

Motivación laboral según la jornada en los docentes de la Institución Educativa Técnico Upar en
Valledupar

Domínguez Chirino Camila Andrea

Universidad Popular Del Cesar

Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales

Programa de psicología

Valledupar, Cesar

2024

Motivación laboral según la jornada en los docentes de la Institución Educativa Técnico Upar en
Valledupar

Dominguez Chirino Camila Andrea

Irina Liceth Palacios Paternina

Asesora

Trabajo para optar título de psicología

Universidad Popular Del Cesar
Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales
Programa de psicología
Valledupar, Cesar
2024

Dedicatoria

Quiero dedicar esta tesis principalmente a Dios que ha sido mi guía y fortaleza en cada paso que he dado en este camino. Gracias por darme la sabiduría y la perseverancia necesaria para alcanzar mis metas.

A mis padres por su amor, esfuerzos y apoyo incondicional, que han sido la luz en mi camino. A mis hermanos y familia, por ser mi inspiración y pilar fundamental en mi vida. Sin su aliento y confianza en mí, nada de esto habría sido posible sin ustedes.

A mi amado, por ser mi compañero incondicional, por su paciencia y amor que me han dado la fuerza para superar cada obstáculo.

A mi querida abuela, que ya no está físicamente conmigo, pero creyó siempre en mí, incluso en mis momentos de duda. Siempre vivirás en mis recuerdos y en mi corazón. ¡Esto es tuyo mi Mita, el reflejo de tu amor está en cada detalle de este trabajo!

Esta tesis es el reflejo de su amor, apoyo y enseñanzas. Gracias a todos por ser parte fundamental de este logro.

Camila Andrea Dominguez Chirino

Agradecimiento

Con todo mi amor, quiero agradecerles a las hermanas que la Universidad me ha regalado; Dana y Gisela, por ser mi apoyo incondicional, por creer en mí en todo momento y por siempre tener palabras que me animaran a seguir adelante. Su amistad ha sido una luz en este viaje, soy muy afortunada por tenerlas a mi lado, son una curita para mi corazón.

A mis amigas, Carmen y Ana, gracias por acompañarme en esos momentos más desafiantes de todo este camino donde todo parecía estar muy nublado, pero que ustedes con su ayuda hicieron que todo fuera más claro. Gracias por no dejarme sola y luchar conmigo por mis sueños como uno suyo.

A mi jefa y amiga María Rosa, mi más sincero agradecimiento por todo el apoyo brindado durante este tiempo. Gracias por la confianza y empatía que me ha ofrecido todo este tiempo para poder lograr uno de mis más grandes sueños.

A mi profesora y guía Irina Liceth Palacios Paternina, eternamente agradecida por aventurarse en este viaje conmigo, por su dedicación, paciencia y compromiso. Por no dudar ni un segundo en mis capacidades y por compartir tantos conocimientos valiosos. Gracias por ser parte de mi formación académica y personal, llevo en mi corazón cada una de sus enseñanzas, que sin duda alguna harán distinguible mi ejercicio profesional.

Por último, quiero agradecerle al profesor Carlos Arturo Riveira Zuleta, por su generosidad y disposición para ayudarnos, sin usted no había sido posible culminar mi proyecto.

A todos ustedes, muchas gracias por ser parte importante de este logro, esta tesis no solo es un reflejo de mis esfuerzos, sino también del amor y el apoyo que he recibido de todos ustedes.

Camila Andrea Domínguez Chirino

Resumen

La motivación laboral es un factor imprescindible en las organizaciones, estando relacionada con el desempeño y la productividad del talento humano, por tanto, las organizaciones deben garantizar una serie de condiciones que favorezcan la motivación, entre estas se encuentra la aceptación e integración social, el reconocimiento social, autoestima y autoconcepto, autodesarrollo, poder y sentido de seguridad, en consecuencia se observa la necesidad de determinar la motivación laboral en la Institución educativa Técnico Upar en la ciudad de Valledupar, para este análisis se contó con la participación de 23 docentes de la jornada mañana y 23 de la jornada tarde, los participantes fueron seleccionados a través de un muestreo probabilístico de tipo censal, se evidencio que la muestra equivale equitativamente en sexo siendo el 50% mujeres y 50% hombres, en edades entre los 20 a 61 años.

De este modo, los datos obtenidos permiten comprobar que los docentes pertenecientes a la jornada mañana en la Institución Educativa Upar, obtienen un mayor puntaje en las dimensiones que componen la motivación laboral, en comparación a los docentes de la jornada tarde de esta misma institución, con respecto a la dimensión “poder” los resultados percentiles indican que estos docentes perciben mayor prestigio y éxito profesional.

Palabras clave: motivación laboral, docentes, desempeño, productividad.

Introducción

A lo largo de los años, diversos autores se han interesado por el estudio de la motivación laboral, los cuales coinciden en su mayoría por determinarlo como un aspecto esencial en el ámbito organizacional. De acuerdo con Fernández (1987), la motivación es el deseo que tienen los trabajadores de esforzarse para alcanzar determinadas metas de la organización, dependiendo esto de unos factores psicosociales que posibilitan la satisfacción de necesidades individuales de una manera integral.

Es por esto, que es considerada como un factor relevante en el desempeño y productividad de los trabajadores, puesto que inciden directamente en componentes que contribuyen en el buen funcionamiento de una organización. Es decir, que trabajar en la motivación laboral no solo tiene un beneficio para los empleados, sino que también tiene un impacto significativo en el rendimiento general de la empresa.

Ahora bien, el presente estudio investigativo sobre motivación laboral, consta de cuatro capítulos; en primer lugar, el capítulo uno que se refiere al problema general del trabajo, en el que se especifica la pregunta de investigación, los objetivos, la justificación y la línea de investigación. En segundo lugar, el capítulo dos que alude al marco teórico referencial, en el que se hace una revisión bibliográfica de las investigaciones relacionadas con la temática que se está estudiando, así mismo, se establecen las bases teóricas y legales que dan sustento a la investigación. En cuanto al capítulo tres, señala el marco metodológico en el que se menciona bajo que enfoque se está realizando la investigación, con que diseño y por medio de que instrumento. Por último, se hace referencia al capítulo cuatro, que hace énfasis a los resultados obtenidos, los cuales permiten sacar las conclusiones finales.

