

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA



TESIS DE GRADO
RELACIÓN ENTRE AUTOEFICACIA Y MOTIVACIÓN
EN ESTUDIANTES DE PSICOLOGIA PERTENECIENTES
AL OBSERVATORIO DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR
DEL IIIP

POR: JORGE ALEJANDRO ALVAREZ TITO

TUTOR: Mg. Sc. MARTHA ESCOBARI

LA PAZ – BOLIVIA
Abril, 2021

DEDICATORIA

A mis padres por darme el apoyo incondicional y quienes fueron un gran ejemplo para seguir adelante.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia quienes siempre estuvieron conmigo y me dieron su apoyo en diferentes etapas de mi vida.

A mi tutora la Mg Sc. Martha Escobari que con su conocimiento y su paciencia me ayudo a culminar mi investigación de la mejor manera.

A mis tribunales Lic. Alida Huaman y Lic. Nadia Duran quienes me dieron su tiempo y predisposición.

Al Lic. Marco Salazar por su colaboración durante mis practicas pre profesionales y su ayuda en todo momento.

Al Observatorio que dio la posibilidad de aprender sobre áreas vulnerables de nuestro entorno que están relacionadas con el vivir del día a día.

A mis compañeros y amigos en la carrera donde pude compartir con ellos buenos momentos dentro y fuera de la universidad.

INDICE
CAPITULO I

| | |
|---|----|
| INTRODUCCION | 12 |
| 1. PROBLEMA Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | 15 |
| 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 15 |
| 1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACION | 16 |
| 1.3 OBJETIVOS | 17 |
| 1.3.1 OBJETIVO GENERAL | 17 |
| 1.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS..... | 17 |
| 1.4 JUSTIFICACION | 17 |
| 1.5 HIPOTESIS | 18 |

CAPITULO II

| | |
|--|----|
| 2. MARCO TEORICO..... | 20 |
| 2.1 MOTIVACION..... | 20 |
| 2.1.1 MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA..... | 21 |
| 2.2 TEORÍAS DE MOTIVACIÓN..... | 23 |
| 2.2.1 TEORÍA DE MASLOW | 23 |
| 2.2.2 TEORÍA DE HERZBERG | 25 |
| 2.2.3 TEORÍA DE VROOM | 27 |
| 2.2.4 TEORÍA X, Y | 28 |
| 2.2.6 TEORÍA DE FIJACIÓN DE METAS | 29 |
| 2.2.7 TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN DE MCCLELLAND | 30 |
| 2.3 COMPARACION TEORIAS DE MOTIVACION | 32 |
| 2.3 AUTOEFICACIA | 33 |
| 2.3.1 DEFINICIÓN..... | 33 |
| 2.3.2 NIVELES DE AUTOEFICACIA | 36 |
| 2.3.4 FUENTES DE LA AUTOEFICACIA | 38 |

| | |
|--|----|
| 2.3.5 DIMENSIONES DE LA AUTOEFICACIA | 39 |
| 2.3.6 CREENCIAS SOBRE AUTOEFICACIA..... | 42 |
| 2.3.7 LA BASE DE LA AUTOEFICACIA | 43 |
| 2.4 MARCO INSTITUCIONAL | 44 |
| 2.4.1 OBSERVATORIO DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR..... | 44 |

CAPITULO III

| | |
|--|----|
| 3.1 METODOLOGIA | 47 |
| 3.2 TIPOS Y DISEÑO DE INVESTIGACION | 47 |
| 3.2.1 TIPO DE ESTUDIO..... | 47 |
| 3.2.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN..... | 47 |
| 3.2.3 VARIABLES | 47 |
| 3.3 POBLACION Y MUESTRA..... | 49 |
| 3.3.1 POBLACION..... | 49 |
| 3.3.2 MUESTRA | 50 |
| 3.4 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION | 50 |
| 3.4.1 ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERAL | 50 |
| 3.4.2 CUESTIONARIO DE PERFIL MOTIVACIONAL..... | 51 |
| 3.5 PROCEDIMIENTO | 52 |
| 3.6 CRONOGRAMA..... | 53 |

CAPITULO IV

| | |
|---|----|
| 4.1 PRESENTACION DE RESULTADOS..... | 55 |
| 4.1.1 DATOS GENERALES DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO..... | 56 |
| 4.1.2 DATOS DE RESULTADOS DE PRUEBAS | 57 |

CAPITULO V

| | |
|--|-----|
| 5.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 117 |
| BIBLIOGRAFIA | 121 |
| ANEXOS..... | 126 |

GRAFICOS

| | |
|--|----|
| GRAFICO N°1 AUTOEFICACIA BANDURA | 43 |
| GRAFICO N°2 GENERO DE LOS PARTICIPANTES | 56 |
| GRAFICO N°3: EN MI ACTIVIDAD PRINCIPAL ME GUSTA RODEARME DE: | 57 |
| GRAFICO N°4: LAS VECES QUE MÁS ME DIVIERTO ES CUANDO: | 58 |
| GRAFICO N°5: LAS VECES QUE ME HE SENTIDO MÁS TRISTE HA SIDO PORQUE: | 59 |
| GRAFICO N°6: YO CREO QUE EL PECADO DE ADÁN FUE DEBIDO A: | 60 |
| GRAFICO N°7: CUANDO INTERCAMBIO IDEAS, ANTE TODO: | 61 |
| GRAFICO N°8: EN LA VIDA YO: | 62 |
| GRAFICO N°9: SI TENGO TRES REUNIONES EN EL MISMO DÍA Y SÓLO PUEDOASISTIR A UNA DE ELLAS, IRÍA A: | 63 |
| GRAFICO N°10: AL VER UN RETRATO DONDE HAY DOS PERSONAS QUE DESCONOZCO, IMAGINO QUE SON:..... | 64 |
| GRAFICO N°11: YO TENGO MÁS FACILIDAD PARA:..... | 65 |
| GRAFICO N°12: EL MATERIAL QUE MÁS ME GUSTA POR SU APARIENCIA ES EL:..... | 66 |
| GRAFICO N°13: CUANDO YO APRENDO LO HAGO PARA: | 67 |
| GRAFICO N°14: LO QUE MÁS ADMIRO DE LA GENTE ES:..... | 68 |
| GRAFICO N°15: YO TENGO LA TENDENCIA A: | 69 |
| GRAFICO N°16: YO ADMIRO MÁS A: | 70 |
| GRAFICO N°17: POR LO GENERAL SOY MÁS CAPAZ DE: | 71 |
| GRAFICO N°18: EN EL COLEGIO O ESCUELA YO: | 72 |
| GRAFICO N°19: PARA MÍ EL SOL SIGNIFICA: | 73 |
| GRAFICO N°20: CUANDO HAGO ALGO DIFÍCIL, GENERALMENTE LO HAGO POR: | 74 |
| GRAFICO N°21: YO CREO QUE LA VIDA SIRVE PARA: | 75 |
| GRAFICO N°22: LA MAYOR PARTE DE MI VIDA LA HE DEDICADO A:..... | 76 |
| GRAFICO N°23: LAS VECES QUE PRACTICO ALGÚN JUEGO O DEPORTE PREOCUPO MÁS POR:..... | 77 |

| | |
|--|-----|
| GRAFICO N°24: CUANDO ACABO DE COMETER UN ERROR ME SIENTO INCÓMODO PORQUE:..... | 78 |
| GRAFICO N°25: GENERALMENTE CUANDO ESTOY EN GRUPO:..... | 79 |
| GRAFICO N°26: CON FRECUENCIA SIENTO:..... | 80 |
| GRAFICO N°27: EL TIEMPO ES PARA MÍ: | 81 |
| GRAFICO N°28: EN EL COLEGIO ME SENTÍA SATISFECHO CUANDO: | 82 |
| GRAFICO N°29: CUANDO ESTOY CON OTRAS PERSONAS: | 83 |
| GRAFICO N°30: CREO QUE LA GENTE GENERALMENTE:..... | 84 |
| GRAFICO N°31: UNA DE LAS METAS DE MI VIDA ES: | 85 |
| GRAFICO N°32: TENGO GRANDES CUALIDADES PARA:..... | 86 |
| GRAFICO N°33: LO QUE MÁS DESEO EN MI VIDA ES: | 87 |
| GRAFICO N°34: LA MUJER ANTE TODO DEBE SER: | 88 |
| GRAFICO N°35: EN TODAS LAS ACCIONES DE LA VIDA LO MÁS IMPORTANTE ES: | 89 |
| GRAFICO N°36: AL ESTUDIAR LO HAGO POR: | 90 |
| GRAFICO N°37: CREO QUE LA RELIGIÓN ES MÁS QUE TODO: | 91 |
| GRAFICO N°38: AL ENTRAR A UN SITIO DONDE HAY PERSONAS, DE LAS CUALES CONOZCO TRES, BUSCARÍA LA COMPAÑÍA DEL:..... | 92 |
| GRAFICO N°39: SI PUDIERA ELEGIR MI COMPAÑERO PARA VIAJE PREFERIRÍA: | 92 |
| GRAFICO N°40: EN LA VIDA SE CONSIGUE MÁS POR: | 94 |
| GRAFICO N°41: A MÍ ME GUSTA JUGAR: | 95 |
| GRAFICO N°42: CUANDO ALGUIEN DICE QUE SOY INCAPAZ DE HACER ALGO: | 96 |
| GRAFICO N°43: YO DISFRUTARÍA MÁS: | 97 |
| GRAFICO N°44: LA MORAL SIRVE: | 98 |
| GRAFICO N°45: A MÍ ME PRODUCE UNA EMOCIÓN MÁS FUERTE LA: | 99 |
| GRAFICO N°46: A MENUDO DESEO QUE:..... | 100 |
| GRAFICO N°47: SI YO VIAJARA LEJOS LO HARÍA PARA:..... | 101 |
| GRAFICO N°48: UNO DEBE ESTAR ORIENTADO HACIA:..... | 102 |
| GRAFICO N°49: LO QUE MÁS LE GUSTA A LA GENTE ES: | 103 |

| | |
|--|-----|
| GRAFICO N°50: HAGO UN TRABAJO EN CASA Y DAÑO LO QUE ESTOY HACIENDO, ENTONCES: | 104 |
| GRAFICO N°51: EN MI ACTIVIDAD LO QUE MÁS ME GUSTA ES: | 105 |
| GRAFICO N°52: ME GUSTARÍA QUE LA GENTE: | 106 |
| GRAFICO N°53: LA RADIO HA SERVIDO MÁS PARA: | 107 |
| GRAFICO N°54: CUANDO HAGO ALGUNA COSA: | 108 |
| GRAFICO N°55: LOS BUENOS PROFESORES: | 109 |
| GRAFICO N°56: CUESTIONARIO DE PERFIL MOTIVACIONAL | 110 |
| GRAFICO N° 57 AUTOEFICACIA GENERAL | 112 |

TABLAS

| | |
|---|-----|
| TABLA N°1 COMPARACION TEORIAS DE MOTIVACION | 32 |
| TABLA N°2 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES | 48 |
| TABLA N°3 CORRELACION ENTRE AUTOEFICACIA Y MOTIVACION | 114 |

RESUMEN

La presente investigación se realizó para conocer la relación autoeficacia y motivación de los estudiantes de psicología pertenecientes al Observatorio de Violencia Intrafamiliar del Instituto de Investigación, Interacción y Posgrado de la carrera de Psicología (IIIPP) de la Universidad Mayor de San Andrés, la investigación representa un aporte al campo de investigaciones en relación a los variables que se tomaron en cuenta. De esta manera se quiere mostrar beneficios para la intervención en población universitaria.

El tipo de investigación es transversal correlacional con el objetivo de identificar si existe algún nivel de correlación entre autoeficacia y motivación. El diseño es no experimental de tipo transversal el cual analiza cual es la relación existente de las variables un tiempo de aplicación determinado.

Los instrumentos que se utilizados para llevar a cabo la investigación fueron La Escala de Autoeficacia General (Baessler y Schwarzer, 1996) que mide el nivel de autoeficacia entre los niveles muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto. Así también se utilizó el cuestionario de perfil motivacional consta de 53 afirmaciones, fue diseñado en base a la teoría de McClelland, que nos orienta hacia la motivación por logro, de afiliación y poder.

De acuerdo al análisis realizado se mostró que la correlación existente entre la autoeficacia y la motivación orientada a la afiliación va de acuerdo al tipo de población que se tiene dentro del observatorio de violencia intrafamiliar, porque en porcentajes mayores se tiene que los estudiantes que forman parte de éste tienen competencias mayores a lograr los objetivos conjuntos de la institución con mayor trabajo en el realizar tareas y trabajos por iniciativa y proactividad de los mismos que la conforman.

Palabras clave: Autoeficacia, Motivación, Observatorio, Estudiantes Universitarios,

SUMMARY

The present research was carried out to know the relationship between self-efficacy and motivation of psychology students belonging to the Intrafamily Violence Observatory of the Research, Interaction and Postgraduate Institute of the Psychology career (IIIPP) of the Universidad Mayor de San Andrés, the research represents a contribution to the field of research in relation to the variables that were taken into account. In this way, we want to show benefits for the intervention in the university population.

The type of research is cross-sectional correlation with the objective of identifying if there is any level of correlation between self-efficacy and motivation. The design is non-experimental of a cross-sectional type which analyzes the existing relationship of the variables at a given time of application.

The instruments used to carry out the research were the General Self-efficacy Scale (Baessler and Schwarzer, 1996), which measures the level of self-efficacy between the very low, low, medium, high and very high levels. Likewise, the motivational profile questionnaire was used, consisting of 53 statements, it was designed based on McClelland's theory, which guides us towards motivation for achievement, affiliation and power.

According to the analysis carried out, it was shown that the existing correlation between self-efficacy and affiliation-oriented motivation goes according to the type of population that exists within the intrafamily violence observatory, because in higher percentages there are students who are part of the of this have greater competencies to achieve the joint objectives of the institution with greater work in carrying out tasks and work on the initiative and proactivity of the same that make it up.

Key Words: Autoeficacy, Motivation, Observatory, Students.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

INTRODUCCION

Actualmente los psicólogos reconocen el papel que juega la motivación en la conducta humana. No existe comportamiento alguno que no pueda estar movilizado por algún motivo, cuya base principal es la representación de una necesidad.

Cuando una persona desarrolla un momento de tensión, como consecuencia de una necesidad, se puede decir que esa persona está motivada. La motivación puede surgir de una gran variedad de necesidades, partiendo desde aquellas que son principalmente fisiológicas en su origen hasta otras que son principalmente psicológicas, como la necesidad de reconocimiento, el logro de metas académicas o un conflicto en creencias religiosas. El objetivo de la persona se convierte en la disminución de la tensión, que sólo puede suceder al quedar satisfecha la necesidad o por lo menos parcialmente satisfecha.

La motivación es ese motor que lleva a los individuos a actuar y sobrellevarse de una u otra manera. Hoy en día, algunas organizaciones se han orientado más en su recurso humano, por ello se hace de vital importancia que la motivación en los participantes sea un factor a considerar para su buen rendimiento y satisfacción en las actividades, responsabilidades y deberes que realizan, a través de ello lograr un mejor nivel de rendimiento. Asimismo, muchas organizaciones se enfocan en tener una buena posición en la sociedad, una ventaja competitiva para lograr objetivos y metas, pero al estar orientados en tal perspectiva, descuidan a sus colaboradores. Las organizaciones deben estar conscientes que esto no se obtendrá sin un recurso humano altamente motivado y satisfecho con su labor.

(Bandura, 1997) defiende que las opiniones de las personas sobre sus capacidades funcionan como un conjunto de determinantes cercanos de su conducta, de sus modelos de pensamiento y de las reacciones emocionales que perciben ante las situaciones dificultosas. Las autopercepciones de eficacia positivas benefician a la mejora de actividades, apoyando a acciones que podrían resultarle enriquecedoras, limitan el progreso de sus capacidades e impiden que puedan ser reformadas tales autopercepciones negativas. Por otra parte, las personas con percepción de auto ineficacia, cuando realizan

tareas que valoran mucho personalmente ponen en tela de juicio de sus propias habilidades, crean obstáculos internos que impiden un resultado correcto. Y por otro lado las personas que perciben su autoeficacia, si formulan juicios que exceden levemente sus propias capacidades, consiguen emprender de forma realista tareas que crean como un reto para ellas y les proporcionan la motivación necesaria para el proceso creciente de esas mismas capacidades.

Esta investigación tuvo la intención de determinar el nivel de motivación y autoeficacia de los estudiantes que forman parte del observatorio de violencia intrafamiliar que, a través de ésta, puedan brindar un buen desempeño en las actividades que realizan, es decir, llegar a identificar el perfil de motivación de las personas que realizan una labor dentro de la organización. Si los individuos están motivados, se sentirán mejor consigo mismos y tendrán un mayor entusiasmo en su labor, cumplirán mejor sus funciones como sus responsabilidades, logrando así, un mejor desempeño en las actividades programadas.

Por lo tanto, es importante que dentro de las organizaciones como en este caso del observatorio de violencia intrafamiliar puedan fortalecer la motivación en sus participantes y conocer el perfil de motivación que mueve a sus participantes, ya que, por medio de ello, se puede lograr un mejor desempeño y aumento en la calidad de las actividades que brindan.

Para el desarrollo de la presente investigación se tomó en cuenta cinco capítulos:

El primer capítulo que tienen incluido el área problemática, objetivos y justificación, los cuales dan orientación a la forma adecuada el proceso de investigación.

El segundo capítulo destaca el marco teórico, el cual dio un proceso de conceptualizar las variables de investigación que son la autoeficacia y la motivación por medio de teorías que se realizaron y apoyaron a esta investigación.

El tercer capítulo enfatiza la metodología que se implementó; el tipo y diseño de investigación, la operacionalización de las variables, también la población de estudio y muestra, las técnicas e instrumentos, para la investigación.

El cuarto capítulo se relacionó a la presentación y análisis de los resultados encontrados por medio de los instrumentos de investigación, en esta se enfatizó la información más relevante del proceso de investigación.

El quinto capítulo se enfocó sobre todo en las conclusiones y recomendaciones, referido a las conclusiones se ponderan las más esenciales que se obtuvieron en la investigación, en las recomendaciones se plantea ciertas sugerencias referidas a la problemática encontrada en el proceso de investigación.

1. PROBLEMA Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La motivación ha sido uno de los factores más ampliamente estudiados por la psicología desde las organizaciones. Para que los estudiantes mediante este proceso psicológico que va orientado a la obtención de determinadas metas, ya que todo ser humano busca el éxito en relación a situaciones donde el desempeño, responde a determinadas metas de excelencia. La motivación influye considerablemente sobre la confianza de los estudiantes en la actividad de proyectos sociales. Es decir, para lograr la confianza y obtener el compromiso es necesario primero conseguir un nivel alto de motivación. Esta motivación de acuerdo a los resultados de análisis debe ser proporcional tanto de forma intrínseca como extrínseca. De esta manera es de vital importancia considerar este aspecto para un país en desarrollo como es Bolivia. (Santivañez, 2011).

En la actualidad, la motivación entendida como un mecanismo que influye en la conducta humana y guía hacia la consecución de metas u objetivos, es clave en todos los aspectos de la vida, más aún en los procesos cognitivos; en las relaciones sociales, permite que se genere grupos afines y crecer en la búsqueda de un fin determinado. En resumen, la motivación dirige el comportamiento humano, es la fuerza que activa y dirige el comportamiento. Investigaciones actuales refieren que la motivación interna, busca las mejores condiciones para una motivación externa que conduce a forjar mayores lazos afectivos, normativos y de continuidad, en sus vidas y en su desarrollo profesional.

Bandura (1999), menciona que las percepciones de uno mismo sobre eficacia positiva aumentan el desarrollo de actividades, así como distintas percepciones de ineficacia llegan a limitar el progreso de las capacidades que tiene uno mismo. Las personas que tienen percepciones de autoeficacia altas logran desarrollar de forma objetiva las actividades que puedan llegar a ser un reto, contando con un nivel de motivación deseado para ponerlas en marcha.

La relación que se muestran entre la autoeficacia y el esfuerzo que realizan las personas al momento de resolver cantidades distintas de obstáculos, son un ejemplo de la manera

en que se manejan de forma positiva. Por otro lado, las personas con mayor percepción de inseguridad dudan de sus capacidades, y llegan a disminuir esfuerzo o incluso abandonan por completo sus actividades. Sin embargo, quienes tienen un alto nivel de eficacia personal logran desenvolver con mayores esfuerzos las actividades que se les presentan como un desafío (Bandura, 1987).

La autoeficacia representa la forma de identificar y desarrollar las inquietudes o amenazas de la sociedad. Elevados niveles de autoeficacia favorecen una adecuada respuesta ante condiciones complicadas. Es decir, que las personas llegan a tener el pensamiento positivo de que pueden manejar la situación de manera adecuada frente a cualquier situación complicada que puedan llegar a ser muy problemáticos para su ambiente que los rodea (Salanova, 2005).

La autoeficacia ejecuta un rol correctivo ante las dificultades que se puedan presentar, ya que existe una correlación negativa entre autoeficacia y malestar psicológico. Situaciones problemáticas como ser el abuso de horas durante el trabajo, la complejidad de actividades, mismo sistema que sea rutinario, son amortiguados por quienes posean adecuados niveles de autoeficacia. De la misma manera, se ha identificado que mayores situaciones problemáticas pueden lograr resultados positivos en aquellas personas que responden de forma adecuada, llegando a mejorar su bienestar (Pereyra, 2018). Asimismo, la autoeficacia llega a ser una herramienta ventajosa y tomada en cuenta en el diseño de actividades que puedan tener como objetivo lograr el aumento de conductas favorables, un rendimiento óptimo, desarrollar la motivación y la obtención de diferentes estilos de afrontamiento a cualquier situación problemática.

1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACION

Es importante conocer las motivaciones que impulsan a un número de personas a pertenecer a una organización dedicada al área de interacción social. Por ello, este estudio dio a conocer si existe una relación significativa entre motivación y los niveles de autoeficacia, para que, a futuro, se pueda intervenir de manera eficiente en planes, programas y acciones para el desarrollo de la autoeficacia, intentando producir resultados

positivos por lo tanto se quiere saber ¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y la motivación de los estudiantes de psicología pertenecientes al Observatorio de Violencia Intrafamiliar?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer la relación entre la autoeficacia y la motivación de los estudiantes de psicología pertenecientes al Observatorio de Violencia Intrafamiliar.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Identificar el tipo de motivación que tienen los estudiantes de psicología pertenecientes al Observatorio de Violencia Intrafamiliar.
- ✓ Conocer el nivel de autoeficacia de los estudiantes de psicología pertenecientes al Observatorio de Violencia Intrafamiliar
- ✓ Verificar el grado de correlación estadística entre autoeficacia y el tipo de motivación de los estudiantes de psicología pertenecientes al Observatorio de Violencia Intrafamiliar.

1.4 JUSTIFICACION

La investigación que se realizó representa un aporte al campo de investigaciones realizadas y mencionadas en relación a los antecedentes del estudio. Su impacto pudo mostrar beneficios para la intervención en población universitaria y así marcar los lineamientos de nuevas políticas de educación donde la motivación sea una meta principal.

Contribuir de manera práctica por lo que se buscó dar a conocer la importancia de fortalecer la autoeficacia en relación a la motivación de estudiantes universitarios, logrando medir el impacto de las variables.

Aportar mayor información a los estudios realizados por investigadores anteriores sobre autoeficacia y motivación. Así mismo se contribuyó con información significativa a la población estudiada, la que ha sido poco explorada.