Tabla de contenido

Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Resumen	5
Introducción	6
Capítulo I. El Problema	11
Planteamiento del Problema	11
Pregunta de Investigación	15
Objetivos	15
Objetivo General	15
Objetivos Específicos	15
Justificación	15
Línea de Investigación	16
Capítulo II. Marco Teórico Referencial	18
Antecedentes de Investigación	18
Bases Teóricas	28
Motivación Laboral	28
Dimensiones de la Motivación Laboral	31
Bases Legales	34
Artículo 53	34

Decreto 1567 de 1998	35
Ley N° 909 de 2004.	35
Resolución 312 de 2013 expedida por el DAFP. Artículo 35.	35
Artículo 2.2.10.8.	35
Capítulo III. Marco Metodológico	37
Enfoque de la Investigación	37
Tipo de Investigación	37
Diseño de la Investigación	38
Población.....	38
Técnica e Instrumento De Recolección De Datos.....	39
Operacionalización de Variables	42
Consideraciones Éticas.....	51
Capítulo IV. Resultados de la Investigación	55
Análisis de los Datos	55
Perfil sociodemográfico	55
Resultados de la Escala de Motivaciones Psicosociales	57
Resultados de la Escala de Motivaciones Psicosociales por Jornada	67
Discusión de los Resultados	74
Conclusiones.....	77
Recomendaciones	80

Referencias Bibliográficas	82
Anexos	87
Apéndice A. Consentimiento informado	87
Apéndice B. Instrumento.....	89
Escala De Motivaciones Psicosociales.....	89
Apéndice C. Formulario.....	97
Apéndice D. Tablas de baremos en percentiles de la población total	97
Apéndice E. Tablas de baremos en percentiles de la población por jornada.....	102

Índice de tablas

Tabla 1 Ficha técnica de Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS	40
Tabla 2 Operacionalización.....	42
Tabla 3 Prueba de normalidad.....	66
Tabla 4 Dimensión Autoestima	97
Tabla 5 Dimensión Aceptación e integración social	98
Tabla 6 Dimensión de reconocimiento social	99
Tabla 7 Dimensión de Autodesarrollo.....	100
Tabla 8 Dimensión de Poder	101
Tabla 9 Dimensión Autoestima jornada mañana	102
Tabla 10 Dimensión Autoestima jornada tarde	103
Tabla 11 Dimensión Aceptación e integración social jornada mañana.....	104
Tabla 12 Dimensión Aceptación e integración social jornada tarde	105

Tabla 13 Dimensión de reconocimiento social jornada mañana.....	106
Tabla 14 Dimensión de reconocimiento social jornada tarde	107
Tabla 15 Dimensión de Autodesarrollo jornada mañana	108
Tabla 16 Dimensión de Autodesarrollo jornada tarde.....	109
Tabla 17 Dimensión de Poder jornada mañana.....	110
Tabla 18 Dimensión de Poder jornada tarde	111

Índice de figuras

Figura 1 Sexo de los docentes de la I.E Técnico Upar	55
Figura 2 Edad de los docentes de la I.E Técnico Upar	56
Figura 3 Distribución de los docentes de la I.E Técnico Upar por jornada	57
Figura 4 Resultados de la dimensión Autoestima	58
Figura 5 Resultados de la dimensión Aceptación e Integración	60
Figura 6 Resultados de la dimensión Reconocimiento Social	61
Figura 7 Resultados de la dimensión Autodesarrollo	63
Figura 8 Resultados de la dimensión Poder	65
Figura 9 Resultados de la dimensión Autoestima por jornada.....	67
Figura 10 Resultados de la dimensión Aceptación e Integración por jornada.....	68
Figura 11 Resultados de la dimensión Reconocimiento Social por jornada.....	70
Figura 12 Resultados de la dimensión Autodesarrollo por jornada	71
Figura 13 Resultados de la dimensión Poder por jornada.....	73

Capítulo I. El Problema

Planteamiento del Problema

A lo largo de los años, la motivación ha sido un tema relevante en los diferentes ámbitos de la vida humana, dado que se entiende como las razones que impulsan el comportamiento de las personas ante situaciones puntuales en el entorno en que se desenvuelven (Santrock, 2002). Es por esto que, para las organizaciones en la actualidad, es fundamental identificar los factores motivacionales que influyen en el desempeño y la productividad de los trabajadores. De estos depende su nivel de incentivo y, por lo tanto, su compromiso y eficacia.

Hoy en día, la motivación laboral de los empleados es un gran desafío para las instituciones, ya que no reconocen la importancia que esta tiene en su rendimiento. Esto impacta directamente en el funcionamiento de las organizaciones, afectando los resultados, la productividad y el crecimiento de la empresa. Por ello, las entidades afectadas deben transformar la motivación y convertirla en un pilar clave para la sostenibilidad y excelencia. Conforme, con lo planteado con Workplace de Zuckerberg (2020), un empleado motivado tiende a estar más alineado con la misión corporativa, lo que refuerza su compromiso, dado que no contar con trabajadores comprometidos puede representar una pérdida significativa en la productividad de la organización, con un costo estimado de 550 millones de dólares al año a nivel mundial, de acuerdo con estadísticas mundiales.

De esta manera, Forbes (2019) hace énfasis en que el trabajo debe ser significativo, es decir, que los colaboradores deben sentirse parte vital del funcionamiento de la institución. Para esto deben reconocer cómo pueden honrar sus valores y alcanzar logros personales a través del trabajo individual, que hace parte de un propósito general que contribuye a las metas colectivas y benefician a sus colegas y compañeros. Teniendo en cuenta estos aspectos, la motivación en

todos los colaboradores de la organización incrementará y traerá grandes beneficios que favorecerán a ambas partes.

Es importante destacar que, aunque este tema aún no recibe la atención que merece, ha captado el interés de los empleadores. Desde la globalización, se han producido cambios que han evidenciado los resultados innovadores del talento humano en las organizaciones, los cuales han provocado una transformación constante en el ámbito administrativo, lo que ha permitido la implementación de procesos innovadores en el entorno laboral, de forma que aporta diversas competencias que fortalecen la productividad y las actividades dentro de la organización. El proceso de innovación genera un ambiente creativo en el que surgen nuevas ideas y habilidades que motivan a los involucrados. Por esta razón, es una estrategia viable para lograr ese equilibrio entre la satisfacción personal y la corporativa (Saavedra et al., 2021).

En línea con lo anteriormente mencionado, un estudio internacional desarrollado en New York por Abhari et al., (2019), menciona la importancia de identificar la motivación de los actores en la empresa. Por medio de este se logró evidenciar que los factores motivacionales intrínsecos que más inciden en la motivación de los trabajadores son: las necesidades, deseos de la persona y el altruismo. En cuanto a los factores extrínsecos, se determinó que están asociados principalmente con recompensas externas como: apoyo económico, reputación, reconocimiento, status, imagen, autoestima.