Por otro lado, para que el estudiante logre obtener éxito en las actividades que realiza, debe reconocer aquellas habilidades, capacidades y competencias que posee, para lo cual surge la autoeficacia percibida que puede influir en el tipo de motivación que se maneje y es el principal factor que se quiso realizar en el estudio.

Por ello, la presente investigación tuvo como finalidad aportar mayor información a los estudios realizados por investigadores anteriores sobre autoeficacia y motivación. Se ha observado que, en el campo de la investigación, las correlaciones de ambas variables son escasas, mientras que su estudio por separado y relacionado con diversas variables psicológicas si ha sido exploradas.

1.5 HIPOTESIS

H1: Existe relación entre autoeficacia y motivación en estudiantes de psicología que pertenecen al observatorio de violencia intrafamiliar del IIIPP

Ho: No existe relación entre autoeficacia y motivación en estudiantes de psicología que pertenecen al observatorio de violencia intrafamiliar del IIIPP

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2. MARCO TEORICO

2.1 MOTIVACION

La motivación es parte de la ruptura del equilibrio entre el hombre y su convivencia con el mundo, como la realidad, las motivaciones que se encuentran identificadas por la vida social del hombre, que crea constantemente necesidades. Esta ruptura del equilibrio produce un estado de tensión latente, que se manifiesta subjetivamente a través de la afectividad, la misma que empieza por producir un aumento de la actividad motora y concluye en una conducta con sentido, finalidad es la satisfacción de una necesidad concreta que restablece el equilibrio (García, 2007).

Un deseo que es capaz de estimular a las personas a actuar de diferente manera con el objeto de satisfacer sus necesidades socio – psicológicas tales como: Retroalimentación, sentimiento de pertenencia, apertura, honestidad, credibilidad, confianza, justicia, consideración, responsabilidad y participación. Seguido de estas necesidades surgen las de carácter intelectual: realización, tareas variadas e interesantes y retos. Existen otras necesidades de carácter material y otras referidas a la calidad del espacio físico, variando de persona a persona, que acarrear diversos patrones de comportamiento. Cabe destacar que las necesidades no sólo varían de persona a persona, sino que las de una misma persona pueden diferir con el tiempo (Behrensén, 2006).

Con respecto a motivación general, manifiesta que ésta se refiere al motor que impulsa a un individuo a actuar y comportarse de una determinada manera (Palma, 2006). Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide en una situación dada, con qué fuerza se actúa y en qué dirección se encauza la energía. A mayor motivación, mayor dirección y decisión para ejecutar las acciones.

Se define como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado (Chiavenato, 2001).

Para (Reeve, 2010), la motivación se refiere a aquellos procesos que dan energía y dirección al comportamiento. Energía implica que la conducta tiene fortaleza; dirección, que tiene propósito, que se dirige o guía hacia el logro de algún objetivo o resultado específico.

La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización (Cuesta, 2010).

2.1.1 Motivación Intrínseca y Motivación Extrínseca

2.1.1.2 Motivación Intrínseca

El sujeto es origen de su propia motivación y es el que se administra los refuerzos y castigos. El sujeto tiene la clave para fijarse objetivos y reforzarse o no, según se desarrollen. Se fundamenta en aspectos característicos de la propia actividad, motivadores por sí mismos, sin mediación de otras personas, por lo que están bajo el control del individuo que realiza la acción o toma la decisión de desempeñarla (García, 2007).

La motivación intrínseca es aquel comportamiento que manifiesta un individuo por las experiencias placenteras que asocia con el comportamiento mismo. Los empleados que están intrínsecamente motivados sienten satisfacción por hacer su trabajo. Esta satisfacción proviene de varios factores, como el gusto de terminar el trabajo, el sentimiento de culminar una realización, vender los desafíos, etcétera.

La motivación intrínseca depende de las metas y objetivos que el trabajador se proponga, además del nivel de compromiso que el trabajador manifieste en el desarrollo de las mismas, ya que al momento de concluir con estos objetivos se sienta satisfecho por el esfuerzo que ha realizado y las metas que ha llegado a conseguir.

La motivación intrínseca se refiere a aquellas acciones del sujeto realiza por su propio interés y curiosidad y en donde no hay recompensas externas del sujeto de ningún tipo. (Baquero, 1999).

Las actividades intrínsecamente motivadas son las que los sujetos consideran interesantes y que desean realizarlas, porque son interesantes por sí mismas y no necesitan reforzamiento alguno y las definen como, “las actividades cuya motivación está basadas en la satisfacción inherente a la actividad en sí misma, más que en contingencias o refuerzos que pueden ser operacionalmente separables de ella”. La motivación intrínseca: Es definida como la conducta que se lleva a cabo sin ningún tipo de contingencia externa. El incentivo es intrínseco a la actividad misma, los motivos que conducen a la activación son inherentes a nuestra persona sin necesidad de estímulos externos. Por ello este tipo de comportamiento se consideró intrínseco a las motivaciones personales de cada uno. Como cuando ponemos en práctica un hobby o cuando realizamos una actividad por el hecho de superarnos a nosotros mismos, suele verse en la motivación deportiva y también cuando tenemos una motivación personal sobre un proyecto personal que tiene mucho valor para nosotros. (Deci, 2000).

2.1.1.3 Motivación Extrínseca

La recompensa o incentivos que la generan son independientes de la propia actividad que el sujeto realiza para conseguirlo, y el control depende de las personas o eventos externos al propio sujeto que realiza la actividad. Esto nos lleva hacer determinadas acciones porque así tenemos que cubrir una serie de necesidades mediante las compensaciones, que otros nos dan, a cambio. El sujeto no tiene la clave del refuerzo. (García, 2007).

No se da por el proceder en sí, sino por las consecuencias que se asocian con él. Entre estas se encuentran el sueldo, prestaciones, seguridad del trabajo y condiciones laborales. (Mosley, 2005)

Este tipo de motivación con lleva que los trabajadores asocien una recompensa con algo motivador, sin embargo, si deja de existir esta recompensa no realizarían sus actividades

de la misma forma. Las compensaciones y el sueldo son condiciones para que un trabajador siga ejerciendo sus actividades diarias en su puesto de trabajo.

2.2 TEORÍAS DE MOTIVACIÓN

2.2.1 TEORÍA DE MASLOW

Las denominadas teorías de las necesidades parten del principio de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse se deriva de fuerzas que existen en su interior (Maslow, 2005). El individuo es consciente de algunas de esas necesidades; de otras, no. La teoría motivacional más conocida es la de Maslow, basada en la llamada jerarquía de necesidades humanas. Según Maslow las necesidades humanas están distribuidas en una pirámide, dependiendo de la importancia e influencia que tengan en el comportamiento humano. En la base de la pirámide están las necesidades más elementales y recurrentes (denominadas necesidades primarias) en tanto que en la cima se hallan las más sofisticadas y abstractas (las necesidades secundarias)

De acuerdo con la estructura ya comentada las necesidades identificadas por Maslow son las siguientes aquí mostradas.

Necesidades fisiológicas: estas necesidades constituyen la primera prioridad del individuo y se encuentran relacionadas con su supervivencia. Dentro de éstas encontramos, entre otras, necesidades como la homeóstasis (esfuerzo del organismo por mantener un estado normal y constante de riego sanguíneo), la alimentación, el saciar la sed, el mantenimiento de una temperatura corporal adecuada, también se encuentran necesidades de otro tipo como el sexo, la maternidad o las actividades completas.

Necesidades de seguridad: con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de éstas encontramos la necesidad de estabilidad, orden y protección, entre otras. Estas necesidades se

relacionan con el temor de los individuos a perder el control de su vida y están íntimamente ligadas al miedo, miedo a lo desconocido, a la anarquía.

Necesidades sociales: una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales. Estas tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social. Dentro de estas necesidades tenemos la de comunicarse con otras personas, la de establecer amistad con ellas, la de manifestar y recibir afecto, la de vivir en comunidad, la de pertenecer a un grupo y sentirse aceptado dentro de él, entre otras.

Necesidades de reconocimiento: también conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima. Éste grupo radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo.

Necesidades de auto-superación: también conocidas como de autorrealización o autoactualización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo.

La teoría de Maslow de la jerarquía de necesidades presupone los siguientes aspectos:

Solo cuando un nivel inferior de necesidades está satisfecho, o es debidamente atendido, surge en el comportamiento el nivel inmediatamente más elevado. En otros términos, cuando se satisface una necesidad del nivel más bajo, deja de ser motivadora del comportamiento, lo cual permite atender un nivel más elevado.

No todas las personas consiguen llegar a la cima de la pirámide. Algunas personas gracias por la circunstancia de la vida llegan a preocuparse fuertemente por las necesidades de autorrealización; otras se estancan en las necesidades de autoestima; otras, en las necesidades sociales, mientras que muchas otras se quedan preocupadas exclusivamente por las necesidades de seguridad y las fisiológicas, sin que consigan satisfacerlas por completo.

Cuando las necesidades más bajas están razonablemente satisfechas, las necesidades localizadas en los niveles más elevados comienzan a dominar el comportamiento. Sin embargo, cuando no se satisface alguna necesidad del nivel más bajo, esta vuelve a

predominar en el comportamiento, al generar tensión en el organismo. La necesidad más importante o más apremiante monopoliza al individuo y tiende, de manera automática, a organizar la movilización de las diversas facultades del organismo para atenderla.

Cada persona tiene siempre más de una motivación. Todos los niveles actúan conjuntamente en el organismo, pero las necesidades más elevadas predominan sobre las más bajas, si estas han sido suficientemente satisfechas o atendidas. Toda necesidad está íntimamente relacionada con el estado de satisfacción o de insatisfacción de otras necesidades. Su efecto sobre el organismo es siempre global y de conjunto, nunca aislado (Arbaiza, 2010).

Cualquier comportamiento motivado es como un canal a través del cual pueden ser expresadas o satisfechas en conjunto muchas necesidades fundamentales.

Cualquier frustración o posibilidad de frustración de la satisfacción de ciertas necesidades se considera una amenaza psicológica, que origina reacciones generales de emergencia en el comportamiento humano.

2.2.2 TEORÍA DE HERZBERG

En tanto Maslow sustenta su teoría de la motivación en las diversas necesidades humanas (enfoque orientado hacia el interior) Herzberg basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo (enfoque orientado hacia el exterior). Según Herzberg la motivación de las personas depende de dos factores:

Factores Higiénicos: Condiciones que rodean al individuo cuando trabaja, comprenden las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión que recibía, el clima de las relaciones entre las directivas y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes. Corresponden a la perspectiva ambiental y constituyen los factores que las empresas han utilizado tradicionalmente para lograr la motivación de los empleados (Newstrom, 2003).

Sin embargo, los factores higiénicos poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores. La expresión Higiene refleja con exactitud su

carácter preventivo y profiláctico, y muestra que sólo se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales a su equilibrio. Cuando estos factores son óptimos, simplemente evitan la insatisfacción, puesto que su influencia en el comportamiento no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera. Cuando son precarios producen insatisfacción y se denomina factores de insatisfacción. Ellos incluyen:

- ✓ Condiciones de trabajo y comodidad
- ✓ Políticas de la administración y la organización
- ✓ Relaciones con el supervisor
- ✓ Competencia técnica del supervisor
- ✓ Salarios
- ✓ Estabilidad en el cargo
- ✓ Relaciones con los colegas

Factores Motivacionales: Tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad hasta niveles de excelencia, es decir, muy por los niveles normales. El término motivación incluye sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional, manifiesto en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tiene bastante significación para el trabajo. Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción de modo sustancial; cuando son precarios, provocan la pérdida de satisfacción. Por esta razón, se denominan factores de satisfacción. Constituyen el contenido del cargo en:

- ✓ Delegación de la responsabilidad
- ✓ Libertad de decidir cómo realizar el trabajo
- ✓ Ascensos
- ✓ Utilización plena de las habilidades personales
- ✓ Formulación de objetivos y evaluación relacionadas con éstos
- ✓ Simplificación del cargo (llevada a cabo por quien lo desempeña)
- ✓ Ampliación o enriquecimiento del cargo (horizontal o verticalmente)

En síntesis, la teoría de los factores afirma que:

1. La satisfacción del cargo es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del cargo: éstos son los llamados factores motivadores.
2. La insatisfacción en el cargo depende del ambiente de la supervisión, de los colegas y del contexto general del cargo: estos son los llamados factores higiénicos.
3. Herzberg llegó a la conclusión de que los factores responsables de la satisfacción profesional están desligados, y son diferentes, de los factores responsable de la insatisfacción profesional: “lo opuesto a la satisfacción profesional no es la insatisfacción, sino la no satisfacción profesional de la misma manera, lo opuesto a la insatisfacción profesional es la no insatisfacción profesional y no la satisfacción.

Para introducir mayor motivación en el cargo, Herzberg propone enriquecimiento de las tareas, que consiste en aumentar deliberadamente, la responsabilidad los objetivos y el desafío de las tareas del cargo. En la sección relacionada con los subsistemas de empleo de los recursos humanos, se analizarán algunos aspectos del enriquecimiento de tareas o enriquecimiento del cargo. (Chiavenato, 2001).

2.2.3 TEORÍA DE VROOM

Vroom fue otro de los exponentes de esta teoría en la cual se reconoce la importancia de diversas necesidades y motivaciones individuales. Adopta una apariencia más realista que los enfoques simplistas de Maslow y Herzberg. Además, concuerda con el concepto de armonía entre los objetivos y es coherente con el sistema de la administración por objetivos.

Es importante destacar además, que la fortaleza de esta teoría es también su debilidad. Al parecer es más ajustable a la vida real el supuesto de que las percepciones de valor varían de alguna manera entre un individuo y otro tanto en diferentes momentos como en diversos lugares. Coincide además con la idea de que los administradores deben diseñar las condiciones ideales para un mejor desempeño. Cabe destacar que a pesar de que la teoría expuesta por Vroom es muy difícil de aplicar en la práctica, es de suma importancia

puesto que deja ver que la motivación es mucho más compleja que lo que Maslow y Herzberg suponían en sus enfoques. (Stoner, 1996).

Con el fin de explicar la motivación para producir, Vroom propone un modelo de expectativa de la motivación basado en objetivos intermedios y graduales (medios) que conducen a un objetivo final. Según ese modelo, la motivación es un proceso que regula la selección de los comportamientos como resultados que presentan una cadena de relaciones entre medios y fines. De ese modo, cuando el individuo busca un resultado intermedio (por ejemplo aumentar la productividad) está en procura de los medios para alcanzar los resultados finales (dinero, beneficios sociales, apoyo del supervisor, ascensos o aceptación del grupo. (Chiavenato, 2001)

El deseo del individuo de lograr una elevada productividad está determinada por la suma de las instrumentalidad es y valencias de los resultados finales. Por esta razón la teoría de Vroom se denomina modelo situacional de motivación, ya que hace énfasis en las diferencias entre personas y cargos.

2.2.4 TEORÍA X, Y

Mc Gregor está ligado al modelo de los recursos humanos en el cual identificó dos series sobre los empleados. Por un lado tenemos a la denominada Teoría X, la cual sostiene que las personas prefieren evitar el trabajo, en lo que sea posible, prefiriendo ser dirigidas y no tener responsabilidades, dando una importancia secundaria al trabajo; y por el otro a una segunda serie denominada Teoría Y, siendo ésta más optimista, ya que considera que las personas quieren trabajar por sí mismas y pueden derivar satisfacción de su trabajo; teniendo capacidad para aceptar responsabilidades y aplicar su imaginación, ingenio y creatividad a los problemas de la organización. (Stoner, 1996).

Según la Teoría X, de manera general, los trabajadores:

- Trabajan lo menos posible ya que el trabajo no es una actividad atractiva para ellos, es por esto que son obligados mediante coacción. Buscan la seguridad por encima de todo y rechazan las responsabilidades.

- Su única y gran motivación es el dinero y carecen de ambición, prefieren que les manden.
- Un trabajador medio es inocente, ignorante, manipulable y suele estar poco o mal informado.
- Los trabajadores no se sienten motivados a cumplir los objetivos de la empresa si no fuese por la dirección.

Según la Teoría Y, de manera general, los trabajadores:

- Poseen un grado alto de ingenio, creatividad e imaginación, son resolutivos ante los problemas de la empresa.
- El trabajo es considerado por ellos como algo natural sintiéndose motivados en su realización y mejora.
- Buscan responsabilidades y tratan de esforzarse en la consecución de los objetivos cuando la recompensa es el reconocimiento de méritos.

Douglas McGregor propuso dos puntos de vista distintos sobre el ser humano: uno básicamente negativo, denominado teoría X, y el otro básicamente positivo, llamado teoría Y. Luego de examinar la manera en que los gerentes tratan a sus subordinados, McGregor sacó la conclusión de que la concepción que tenían los gerentes sobre la naturaleza humana se fundaba en ciertos grupos de suposiciones y que tendían a modelar su comportamiento con los subordinados a partir de dichas suposiciones. (Wehrich, 1999)

2.2.6 TEORÍA DE FIJACIÓN DE METAS

Robins, (2010) menciona que las metas específicas mejoran el desempeño y las metas difíciles, cuando se aceptan, dan como resultado un desempeño mejor que el que se obtiene con las metas fáciles.

Como los resultados de diversas identificaciones señalan, además, que los objetivos difíciles si son aceptados por el sujeto que ha de trabajar para conseguirlos conducen a mejores resultados de ejecución que los objetivos más fáciles.

Cuando la persona se establece objetivos aumenta su nivel de ejecución hacia los mismos, lo que no pasa cuando estos objetivos no están planteados de manera clara ya que cuando estos se encuentran bien definidos resultan ser más motivantes para el comportamiento de la persona.

Esta teoría tiene algunas características:

- ✓ Cuando el nivel de la tarea ejerce presión al momento de ser realizada, algunas personas trabajan de mejor manera.
- ✓ Se desarrolla mejor una meta cuando esta implica o supone un reto para las personas a diferencia de cuando la meta es muy fácil de cumplir.
- ✓ Algo que no se alcance a base de esfuerzo y sacrificio no resulta emocionante o excitante.
- ✓ La motivación tiene distintos niveles, cuando se plantea un meta hay razones para estar motivado, pero cuando el objetivo planteado resulta muy difícil, ayuda de manera significativa un incentivo económico para el individuo.
- ✓ Cuando se acepta un empleo bajo ciertas condiciones de trabajo se actúa de manera productiva a dichas condiciones, pero llega un punto en que los individuos llegan a desmotivar su comportamiento por que los objetivos e incentivos se alejan de lo que se había aceptado en un principio.

2.2.7 TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN DE MCCLELLAND

Centraron sus investigaciones en determinar los tipos de motivadores y la relación de ésta con el término necesidad, entre las variables necesidades humanas existen tres categorías que se refieren a la vida social del hombre (McClelland, 1953). La existencia de esas tres necesidades es capaz de explicar un amplio sector del comportamiento social de las personas. Entre los motivos más significativos identificados por esta teoría están:

Necesidad de logro. El motivo de logro es el impulso de superación en relación a un criterio de excelencia establecido. David McClelland y John Atkinson, quienes han estudiado la naturaleza del motivo de logro durante las últimas cuatro décadas definen la necesidad de logro como “El éxito en la competición con un criterio de excelencia”. Es

un interés por la excelencia y el éxito. Para algunas personas existen metas lo suficientemente valiosas para que desarrollen comportamientos que les permiten sobresalir en lo que se han propuesto. Esta necesidad de logro, tan valorada en nuestra sociedad occidental, se manifiesta de diferentes maneras en las distintas etapas de la vida de una persona: en la competencia deportiva, académica, etc., en fin, en el valor que se atribuye a toda persona que alcanza el éxito.

Evidenciado a través del comportamiento que se caracteriza por la búsqueda de metas a mediano plazo, por el deseo de inventar, innovar, hacer o crear algo excepcional, con la finalidad de obtener cierto nivel de excelencia, de aventajar a los demás. No obstante, sólo se produce un comportamiento orientado al logro cuando existe un grado medio de dificultad o de probabilidad de obtener éxito en lo que se emprende.

Necesidad de afiliación. En un principio se definía el motivo de afiliación como el establecimiento, mantenimiento o recuperación de una relación afectiva con otra persona o personas

Hoy surge una distinta conceptualización que incluye los aspectos positivos (la necesidad de estar en relaciones cálidas, íntimas y positivas) como los aspectos negativos (la necesidad ansiosa de establecer, mantener y recuperar las relaciones interpersonales). Es el interés por mantener o establecer relaciones interpersonales cálidas. Tendencia de los seres humanos de asociarse con otros, a buscar contacto social esporádico o permanente, y a formar grupos en la actualidad se le conoce como necesidad de afiliación. La necesidad de afiliación se expresa mediante comportamientos, tales como la búsqueda de amistades, el desarrollo del trabajo en grupo, mantener y restaurar relaciones interpersonales, evitar molestar a otros y la búsqueda de aprobación de los demás.

Necesidad de poder. El motivo de poder se define como el deseo de hacer que el mundo material y social se ajuste a la imagen o plan de uno ofreció la siguiente definición formal del motivo de poder: La necesidad de tener “impacto, control o influencia sobre otra persona, grupo o el mundo en general”. El impacto permite iniciar y establecer el poder, el control ayuda a mantener el poder y la influencia permite extender o recuperar el poder.

Estos aspectos del poder muchas veces giran alrededor de necesidades de dominancia, reputación, status y posición. Se manifiesta mediante los deseos o las acciones que buscan ejercer un dominio, una autoridad, control o influencia, no sólo sobre otras personas o grupos, sino también sobre los diversos medios que permiten adquirir o mantener el control, es decir, obtener el poder. Para la presente investigación nos basaremos en los planteamientos teóricos de Davis McClelland, quien concibe la motivación a partir de las necesidades de logro, poder y afiliación.

2.3 COMPARACION TEORIAS DE MOTIVACION

TABLA N°1 COMPARACION TEORIAS DE MOTIVACION

| Teoria | Definicion | Contenido | Comparacion |
|-----------------------|--|--|--|
| Necesidades de Mazlow | Las denominadas teorías de las necesidades parten del principio de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo. | Solo cuando un nivel inferior de necesidades está satisfecho, o es debidamente atendido, surge en el comportamiento el nivel inmediatamente más elevado. En otros términos, cuando se satisface una necesidad del nivel más bajo, deja de ser motivadora del comportamiento, lo cual permite atender un nivel más elevado. | En relación con las teorías Mazlow tiene un orden jerarquico de cada individuo dándole mayor importancia a la cúspide pero esta no ayuda a motivar al individuo sino a cumplir lo necesario para sobrevivir. |
| X y Y de Mcgregor | Las personas prefieren evitar el trabajo, en lo que | Considera que las personas quieren trabajar por sí mismas y pueden | En comparación con las otras teorías, esta toma dos extremos las |

| | | | |
|------------------------|---|---|--|
| | sea posible, prefiriendo ser dirigidas y no tener responsabilidades, dando una importancia secundaria al trabajo | derivar satisfacción de su trabajo; teniendo capacidad para aceptar responsabilidades y aplicar su imaginación, ingenio y creatividad a los problemas de la organización. | actitudes y el desempeño, otorgándoles clasificación y de esa manera saber la manera de motivarlos |
| Factores de McClelland | La motivación es el resultado de una asociación afectiva que se manifiesta como conducta determinada por la vinculación previa de señales, el placer y el dolor, asegura que las motivaciones sociales son las asociaciones de pensamiento. | Motivación al logro, motivación al poder y motivación a la afiliación, en tal sentido, depende del tipo de motivación que guíe la conducta del sujeto y su fuerza, indicaría en un momento determinado su rendimiento en una organización, y que podría ser medido a través de evaluación de desempeño. | Esta relaciona a las anteriores estudia las necesidades del individuo pero se diferencia porque se basa sus necesidades al logro, la afiliación y el poder del individuo en su entorno para motivarse y desarrollar sus actividades de mejor manera. |

Fuente: Elaboración propia

2.3 AUTOEFICACIA

2.3.1 DEFINICIÓN

En la publicación (Bandura, 1987) expuso la teoría sobre la autoeficacia dándole una prioridad a los procesos cognitivos, regulatorios y reflexivos en medida del cambio

humano y su propia adaptación. El aprendizaje es como la adquisición de conocimiento por medio del procesamiento de información, teniendo en cuenta a los procesos cognitivos para la construcción de la realidad así también para dar el origen social de los pensamientos y acciones del ser humano.