Los resultados de este estudio, hicieron énfasis en que la naturaleza compleja de las motivaciones de los actores va dirigida hacia tres formas principales de participación en la economía colaborativa y proponen un modelo para perfilar a los actores en función de sus motivaciones. Se destacan en tres clases de actores sociales: creadores de ideas, colaboradores y redes, esto dependiendo de la motivación de cada trabajador la cual influye directamente en el

comportamiento laboral que este tiene dentro de la organización. Así mismo, los resultados indicaron que las ganancias financieras, el espíritu empresarial y el aprendizaje son aspectos relevantes para el trabajo colaborativo en la organización.

En cuanto al contexto nacional, la investigación realizada por Saavedra et al., (2021), sobre la motivación laboral en Colombia subraya que es una herramienta valiosa para el funcionamiento e innovación de las organizaciones. La cual se puede utilizar como una estrategia empresarial que ofrece beneficios como el crecimiento, una mayor adaptabilidad a los procesos tecnológicos, el logro de metas empresariales, un aumento en la productividad laboral y un rendimiento óptimo de los trabajadores.

Sin embargo, resaltan que en Colombia el análisis de la motivación laboral es escaso debido a la poca literatura que existe del tema. Así mismo, se identificó que la mayoría de estrategias motivacionales que se emplean a nivel organizacional son consideradas innovadoras dado que van enfocadas a necesidades generales como el tipo de liderazgo, la calidad de vida en el trabajo, la comunicación asertiva, el clima laboral, el trabajo en equipo, la infraestructura y la compensación salarial asociada a la calidad de vida.

No obstante, se logra observar una limitación en la innovación, debido a las costumbres tradicionalistas de la población y a los problemas sociales, culturales y económicos del país. Un estudio sobre motivación laboral realizado por Jimeno (2018) revela que, entre 2010 y 2018, se publicaron 56 artículos sobre el tema. De estos, 12 artículos correspondieron a 2014, mientras que en 2018 solo se publicaron 2, indicando un estancamiento en el enfoque hacia la motivación laboral.

Pese a que, no hay un avance significativo en literatura, los pocos de los que hay registro, se centran en manifestar nuevas perspectivas desde un enfoque más humano, en el que se ha empezado a reconocer el mérito de los empleados como un factor importante que impulsa el crecimiento de la empresa, a través del conocimiento, la experiencia, las habilidades, destrezas, valores y capacidades que aporta cada individuo (Pedraza, 2018).

Por tal razón en Colombia, la motivación laboral se ha convertido en un asunto de creciente interés social, avivándose desde diversos sectores. Esta inclinación ha ganado impulso debido a la conciencia sobre su importancia y su impacto en el desempeño y la productividad de los empleados en las organizaciones. Por otra parte, el elemento de la innovación ha resultado clave en el país para que, desde las entidades, se asocien procesos relacionados a la motivación de los trabajadores.

Referente al contexto local, se puede observar que Valledupar y los municipios del Cesar, carecen de refuerzos investigativos relacionados a la motivación laboral. Las pocas fuentes que se encuentran son tesis realizadas por estudiantes de la Universidad Popular del Cesar, a las cuales no todas las personas pueden tener acceso. Pese a que existe este pequeño registro de estudios de motivación laboral, no son estos suficientes, puesto que es limitada la información a la cual la población Valduparense puede acceder para tener conocimientos confiables y de carácter científico.

Teniendo presente lo anterior, resulta importante que la motivación laboral sea un tema visible en diferentes escenarios como el educativo, organizacional, entre otros. Cabe enfatizar, que una sociedad con organizaciones innovadoras, con excelencia y gran productividad, aporta crecimiento y sostenibilidad para toda una comunidad. Por lo tanto, se puede deducir que la

motivación laboral no solo brinda beneficios para la organización, si no para el trabajador en lo personal y para la sociedad en general.

Pregunta de Investigación

¿Cuáles son los niveles de motivación psicosocial según la jornada en los docentes de la Institución Educativa Técnico Upar en Valledupar?

Objetivos

Objetivo General

Determinar la motivación laboral según la jornada en los docentes de la Institución Educativa Técnico Upar en Valledupar.

Objetivos Específicos

- Caracterización sociodemográfica según el sexo, edad y jornada en los docentes de la Institución Educativa Técnico Upar en Valledupar.
- Identificar la aceptación, el reconocimiento social, la autoestima, el autodesarrollo y el poder en los docentes de la Institución Educativa Técnico Upar en Valledupar.
- Analizar la aceptación, el reconocimiento social, la autoestima, el autodesarrollo y el poder en la motivación laboral según la jornada en los docentes de la Institución Educativa Técnico Upar en Valledupar.

Justificación

La motivación laboral, es un aspecto indispensable en las organizaciones, dado que permite aportar innovación y bienestar, para los colaboradores y para la organización. Por lo tanto, es elemental que se promueva la relevancia de la motivación en el campo laboral, esto por medio de nuevos estudios e investigaciones. Es por esto, que resulta pertinente la ejecución de

esta investigación, puesto que de esta manera contribuye la sociedad en general con el aporte de una mayor evidencia de la temática y el reconocimiento de la importancia del talento humano hoy en día.

Así como también, conocer los beneficios que tiene para las organizaciones el que sus trabajadores se encuentren motivados. Esto permitirá, darle mayor amplitud al tema, despertando así interés por esta temática, posibilitando profundizar y determinar los aspectos que inciden en la motivación de los colaboradores, lo cual brinda resultados eficaces para las organizaciones.

Es relevante precisar, que la presente investigación realizada en la Institución Educativa Técnico Upar en Valledupar, es provechosa dado que permite identificar cuáles son los factores motivacionales de los trabajadores y cómo estos influyen en el comportamiento y rendimiento en la organización. Así mismo, les posibilita a los trabajadores reconocer una variedad de elementos fundamentales que contribuyen a la elaboración de estrategias y programas que promuevan su motivación y compromiso con la institución.

Del mismo modo, le proporciona a la institución información valiosa para construir un ambiente laboral más saludable, dinámico y productivo, lo que al mismo tiempo puede mejorar la calidad del trabajo y la rentabilidad de la empresa. Por último, favorece al registro de antecedentes locales y regionales que son muy escasos en Valledupar y los municipios del Cesar, proporcionando así fuentes investigativas confiables y de carácter científico, que favorecen la extensión del abordaje de la motivación laboral.

Línea de Investigación

Este trabajo se sitúa dentro de la línea de investigación denominada desarrollo sostenible del talento humano y las organizaciones, que forma parte del ámbito de la psicología

organizacional. Su objetivo es analizar la conducta, el comportamiento y las experiencias de las personas en el entorno laboral, considerando tanto perspectivas individuales como colectivas. La psicología organizacional busca elevar los niveles de desarrollo personal, productividad, eficiencia, desempeño y calidad, promoviendo la mejora continua entre empleados y directivos, así como abordar los problemas que surgen en el contexto laboral (Rondón, 2019).