Se puede creer que diferentes conductas llevaran a lograr resultados positivos y satisfactorios para el individuo, pero al mismo tiempo se pueden generar dudas incluso certeza de no lograr ser capaces de llevar a cabo dichos objetivos que tenía planeado. De manera que si algún individuo ha desarrollado esa convicción de que su propia capacidad de lograr los retos que se pone en la vida, pensara que puede que puede superar futuras situaciones, se sentirá seguro en el momento de emprender la tarea, su motivación para la realización de tareas será alta y llevara a cabo las acciones que deba realizar para conseguirlas. Tomando en cuenta las expectativas de los individuos intervienen en la capacidad de afrontar situaciones de alto riesgo como por ejemplo el consumo de alcohol. Estas expectativas estas relacionadas con las creencias sociales y culturales de cada persona y por factores ambientales y por el condicionamiento del deseo.

Según Bandura (1977), el resultado de rendimiento o también experiencias pasadas, son la fuente más importante de autoeficacia. Las experiencias positivas y negativas pueden influir en la capacidad de un individuo para realizar una tarea determinada. Si uno se ha desempeñado bien en una tarea anteriormente, es más probable que se sienta competente y tenga un buen desempeño en una tarea similarmente asociada.

El mismo autor propone que las creencias de autoeficacia regulan los estados emocionales, incluyendo la depresión y ansiedad, de varias maneras cómo manejar amenazas o situaciones estresantes son menos angustiados por ellos. Individuos con alta autoeficacia pueden disminuir su estrés y ansiedad por comportarse de maneras que hacen que el ambiente sea menos amenazante.

Bandura (1997) menciona que los individuos con alta capacidad de autoeficacia pueden tener un mejor control sobre los pensamientos estresantes. Pueden relajarse, desviar su

atención, calmarse y buscar el apoyo de otros, lo que puede hacer más fácil el estrés y las amenazas.

También señala que la evaluación cognitiva es también un proceso a través del cual un individuo evalúa y administra su entorno y sus respuestas emocionales y conductuales. Las preocupaciones y presiones percibidas que se producen dentro de estas interacciones continuas pueden resultar en niveles variables de estrés para muchas personas. La respuesta del individuo a tales tensiones percibidas también puede variar mucho, es por eso que una persona puede responder con ansiedad y otra se siente desafiada a participar e interactuar de una manera más constructiva.

La autoeficacia percibida se define como la creencia de las personas acerca de sus capacidades para producir niveles designados de desempeño que ejercen influencia sobre los eventos que afectan sus vidas. Las creencias de autoeficacia determinan cómo se sienten, piensan, se motivan y se comportan. Tales creencias producen estos efectos diversos a través de cuatro procesos principales. Incluyen procesos cognitivos, motivacionales, afectivos y de selección. Un fuerte sentido de eficacia mejora el logro humano y el bienestar personal de muchas maneras. Las personas con gran seguridad en sus capacidades abordan las tareas difíciles como retos a dominar en lugar de como amenazas que deben evitarse. Tal perspectiva eficaz fomenta el interés intrínseco y la absorción profunda en actividades. Se establecen objetivos desafiantes y mantener un fuerte compromiso con ellos. Aumentan y sostienen sus esfuerzos ante el fracaso rápidamente recuperan su sentido de la eficacia después de fracasos o contratiempos. Atribuyen el fracaso a un esfuerzo insuficiente o el conocimiento y las habilidades deficientes que son adquiribles. Se acercan a situaciones amenazantes con la seguridad de que pueden ejercer control sobre ellas. Esta perspectiva eficaz produce logros personales, reduce el estrés y disminuye la vulnerabilidad a la depresión. En contraste, las personas que dudan de sus capacidades se alejan de las tareas difíciles que consideran como amenazas personales. Tienen pocas aspiraciones y un débil compromiso con las metas que deciden seguir. Cuando se enfrentan a tareas difíciles, insisten en sus deficiencias personales, en los obstáculos que encontrarán y en todo tipo de resultados adversos en

lugar de concentrarse en y llevar a cabo con éxito. Aflojan sus esfuerzos y renuncian rápidamente ante las dificultades (Ramirez, 2010). Ellos son lentos para recuperar su sentido de la eficacia después de fracasos o contratiempos, debido a que ven rendimiento insuficiente como aptitud deficiente que no requiere mucho fracaso para que pierdan la fe en sus capacidades. Caen fácil víctima de estrés y depresión.

Los individuos son más propensos a participar en actividades para las que tienen una alta autoeficacia y menos propenso a participar en aquellos que no tienen, también señalan que las personas se portan de la manera que ejecuta sus creencias iniciales; así también la autoeficacia sirve como una profecía autocumplida. Es importante mencionar que la autoeficacia tiene influencia sobre la capacidad de aprender de las personas, su motivación y su desempeño, ya que la gente a menudo intenta aprender y realizar sólo aquella tarea por la cual creen que tendrá éxito (Lunenburg, 2011).

2.3.2 NIVELES DE AUTOEFICACIA

La Autoeficacia son la creencia personal sobre las propias capacidades para que el individuo pueda aprender o ejecutar acciones a ciertos niveles. Por ende, la autoeficacia es lo que el individuo cree que es capaz de hacer y no es lo mismo que saber qué es lo que se debe hacer por esta razón primero la persona evalúa sus habilidades y capacidades para convertir esas habilidades en acciones (Bandura, 1986).

Para poder desarrollar una definición más explícita acerca de los niveles de autoeficacia se dará una introducción acerca del término autoeficacia siendo esta teoría parte fundamental para desarrollar a continuación la presente investigación.

La autoeficacia percibida hace referencia a las creencias de los individuos en las propias capacidades para organizar y poner en marcha los cursos de acción indispensables para afrontar situaciones futuras y alcanzar una meta.

Entendiéndose así que la autoeficacia es un medidor de cada acción que realiza el individuo, para poder autoevaluar entre logros anteriores o habilidades y la última conducta ejecutada (Soler, 2019). Destacando el valor que tiene este proceso se enfoca en

ser un predictor de conductas del sujeto, que son auto reforzadas a la medida que el mismo las vaya construyendo y avanzando en escalar logros.

Bandura enfatiza el papel de las creencias de la autoeficacia al considerarla como uno de los factores más influyentes en el funcionamiento humano.

Bandura en 1977 determina al término como expectativas de eficacia o autoeficacia quien dice que es la capacidad percibida para ejecutar con éxito un determinado comportamiento y expectativas de resultados o de acción de resultados. Destaca que siendo la conducta ente fundamental determinante, esta es producida por las expectativas, a la vez es predictor directo de la conducta misma. El proceso cognitivo de procesamiento de información es de suma relevancia debido a que las expectativas de eficacia y de los resultados son parte esencial para poder asimilar y se produzca un reforzamiento siendo variables globales y estables que se reelaboran a cada instante integrando la nueva información y reforzando las expectativas de autoeficacia.

Con estos aspectos que se toman en consideración para la formación de las expectativas de autoeficacia, son fragmentos de procesos individuales que ha tenido como experiencia el individuo ya que esta toma mucho en cuenta las experiencias pasadas y que de cierta forma se reflejaran en el futuro ya que por medio de este proceso se puede explicar de mejor manera el origen de la actual conducta del individuo, y más aún el nivel de las expectativas que tenga hacia acciones próximas (Velásquez, 2009).

Cabe recalcar que la percepción de autoeficacia no se la debe inmiscuir con la autoestima, ya que autoeficacia se refiere al juicio que un individuo tiene de sus propias capacidades, mientras que la autoestima se refiere al juicio que la persona tiene de su valor como tal, por lo tanto, la autoeficacia se relaciona con las capacidades humanas, no con los juicios morales (Bandura, 1997).

2.3.4 FUENTES DE LA AUTOEFICACIA

Las creencias de autoeficacia se forman a partir de la información aportada por cuatro fuentes principales:

Logros de ejecución

Es la fuente principal de autoeficacia así lo menciona Bandura en su teoría de 1987, ya que estas son basadas en experiencias de dominio real, la superación en respectivas actividades refuerza la ejecución, mientras que los fracasos repetidos disminuyen los niveles de autoeficacia (Contreras, 2005). Por ende, los éxitos repetidos en la consecución de metas aumentan el nivel de autoeficacia, y el fracaso en la consecución de los mismos la disminuye.

Experiencia vicaria

Por medio de la observación de experiencias vividas por otros individuos y el obtener triunfos, el sujeto aumenta sus creencias de poder superar al igual que otras personas las dificultades, la experiencia vicaria sobresale cuando el individuo no tiene confianza de sus propias habilidades. De cierta forma es la manera más poderosa de promover niveles de autoeficacia ya que tiene mucho poder de influencia sobre el observador, siendo impulsado a seguir a un modelo tiene más al alcance de examinar la perseverancia, la valentía, la expectativa que tiene el modelo para que impulse al observador a seguir sus pasos y ratificar que puede lograr el mismo éxito.

Persuasión Verbal

Es una fuente importante ya que son las palabras que incentiven a las personas que no tienen la suficiente confianza en sí mismo para poder ejecutar ya lo planeado, esta fuente de información tiene mayor éxito en la disminución de la eficacia percibida que en el fortalecimiento de la misma. Entonces se puede determinar que persuadir al sujeto, ayuda a obtener resultados excelentes, ya que el individuo se esforzara más por conseguirlo, cabe recalcar que ésta no será de manera prolongada ni duradera, siempre y cuando no se pretenda persuadir ideas falsas ni fuera de los alcances (Bandura, 1986).

Estado Fisiológico

A través de los múltiples indicadores de activación autonómica, que puede presentar el individuo como por ejemplo estrés, ansiedad, dolores, fatiga pueden llegar a ser interpretados como signos de vulnerabilidad y por ende indicadores de un bajo rendimiento. Bandura menciona que la autoeficacia es el antídoto contra el estrés ya que este se relaciona inversamente con la ansiedad, pues las personas que mantienen altos niveles de autoeficacia experimentan niveles de estrés mínimos, a diferencia de los individuos que poseen bajos niveles de autoeficacia (Bandura, 1986).

2.3.5 DIMENSIONES DE LA AUTOEFICACIA

Esta teoría ha sido puntualizada para realizar mediciones de las expectativas de autoeficacia según los pensamientos autorreferentes, es decir las autopercepciones.

Bandura (1986):

Magnitud, esta dimensión hace referencia a los logros de ejecución del sujeto o también del número de actividades que podría realizar para conseguir el objetivo. Es decir, poner al pleno la máxima cantidad de tareas que expone el individuo con tal de rendir y cumplir.

Fuerza, se refiere a que tan convencido se encuentra el individuo de sus propias capacidades para poder obtener lo planteado, medir el grado de confianza que se tiene a sí mismo.

Generalidad, consiste en conocer el número de tareas o actividades distintas en las que el individuo se cree capaz de lograr, y se considera eficaz.

Expectativas de auto-eficacia y expectativas de resultado

Según la Teoría de Auto-eficacia los procesos psicológicos participan como mediadores para construir y reforzar expectativas de eficacia personales; es así que dentro de estas expectativas de eficacia encontramos las expectativas de resultado y las expectativas de eficacia (Bandura, 1997). Es entonces que desde esta teoría la actividad humana está

basada en la actividad cognitiva de cada persona, y como fuentes básicas de motivaciones para conseguir los objetivos propuestos encontramos:

- La anticipación al futuro a través de las representaciones simbólicas de resultados predecibles, y es por ello que esas consecuencias predecibles pueden llegar a motivar, modificar y regular la conducta.
- La evaluación del recurso personal para llegar a cumplir o no con lo que se propone, en otras palabras, la percepción de eficacia personal.

Expectativas de eficacia (“efficacy expectations”): Son los juicios individuales sobre la capacidad propia para ejecutar un determinado comportamiento.

Expectativas de resultados (“outcome expectations”): Son los juicios individuales sobre las posibles consecuencias de dicho comportamiento.

Los juicios de auto-eficacia establecen de cierta forma el comportamiento individual, y se entiende la existencia clara de una dependencia entre las expectativas de resultados y las expectativas de autoeficacia.

Efectos de la autoeficacia sobre los procesos psicológicos que influyen en la conducta

Prieto (2007) también indica que entre la conducta y la autoeficacia no existe una relación directa, si no que se interrelacionan a través de cuatro procesos psicológicos básicos siguientes: cognitivos, motivacionales, afectivos y de selección.

a. Procesos cognitivos: debido a que la mayoría de acciones tienen origen en el pensamiento, dichos constructos sirven de guía para el desarrollo de las competencias personales. Es por ello que las personas que poseen altas creencias de eficacia personal, conciben ciertas situaciones como oportunidades, visualizando escenarios de éxito, por consiguiente, mayores son los retos que deciden enfrentar, así como más fuerte es el compromiso con ellos. Por el contrario, las personas que se consideran ineficaces construyen situaciones inciertas, las cuales las consideran como riesgos, imaginando situaciones de fracaso, lo cual afecta su motivación y desempeño, ya que será muy difícil

alcanzar lo propuesto si también se debe luchar con la inseguridad de la capacidad de uno mismo.

b. Procesos motivacionales: la mayoría de las motivaciones humanas se crean a nivel cognitivo, por lo que las personas son capaces de automotivarse y orientar su conducta de acuerdo a su capacidad de anticipación. Tres son los tipos de motivación bajo los cuales se desarrolla la autoeficacia: *las atribuciones causales* consiste en que las personas altamente eficaces atribuyen sus fracasos a la falta de esfuerzo, mientras las personas con un nivel bajo de autoeficacia lo atribuyen a su incapacidad; en *las expectativas de resultado* el grado de motivación dependerá de la experiencia de los resultados ya obtenidos así como al valor otorgado a dichos resultados, es decir a mayor expectativa y valor asignado a los resultados mayor será la motivación para realizar o llevar a cabo la actividad; en cuanto a la *representación de las metas* las personas suelen realizar una comparación entre dichas metas y la satisfacción personal, lo cual les permite crear incentivos y orientar su conducta o actuación hasta lograr o alcanzar lo que se han propuesto.

c. Procesos afectivos: la autoeficacia también desempeña un papel importante en la autorregulación de los estados afectivos, a través del control sobre el pensamiento, la acción y el sentimiento; en cuanto al *control sobre el pensamiento* las creencias de autoeficacia pueden influir de manera positiva o negativa, controlando a través de la conciencia los pensamientos negativos. Respecto al *control de la acción* la autoeficacia regula el estado emocional a través de la acción orientada a la transformación del ambiente modificando de esta forma el potencial emotivo. El *control del afecto* se refiere a que la autoeficacia mejora los estados emocionales aversivos.

d. Procesos de selección: todo individuo constantemente debe tomar decisiones sobre qué actividades, acciones, ambientes elegir y estas decisiones se ven influenciadas por la autoeficacia, ya que las personas seleccionan actividades en las cuales se consideran capaces de realizar, evitando aquellas que sobrepasan sus capacidades.

2.3.6 CREENCIAS SOBRE AUTOEFICACIA

Sobre las creencias relacionadas a la autoeficacia, Canto (1999) considera que estas influyen en cuatro aspectos principales de la persona:

Primero: la autoeficacia influye en la elección de actividades y conductas, por tanto, las personas tienden a elegir y comprometerse en actividades en las cuales se perciben altamente eficaces y, por el contrario, evitan aquellas para las cuales se consideran incompetentes o poco eficaces.

Segundo: la autoeficacia determina el esfuerzo que invierten las personas en una actividad, así como también cuán perseverantes serán frente a los obstáculos que se le puedan presentar. Es decir, cuanto mayor sea la autoeficacia, mayor es el grado de esfuerzo y compromiso en una determinada actividad. Entonces a mayor persistencia en la ejecución de una actividad asociada a sólidas creencias de eficacia, mayor rendimiento se obtendrá, lo que a su vez determinará un gran sentido de eficacia personal, por el contrario, las débiles creencias de autoeficacia limitan el potencial de la persona, y limitan el fortalecimiento de su percepción de eficacia.

Tercero: la autoeficacia influye sobre las formas de pensamiento y las reacciones emocionales. Las personas de baja autoeficacia, pueden considerar a las actividades que deben de realizar, mucho más difíciles de lo que realmente son, lo cual les ocasionará un alto grado de estrés y ansiedad asociado a pensamientos negativos sobre su posible desempeño. Por lo tanto, decaerá para realizar una tarea, trayendo como consecuencia, bajo rendimiento.

Cuarto: la autoeficacia afecta el rendimiento, permite a la persona promover su futuro y no ser un simple predictor. Aquellas personas que se perciben a sí mismas como eficaces, son capaces de imponerse retos, incrementar sus esfuerzos cuando el rendimiento no es suficiente teniendo en cuenta las metas que se haya propuesto. Quiere decir, experimentan bajos niveles de estrés ante tareas difíciles y presentan un mayor nivel de interés por actividades nuevas.

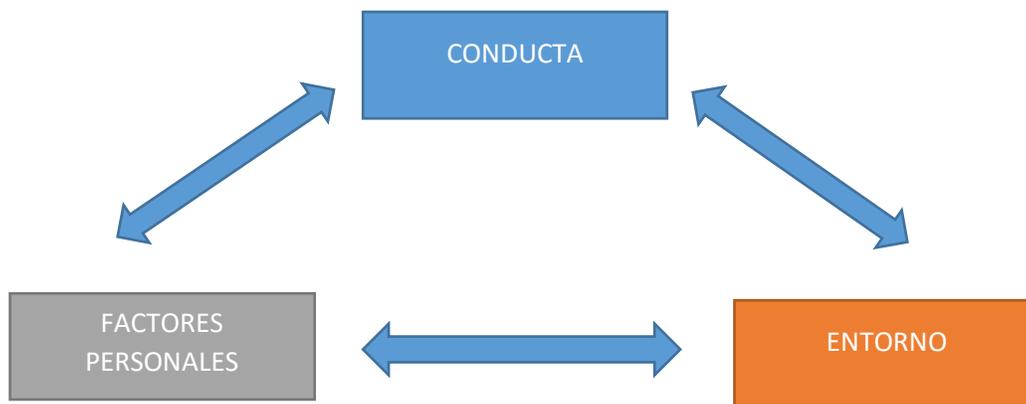
2.3.7 LA BASE DE LA AUTOEFICACIA

Para entender claramente el concepto de autoeficacia se ha de ubicarlo en la Teoría Social Cognitiva de la que habla Bandura la que no considera que la persona sea guiada únicamente por estímulos internos ni controlada por estímulos externos, sino que la persona se ve como proactiva y autorreguladora de su propia conducta.

Se explica el medio del comportamiento mediante un modelo recíproco en el que se ve que la conducta, los factores personales y los factores ambientales (Galixia, 2013), actúan entre sí como determinantes interactivos en una interacción bidireccional.

Gráfico N°1

Autoeficacia Bandura



Fuente: Elaboración propia

Cada individuo modifica, crea y destruye su ambiente y los cambios que produce en el mismo afectan, a su vez a el comportamiento y a la naturaleza de su vida futura (Bandura, 1987). Esta relación recíproca es fácil de entender en el contexto laboral. La conducta de la persona en el trabajo va afectando a las situaciones en las que se produce, las cuales determinarán sus pensamientos, emociones y conducta en relación a su actividad. De esta manera, la persona es parte de un sistema del cual es productor y producto.

2.4 MARCO INSTITUCIONAL

2.4.1 OBSERVATORIO DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

El Observatorio de Violencia Intrafamiliar del instituto de investigación, interacción y postgrado I.I.I.P de la carrera de Psicología forma una parte fundamental en la sociedad desarrollando la investigación sobre los indicadores de violencia y el creciente problemática de la Violencia Intrafamiliar, con herramientas eficaces como son la Plataforma Virtual, y la “Brigada Estudiantil Contra la Violencia” que nos permiten ser actores activos en la información promoción y prevención. La plataforma del observatorio está estructurada en seis aéreas, que además de informar y prevenir, cuenta con herramientas como la escuela de padres, videos educativos, un espacio abierto al debate, y la consulta Psicológica On-line, con lo que se pretende llegar a todos los involucrados directos e indirectos, personas violentas posibles y las personas vulnerables. La “Brigada Estudiantil Contra la Violencia” está formada por estudiantes de la Carrera de Psicología, que son parte de la interacción directa con las personas, instituciones, colegios, escuelas y otros que los soliciten

MISIÓN

Brindar un sistema científico de información concerniente a la violencia, mediante indicadores, monitoreo, interacción, investigación, proyectos y talleres, que permitan el seguimiento a políticas, programas, leyes, impactos, fortalezas y debilidades detectadas en la sociedad, entre otros; que pueda ser utilizado en la construcción de la paz, en crear sistemas de protección, en favorecer la tolerancia en la sociedad y señalar objetivamente los riesgos y factores que provocan una actitud violenta que van en contra del progreso y desarrollo del ser humano y de la sociedad boliviana.

VISIÓN

Ser un referente institucional a nivel nacional en materia de investigación e información, fundamentada en evidencias científicas, eficaz en la contribución de herramientas psicológicas y sociales, para la prevención, control y freno de la violencia.

IMPACTO

El presente proyecto intentara generar indicadores de violencia que coadyuven en la generación de políticas públicas, actuar en la construcción de la paz, crear sistemas de protección, favorecer la tolerancia en la sociedad, señalar objetivamente los riesgos y factores que provocan una actitud violenta que van en contra del progreso y desarrollo del ser humano y de la sociedad.

El observatorio tiene el objetivo de brindar un sistema científico de información concerniente a la violencia, mediante indicadores, monitoreo, interacción, investigación, proyectos y talleres, que permitan el seguimiento a políticas, programas, leyes, impactos, fortalezas y debilidades detectadas en la sociedad, entre otros; que pueda ser utilizado en la construcción de la paz, en crear sistemas de protección, en favorecer la tolerancia en la sociedad y señalar objetivamente los riesgos y factores que provocan una actitud violenta que van en contra del progreso y desarrollo del ser humano y de la sociedad boliviana.

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1 METODOLOGIA

La investigación será de tipo cuantitativo. Ya que el método cuantitativo permite examinar los datos de manera numérica.

El diseño de investigación es correlacional. De acuerdo con (Hernández, 2010), la investigación que son de tipo correlacional es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más variables.

Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre dos o más variables, de la misma forma miden cada variable relacionada y después también miden y analizan la correlación.

3.2 TIPOS Y DISEÑO DE INVESTIGACION

3.2.1 TIPO DE ESTUDIO

El tipo de investigación que guía los procesos investigativos del presente estudio es de tipo correlacional, Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular ya que para determinar los resultados se harán a través del registro, análisis e interpretación de datos estadísticos. (Mejía, 2005).

3.2.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación es no experimental de tipo transversal ya que su fin es la recolección de datos en un sólo momento sin la manipulación de las variables, en un tiempo único. Su propósito es describir y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, 2010).

3.2.3 VARIABLES

V1. AUTOEFICACIA

Es la creencia en la propia capacidad de organizar y ejecutar los cursos de acción necesarios para gestionar las situaciones posibles (Bandura, 1986).