Los temas principales a tratar de la psicología organizacional son: motivación laboral, satisfacción laboral, liderazgo y cultura organizacional. Es por esto, que ha sido esta la línea de investigación seleccionada para la ejecución de este trabajo, debido a que el propósito y el alcance del campo organizacional se adapta a los objetivos de este proyecto el cual está directamente relacionado con la motivación laboral.

Capítulo II. Marco Teórico Referencial

Antecedentes de Investigación

La motivación laboral se ha convertido en una variable de gran relevancia en los últimos años, dado el papel fundamental que desempeña el ser humano en las organizaciones. Esto ha llevado a la necesidad de realizar diversos estudios para comprender mejor este concepto y reconocer su importancia. En este sentido, se presenta una recopilación de investigaciones a nivel internacional, nacional y regional/local, con el fin de acercarse al tema e identificar aspectos generales de estudios previos que contribuyan significativamente a la presente investigación.

En primer lugar, Puma y Estrada (2020) realizaron un estudio en Perú titulado "La motivación laboral y el compromiso organizacional". El objetivo de esta investigación fue establecer la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y correlacional, y contó con la participación de 80 trabajadores, a quienes se les aplicaron el Cuestionario de Motivación y el Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Los autores destacaron que la mayoría de los empleados de la Corte mostraban un nivel de motivación laboral promedio (55%), mientras que un 37,5% tenía un nivel alto y un 7,5% un nivel bajo. También encontraron una fuerte correlación directa y significativa entre las dos variables analizadas, lo que sugiere que a medida que aumenta la motivación de los trabajadores, también se incrementa su compromiso con la organización.

Esta investigación y el presente estudio difieren en el tipo de metodología implementada, pero se asemejan en el enfoque metodológico y la variable necesaria para esta investigación que es la motivación. Además, con sus resultados realiza un aporte de gran importancia, ya que

permite evidenciar que, si un trabajador se encuentra motivado en su lugar de trabajo, el aporte que le dará a la organización será de gran beneficio.

En Perú, Acero (2021) realizó una investigación en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito para analizar la relación entre la motivación laboral y la calidad del servicio brindado por esta entidad financiera. Se llevó a cabo un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional, en el que participaron 80 trabajadores a quienes se les aplicó una encuesta autoadministrada previamente validada.

La variable de motivación laboral se examinó a través de las dimensiones de necesidad de poder, necesidad de logro y necesidad de afiliación. Entre los resultados, se encontró que la mayoría de los empleados mostraban una motivación laboral moderada (55,00%), seguida de una motivación óptima (27,5%) y una insuficiente (17,50%). En general, los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Cuzco presentaron una necesidad de poder moderada (62,50%), una necesidad de logro moderada (63,75%) y una necesidad de afiliación moderada (43,75%). Las dimensiones de logro y poder fueron las que más se destacaron, mientras que la necesidad de afiliación fue la que mostró un mayor nivel de insuficiencia.

El estudio mencionado y la investigación actual comparten un enfoque y metodología similares, aunque difieren en la variable de estudio, que en este caso es la calidad del servicio. No obstante, su contribución radica en los indicadores evaluados, que consideran aspectos psicosociales importantes para esta investigación.

En Costa Rica, Agüero et al. (2022) llevaron a cabo un estudio con el objetivo de analizar los factores psicosociales relacionados con el nivel de motivación de los colaboradores en una empresa agroindustrial. Para ello, utilizaron un enfoque cuantitativo, no experimental, con un

alcance descriptivo correlacional, y trabajaron con una muestra de 218 trabajadores a quienes se les aplicó el Cuestionario de Factores Psicosociales y Motivación Laboral, adaptado del CTM de Toro, así como el Cuestionario para medir la motivación y el desempeño laboral de Ayala y Pajuelo.

Los resultados indicaron que no se encontraron asociaciones significativas entre las condiciones internas y la motivación laboral. Sin embargo, la población evaluada consideró que estas condiciones son de alta importancia, con una prevalencia que supera el 65%; en general, el 90% de los participantes les otorgó un nivel elevado de relevancia. Además, se observó una relación negativa muy débil entre las condiciones de actitudes conductuales y la motivación laboral, lo que sugiere que las personas les dan una importancia media. Finalmente, se identificó una asociación positiva débil entre las condiciones externas y la motivación laboral, donde el 94% de la muestra consideró este factor fundamental, mientras que un 6% le asignó una importancia moderada.

Este estudio coincide con la investigación anterior en las variables consideradas para el análisis, pero se diferencia en la metodología utilizada. No obstante, aporta en términos de las dimensiones evaluadas en relación con la motivación laboral, las cuales serán relevantes en el instrumento que se aplicará en la presente investigación.

Dando cierre al contexto internacional, Campos et al., (2022) desarrollaron un trabajo investigativo en Perú titulado: “Motivación Laboral y Estrategias de Afrontamiento al Estrés en Docentes Universitarios” con el propósito central de realizar un análisis entre las dos variables mencionadas. Desde una metodología cuantitativa-correlacional, se tomó una muestra de 103 educadores quienes diligenciaron dos instrumentos psicométricos: Cuestionario de Motivación Laboral y Escala de Estrategia de Coping-modificada.

Dentro de los hallazgos más importantes (y enfocándose en la variable que se estudia en esta investigación) se encuentra que un 29% de los participantes se ubicaron en un nivel de motivación bajo, el 25% en un nivel alto, 15% muy alto, 18% presentaron un nivel medio de motivación y el 13% niveles bajos. Respecto a las dimensiones, un 24% de los docentes presentaron un nivel medio de motivación intrínseca y otro 25% muy bajo; un 50% de la población mostró niveles medios de motivación trascendental y el 38% niveles alto y muy alto, y en relación con la motivación extrínseca, un 44% se posicionó en niveles muy bajos.

El antecedente mencionado, junto con este trabajo de investigación comparten la línea de investigación de motivación laboral, sin embargo, difieren en cuanto a una variable de estudio (estrategias de afrontamiento), el enfoque y tipo de metodología implementada. Aun con esto, resulta un aporte importante para este estudio, puesto que establece niveles indicativos de motivación en una población similar a la que se utiliza en este tratado.

En continuación con la revisión bibliográfica dirigida a la búsqueda de las diversas formas de estudio alrededor de la variable de motivación laboral, es pertinente tener en cuenta las indagaciones que se han realizado a nivel nacional, con la finalidad de llevar una correcta línea de investigación, logrando apreciar cómo se ha abordado el tema de motivación en el país, y las diversas estrategias que se han implementado para su evaluación.

Primeramente, en la ciudad de Bogotá, Bernal (2020) llevó a cabo su tesis titulada “Relación entre Motivación Laboral y Proyecto de Vida en Empleados de un Colegio Público de Bogotá”, esto con el fin de establecer la posible correlación existente entre estas variables. Para ello, implementó una metodología con alcance descriptivo centrada en la implementación del Cuestionario de Motivación en el Trabajo, el cual fue aplicado a una muestra de 36 empleados.

Algunos de los resultados más pertinentes para esta investigación fueron que el 44% de los participantes obtuvieron un nivel relativamente alto de posibilidad de activación frente al factor de logro, el 66% se ubicó en este mismo nivel en relación con el factor de poder y el 58% de los docentes también obtuvo un nivel alto de activación respecto al factor de afiliación. En cuanto al factor de autorrealización, el 47% de los docentes obtuvieron un nivel normal o común de motivación y el 72% se ubicó en un nivel relativamente alto con posibilidad de activación frente al factor de reconocimiento.

Asimismo, en cuanto al factor dedicación a la tarea, el 44% de los docentes presentó un nivel normal o común de motivación, un 47% se posicionó en este mismo nivel frente al factor de aceptación a la autoridad y, por el contrario, el factor de aceptación a la norma se posicionó en un nivel de motivación relativamente alto con posibilidad de activación en un 61% de la muestra. Con relación a la Requisición, el 53% también se ubicó en este nivel relativamente alto de motivación, sin embargo, el factor de expectación se posicionó en un nivel de motivación normal o común en un 47%. Este mismo nivel se presenta en el factor de supervisión en un 53% de la población, contrario al factor Grupo de Trabajo, que se muestra como un factor motivacional relativamente alto en un 72% de la muestra.

En cuanto al Contenido del Trabajo, un 64% de la población lo percibe como un factor motivacional normal o común, contrario al factor Salario, el cual es visto por un 39% de la población como un factor relativamente alto con posibilidad de activación. La promoción, a su vez, obtuvo un nivel normal o común, en un 61% de los docentes que participaron en la investigación.

Aunque este antecedente difiere de la presente investigación al implementar un instrumento psicométrico diferente, se asemeja respecto a la metodología, la población y el

estudio de dimensiones a los factores de motivación psicosociales evaluados en este tratado, por lo que sus hallazgos son pertinentes a la hora de establecer una discusión entre los datos obtenidos.

Por su parte, Pórtela (2020) desarrolló una indagación en la ciudad de Bogotá, con el objetivo de realizar una exploración a la motivación de los empleados de una entidad comercial de alimentos. La investigación fue cuantitativa, de tipo exploratoria, por lo cual se implementó el instrumento Escala de Motivación Psicosocial (MPS), el cual fue diligenciado por los 24 trabajadores que constituyeron la muestra poblacional.

Al finalizar el proceso de recolección de datos, los autores descubrieron que las dos áreas evaluadas presentaron un nivel alto en cuanto a las expectativas y la ejecución, puesto que los colaboradores anticipaban la probabilidad de éxito en cada actividad, implementando un alto nivel de esfuerzo para alcanzar el triunfo, el entusiasmo y la satisfacción de recibir incentivos y/o recompensas produce una alta motivación en los participantes. En cuanto al nivel de incentivo, una de las áreas resaltó la necesidad de más reconocimiento verbal durante sus actividades.

La investigación anterior coincide con este proyecto en su enfoque metodológico, así como en la variable estudiada y el instrumento utilizado para la recolección de datos. Sin embargo, difiere en el diseño metodológico. En cuanto a su contribución, se consideran los resultados sobre los indicadores y dimensiones, ya que sirven de base para posibles inferencias.

Cadavid y Blandón (2020) realizaron un estudio en Medellín, con el objetivo de comprender la satisfacción, la motivación, la identificación, el reconocimiento, las condiciones de seguridad y la percepción de una muestra de 10 colaboradores del área administrativa

seleccionados al azar. El enfoque metodológico fue cuantitativo, con un diseño descriptivo y no experimental. Se utilizó una encuesta de elaboración propia que abarcó tres dimensiones teóricas.

Los resultados mostraron que el 80% de los aprendices se sentían muy satisfechos con sus prácticas en la empresa avícola, mientras que el 20% restante estaba satisfecho. En relación con la motivación y el reconocimiento, el 95% de los aprendices manifestó estar identificado con sus funciones, motivado y reconocido en su lugar de prácticas, destacando su sentido de pertenencia y cohesión dentro del grupo de trabajo.

Esta investigación coincide con el presente proyecto en el enfoque metodológico y el tipo de estudio con el que se realizó y se diferencia en los instrumentos con el que se evaluaron las variables de estudio. Sin embargo, su aporte es significativo ya que en los resultados se resalta la satisfacción laboral de los colaboradores con respecto al cumplimiento de sus necesidades y factores psicosociales.

Por otro lado, Torres et al. (2020), en la investigación llevada a cabo en Villavicencio, Colombia, analizaron los beneficios sociales ofrecidos por los hoteles Pymes para describir su impacto en la motivación laboral de los colaboradores. Utilizando una metodología cuantitativa de tipo descriptivo, aplicaron el instrumento MP06 del modelo de medición de procesos de gestión humana.

Los resultados permitieron a los autores concluir que, aunque la implementación de los beneficios sociales genera un efecto positivo, este no es lo suficientemente significativo para motivar a los colaboradores, ya que solo ofrecen un pequeño porcentaje de auxilios por encima de lo que exige la ley. Por lo tanto, se concluye que es crucial proporcionar apoyos sociales en

diversas áreas, como la salud, la educación y el ámbito económico, para lograr una motivación integral que estimule el desempeño laboral.

Aunque la variable estudiada no se centra directamente en este aspecto, los porcentajes presentados individualmente son significativos, ya que evidencian factores externos que pueden influir en la motivación y el rendimiento de los trabajadores. Además, la metodología utilizada en este estudio es similar a la que se aplicará aquí, lo que resalta su relevancia dentro de la línea investigativa.

Finalmente, Daza-Serrano (2021) llevó a cabo un estudio titulado “Análisis de las condiciones motivacionales y psicosociales y su incidencia sobre el desempeño del docente de una institución universitaria en Bogotá”. El objetivo de esta investigación fue comprender cómo las condiciones motivacionales y los riesgos psicosociales afectan el desempeño de los docentes universitarios. Se utilizó una metodología mixta, aplicando el Cuestionario de Motivación para el Trabajo, la Batería de Riesgos Psicosociales y una entrevista semiestructurada a una muestra de 10 colaboradores.

En cuanto a la variable estudiada, se encontró que el factor de reconocimiento (62) resultó ser el más significativo, ya que los docentes valoran que sus directivos reconozcan sus capacidades. Otro factor importante fue la afiliación (55,6), que refleja la relevancia de mantener buenas relaciones con los compañeros de trabajo. En cambio, el factor de autorrealización no resultó ser tan relevante para los docentes, lo que podría afectar su motivación si no se cumplen sus aspiraciones.