V2. MOTIVACION

La motivación es el impulso o búsqueda de la satisfacción de tres necesidades, las cuales son: la necesidad de logro, la necesidad de poder, la necesidad de afiliación (McClelland, 1953).

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

a) Variable Motivación

TABLA N°2 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | MEDIDORES | ESCALAS | INSTRUMENTO |
|------------|--------------------|--|-----------|---|---|
| MOTIVACION | Necesidad de logro | Resultado alcanzado en las respuestas del cuestionario de perfil motivacional de McClelland que miden la motivación orientada al logro | Niveles | Muy bajo 0-13 Bajo 14-16 Medio 17-18 Alto 19-22 Muy Alto 23 | Cuestionario de perfil motivacional de McClelland |
| | Necesidad de poder | Resultado alcanzado en las respuestas del cuestionario de perfil motivacional de McClelland que miden la motivación orientada al logro | | Muy bajo 0-5 Bajo 6-9 Medio 10-11 Alto 12-14 Muy Alto 15 | |

| | | | | | |
|--|-------------------------|--|--|---|--|
| | Necesidad de afiliación | Resultado alcanzado en las respuestas del cuestionario de perfil motivacional de McClelland que miden la motivación orientada al logro | | Muy bajo 0-13 Bajo 14-16 Medio 17-19 Alto 20-23 Muy Alto 24 | |
|--|-------------------------|--|--|---|--|

b) Variable Autoeficacia

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | MEDIDOR | ESCALAS | INSTRUMENTO |
|--------------|--|---|--|---|---|
| AUTOEFICACIA | competencia para desarrollar una conducta eficaz para lograr un objetivo | Percepción global sobre las propias capacidades para manejar de manera adecuada una amplia variedad de estresores de la vida cotidiana. | La experiencias de éxito El éxito vicario La persuasión social La reducción de la ansiedad | 1= INCORRECTO 2=APENAS CIERTO 3=MAS BIEN CIERTO 4=CIERTO | Escala de autoeficacia general (Baessler y schwarzer) |

Fuente: Elaboración propia

3.3 POBLACION Y MUESTRA

3.3.1 POBLACION

Los sujetos de este estudio serán estudiantes de pregrado, tanto del género femenino como masculino, comprendidos entre 18 años de edad en adelante mientras pertenezca como estudiante de la carrera de psicología. La población estará dentro de estudiantes que se encuentran en actividades dentro del observatorio de violencia intrafamiliar donde su nivel de motivación es importante para un mejor desempeño. Dichos sujetos pertenecerán a la Universidad Mayor de San Andrés ubicada en la ciudad de La Paz.

3.3.2 MUESTRA

La muestra es no probabilística intencional de tipo disponible porque ya se tiene un sector que se quiere investigar en el cual no todos los sujetos tienen la misma probabilidad de ser elegidos (Hernández, 2010), está conformada de 20 estudiantes de pregrado de la carrera de psicología, que en su totalidad son pertenecientes al observatorio de violencia intrafamiliar, los estudiantes formaron ya parte del observatorio así también existen estudiantes que son nuevos realizando actividades de campo y siendo capacitados.

3.4 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

3.4.1 ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERAL

La Escala de Autoeficacia General (Baessler y Schwarzer, 1996) evalúa el sentimiento estable de competencia personal para manejar de forma eficaz una gran variedad de situaciones estresantes. La escala está compuesta por 10 ítems a los que se debe responder de acuerdo a un formato de respuesta, de tipo Likert de 10 puntos, por lo tanto, las puntuaciones de los sujetos pueden oscilar de 10 a 100.

Para la evaluación de la autoeficacia, la EAG ha demostrado empíricamente su fiabilidad y validez convergente y discriminante. La homogeneidad de las versiones en español, chino y alemán se demostró a través del análisis de la correlación ítem-ítem total, carga factorial y componentes principales.

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

En los distintos estudios llevados a cabo por los autores (Baessler y Schwarzer, 1996), con muestras de distintas nacionalidades (alemanes, costarricenses, etc.), la escala ha mostrado una consistencia interna considerable (entre 0.79 y 0.93). La confiabilidad del instrumento está respaldada por una consistencia interna de 0.87 (coeficiente Alfa) de acuerdo al último estudio de adaptación del instrumento realizado con una población española por Pilar Sanjuan Suarez, Ana María Pérez García y José Bermúdez Moreno en el 2000, en la Universidad Nacional de España. En el mismo estudio se calcularon correlaciones de la

escala de Autoeficacia General con otras medidas como Locus de Control, Reactancia Psicológica, Competencia Percibida, Hardiness o Fortaleza y Afrontamiento.

El comentario que surge a partir de este estudio de validación de la Escala de autoeficacia realizada por San Juan, Pérez y Bermúdez (2000) es el siguiente: “El estudio de las características psicométricas para población española de la Escala de Autoeficacia General, ha mostrado que dicha escala es muy adecuada. Por un lado, muestra una fiabilidad muy elevada, dada la alta consistencia interna obtenida ($\alpha=0.87$) así como la correlación entre dos mitades (0.88). Estas correlaciones son bastante elevadas, sobre todo si tenemos en cuenta que la escala sólo consta de 10 ítems. Por otro lado, también se han obtenido unas altas correlaciones entre cada ítem y el total de la prueba, algunas incluso más elevadas que las obtenidas por los autores (Baessler y Schwarzer, 1966) con una muestra de sujetos bastante más grande. De la misma manera, la Escala muestra una capacidad predictiva considerable, por lo que puede ser aplicada a estudios sobre rendimiento, salud y distintas emociones, dada la relación que mantiene con dichas variables y la necesidad que hay en el ámbito aplicado de disponer de escalas con buenas características psicométricas pero breves”; lo que justifica más aún su aplicación para este estudio.

3.4.2 CUESTIONARIO DE PERFIL MOTIVACIONAL

El cuestionario de perfil motivacional consta de 53 afirmaciones, fue diseñado en base a la teoría de McClelland; por lo tanto, mide el perfil motivacional en el trabajo en términos de logro, poder y afiliación y, asimismo, describe el nivel en el que se encuentra esta motivación. John Sudairsky y Joilge Cleves fueron los diseñadores del instrumento validándolo en Colombia y el método que sigue este cuestionario fue combinar la idea de test proyectivo con uno de escogencia múltiple, pues se brinda un estímulo, y para que no exista dificultad en la multiplicidad de respuestas posibles se utilizaron frases incompletas, lo cual fuerza al respondiente a escoger entre tres respuestas, cada una de ellas asociada con una de las motivaciones.

VALIDACION

La demostración si las escalas cumplen con su propósito fue establecida por el método de análisis de contenido mediante el criterio de jueces y por la validez de constructo. Para la validez de contenido se puso a consideración de 10 psicólogos con experiencia en psicología de la motivación y en psicología de las organizaciones, quienes debían opinar acerca de las situaciones estructuradas y las alternativas correspondientes a cada tipo motivacional, las que en un inicio fueron 24 quedando después del análisis solo las 18 situaciones mencionadas, las mismas que por el análisis del Ji cuadrado resultaron significativas en la opinión favorable de los jueces a un nivel del 0.01 de significación. Para el método de constructo se efectuaron correlaciones inter escalas y escala total esperando encontrar correlaciones significativas entre cada uno de sus componentes y puntuaciones totales, debiendo obtenerse correlaciones significativas, pero de baja intensidad con la puntuación total como un índice de que cada escala mide un componente diferente, pero a su vez todas evalúan motivación encontrándose los resultados que a continuación se reproducen.

ANÁLISIS DE FIABILIDAD. - Para validar este Cuestionario de Perfil Motivacional, se ha hecho la utilización del programa estadístico IBM-SPSS, y específicamente se utilizó la herramienta de validez ALFA DE CRONBACH, de la cual se ha podido obtener los siguientes valores

- ✓ Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach Alfa de Cronbach ,834
- ✓ basada en elementos estandarizados,843
- ✓ N de elementos,44

Por lo tanto, al tener un valor sobre 0,8 y no mayor 1 se puede comprobar la validez del instrumento.

3.5 PROCEDIMIENTO

La elaboración de la presente investigación tendrá las siguientes fases:

Fase 1.

- ✓ Revisión bibliográfica.
- ✓ Elaboración del perfil de investigación.
- ✓ Autorización por parte de la institución.
- ✓ Coordinación y organización de las actividades.
- ✓ Concertación para aplicar las pruebas.

Fase 2. Recolección de datos.

- ✓ Coordinación con el Director del Observatorio de Violencia Intrafamiliar.
- ✓ Aplicar las pruebas de autoeficacia y motivación.

Fase 3. Procedimiento para el tratamiento y análisis de datos.

- ✓ Procesamiento estadístico SSPS y sistemático de la información recogida.
- ✓ Elaborar tablas de resultados.
- ✓ Análisis de los resultados de la prueba autoeficacia y motivación.
- ✓ Despliegue final y verificación de los datos obtenidos.

Fase 4. Resultados, conclusiones y recomendaciones.

- ✓ Redacción de los resultados.
- ✓ Conclusiones de la investigación.
- ✓ Redacción de las recomendaciones.
- ✓ Elaboración del informe final.

3.6 CRONOGRAMA

| Actividad | Septiembre | | | | Octubre | | | | Noviembre | | | | Diciembre | | | |
|-----------------------------|------------|----|----|----|---------|----|----|----|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|
| | S1 | S2 | S3 | S4 | S1 | S2 | S3 | S4 | S1 | S2 | S3 | S4 | S1 | S2 | S3 | S4 |
| Revisión bibliográfica | X | X | X | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración perfil | | | | X | X | X | | | | | | | | | | |
| Presentación perfil | | | | | | | X | | | | | | | | | |
| Gestionar día de aplicación | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| Aplicación de pruebas | | | | | | | | | X | X | | | | | | |
| Evaluación de resultados | | | | | | | | | | | | X | X | | | |
| Elaboración conclusiones | | | | | | | | | | | | | | X | X | |

CAPITULO IV

ANALISIS Y PRESETRACION DE RESULTADOS

4.1 PRESENTACION DE RESULTADOS

A continuación, se presentarán los resultados que se obtuvieron de la investigación, los cuales serán presentados como se muestra a continuación:

Resultados de cuestionario de perfil motivacional. - Presentación de los resultados de la primera variable. De esta manera, se presenta un gráfico que resume del tipo y nivel de motivación que predomina dentro del observatorio de violencia intrafamiliar con los porcentajes generales de las dimensiones de motivación al logro, a la afiliación y al poder.

Resultados de autoeficacia general. - Presentación de resultados de la segunda variable. De esta manera, se presenta un gráfico síntesis del nivel de autoeficacia general que predomina dentro del observatorio de violencia intrafamiliar, seguido de un gráfico con los porcentajes generales de las dimensiones de autoeficacia

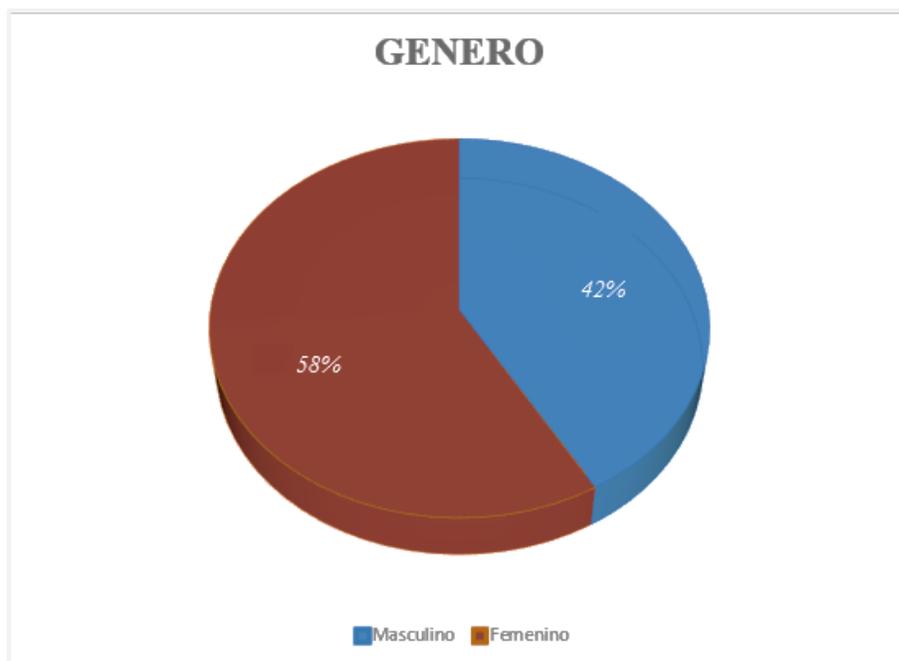
Resultados de correlación entre autoeficacia y motivación. - Presentación de resultados de las variables, de esta manera, se presenta una tabla con datos con su respectivo análisis dentro del SPSS, con sus correspondientes valores e interpretación.

Análisis de resultados y discusión. - Por último, se presentará una síntesis de todos los resultados y análisis acerca de los porcentajes más importantes.

4.1.1 DATOS GENERALES DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO

Gráfico N°2

Genero De Los Participantes



Fuente: Elaboración propia

En la siguiente pregunta referida al género de la población, respondieron en su mayoría de un 58% que son de sexo femenino. Así también un 42% pertenece al género masculino. Significando que nuestra población tiene mayor representación del género femenino que el masculino.

4.1.2 DATOS DE RESULTADOS DE PRUEBAS

4.1.2.1 CUESTIONARIO DE PERFIL MOTIVACIONAL

Gráfico N°3

En Mi Actividad Principal Me Gusta Rodearme De:



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a los que respondieron que no en la primera pregunta se les pidió que respondieran de quien es que les gustaría rodearse durante su actividad principal y respondieron en su mayoría de un 59,1% que es preferible con amigo. Así también un 31,8 % dijeron por personas influyentes y un 9,1% por personas que conozcan en el trabajo. Esto da una orientación hacia una motivación por afiliación.

Gráfico N°4

Las Veces Que Más Me Divierto Es Cuando:



Fuente: Elaboración propia

En la siguiente pregunta referida sobre las veces en las que más se divertirían respondieron en su mayoría de un 68,2% que es mejor estar conversando agradablemente. Así también un 31,8 % dijeron ganar un juego en el que se necesitaría habilidad. Esto da una orientación hacia una motivación por afiliación.

Gráfico N°5

Las Veces Que Me He Sentido Más Triste Ha Sido Porque:



Fuente: Elaboración propia

La siguiente pregunta se relacionaba a las veces que se han sentido tristes y por qué respondieron en su mayoría de un 50% que es debido a alguna tarea que se les había impuesto. Así también un 45,5% dijeron que por disgustos familiares o amigos y un 4,5% por haber perdido una discusión. Esto da una orientación hacia una motivación por logro.

Grafico N6

Yo Creo Que El Pecado De Adán Fue Debido A:

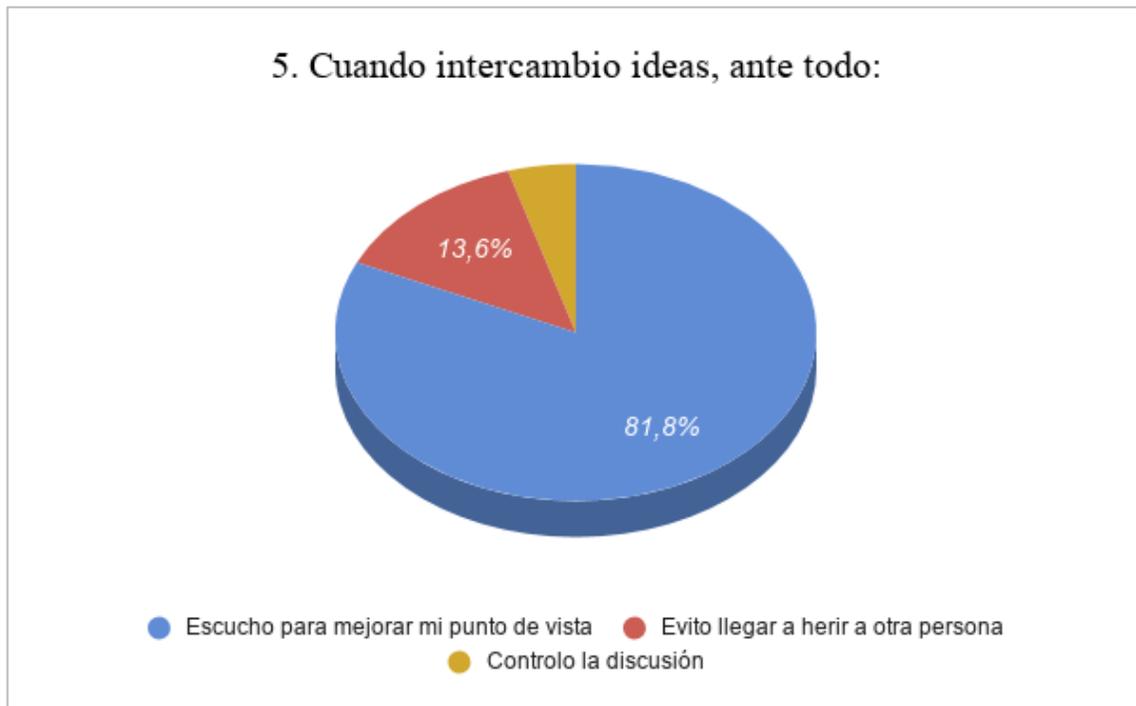


Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la siguiente pregunta se relacionaba a la creencia de que el pecado de Adán fue debido a, respondieron en su mayoría de un 45,5% que es debido a falta de responsabilidad. Así también un 27,3% dijeron que por sus relaciones de afecto hacia Eva y un 27,3% por falta de voluntad y carácter. Esto da una orientación hacia una motivación por logro.

Gráfico N°7

Cuando Intercambio Ideas, Ante Todo:



Fuente: Elaboración propia

Se preguntó también si ante todo el intercambio de ideas se debía a, respondieron en su mayoría de un 81,8% que escuchan mejor para mejorar el punto de vista. Así también un 13,6% dijeron que evitan llegar a herir a otra persona y un 4,6% controla la discusión. Esto da una orientación hacia una motivación por afiliación.

Gráfico N°8

En La Vida Yo:



Fuente: Elaboración propia

En la siguiente pregunta referida si en la vida se refieren a, respondieron en su igualdad de un 50% que es mejor hacer amigos. Así también un 50% dijeron que en la vida se dirigirían a luchar. Esto da una orientación hacia una motivación por afiliación y logro.

Gráfico N°9

Si Tengo Tres Reuniones En El Mismo Día Y Sólo Puedo Asistir A Una De Ellas, Iría A:

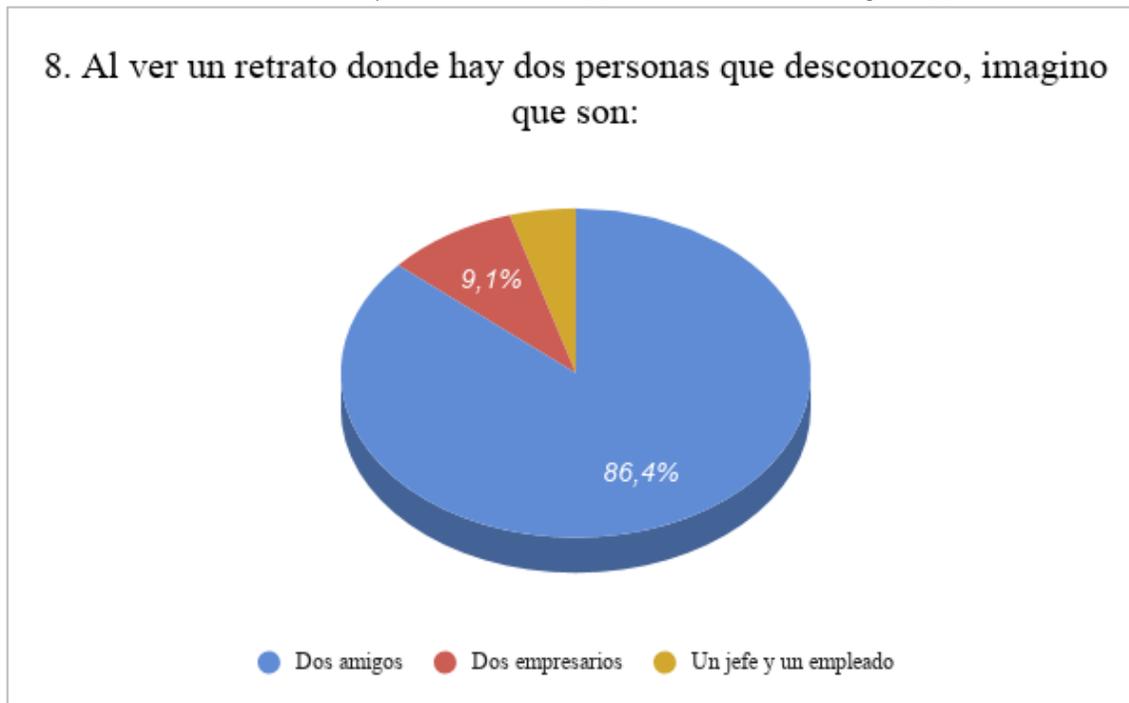


Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la siguiente pregunta se relacionaba a tener tres reuniones en el mismo día y solo pueden asistir a una de ellas, respondieron en su mayoría de un 63,6% que es a una conferencia útil para desempeñar mejor mi trabajo. Así también un 22,7% dijeron que a una reunión política en la cual puedo llegar a ser elegido y un 13,6% por el cumpleaños de un amigo al que no quiero enojar. Esto da una orientación hacia una motivación por logro.

Gráfico N°10

Al Ver Un Retrato Donde Hay Dos Personas Que Desconozco, Imagino Que Son:



Fuente: Elaboración propia

La siguiente pregunta se relacionaba al ver un retrato donde hay dos personas que desconozco imagino que serían, respondieron en su mayoría de un 86,4% que a dos amigos. Así también un 9,1% dijeron que a dos empresarios y un 4,5% por un jefe y un empleado. Esto da una orientación hacia una motivación por afiliación.

Gráfico N°11

Yo Tengo Más Facilidad Para:



Fuente: Elaboración propia

Se preguntó también si para que se tienen más facilidad, respondieron en su mayoría de un 45,5% que para ordenar y dirigir. Así también un 36,4% dijeron que para obtener resultados y un 18,2% para hacer amigos. Esto da una orientación hacia una motivación por poder.

Gráfico N°12

El Material Que Más Me Gusta Por Su Apariencia Es El:



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la siguiente pregunta se relacionaba al material que más me gusta por su apariencia, respondieron en su mayoría de un 45,5% que es a el material de oro. Así también un 36,4% dijeron que al material de hierro y un 18,2% al material hecho de cobre. Esto da una orientación hacia una motivación por poder.

Gráfico N°13

Cuando Yo Aprendo Lo Hago Para:



Fuente: Elaboración propia

La siguiente pregunta se relacionaba a cuando yo aprendo lo hago para, respondieron en su mayoría de un 68,2% que es debido para lograr colaborar con los demás. Así también un 22,7% dijeron que por tener recompensas posteriores y un 9,1% por defenderme de una discusión. Esto da una orientación hacia una motivación por afiliación.

Gráfico N°14

Lo Que Más Admiro De La Gente Es:



Fuente: Elaboración propia

Se preguntó también que es lo que se admira de la gente, respondieron en su mayoría de un 63,6% que valoran mas la bondad y cooperación. Así también un 31,8% dijeron que la confianza en uno mismo y un 4,6% que admira mas saber escuchar. Esto da una orientación hacia una motivación por afiliación.