Esta investigación y el estudio actual difieren en tipo y enfoque metodológico, aunque coinciden en que la motivación es una variable esencial. Los resultados aportan información valiosa, ya que demuestran que un trabajador motivado tiende a estar más comprometido con la empresa, lo que se traduce en mayor productividad y eficiencia en su labor.

Con respecto a los antecedentes regionales y locales, las investigaciones sobre la variable de motivación laboral son escasa o muy antiguas, por lo que, en este apartado solo se hace mención de 1 antecedente local y 1 regional que sirven como referencia para el presente proyecto de investigación; se deja como reflexión el crear nuevas vías de investigación a nivel local sobre motivación en las organizaciones.

En primer lugar, se encuentra el estudio realizado por Baquero y Barahona (2021), desarrollaron la investigación: “Motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Manuel German Cuello del municipio de Chiriguaná Cesar”, con el objetivo de determinar la relación existente entre las variables mencionadas. A partir de una metodología cuantitativa, de tipo descriptiva correlacional, usaron una muestra censal de 50 docentes, a quienes se les aplicó el Cuestionario de Motivación Laboral y Cuestionario de Desempeño Laboral.

Con respecto a los resultados se muestra la frecuencia de respuestas obtenidas para el total de la escala, en sentido a esto, el 48% de los docentes encuestados estuvo de acuerdo con los enunciados de la escala, seguido del 29 que estuvo totalmente de acuerdo, a un 11% le fueron indiferentes las dimensiones evaluadas un 8% estuvo en desacuerdo con los enunciados y solo un 4% en total contesto estar totalmente en desacuerdo. Existiendo, de manera general, una motivación laboral de nivel alto.

Esta investigación se alinea con el presente trabajo en cuanto al tipo de estudio (descriptivo) utilizado, aunque difiere en los instrumentos empleados para evaluar las variables. Asimismo, su contribución es relevante, ya que los resultados destacan la variable de motivación laboral, lo que permite que los datos obtenidos sean útiles para formular inferencias.

En segundo lugar, se logró recopilar la tesis de Estrada y Pimienta (2022) desarrollada en la ciudad de Barranquilla, en la región Caribe, quienes tuvieron la intención de analizar los factores motivacionales que pueden llegar a incidir en el clima de una empresa de gestión y servicio empresarial. Por esta razón, su metodología se sustentó en un estudio de tipo descriptivo de campo, constituido por un total de 28 empleados de zonas administrativas, quienes respondieron a encuestas elaboradas por los propios autores.

Centrándose entonces en los hallazgos frente a la variable de motivación laboral, se encontró que los factores que mayor incidencia tienen en la motivación para un buen clima laboral son el salario, el reconocimiento dentro de la empresa y el trabajo en equipo, siendo el factor con mayor motivación la retribución económica en un 80% de la población y siguiéndole el reconocimiento en un 70%, considerándose los factores más importantes para la realización de las actividades laborales.

Estos datos obtenidos son pertinentes para esta investigación, puesto que establece los factores motivacionales que se perciben con mayor interés por parte de una muestra de empleados. Si bien el antecedente mencionado difiere en cuanto a las características de la población y el instrumento implementado, se asemeja respecto a la metodología y la línea de investigación asociada a los factores motivacionales presentes en muestra de trabajadores, por lo que se toma como un documento válido para su análisis y posterior discusión.

Bases Teóricas

La motivación laboral ha sido objeto de investigación para la gestión del talento en las organizaciones desde sus inicios, además de foco de análisis para el buen funcionamiento de la estructura organizacional. Por ello, esta variable ha sido evaluada y estudiada por diferentes autores en distintos contextos, creando una activa línea de investigación. Los conceptos y dimensiones que han sido más relevantes para la definición e interpretación de la motivación laboral durante muchos años se discutirán a continuación.

Motivación Laboral

Cuando se trata de motivación laboral, se puede entrever los desafíos que enfrentan las organizaciones hoy en día, tales como; mantener a los empleados satisfechos y motivados, es este uno de los principales problemas que muchas empresas no saben cómo enfrentar o qué estrategias implementar para lograr resultados superiores que traigan consigo beneficios de largo alcance a la organización. Los niveles de motivación están relacionados con muchos aspectos de la organización y, por lo tanto, deben analizarse desde diferentes perspectivas y métodos.

En primer lugar, Maslow (1943) planteó que la motivación está relacionada con las necesidades humanas y está ligada a una jerarquía, dado que los individuos siempre buscan mejores condiciones de vida y por supuesto, la satisfacción personal. A su vez, sustenta el deseo humano de satisfacer diversos tipos de necesidades, las cuales se dividen en 5 niveles de manera jerárquica.

Haciendo referencia a la definición de Maslow mencionada anteriormente, es importante aclarar que el autor destaca los factores que motivan a los individuos a satisfacer sus necesidades en cada etapa del desarrollo humano. Se centra en el crecimiento que se obtiene al ascender por una jerarquía hacia la autorrealización personal y profesional. En su pirámide, Abraham Maslow

organiza las necesidades humanas básicas de forma jerárquica, colocando las necesidades fundamentales en la base. Una vez que estas necesidades son satisfechas, emergen otros niveles superiores, culminando en un estado de armonía perfecta en la parte superior.

Por otro lado, Frederick Herzberg (1959) desarrolló una teoría de la motivación laboral centrada en el reconocimiento, señalando que la relación de un individuo con su trabajo es crucial y que su actitud hacia un empleo específico influye en su desempeño. Esta teoría subraya dos tipos de necesidades que afectan el comportamiento humano: las necesidades de motivación y las de higiene.

Al igual que Maslow, Herzberg usó su definición de motivación para señalar algunos de los factores necesarios para que las personas estén satisfechas en el trabajo. En este caso se refiere a factores de higiene, como los que están directamente relacionados con factores externos como la estabilidad laboral y la remuneración, y de igual manera se refiere a factores motivadores, que son los que conducen a la satisfacción de los empleados por factores internos, como el reconocimiento de logros. Finalmente, Herzberg concluyó que el desempeño y la satisfacción laboral aumentan cuando se brindan factores motivadores; cuando el trabajo exige lo mejor de sí mismos, significa más responsabilidad y ciertamente brinda realización y oportunidades para alcanzar las metas.

Por otra parte, Fernández (1987) abordó la teoría de la motivación laboral enfocándose en factores psicológicos y sociales. El autor describió la motivación psicosocial como un proceso complejo que incluye elementos subjetivos, tales como la condición, el deseo, las esperanzas, los estímulos y los objetivos, los cuales son fundamentales en el comportamiento humano.