Gráfico N°15

Yo Tengo La Tendencia A:



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la siguiente pregunta se relacionaba tendencia que uno tiene, respondieron en su mayoría de un 77,3% que es a no darme por vencido fácilmente. Así también un 13,6% dijeron que nunca demostrar que he sido vencido y un 9,1% al ayudar al vencido. Esto da una orientación hacia una motivación por logro.

Gráfico N°16

Yo Admiro Más A:

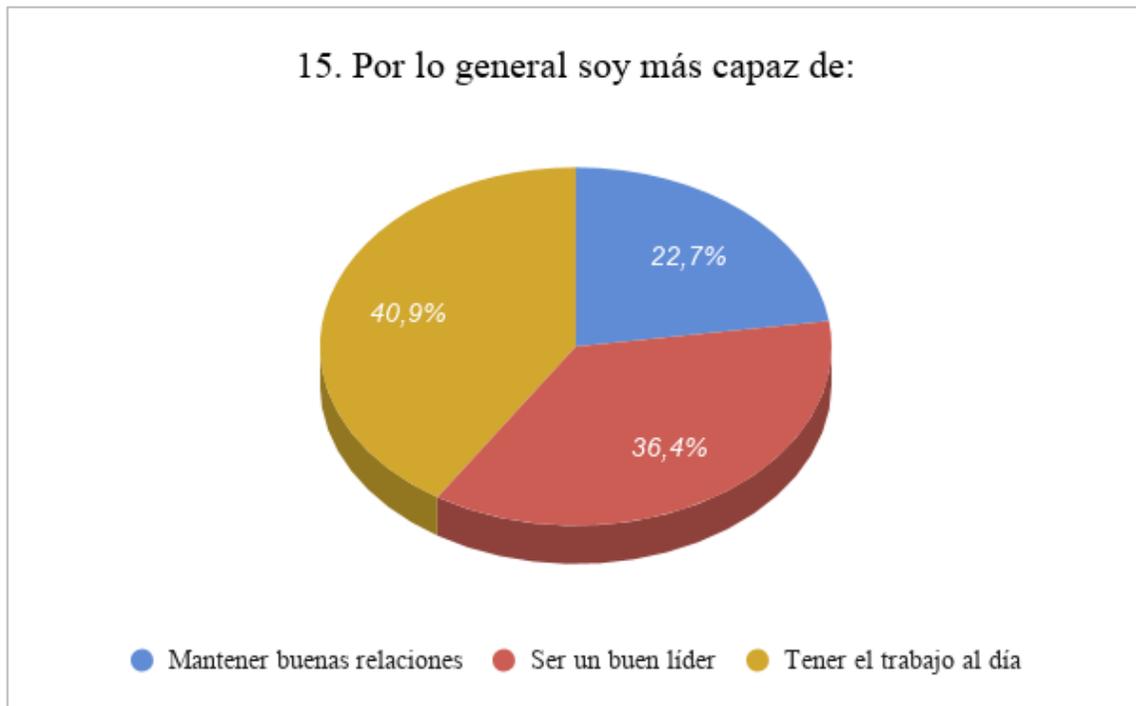


Fuente: Elaboración propia

La siguiente pregunta se relacionaba a que es lo que mas admira, respondieron en su mayoría de un 54,5% que es admira mas a una enfermera. Así también un 31,8% dijeron que admiran a un negociante y un 13,6% por la admiración hacia un político. Esto da una orientación hacia una motivación por afiliación.

Gráfico N°17

Por Lo General Soy Más Capaz De:



Fuente: Elaboración propia

Se preguntó también que por lo general soy mas capaz de, respondieron en su mayoría de un 40,9% que valoran mas el tener el trabajo al dia. Así también un 36,4% dijeron que son capaces de ser un buen lider y un 22,7% que mantener buenas relaciones. Esto da una orientación hacia una motivación por logro.

Gráfico N°18

En El Colegio O Escuela Yo:



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la siguiente pregunta se relacionaba a que preferencia tenía en el colegio o escuela, respondieron en su mayoría de un 63,6% que es jugar únicamente con los amigos. Así también un 22,7% dijeron que organizar más los juegos y un 13,6% al competir para ganar. Esto da una orientación hacia una motivación por afiliación.

Gráfico N°19

Para Mí El Sol Significa:

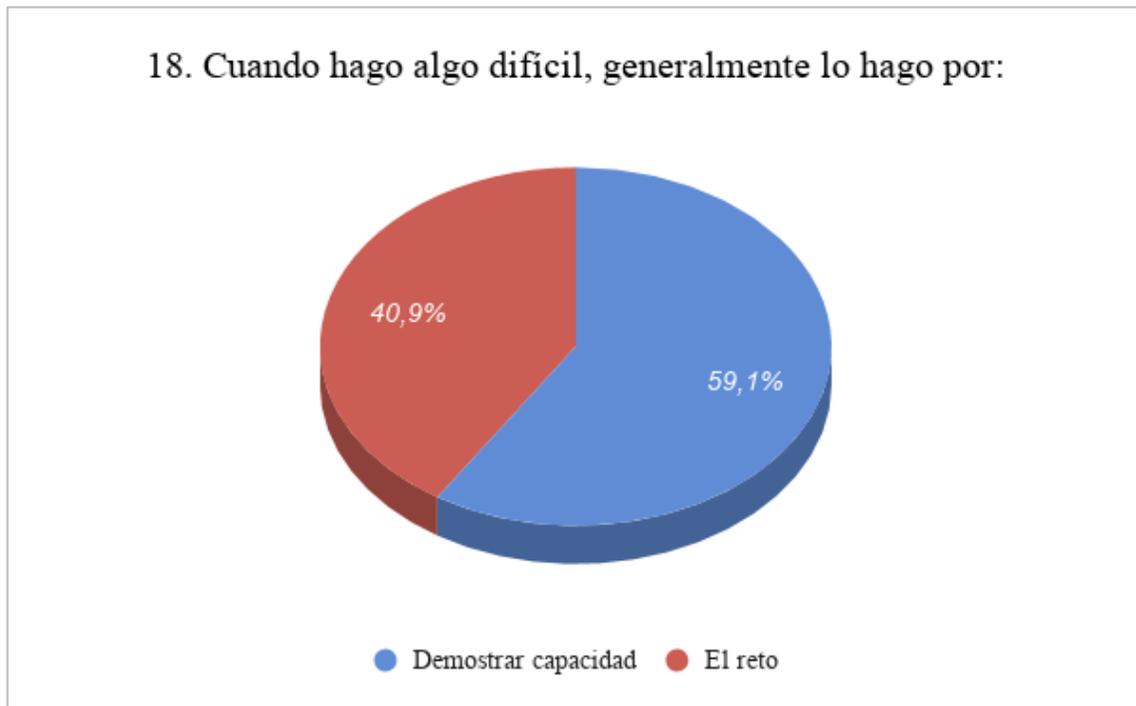


Fuente: Elaboración propia

La siguiente pregunta se relacionaba a que es lo que significa el sol, respondieron en su mayoría de un 86,4% que se relaciona mas a la actividad y la energía. Así también un 13,6% dijeron se relacionaban mas al amor y vida. Esto da una orientación hacia una motivación por logro.

Gráfico N°20

Cuando Hago Algo Difícil, Generalmente Lo Hago Por:



Fuente: Elaboración propia

Se preguntó también a que se relacionaba a cuando generalmente se ponen a hacer algo difícil, respondieron en su mayoría de un 59,1% que se relaciona mas a demostrar capacidad. Así también un 40,9% dijeron se relacionaban mas hacia al reto. Esto da una orientación hacia una motivación por logro.

Gráfico N°21

Yo Creo Que La Vida Sirve Para:

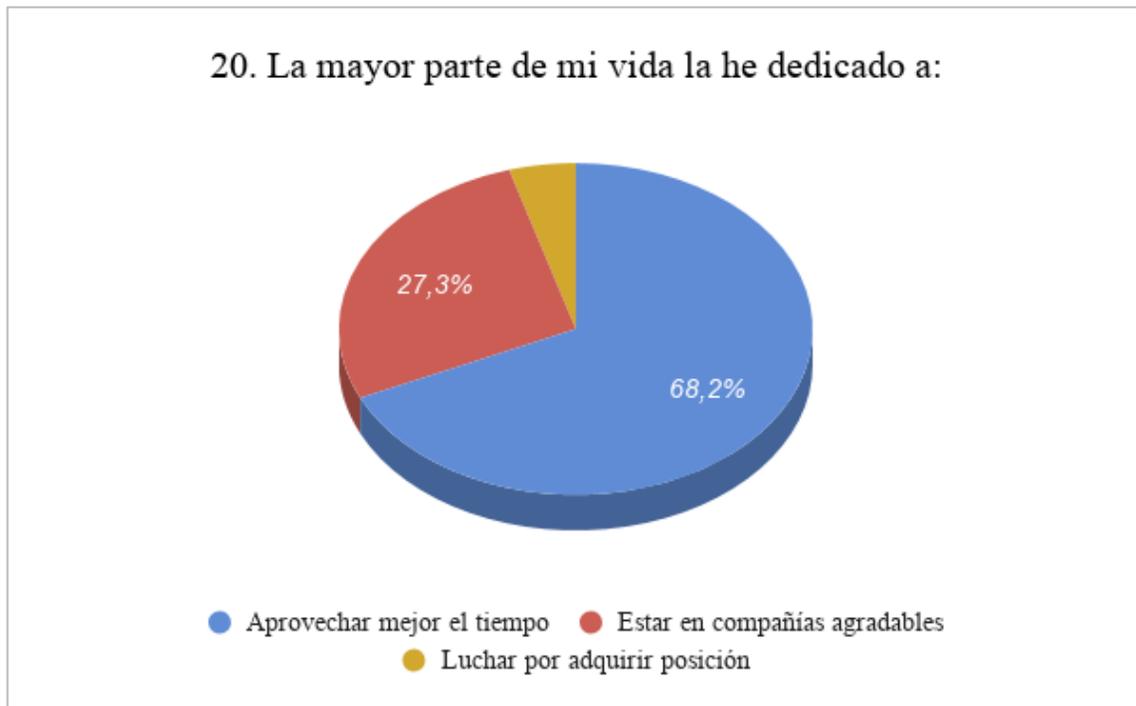


Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la siguiente pregunta se relacionaba a ver la creencia de para que sirve la vida, respondieron en su mayoría de un 50% que es vivir en paz y armonía. Así también un 45,5% dijeron que es hacia realizar algo y un 4,5% al ser una persona importante. Esto da una orientación hacia una motivación por afiliación.

Gráfico N°22

La Mayor Parte De Mi Vida La He Dedicado A:

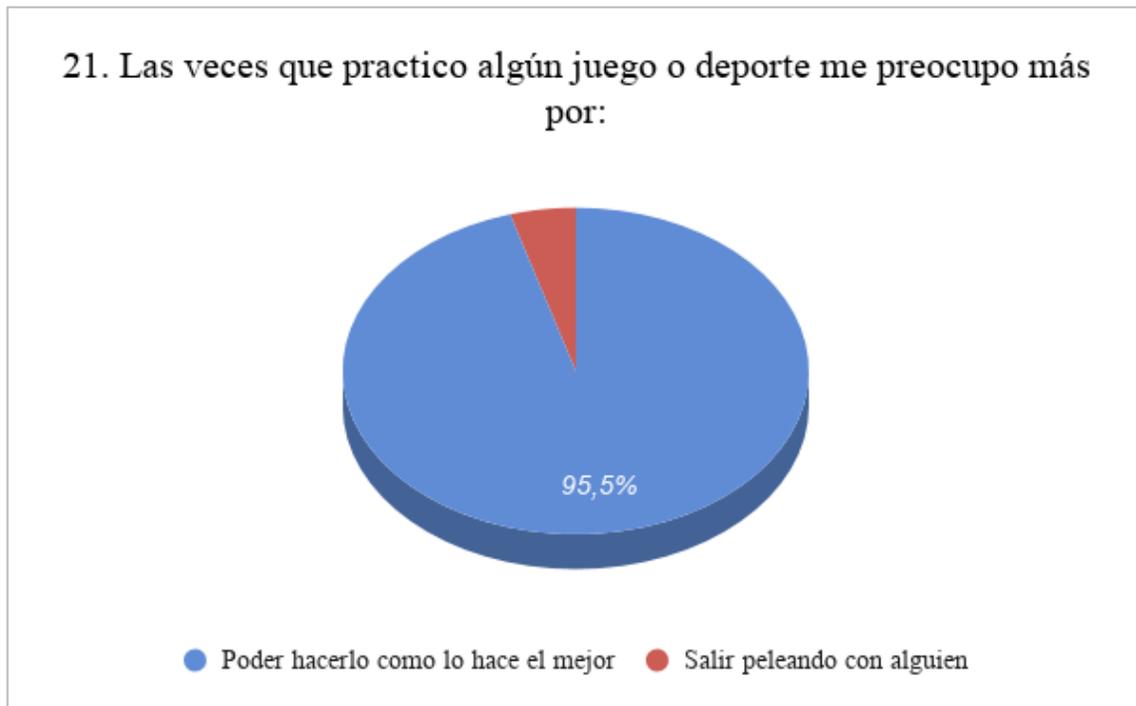


Fuente: Elaboración propia

La siguiente pregunta se relacionaba a que le he dedicado la mayor parte de mi vida, respondieron en su mayoría de un 68,2% que es aprovechar mejor el tiempo. Así también un 27,3% dijeron que a estar en compañías agradables y un 4,5% por luchar por adquirir posición. Esto da una orientación hacia una motivación por logro.

Gráfico N°23

Las Veces Que Practico Algún Juego O Deporte Me preocupo Más Por:

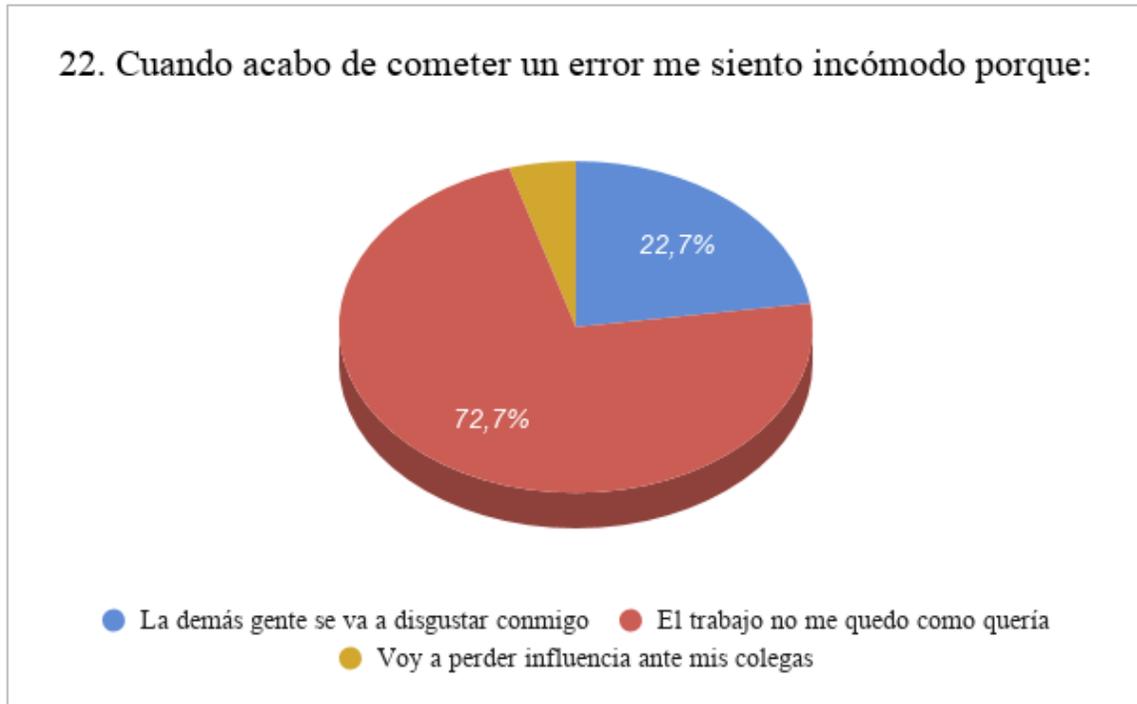


Fuente: Elaboración propia

Se preguntó también a la preocupación por algún tipo de juego o deporte que más vez práctica, respondieron en su mayoría de un 95,5% que valoran más poder hacerlo como lo hace el mejor. Así también un 4,5% dijeron que se enfocan más al salir peleando con alguien. Esto da una orientación hacia una motivación por logro.

Gráfico N°24

Cuando Acabo De Cometer Un Error Me Siento Incómodo Porque:

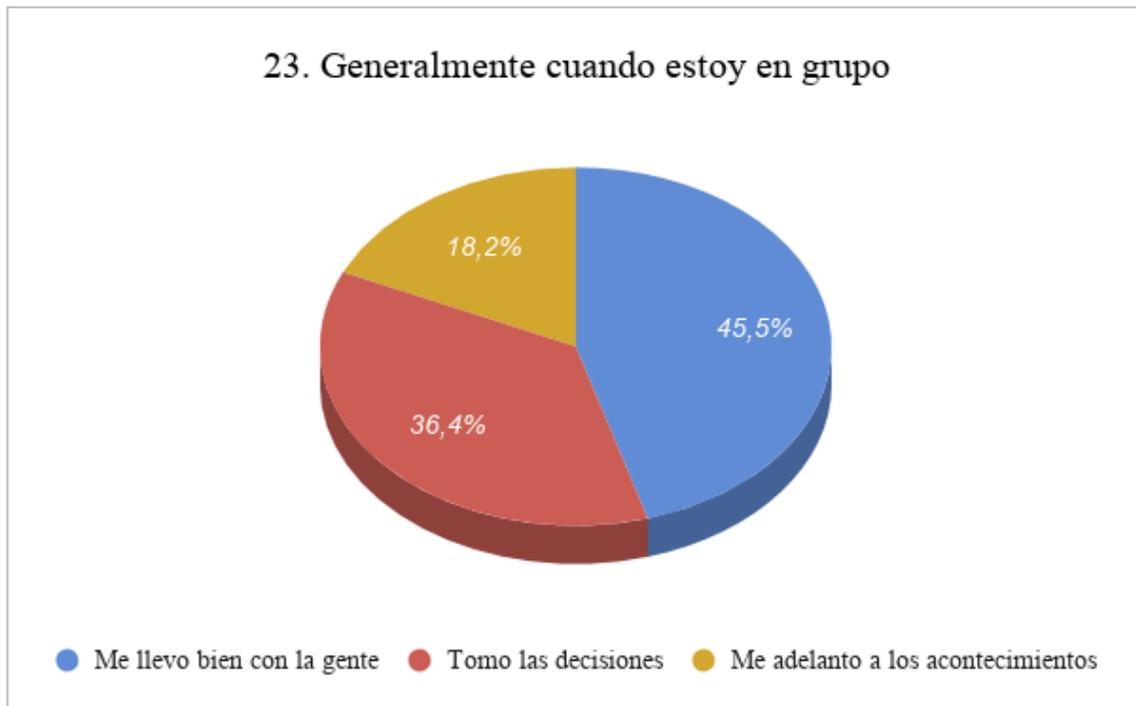


Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la siguiente pregunta se relacionaba a porque es que se siente incómodo cuando acaba de cometer un error, respondieron en su mayoría de un 72,7% que es al trabajo no me quedo como quería. Así también un 22,7% dijeron que es hacia la gente se va a disgustar conmigo y un 4,6% al perder influencia ante mis colegas. Esto da una orientación hacia una motivación por logro.

Gráfico N°25

Generalmente Cuando Estoy En Grupo:

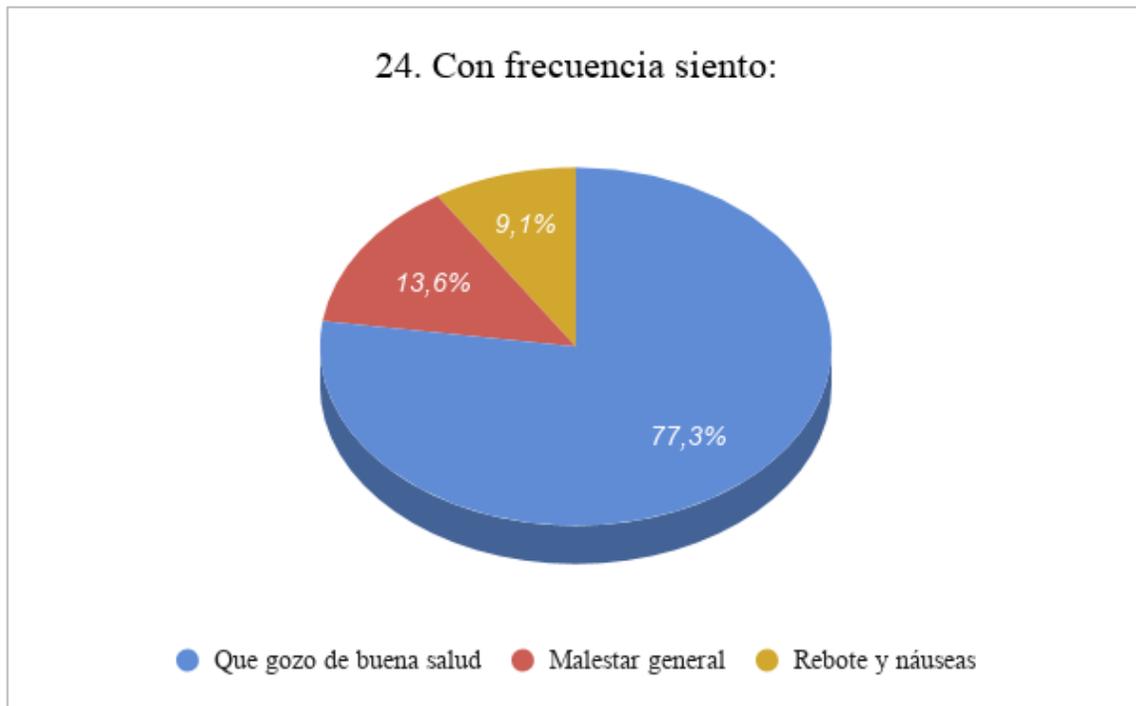


Fuente: Elaboración propia

La siguiente pregunta se relacionaba a que preferencia existe cuando generalmente está en grupo, respondieron en su mayoría de un 45,5% que es llevarse bien con la gente. Así también un 36,4% dijeron que está relacionado a tomar las decisiones y un 18,2% por que se adelanta a los acontecimientos. Esto da una orientación hacia una motivación por afiliación.

Gráfico N°26

Con Frecuencia Siento:

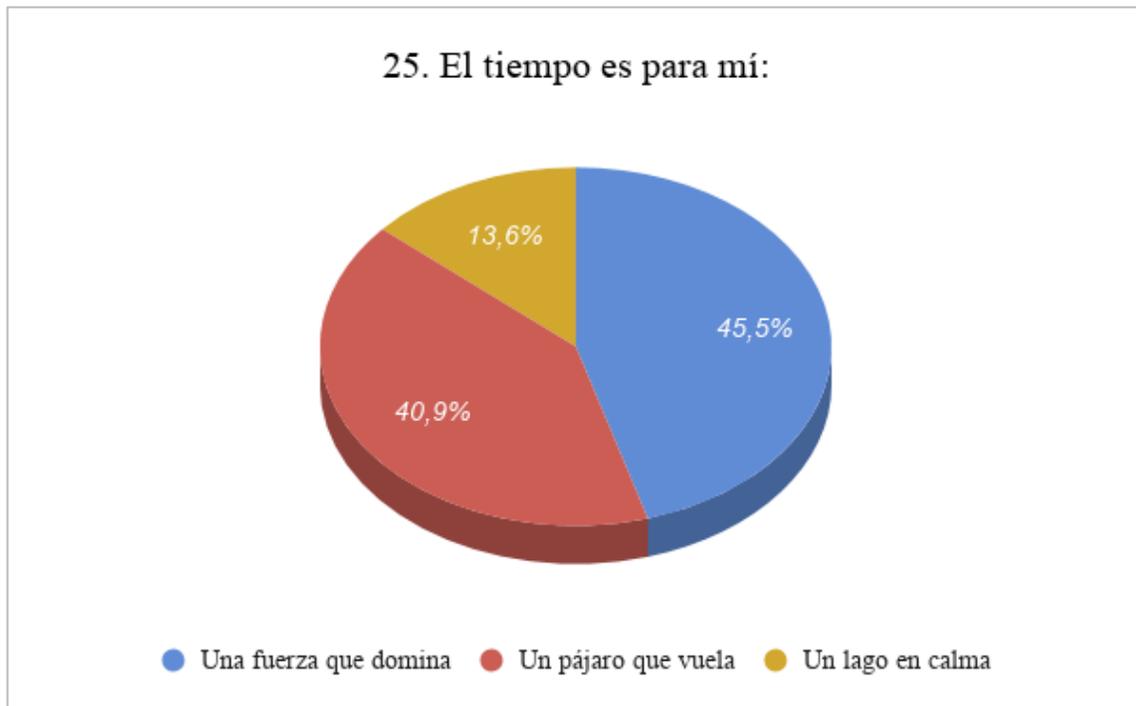


Fuente: Elaboración propia

Se preguntó también que por lo general con frecuencia se sienten, respondieron en su mayoría de un 77,3% que valoran más el gozo de buena salud. Así también un 13,6% dijeron que al malestar general y un 9,1% que por rebote y náuseas. Esto da una orientación hacia una motivación por afiliación.

Gráfico N°27

El Tiempo Es Para Mí:

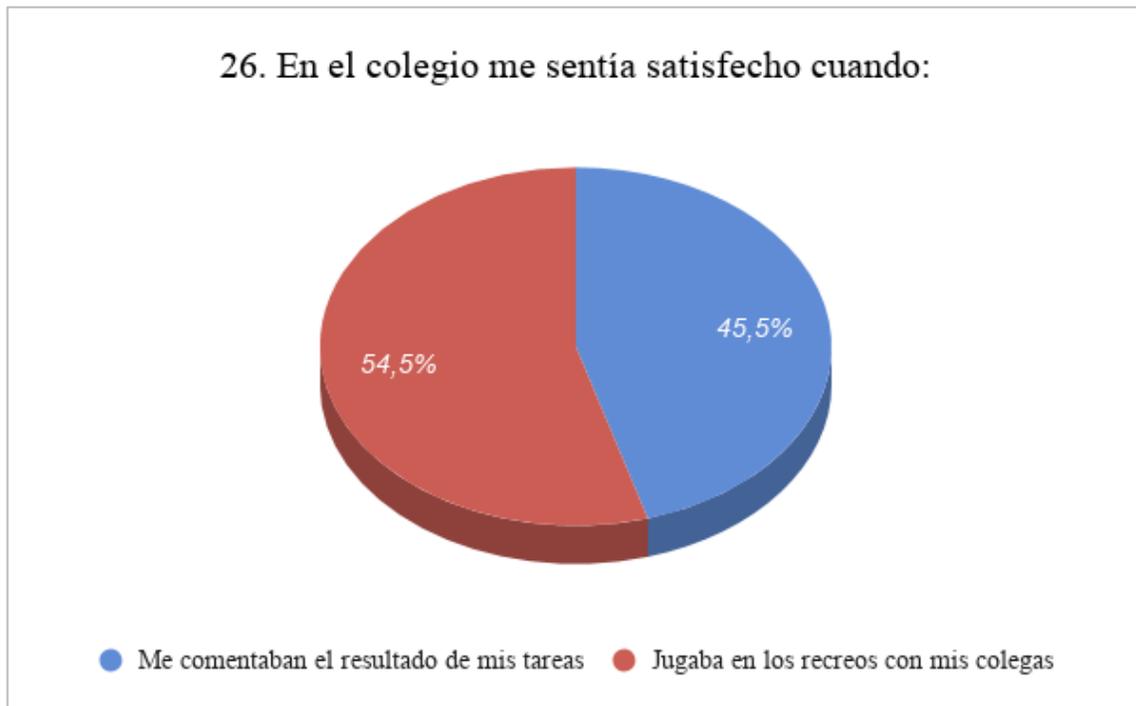


Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la siguiente pregunta se relacionaba a que significancia le daría para el tiempo, respondieron en su mayoría de un 45,5% que es una fuerza que domina. Así también un 40,9% dijeron que está relacionado más hacia un pájaro que vuela y un 13,6% a un lago en calma. Esto da una orientación hacia una motivación por logro.

Gráfico N°28

En El Colegio Me Sentía Satisfecho Cuando:



Fuente: Elaboración propia

La siguiente pregunta se relacionaba a que preferencia existe cuando se sentía satisfecho en el colegio, respondieron en su mayoría de un 54,5% que es jugar en los recreos con los colegios. Así también un 45,5% dijeron que está relacionado lo que comentaban el resultado de las tareas. Esto da una orientación hacia una motivación por afiliación.

Gráfico N°29

Cuando Estoy Con Otras Personas:

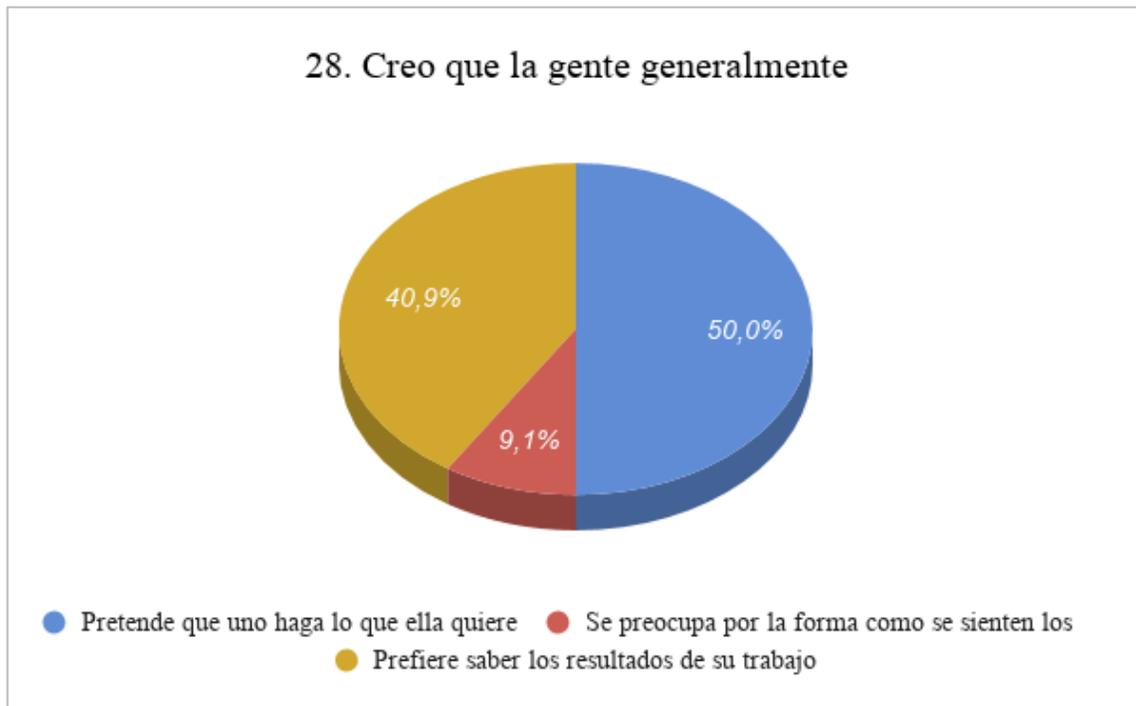


Fuente: Elaboración propia

Se preguntó también que por lo general como se están con otras personas, respondieron en su mayoría de un 68,2% que me es fácil pensar sobre qué hablar. Así también un 22,7% dijeron que fácilmente influyo sobre lo que me hablan y un 9,1% que me esfuerzo por hacer amigos. Esto da una orientación hacia una motivación por afiliación.

Gráfico N°30

Creo Que La Gente Generalmente:

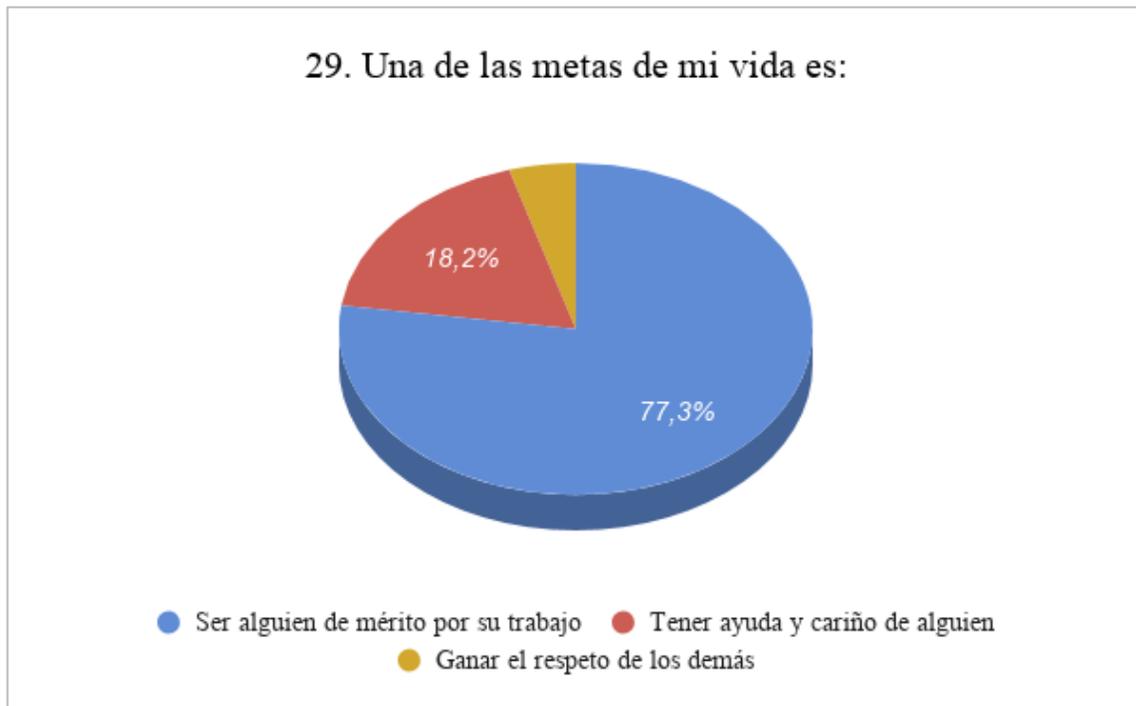


Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la siguiente pregunta se relacionaba a que es lo que cree sobre la gente generalmente, respondieron en su mayoría de un 50% que pretende que uno haga lo que ella quiere. Así también un 40,9% dijeron que está relacionado a preferir saber los resultados de su trabajo y un 9,1% a que se preocupa por la forma como se sienten los demás. Esto da una orientación hacia una motivación por poder.

Gráfico N°31

Una De Las Metas De Mi Vida Es:

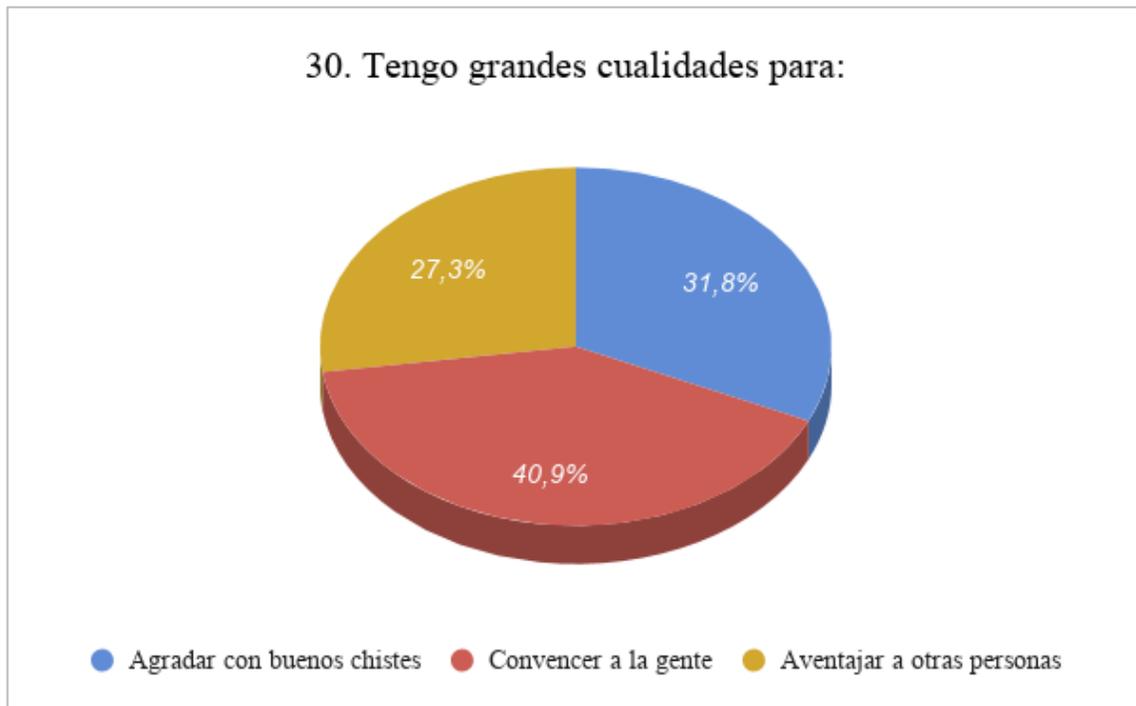


Fuente: Elaboración propia

La siguiente pregunta se relacionaba a que metas tiene en la vida, respondieron en su mayoría de un 77,3% que ser alguien de mérito por su trabajo. Así también un 18,2% dijeron que está relacionado a tener ayuda y cariño con alguien y un 4,5% por ganar el respeto de los demás. Esto da una orientación hacia una motivación por logro.

Gráfico N°32

Tengo Grandes Cualidades Para:

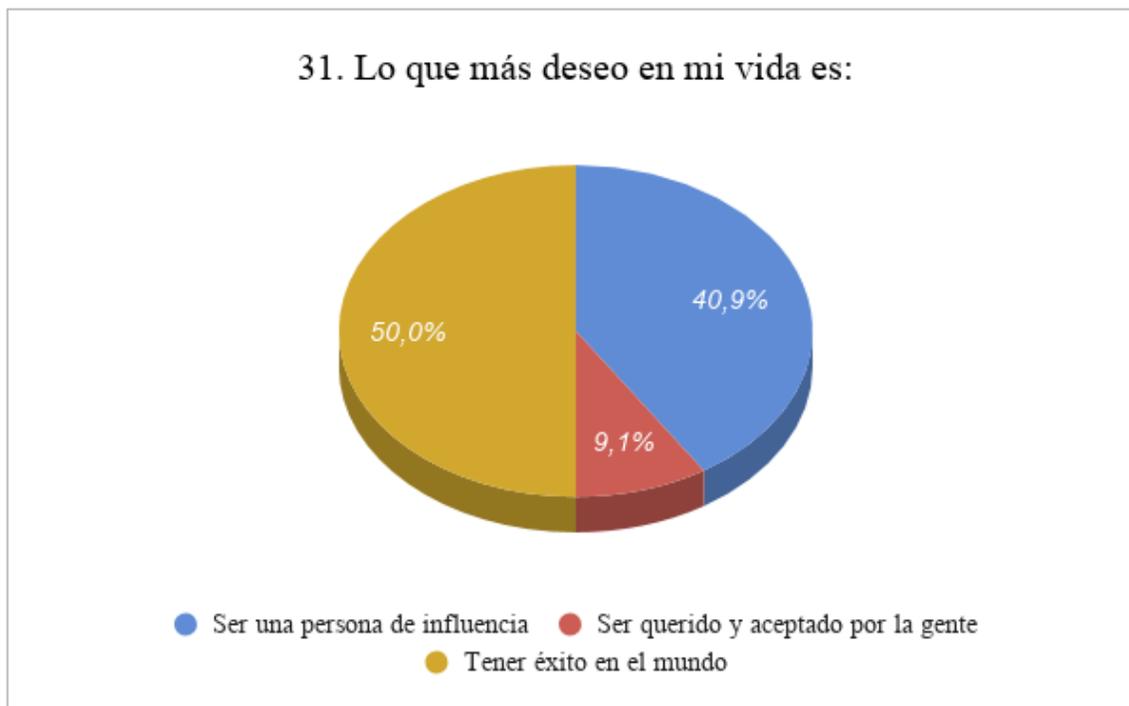


Fuente: Elaboración propia

Se preguntó también que por lo general a que tienen grandes cualidades, respondieron en su mayoría de un 40,9% que me es convencer a la gente. Así también un 31,8% dijeron que a agrandar con buenos chistes y un 27,3% que a aventajar a otras personas. Esto da una orientación hacia una motivación por afiliación.

Gráfico N°33

Lo Que Más Deseo En Mi Vida Es:



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la siguiente pregunta se relacionaba a que es lo que mas desea en la vida, respondieron en su mayoría de un 50% que pretende que tener éxito en el mundo. Así también un 40,9% dijeron que está relacionado a ser una persona de influencia y un 9,1% a ser querido y aceptado por la gente. Esto da una orientación hacia una motivación por logro.

Gráfico N°34

La Mujer Ante Todo Debe Ser:



Fuente: Elaboración propia

La siguiente pregunta se relacionaba a que ante todo la mujer esta, respondieron en su mayoría de un 72,7% que es relacionarse más a ser independiente. Así también un 13,6% dijeron que está relacionado a ser cariñosa y un 13,6% por ser respetuosa. Esto da una orientación hacia una motivación por afiliación.

Gráfico N°35

En Todas Las Acciones De La Vida Lo Más Importante Es:



Fuente: Elaboración propia

Se preguntó también que por lo general a que es lo más importante de todas las acciones en la vida, respondieron en su mayoría de un 86,4% que es tener mucha dedicación y responsabilidad. Así también un 9,1% dijeron que a evitar herir sentimientos ajenos y un 4,5% que a tener mucho orden y control. Esto da una orientación hacia una motivación por logro.

Gráfico N°36

Al Estudiar Lo Hago Por:



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la siguiente pregunta se relacionaba a que es lo que hago al estudiar, respondieron en su mayoría de un 68,2% que pretende obtener recompensa posterior. Así también un 22,7% dijeron que está relacionado a convencer más tarde a otros y un 9,1% a estar con otras personas. Esto da una orientación hacia una motivación por logro.

Gráfico N°37

Creo Que La Religión Es Más Que Todo:



Fuente: Elaboración propia

La siguiente pregunta se relacionaba a que cree sobre la religión, ante todo, respondieron en su mayoría de un 54,5% que es una necesidad interna del hombre. Así también un 27,3% dijeron que está relacionado a tener una forma de controlar a la gente y un 18,2% por un medio de armonizar la sociedad. Esto da una orientación hacia una motivación por logro.

Gráfico N°38

Al Entrar A Un Sitio Donde Hay Personas, De Las Cuales Conozco Tres, Buscaría La Compañía Del:

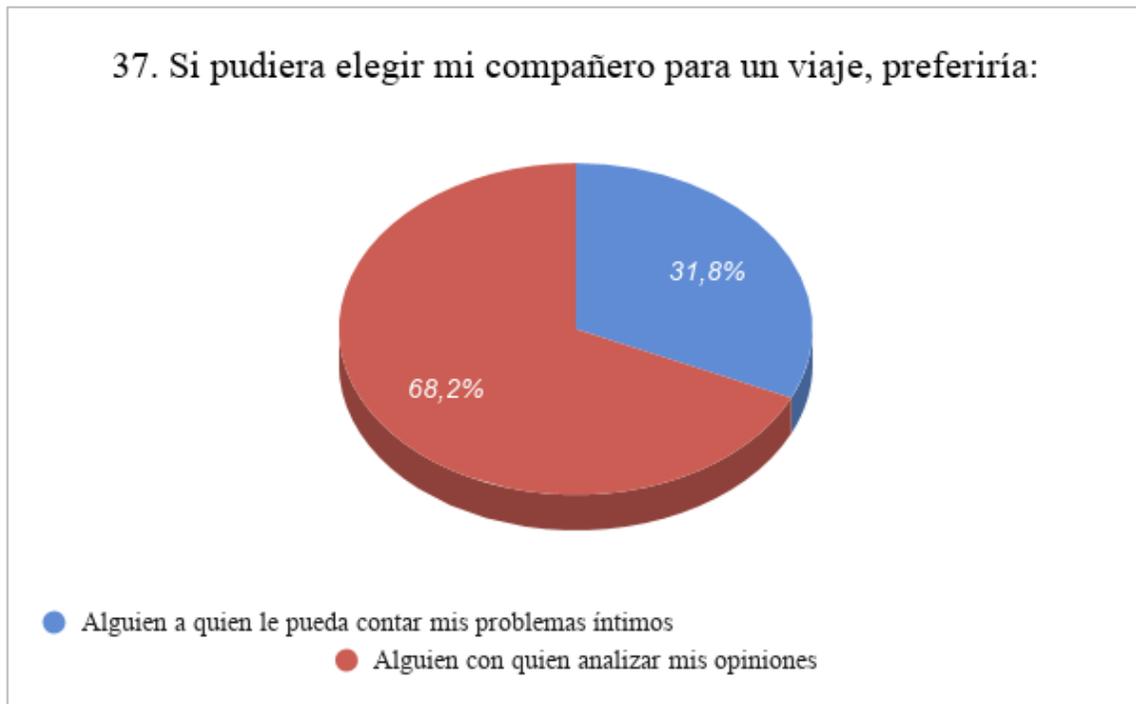


Fuente: Elaboración propia

Se preguntó también que por lo general a que al entrar a un sitio donde hay personas de las cuales conozco tres de cual buscaría compañía, respondieron en su mayoría de un 81,8% que es tener relación con la más amigable. Así también un 13,6% dijeron que hacia un negociante famoso y un 4,6% que a tener relación con el que lo admira. Esto da una orientación hacia una motivación por afiliación.

Gráfico N°39

Si Pudiera Elegir Mi Compañero Para Un Viaje, Preferiría:



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la siguiente pregunta se relacionaba a que si se pudiera elegir al compañero para viaje, respondieron en su mayoría de un 68,2% que pretende obtener alguien con quien analizar mis opiniones. Así también un 31,8% dijeron que está relacionado a alguien le pueda contar mis problemas íntimos. Esto da una orientación hacia una motivación por afiliación.

Gráfico N°40

En La Vida Se Consigue Más Por:



Fuente: Elaboración propia

La siguiente pregunta se relacionaba a que se consigue más en la vida, respondieron en su mayoría de un 77,3% que está relacionado por esfuerzo. Así también un 18,2% dijeron que está relacionado a tener amabilidad y un 4,5% por relación a influencia. Esto da una orientación hacia una motivación por logro.

Gráfico N°41

A Mí Me Gusta Jugar:



Fuente: Elaboración propia

Se preguntó también que por lo general a que le gusta jugar, respondieron en su mayoría de un 54,5% que es tener relación con estar con gente agradable. Así también un 45,5% dijeron que contra personas hábiles. Esto da una orientación hacia una motivación por afiliación.