De manera opuesta a los autores antes mencionados, Fernández afirma que la motivación laboral no se basa en factores claramente orientados a las necesidades del colaborador, sino en aspectos internos y externos; entonces es un proceso intermedio y dinámico que integra componentes subjetivos y objetivos que influyen en la dirección de la conducta y el aprendizaje.

Según lo indicado por Peña y Villon (2018), desde su perspectiva, se puede entender que la motivación laboral surge de la relación mutua de una persona con diversos factores estimulantes del ambiente laboral, lo que a su vez permite satisfacer las necesidades laborales. Así mismo, manifiestan que los trabajadores generan y sustentan comportamientos que benefician los resultados y metas de las organizaciones.

Así pues, desde la teoría de estos autores, la motivación laboral es considerada un factor que incide significativamente en los procesos laborales, puesto que, como lo mencionan ellos, surge debido a la relación mutua entre el empleado y los incentivos en el ambiente de trabajo, lo que permite el movimiento activo y el esfuerzo, realizar tareas de manera responsable con el fin de contribuir al logro de los objetivos fijados por la empresa u organización.

Desde esa perspectiva y considerando los enfoques establecidos por los diferentes autores, se fija posición en la variable motivación con el autor Fernández, pues el autor se centra en la línea de investigación llevada a cabo en el presente estudio, presentando una definición acertada acerca de qué es la motivación y como se evidencia la influencia de esta en el campo laboral. Así mismo, el autor plantea aspectos que son de relevancia a tener en cuenta para el instrumento implementado en esta investigación.

Dimensiones de la Motivación Laboral

Diversos autores definen la motivación utilizando teorías que tienen en cuenta determinadas necesidades o dimensiones del individuo para concretar la supervivencia y, como paso final, la autorrealización. Las dimensiones abordadas directa o indirectamente en este estudio serán demostradas utilizando la Escala de Motivación Psicosocial (MPS).

En primer lugar, Maslow (1943) planteó que la motivación se divide en 5 dimensiones o necesidades:

Necesidades fisiológicas: la categoría más simple de motivación, orientada a la supervivencia. Todos los humanos nacen con estas necesidades, estas son: alimento, agua, aire, etc.

Necesidades de seguridad: estas necesidades se centran en la seguridad financiera y un nivel de vida cómodo. Satisfacer estas necesidades está íntimamente relacionado con el dinero y es primordial para aquellos que carecieron de él en el pasado.

Necesidades de amor, afecto y pertenencia: están relacionadas con la interacción social; mide las emociones, la necesidad de identificación grupal y las relaciones positivas.

Necesidad de autoestima: hace referencia a la necesidad que tienen las persona de buscar un valor para sentirse importante y valioso.

Necesidad de autorrealización: considerada el nivel más alto de motivación humana. Se trata de la búsqueda del autodesarrollo y esforzarse por ser todo lo que quieres ser.

Por otro lado, la teoría de la motivación y la higiene de Herzberg (1959) sostiene que se deben considerar dos tipos de factores. Los factores de higiene se refieren al entorno laboral; su

presencia no genera motivación, pero su ausencia sí provoca insatisfacción. Se les denomina "de higiene" porque representan los requisitos mínimos necesarios. En contraste, los factores motivadores están vinculados a la tarea en sí. Aunque su ausencia no causa insatisfacción, su presencia puede llevar a un estado superior de realización personal, motivando a la persona a completar la tarea.

Herzberg y sus colegas separaron los factores que conducen a la satisfacción de los que conducen a la insatisfacción y evaluaron cada uno por separado. Así, los factores de buena higiene deben ser mínimos para realizar un trabajo que beneficie al trabajador en la medida de sus esfuerzos.

Por su parte, Fernández (1987) postula que la motivación debe entenderse en términos de seis factores y cinco componentes de la motivación psicosocial; respecto a estos factores, el autor postula lo siguiente:

Aceptación e integración social (As): Mide la necesidad de formar (varios tipos de) relaciones afectivas con los demás.

Reconocimiento social (Rs): Una persona busca la aprobación social y el respeto de los demás tanto por sus esfuerzos como por su valor personal. Tienden a buscar el prestigio personal y profesional.

Autoestima/Autoconcepto (Ac): Se refiere a la evaluación personal y la autoestima.

Autodesarrollo (Ad): Evalúa la necesidad y el deseo de una persona por desarrollar habilidades personales, emprender proyectos y fijar nuevas metas en su vida. Esto abarca motivos como el logro, la realización, la expresión creativa y el fomento de la iniciativa personal.

Poder (Po): Es la preocupación (a veces excesiva) por alcanzar el prestigio y el éxito profesional, mientras se buscan medios y condiciones para influir y liderar a los demás.

Seguridad (Se): Se refiere a la búsqueda de estabilidad psicológica basada en el entorno: familia, trabajo y sociedad.

Por lo tanto, estos factores se encuentran relacionados con los componentes que, desde la teoría de Fernández, brindan la medida de conducta motivacional:

Nivel de activación motivacional (Act), el cual se considera como un factor motivacional o acción activadora de la conducta.

Nivel de expectativa (Exp), que se sustenta en la anticipación cognitiva por parte del sujeto acerca de la posibilidad de alcanzar un éxito (o fracaso) en una determinada tarea.

Nivel de ejecución (Eje), que hace referencia a la cantidad de esfuerzo que un individuo pone en práctica para la consecución de unas metas.

Valor de los incentivos (Inc), el cual trata de la valoración atribuida a hechos, acciones y situaciones que pueden motivar la conducta.

Nivel de satisfacción (Sat), que se refiere al grado según el cual los incentivos corresponden a superar el nivel de aspiración que el individuo juzga justo o inadecuado.

Las dimensiones propuestas por Fernández representan los aspectos psicosociales que cualquier individuo necesita para lograr una motivación laboral adecuada. Su teoría abarca desde las necesidades básicas de supervivencia hasta las que son esenciales para el crecimiento profesional. Además, ha servido como fundamento para el desarrollo de la Escala de Motivación

Psicosocial (EMP), que es el principal instrumento de esta investigación, por lo que sus dimensiones serán evaluadas en una organización privada.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta las dimensiones de la variable de motivación reflejadas por los autores antes mencionados, en este caso, se fija posición nuevamente con el autor Fernández, ya que además de presentar una definición acorde a la investigación, sus dimensiones son la base del instrumento EMP, teniendo en cuenta en este estudio para su interpretación.