Gráfico N°42

Cuando Alguien Me Dice Que Soy Incapaz De Hacer Algo:



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la siguiente pregunta se relacionaba a cuando alguien dice que no soy incapaz de hacer algo, respondieron en su mayoría de un 95,5% que pretende obtener esfuerzo por hacer lo mejor. Así también un 4,5% dijeron que está relacionado a sentirse herido. Esto da una orientación hacia una motivación por logro.

Gráfico N°43

Yo Disfrutaría Más:



Fuente: Elaboración propia

La siguiente pregunta se relacionaba a que es lo que más disfrutaría, respondieron en su mayoría de un 50% que está relacionado a si mantuviera buenas amistades. Así también un 45,5% dijeron que está relacionado a si hiciera planes a largo plazo y un 5,5% por relación a si tuviera autoridad sobre otros. Esto da una orientación hacia una motivación por afiliación.

Gráfico N°44

La Moral Sirve:



Fuente: Elaboración propia

Se preguntó también que por lo general a para que sirve la moral, respondieron en su mayoría de un 72,7% que es tener paz y unión entre la gente. Así también un 18,2% dijeron que para trabajar mas efectivamente y un 9,1% que a tener relación con controlar a la gente. Esto da una orientación hacia una motivación por afiliación.

Gráfico N°45

A Mí Me Produce Una Emoción Más Fuerte La:



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la siguiente pregunta se relacionaba a que es lo que produce más emoción fuerte, respondieron en su mayoría de un 42,9% que pretende obtener velocidad. Así también un 33,3% dijeron que está relacionado a la oscuridad y un 23,8% a estar a la altura. Esto da una orientación hacia una motivación por logro.

Gráfico N°46

A Menudo Deseo Que:

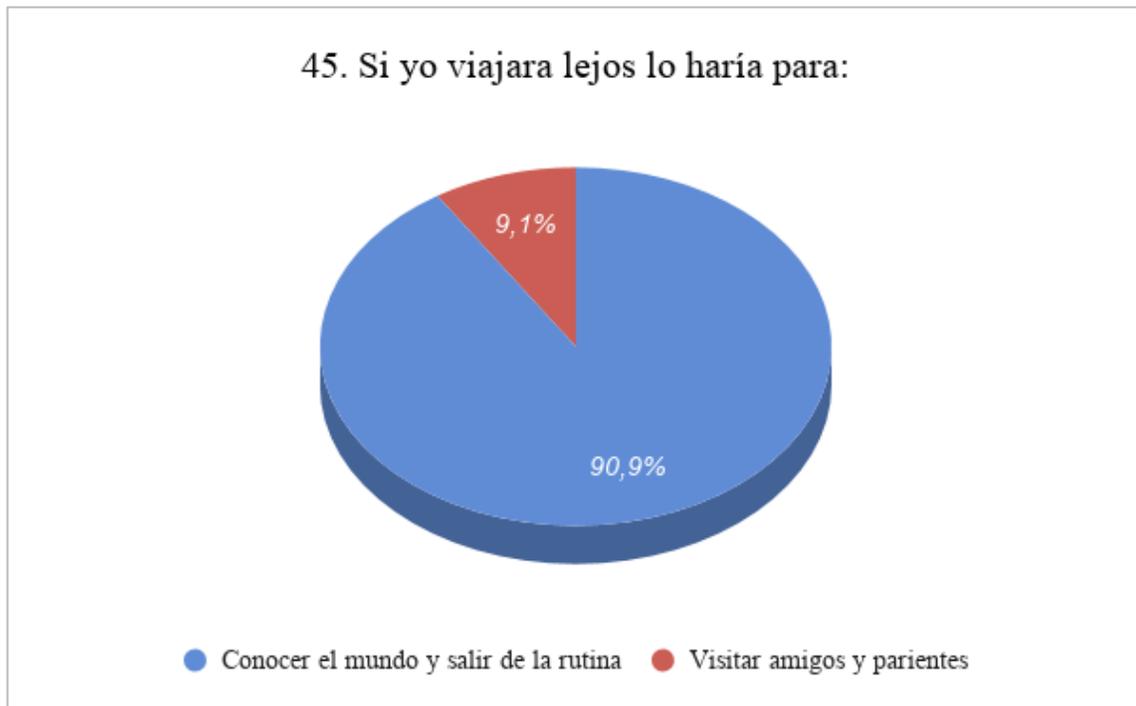


Fuente: Elaboración propia

La siguiente pregunta se relacionaba a que es lo que desea a menudo, respondieron en su mayoría de un 95,5% que está relacionado a si mantuviera que los propósitos se logren. Así también un 4,5% dijeron que está relacionado a que la gente lo apruebe. Esto da una orientación hacia una motivación por logro.

Gráfico N°47

Si Yo Viajara Lejos Lo Haría Para:



Fuente: Elaboración propia

Se preguntó también que por lo general a que haría si viajara lejos, respondieron en su mayoría de un 90,9% que es tener que conocer el mundo y salir de la rutina. Así también un 9,1% dijeron que para visitar amigos y parientes. Esto da una orientación hacia una motivación por logro.

Gráfico N°48:

Uno Debe Estar Orientado Hacia:



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la siguiente pregunta se relacionaba a que es hacia donde debe estar uno orientado, respondieron en su mayoría de un 68,2% que pretende ir por el futuro. Así también un 31,8% dijeron que está relacionado a la amistad. Esto da una orientación hacia una motivación por logro.

Gráfico N°49

Lo Que Más Le Gusta A La Gente Es:



Fuente: Elaboración propia

La siguiente pregunta se relacionaba a que es lo que más le gusta de la gente, respondieron en su mayoría de un 77,3% que está relacionado a tener éxito. Así también un 13,6% dijeron que está relacionado a ayudar y un 9,1% por relación a mandar. Esto da una orientación hacia una motivación por logro.

Gráfico N°50

Hago Un Trabajo En Casa Y Daño Lo Que Estoy Haciendo, Entonces:



Fuente: Elaboración propia

Se preguntó también que por lo general hago un trabajo en casa y daño lo que estoy haciendo, respondieron en su mayoría de un 63,6% se relaciona a pedir disculpas y explicar. Así también un 36,4% dijeron que para intentar mejorarlo. Esto da una orientación hacia una motivación por afiliación.

Gráfico N°51

En Mi Actividad Lo Que Más Me Gusta Es:



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la siguiente pregunta se relacionaba a que es lo que más le gusta de la actividad, respondieron en su mayoría de un 50% que se refiere en ayudar a mis compañeros. Así también un 45,5% dijeron que está relacionado que digan si lo hago bien y un 4,5% a decir cómo se debe hacer. Esto da una orientación hacia una motivación por afiliación.

Gráfico N°52

Me Gustaría Que La Gente:



Fuente: Elaboración propia

La siguiente pregunta se relacionaba a que es lo que más le gusta de la gente, respondieron en su mayoría de un 72,7% que está relacionado a ayudar a quien lo necesite. Así también un 27,3% dijeron que está relacionado a planearía sus actividades. Esto da una orientación hacia una motivación por afiliación.

Gráfico N°53

La Radio Ha Servido Más Para:

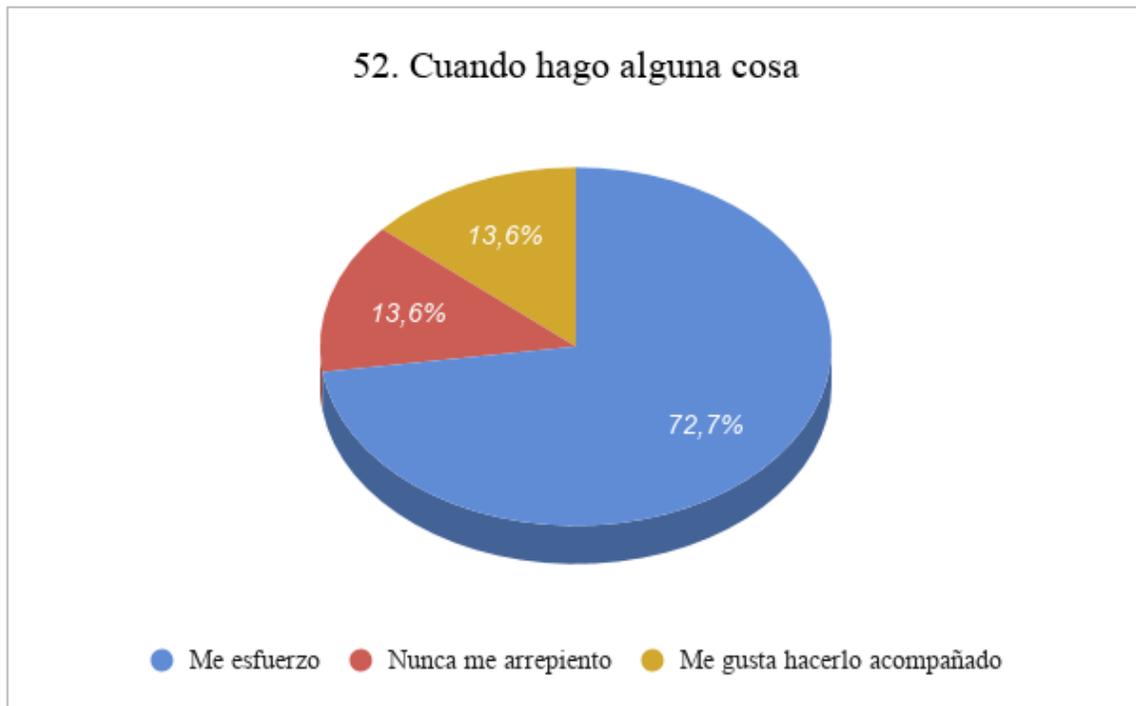


Fuente: Elaboración propia

Se preguntó también que por lo general a para que ha servido más la radio, respondieron en su mayoría de un 63,6% que es para que la gente piense más y progrese. Así también un 27,3% dijeron que para tener ratos de alegría y unión un 9,1% a que la gente aprenda a discutir. Esto da una orientación hacia una motivación por logro.

Gráfico N°54

Cuando Hago Alguna Cosa:

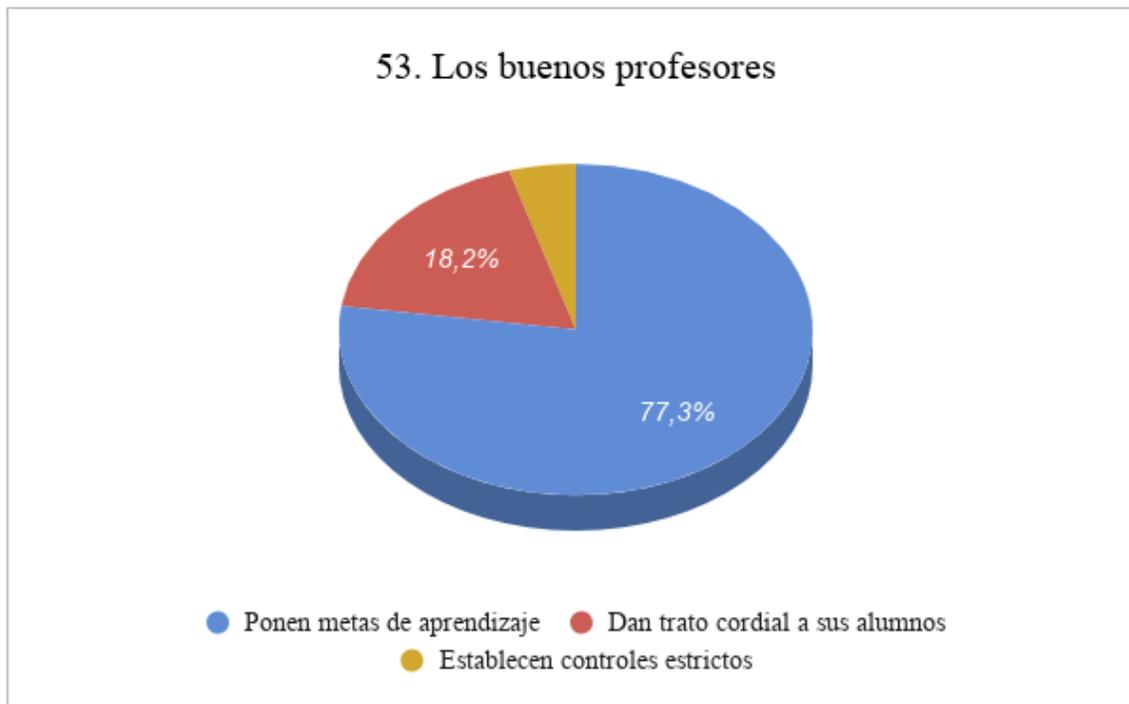


Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la siguiente pregunta se relacionaba a que es lo que hace con una cosa, respondieron en su mayoría de un 72.7% que se refiere en realizar un esfuerzo. Así también un 13,6% dijeron que está relacionado a que nunca se arrepiente y un 13,6% a que le gusta hacerlo acompañado. Esto da una orientación hacia una motivación por logro.

Gráfico N°55

Los Buenos Profesores:



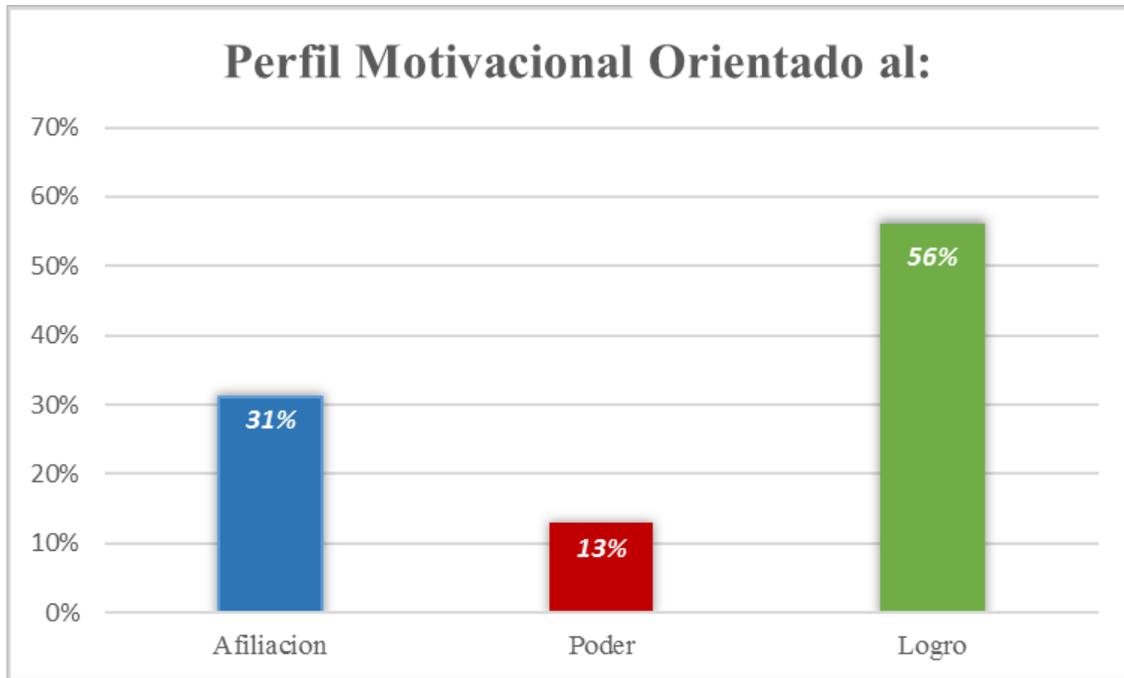
Fuente: Elaboración propia

La siguiente pregunta se relacionaba hacia los buenos profesores, respondieron en su mayoría de un 77,3% que está relacionado a poner metas de aprendizaje. Así también un 18,2% dijeron que está relacionado a dar un trato cordial a los alumnos y un 4,5% por establecer controles estrictos. Esto da una orientación hacia una motivación por logro.

4.1.2.1 CUESTIONARIO DE PERFIL MOTIVACIONAL

Gráfico N°56:

Cuestionario De Perfil Motivacional



Fuente: Elaboración propia

Con respecto al siguiente gráfico que muestra el resultado de la herramienta del cuestionario de perfil motivacional, respondieron en su mayoría de un 56% que se refiere en tener una motivación relacionada al logro. Así también un 31% dijeron que está relacionado hacia una motivación orientada a la afiliación y un 13% está relacionado hacia la motivación orientado al poder. El resultado nos da a entender que en toda nuestra población existe con mayor porcentaje personas que se sienten motivadas a realizar objetivos priorizándolos más que otras preferencias a la que uno se puede sentir motivado, cuentan con aptitudes a realizar trabajo o tareas que tengan objetivos claros donde claramente se encuentran realizándolas más que otras actividades, así mismo se puede dar

a entender que las personas que forman parte del observatorio de violencia intrafamiliar están enfocadas en su mayoría a poder realizar actividades que tengan un fin más específico tanto como para la institución como para ellos mismos ya que si fuera de otra manera que se manejara la institución esas personas no se sentirían de manera cómoda o simplemente ya no serían parte de la institución.

De igual manera se ve que el segundo porcentaje más alto está relacionado hacia una motivación orientada hacia la afiliación, lo que nos da a entender que una parte de nuestra población prefieren realizar sus actividades dentro de la institución con el fin más relacional que podría ser en este caso que los lleven más a tener un objetivo de relacionamiento con los demás de mayor importancia, que prefieran el contacto con las personas de la institución o con las relacionadas externamente hacia ella, ya que dentro de la institución que forma parte de nuestra investigación tiene como la manera de trabajar con distintas instituciones externas que tengan un mismo fin en común o relacionadas hacia sus mismos objetivos. De esa manera es que siendo parte de la institución una persona podría tener ya sea la relación que se tiene dentro que parte de los encargados y sus compañeros de actividades como también estar en contacto con varias instituciones que ya trabajan en conjunto para lograr sus objetivos.

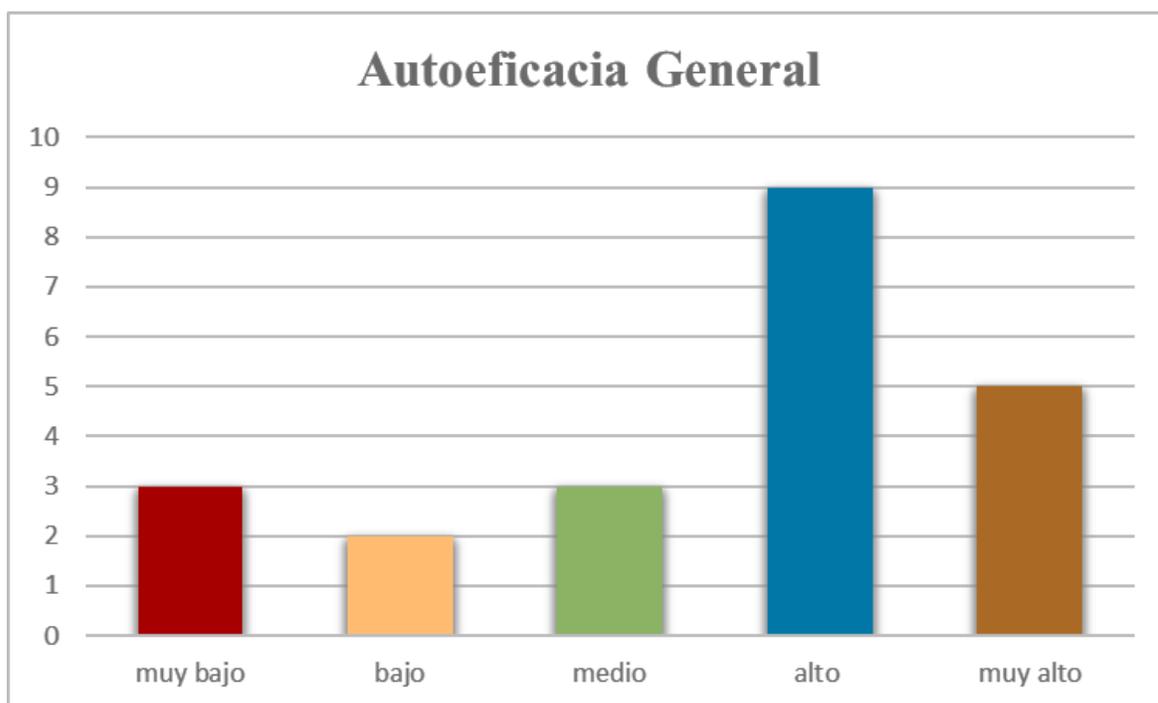
También se pudo obtener de la población una parte más reducida que van relacionados a la motivación orientada hacia el poder, las personas que forman parte de este tipo de motivación estarían mayormente interesadas a la obtención de algún medio de poder como ser representante en toma de decisiones, tener autoridad sobre algún tipo de grupo que se manejan dentro de la institución, obtener algún tipo de recompensa, entre otras que específicamente pueda dar la opción de entregar la institución. Como en la institución se maneja mayormente de manera a que las personas que formen parte de esta tengan un respectivo manejo de tiempos y tareas las cuales tengan que ir relacionadas al tipo de motivación adecuado a cada persona para poder realizarlas, es decir que uno estaría en la institución de manera libre a escoger que papel quisiera jugar dentro del rol de brigadista que le da la institución y que sea contribuyente para ambas partes. Se puede decir que la institución tiene una manera de captación de brigadistas más relacionadas al logro porque

de esa manera es que los estudiantes llegan a la institución con su mayoría en tener logros en conjunto con la institución así también como sus logros personales.

4.1.2.2 ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERAL

Gráfico N° 57

Autoeficacia General



Fuente: Elaboración propia

En vista de los resultados del cuestionario de autoeficacia general se pudo obtener los siguientes valores que en su mayoría de la población están dentro el parámetro de autoeficacia de nivel alto ya que una mayoría de 41% personas, un total del 23% de las personas estarían en el nivel muy alto, un 14% en el nivel de autoeficacia medio, el 14% de personas en el nivel de autoeficacia muy bajo y con el 8% en el nivel de autoeficacia bajo. Estos resultados nos dan un panorama que en la mayoría de personas que pertenecen a la institución tienen un nivel de autoeficacia alto, esto quiere decir que pueden lograr

sus metas eficazmente por sí mismos y sabiendo hasta donde pueden lograrlos. Este resultado nos puede indicar que dentro de la institución se marcaron las normas de trabajo donde cada brigadista que es parte de la institución tiene la información suficiente hacia qué es lo que quiere y puede desarrollar dentro de las actividades que se realizan como también las capacitaciones que se desarrollan, dentro de este parámetro se puede dar a entender que como en un promedio general las personas están dentro de un nivel de autoeficacia alto es posible aprovechar este tipo de cualidades dentro de la organización ya que no necesariamente se tendría que dar tareas o trabajos específicos para que los estudiantes sepan que hacer sino que ellos cuentan con un nivel autosuficiente de poder realizar e investigar cosas dentro de la institución por cuenta sola.

Del mismo modo se puede observar que el segundo nivel con mayor porcentaje está dentro del nivel de autoeficacia muy alto, esto se puede tomar como un aspecto positivo dentro de las aptitudes de la población estudiada ya que se podría trabajar conjuntamente con estas personas con una mayor facilidad en logro de objetivos de la institución, se tendría participantes que puedan tener una capacidad muy alta de lograr sus labores por sí mismos y se podría llegar a pensar en una reducción de seguimiento de actividades así también una mayor participación proactiva de parte de este tipo de personas dentro de la población tratando de igual forma de que este tipo de personas lleguen a ser una fortaleza operativa dentro de la institución.

También se tiene un resultado del 14% que llega a ser un nivel de autoeficacia muy bajo dentro del cual se puede tener cierta necesidad de que se le aclaren más la situación que existe dentro de la institución constantemente, porque a pesar de tener una autoeficacia muy baja tiende a no tener una clara idea de que puede aportar dentro de las actividades que se realizan y cuál podría ser el lugar o el rol que podría realizar dentro de ella. Se tiene otro porcentaje de 14% de nivel de autoeficacia medio que se podría interpretar a un conjunto de personas que aún pueden realizar las actividades o tareas dentro de la institución, pero con un respectivo seguimiento al trabajo que se realice ya que por estar a un nivel medio se podría interpretar que puede tener un nivel de autoeficacia alto dentro de la institución como puede llegar a ir por el otro lado obteniendo un nivel de autoeficacia

bajo que ya no podría ser muy productivo para el logro de actividades ni con la relación personal dentro de la institución. Del mismo modo se tiene un 8% de la población que tiene un nivel de autoeficacia bajo que estarían en una disputa de que podría realizar de acuerdo a las capacidades que tiene y como puede entender la manera en que se realizan los trabajos o tareas dentro de la institución.

4.1.2.3 CORRELACION AUTOEFICACIA Y MOTIVACION

TABLA N°4 CORRELACION ENTRE AUTOEFICACIA Y MOTIVACION

| | | Correlaciones | | | |
|--------------------|------------------------|------------------------|---------|----------------|---------|
| | | autoeficaciagen eal | Logro | Afiliacio n | Poder |
| autoeficaciageneal | Correlación de Pearson | 1 | ,408 | -,435* | -,292 |
| | Sig. (bilateral) | | ,060 | ,043 | ,188 |
| | N | 22 | 22 | 22 | 22 |
| Logro | Correlación de Pearson | ,408 | 1 | -,902** | -,689** |
| | Sig. (bilateral) | ,060 | | ,000 | ,000 |
| | N | 22 | 22 | 22 | 22 |
| Afiliacion | Correlación de Pearson | -,435* | -,902** | 1 | ,387 |
| | Sig. (bilateral) | ,043 | ,000 | | ,075 |
| | N | 22 | 22 | 22 | 22 |
| Poder | Correlación de Pearson | -,292 | -,689** | ,387 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,188 | ,000 | ,075 | |
| | N | 22 | 22 | 22 | 22 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Dentro de la tabla de correlación entre autoeficacia y motivación se puede observar que existe un nivel de correlación negativa entre el nivel de autoeficacia y la motivación orientada a la afiliación con un -43,5% de valor negativo y con significancia del 0,43. Esto nos quiere decir que dentro de los tipos de motivaciones que utilizamos dentro de la investigación el que tuvo un valor de significancia que se pueda tomar en cuenta es el de

motivación a la afiliación que nos resulta negativo con la autoeficacia general que se investigó. Se podría interpretar que aun mayor nivel de autoeficacia de la población se tiene un menor factor de motivación de orientación a la afiliación, es decir que mientras más las personas se desarrollen de manera auto eficaz y puedan desarrollar actividades o tareas por ellos mismos no llegan a estar motivados a tener un nivel de relacionamiento personal con las personas que forman parte de la institución, sino que van por ellos mismos para desarrollar sus actividades.

Igualmente se encuentra el resultado que se tiene de autoeficacia relacionado con la motivación al logro, existe una correlación positiva de 40,8% pero llega a ser significativa por un cercano resultado de 0,060. Dado este caso se podría entender que podría llegar a haber una relación entre autoeficacia y motivación al logro positiva ya que un nivel de autoeficacia algo se lleva a realizar los objetivos por uno mismo y dado que la motivación orientada al logro se relaciona en estar motivado en base a lograr resultados tendría una cercana relación, pero en este caso en particular nos muestra un resultado no significativo. De la misma manera se ve el resultado que existe entre autoeficacia y el nivel de motivación orientado al poder que se tiene una correlación negativa de -29,2% con un resultado también no significativo que se podría interpretar que cuando se tiene un nivel de autoeficacia alto llevaría a no estar motivado al poder, es decir que realizando las actividades por cuenta propia no lo llevaría a estar motivado a conseguir poder sobre otras personas u obtener algún tipo de factor que beneficiara sobre otra cosa.

CAPITULO V
CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Según la presente investigación sobre autoeficacia y el nivel de orientación motivacional empleada en estudiantes pertenecientes al observatorio de violencia intrafamiliar, mediante el cual se aplicaron los instrumentos de la escala de autoeficacia general y el cuestionario de nivel motivacional de McClelland. Ambos instrumentos ayudaron a llegar a los objetivos previstos y se llegaron a las siguientes conclusiones:

- El trabajo de investigación ha logrado satisfactoriamente el objetivo general formulado, ya que los resultados obtenidos permiten establecer relación entre la autoeficacia y el nivel de orientación motivacional la cual mostró que existe una relación negativa entre autoeficacia general y el nivel de orientación motivacional hacia la afiliación ya que en el resultado se obtuvo un -43,5% de correlación negativa con una significancia del 0.04 en datos. De esta manera se aprueba la hipótesis que existe una relación entre autoeficacia y motivación de estudiantes de psicología pertenecientes al observatorio de violencia intrafamiliar del IIIPP. Esta relación de variables nos da a entender que mientras más alta es la autoeficacia la tendencia de motivación hacia la afiliación va de manera descendente a los valores obtenidos. Se pudo llegar a entender que las personas que tengan un nivel orientado a desarrollarse por sí mismos no se encuentran motivados a llegar a tener buenas relaciones con los de su entorno, este tipo de relación se podría dar dentro de la institución al momento de desarrollar las tareas que tengan que ser realizadas para llegar a resultados más que a llegar a tener un trabajo en equipo o mayor consolidación con la institución y las personas que formen parte de ella de manera interna como externa. Las personas que tengan un nivel de autoeficacia alto logran tener esta característica de acuerdo a que la institución del observatorio de violencia intrafamiliar establece desde un principio las tareas descritas que pueden llegar a realizar cada uno de los brigadistas que formen parte la organización, ya que de esta manera se logra potenciar las aptitudes de este tipo de personas que desarrollan el logro de objetivos que estén establecidos y sean claros.

- Con relación al primer objetivo específico, relacionado con identificar el tipo de motivación que tienen los estudiantes de psicología pertenecientes al Observatorio de Violencia Intrafamiliar, el cual mostro que el mayor porcentaje de la población tenía un 56% de motivación orientada hacia el logro. Esto nos quiere decir que la mayoría de los estudiantes tienen altas capacidades de llegar a lograr objetivos en base al esfuerzo y al reconocimiento. Dado que en el observatorio de violencia intrafamiliar tiene distintas actividades donde es necesario de personas se vean enfocadas a lograr un cierto cronograma de actividades a lo largo del año, se tienen que tener las tareas establecidas o emplearlas de acuerdo a la cantidad de estudiantes que puedan llegar a estar de acuerdo en cumplir con esas tareas.

Igualmente se obtuvo en los resultados que otro porcentaje de 31% se orientaban en estar motivados hacia la afiliación, como ser esos estudiantes que realizan mayor difusión en grupos internos o externos por tener la institución una manera de trabajar para la sociedad y llegar a tener convenios institucionales con nuevas organizaciones así también mantener el vínculo con las que ya tienen para poder crecer de manera exponencial. Este tipo de motivación está orientado a lograr un mejor relacionamiento con autoridades de la institución así también entre ellos mismos, pueden desarrollar de mejor manera el trabajo en equipo y formar lazos más fuertes de compañerismo porque este tipo de motivación es de más abierta aceptación para tareas más grandes donde se necesite de personas con alto relacionamiento y que tengan en cuenta diferentes puntos de vista para tener un concepto más completo de llegar a necesitar dentro la institución.

Entre el nivel más bajo de motivación se tiene la orientación motivacional basado en el poder, la cual se obtuvo con un 13% dentro de la población que tienen una relación a obtener mayor autoridad y no ser muy participativo con los demás viendo un interés más propio con lo que no va muy relacionado la institución. Esta parte de la población se enfoca más a conseguir orden y control dentro de la institución, llegan a tener un gran interés por las autoridades que forman parte de otras alianzas institucionales, preferirían manejar la institución más que seguir las instrucciones ya establecidas. Por otro lado, llegan a tener un mejor dominio para

conseguir ventajas para la institución si fuera el caso donde tuviera que realizar acciones dentro de esta u obtener cierto tipo de liderazgo entre los grupos de estudiantes que podrían reforzar las actitudes que pueda llegar a tomar.

- En cuanto al segundo objetivo específico, referido a conocer el nivel de autoeficacia de los estudiantes de psicología pertenecientes al Observatorio de Violencia Intrafamiliar. Se logró conocer el nivel de autoeficacia de los estudiantes pertenecientes al observatorio de violencia intrafamiliar, dentro de los resultados obtenidos se tiene que el mayor porcentaje tiene un 41% en un nivel alto de autoeficacia y en promedio general igual se tuvo que se encuentra la población en un nivel alto de autoeficacia. Se puede decir que la mayoría de la población tiene un nivel alto de aceptación de sus habilidades a conseguir objetivos por si misma cuenta, esto tiene buena relación con los objetivos y la forma en que se maneja el observatorio de violencia intrafamiliar. Porque la manera en que se maneja la institución va a apelando la pro actividad de los participantes que busquen nuevas alternativas para lograr un objetivo, incluir ideas nuevas y de la misma forma que se pongan en práctica tanto como para objetivos internos de la institución así también para mostrar externamente que se forman buenos representantes de acuerdo a las capacitaciones y acompañamiento que se les da a los estudiantes.
- Finalmente, con relación al tercer objetivo específico del estudio referido a verificar el grado de correlación estadística entre autoeficacia y el tipo de motivación de los estudiantes de psicología pertenecientes al Observatorio de Violencia Intrafamiliar. Mostro que la correlación existente entre la autoeficacia y la motivación orientada a la afiliación va de acuerdo al tipo de población que se tiene dentro del observatorio de violencia intrafamiliar, porque en porcentajes mayores se tiene que los estudiantes que forman parte de éste tienen competencias mayores a lograr los objetivos conjuntos de la institución con mayor trabajo en el realizar tareas y trabajos por iniciativa y proactividad de los mismos que la conforman. Distintas actividades que se realizan dentro de la institución están complementariamente seguidas de cronogramas y resultados mínimos a alcanzar los cuales ponen un fuerte desarrollo al crecimiento de la institución.

De igual manera las actitudes de los estudiantes forman parte importante para un trabajo efectivo y constante, con el objetivo de delegar tareas en las cuales exista una mayor iniciativa de realizarlas, con personas en constante capacitación y que se mantengan integrados a la forma de trabajo como se han ido realizando en el observatorio de violencia intrafamiliar. Por otro lado, es recomendable realizar más fortalecimiento al aspecto de trabajo relacional y en grupo, ya que es necesario en una institución como esta que se tenga un equipo comprometido y que pueda llegar a cumplir los objetivos tanto individuales como los que se realizan para la institución.

BIBLIOGRAFIA

- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional bases y fundamentos*. Editorial Cengage Learning.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y Acción. Fundamentos sociales*. Martínez Roca.
- Bandura, A. (1986). *Fundamentos sociales de pensamiento y acción: Unateoría cognitiva social*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *La autoeficacia. El ejercicio del control*. WH Freeman.
- Bandura, A. (1999) *Autoeficacia: como afrontamos los cambios de la sociedad actual*. Desclée de Brouwer.
- Baquero, R. (1999). *Teoría del aprendizaje*. Universidad de Buenos Aires.
- Behrensen, C. (2006). *Reflexiones de Motivación*. Editorial. Horizontes.
- Borzzone, V. (2017). Autoeficacia y vivencias académicas en estudiantes universitarios. *Acta Colombiana de Psicología*, 20(1),266-274. Recuperado en 18 de marzo de 2020. ISSN: 0123-9155. de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79849735013>
- Canto, C. (1999). *Autoeficacia y educación*. Prentice Hall.
- Cuesta, S. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ecoe.
- Chiavenato, I. (2001). *Gestión del Talento Humano*, Editorial Continental.
- Chiavenato, I. (2001) *Administración de Recursos Humanos*. Editorial McGraw Hill.
- Contreras, F. (2005). Autoeficacia, ansiedad y rendimiento académico en adolescentes. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 1(2), 183-194, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982005000200007&lng=en&tlng=es.

- Deci, E. (2000). *El qué y por qué de actividades de la meta: las necesidades humanas y la libre determinación de la conducta*. Universidad Bolivariana
- García, J. (2007). *Motivación haga que lo hagan*. Madrid, España. Fundación Confederal.
- Galicia, I. (2013). Autoeficacia en escolares adolescentes: su relación con la depresión, el rendimiento académico y las relaciones familiares. *Anales de Psicología*, 29(2), 491-500. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.2.124691>
- Hernández, S. (2010). *Metología de la Investigación*. McGraw-Hill.
- Lunenburg, F. (2011). Autoeficacia en espacio de trabajo: implicaciones para motivación y desarrollo. *International Journal of Management, Business, And Administration*. INFAD.
- Maslow, A. (2005). *El Managament Según Maslow: Una visión humanística para la empresa de hoy*. Editorial Paidas Ibérica
- McClellan, D. (1989). *Estudio de la motivación Humana*. Narcea.
- McClelland, D. (1953). *The achievement motive*. Ediciones Narcea
- Mosley, D. (2005). *Supervisión la práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajo y su motivación*. Thompson.
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Centro Editorial e Imprenta UNMSM.
- Newstrom, D. (2003). *Comportamiento Humano En El Trabajo*. Mcgraw-Hill Interamericana.
- Palma, S. (2006). *Construcción de una escala de clima laboral CL-SPC*. Fundación Universidad del Norte.

- Pereyra, G. (2018). Autoeficacia: una revisión aplicada a diversas áreas de la psicología. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 16(2), 299-325. Recuperado en 04 de septiembre de 2019, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000200004&lng=es&tlng=es.
- Prieto, L. (2007). *Autoeficacia del profesor universitario. Eficacia percibida y práctica docente*. Editorial Narcea S. A.
- Ramírez J. (2010). Efecto de los estilos de aprendizaje y la autoeficacia computacional sobre el desempeño en el foro electrónico. *Investigación y Postgrado*, 25(1), 145-168. Recuperado en 26 de abril de 2020, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872010000100008&lng=es&tlng=es.
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. McGraw Hill.
- Robbins, S. (2010). *Administracion*. Pearson.
- Sánchez, J. (2012). autoeficacia y apoyo social en la intención emprendedora. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1),511-520 Recuperado en 16 de marzo de 2020. ISSN: 0214-9877. de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832337056>
- Santivañez, C. (2011). La motivación como principio de la confianza para la incorporación de proyectos educativos. El caso particular de Bolivia. *Punto Cero*, 16(23), 52-59. Recuperado en 04 de septiembre de 2019, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762011000200008&lng=es&tlng=es.
- Salanova, M. (2005). *Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional*. Psicothema.

Soler, M. (2019). autoconfianza versus autoeficacia del traductor: propuesta terminológica y estado de la cuestión. *Cuadernos de traducción*, 39(2), 204-226. Epub September 09, 2019.<https://doi.org/10.5007/2175-7968.2019v39n2p204>

Stoner, J. (1996). *La Motivación*. Editorial Pearson.

Thomas, L. (1996). *Psicología Contemporánea*. Mc Graw Hill

Velásquez, A. (2009). autoeficacia: acercamientos y definiciones. *Psicogente*, 12(21),231-235.fecha de Recuperado en 10 de abril de 2020. ISSN: 0124-0137. de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497552353017>

Wehrich, H. (1999) *Administración, una perspectiva global*. Editorial Mc Graw Hill.

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO McCLELLAND

SEXO: F () M ()

EDAD:

En las páginas siguientes encontrará una serie de frases o preguntas seguidas de tres posibles respuestas. Marque con una equis (X) aquella respuesta que más se asemeje a la que usted daría.

1. En mi actividad principal me gusta rodearme de:

- a. Amigos
- b. Personas que conozcan el trabajo
- c. Personas influyentes

2. Las veces que más me divierto es cuando:

- a. Tengo una buena discusión
- b. Estoy conversando agradablemente
- c. Gano un juego en el que se necesita habilidad

3. Las veces que me he sentido más triste ha sido porque:

- a. Fracasé en alguna tarea que me había impuesto
- b. Tuve disgustos con familiares o amigos
- c. Creía haber perdido una discusión

4. Yo creo que el pecado de Adán fue debido a:

- a. Falta de voluntad y carácter
- b. Sus relaciones de afecto hacia Eva
- c. Falta de responsabilidad

5. Cuando intercambio ideas, ante todo:

- a. Controlo la discusión
- b. Escucho para mejorar mi punto de vista
- c. Evito llegar a herir a otra persona

6. En la vida yo:

- a. Haría amigos
- b. Lucharía
- c. Mandaría

7. Si tengo tres reuniones en el mismo día y sólo puedo

asistir a una de ellas, iría a:

- a. El cumpleaños de un amigo al que no quiero enojar
- b. Una reunión política en la cual puedo llegar a ser elegido
- c. Una conferencia útil para desempeñar mejor mi trabajo

8. Al ver un retrato donde hay dos personas que desconozco, imagino que son:

- a. Dos amigos
- b. Un jefe y un empleado
- c. Dos empresarios

9. Yo tengo más facilidad para:

- a. Ordenar o dirigir
- b. Hacer amigos
- c. Obtener resultados

10. El material que más me gusta por su apariencia es el:

- a. Oro
- b. Cobre
- c. Hierro

11. Cuando yo aprendo lo hago para:

- a. Defenderme en una discusión
- b. Tener recompensas posteriores
- c. Colaborar con los demás

12. Lo que más admiro de la gente es:

- a. Su confianza en si misma
- b. Su bondad y cooperación
- c. Que sepa escuchar

13. Yo tengo la tendencia a:

- a. No darme por vencido fácilmente
- b. Nunca demostrar que he sido vencido
- c. Ayudar al vencido

14. Yo admiro más a:

- a. Una enfermera
- b. Un negociante
- c. Un político

15. Por lo general soy más capaz de:

- a. Ser un buen líder
- b. Tener el trabajo al día
- c. Mantener buenas relaciones

16. En el colegio o escuela yo:

- a. Organizaba los juegos
- b. Competía para ganar

c. Jugaba únicamente con mis amigos

17. Para mí el sol significa:

a. Amor y vida

b. Dominio y poder

c. Actividad y energía

18. Cuando hago algo difícil, generalmente lo hago por:

a. El reto

b. Demostrar capacidad

c. Caer bien

19. Yo creo que la vida sirve para:

a. Vivir en paz y armonía

b. Ser una persona importante

c. Realizar algo

20. La mayor parte de mi vida la he dedicado a:

a. Aprovechar mejor el tiempo

b. Estar en compañías agradables

c. Luchar por adquirir posición

21. Las veces que practico algún juego o deporte me

preocupo más por:

a. Poder hacerlo como lo hace el mejor

b. Salir peleando con alguien

c. Poder derrotarlos a todos

22. Cuando acabo de cometer un error me siento incómodo porque:

a. Voy a perder influencia ante mis colegas

b. La demás gente se va a disgustar conmigo

c. El trabajo no me quedo como quería

23. Generalmente cuando estoy en grupo

a. Tomo las decisiones

b. Me adelanto a los acontecimientos

c. Me voy bien con la gente

24. Con frecuencia siento:

a. Rebote y náuseas

b. Malestar general

c. Que gozo de buena salud

25. El tiempo es para mí:

a. Un pájaro que vuela

- b. Una fuerza que domina
- c. Un lago en calma

26. En el colegio me sentía satisfecho cuando:

- a. Me comentaban el resultado de mis tareas
- b. Pegaba o insultaba a quien me ofendía
- c. Jugaba en los recreos con mis colegas

27. Cuando estoy con otras personas:

- a. Me es fácil pensar sobre qué hablar
- b. Me esfuerzo por hacer amigos
- c. Fácilmente influyo sobre lo que hablan

28. Creo que la gente generalmente

- a. Se preocupa por la forma como se sienten los demás
- b. Pretende que uno haga lo que ella quiere
- c. Prefiere saber los resultados de su trabajo

29. Una de las metas de mi vida es:

- a. Ganar el respeto de los demás
- b. Tener ayuda y cariño de alguien
- c. Ser alguien de mérito por su trabajo

30. Tengo grandes cualidades para:

- a. Convencer a la gente
- b. Agradar con buenos chistes
- c. Aventajar a otras personas

31. Lo que más deseo en mi vida es:

- a. Ser querido y aceptado por la gente
- b. Tener éxito en el mundo
- c. Ser una persona de influencia

32. La mujer ante todo debe ser:

- a. Cariñosa
- b. Respetuosa
- c. Independiente

33. En todas las acciones de la vida lo más importante es:

- a. Tener mucha dedicación y responsabilidad
- b. Tener mucho orden y control
- c. Evitar herir sentimientos ajenos

34. Al estudiar lo hago por:

- a. Obtener recompensa posterior

- b. Estar con otras personas
- c. Convencer más tarde a otros

35. Creo que la religión es más que todo:

- a. Una necesidad interna del hombre
- b. Un medio para armonizar la sociedad
- c. Una forma de controlar la gente

36. Al entrar a un sitio donde hay personas, de las cuales conozco tres, buscaría la compañía del:

- a. Negociante famoso
- b. Más amigable
- c. Que me admira

37. Si pudiera elegir mi compañero para un viaje, preferiría:

- a. Alguien a quien le pueda contar mis problemas íntimos
- b. Alguien a quien tenga que dar instrucciones
- c. Alguien con quien analizar mis opiniones

38. En la vida se consigue más por:

- a. Influencia
- b. Amabilidad
- c. Esfuerzo

39. A mí me gusta jugar:

- a. Contra personas hábiles
- b. Para estar con gente agradable
- c. Siempre y cuando gane

40. Cuando alguien me dice que soy incapaz de hacer algo:

- a. Me disgusta porque ven mi debilidad
- b. Me esfuerzo por hacer lo mejor
- c. Me siento herido

41. Yo disfrutaría más:

- a. Si tuviera autoridad sobre otros
- b. Si mantuviera buenas amistades
- c. Si hiciera planes a largo plazo

42. La moral sirve:

- a. Para la paz y unión entre la gente
- b. Para trabajar más efectivamente
- c. Para controlar a la gente

43. A mí me produce una emoción más fuerte la:

- a. Oscuridad

- b. Altura
- c. Velocidad

44. A menudo deseo que:

- a. La gente me apruebe
- b. Otras personas hagan lo que yo quiero
- c. Mis propósitos se logren

45. Si yo viajara lejos lo haría para:

- a. Conocer el mundo y salir de la rutina
- b. Visitar amigos y parientes
- c. Sentirme importante y poderoso

46. Uno debe estar orientado hacia:

- a. El futuro
- b. La amistad
- c. El poder

47. Lo que más le gusta a la gente es:

- a. Mandar
- b. Ayudar
- c. Tener éxito

48. Hago un trabajo en casa y daño lo que estoy haciendo, entonces:

- a. Busco un culpable
- b. Pido disculpas y explico
- c. Intento mejorarlo

49. En mi actividad lo que más me gusta es:

- a. Que me digan si lo hago bien
- b. Decir cómo se debe hacer
- c. Ayudar a mis compañeros

50. Me gustaría que la gente:

- a. Ayudara a quien lo necesite
- b. Fueran tan convincentes como yo
- c. Planeara sus actividades

51. La radio ha servido más para:

- a. Que la gente piense más y progrese
- b. Tener ratos de alegría y unión
- c. Que la gente aprenda a discutir

52. Cuando hago alguna cosa

- a. Nunca me arrepiento

- b. Me esfuerzo
- c. Me gusta hacerlo acompañado

53. Los buenos profesores

- a. Ponen metas de aprendizaje
- b. Dan trato cordial a sus alumnos
- c. Establecen controles estrictos