Bases Legales

Esta sección sustenta algunas de las bases legales que, desde este proyecto de investigación, y las organizaciones mismas, deben considerar para brindar a los colaboradores un lugar seguro donde se sientan cómodos y puedan beneficiarse profesional y organizacionalmente de la eficiencia de la empresa. Por lo tanto, es necesario partir de la Constitución Política de Colombia de 1991, que trata el tema de los trabajadores en varios artículos, siendo relevante para el caso el siguiente:

Artículo 53. El Congreso aprobará leyes laborales. La ley respectiva tendrá en cuenta al menos los siguientes principios básicos: igualdad de oportunidades de los trabajadores, salario mínimo por importancia y movilidad, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, estabilidad en el empleo, independencia de las prestaciones mínimas establecidas por la ley; el derecho al trabajo, facultades de transigir y conciliar derechos poco claros y controvertidos, de crear una situación más favorable para los trabajadores en caso de dudas sobre la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho.

También se deben tener en cuenta los siguientes estatutos y leyes:

Decreto 1567 de 1998. Impulsa la capacitación y el bienestar social de los servidores públicos. Este decreto establece la creación de programas que satisfacen las necesidades de los empleados y promueven su compromiso con la misión de la agencia.

Ley N° 909 de 2004. Se enfoca en mejorar la productividad y satisfacción de los trabajadores, exigiendo a las empresas cumplir con sus disposiciones para alcanzar los resultados institucionales deseados. Según esta ley, es esencial que existan programas que reconozcan a los empleados como la clave para el logro de los objetivos organizacionales, así como medidas que garanticen su seguridad física y emocional.

Conforme a los decretos y leyes anteriores, deben existir programas que consideran a los empleados como la principal fuente para el logro de las metas, requisitos y obligaciones de la empresa en materia de esfuerzo laboral que tanto los empleados como las organizaciones deben conocer. También aclara la seguridad física y emocional a la que deben adherirse las empresas para mantener a los empleados satisfechos en el trabajo.

Resolución 312 de 2013 expedida por el DAFP. Artículo 35. Resalta la importancia de los programas de incentivos como parte del Sistema de Estímulos. Estos programas deben crear condiciones favorables para el trabajo y premiar el desempeño sobresaliente, promoviendo así una cultura de calidad y productividad.

Artículo 2.2.10.8. Se centra en la importancia de los planes de incentivos como parte de los programas de bienestar social en las organizaciones. Su principal objetivo es reconocer y premiar el buen desempeño de los empleados, lo que a su vez fomenta una cultura laboral enfocada en la calidad y la productividad.

Los programas de estimulación son fundamentales dentro de la organización, puesto que estos planes permiten a los empleados mantener el entusiasmo y compromiso, mediante el desarrollo de sus funciones en la organización, permitiendo así que las entidades puedan alcanzar las metas organizacionales establecidas a corto y largo plazo.

Capítulo III. Marco Metodológico

Enfoque de la Investigación

La presente investigación se desarrolla bajo el enfoque metodológico cuantitativo, el cual de acuerdo con Alan y Cortez (2018), se cimienta en aspectos de tipo numérico para realizar investigaciones, análisis y comprobación de datos estadísticos. Una metodología que se orienta a la verificación deductiva de proposiciones planteadas en la investigación, a través de la construcción de hipótesis basadas en la relación de variables, las cuales son sometidas a una medición que permita su confirmación o refutación.

Teniendo en cuenta los postulados anteriores, es necesario resaltar que este proyecto de investigación se desarrolla con el propósito de indagar el constructo motivación laboral en docentes de diferentes jornadas en una institución educativa de bachillerato pública, por medio de la aplicación de un instrumento psicométrico que permita validar la información mediante un análisis estadístico que posibilite una generalización de los resultados a toda la población; además, este estudio sigue un proceso secuencial, por lo que se fundamenta la elección de la metodología cuantitativa como enfoque idóneo para el desarrollo de esta investigación.

Tipo de Investigación

Esta indagación se focaliza en la medición y descripción del constructo indagado, sin establecer ninguna relación entre otra variable, por lo tanto, se recolecta la información y se describe el nivel de motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Técnica Upar; por tanto, este tipo de investigación resulta el más pertinente para la ejecución de los resultados de este trabajo.

Las investigaciones de tipo descriptivas, según Hernández y Mendoza (2018), pretenden especificar las características, perfiles y propiedades de personas, comunidades, variables o cualquier otro fenómeno que se someta a un proceso de análisis. Es decir, los estudios de tipo descriptivo se desarrollan a partir de la medición, recolección de datos y caracterización de un concepto, dimensión o componente del fenómeno.

Diseño de la Investigación

Esta investigación se lleva a cabo utilizando un diseño no experimental. Según Ato et al. (2013), este tipo de estudio se distingue por la identificación de categorías, conceptos, variables, eventos, comunidades o contextos que surgen sin la intervención directa del investigador, lo que significa que no hay manipulación ni control sobre los sujetos o el entorno de investigación. En otras palabras, los fenómenos o eventos se observan tal como ocurren en un entorno natural y se analizan en ese contexto. Por lo tanto, el objetivo de este proyecto de investigación no es modificar ni interferir en la variable en cuestión, sino observar cómo se manifiesta en la población de estudio.

Población

La población es un concepto que refiere el conjunto limitado de elementos con características compartidas, las cuales resultan de interés para el desarrollo de un trabajo de investigación (Arias, 2006). Por consiguiente, la población está compuesta por un total de cuarenta y seis docentes en la Institución Educativa Técnico Upar, con veinte tres docentes cada jornada (mañana y tarde). El domicilio principal de su actividad se encuentra en la dirección; #23 - a, diagonal 19 #23126, Barrio Los Fundadores, en la ciudad de Valledupar, Cesar.

Esta población se define como finita porque, según Arias (2006), los universos de este tipo son iguales o inferiores a cien mil (100.000) unidades. Debido a que la población de estudio

está bien definida y limitada, la población se clasificó como accesible debido a su tamaño disminuido y su ubicación geográfica accesible. Una población finita es una población en la que se conoce el número de unidades contenidas.

Con respecto a la muestra, López (2004) la define como un subconjunto del universo o población en la que se realizará el estudio, el cual debe contener elementos representativos de la población para generar resultados a partir de sí mismo, teniendo en cuenta el margen de error que el universo puede derivar. De manera similar, Hernández et al. (2014) definen el muestreo como un método utilizado para seleccionar artículos de una muestra representativa que tiene un conjunto de reglas, procedimientos y criterios para seleccionar el número de artículos.

En línea con lo anteriormente mencionado, cabe mencionar que este trabajo se desarrolla con los docentes de la Institución Educativa Técnico Upar; una población que se constituye de un total de cuarenta y seis docentes, para este estudio es preciso establecer un tipo de muestreo censal, puesto que, se seleccionan el total de elementos disponibles del universo a evaluar.

Técnica e Instrumento De Recolección De Datos

En cuanto al instrumento elegido, la Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS) fue desarrollada por Fernández (1987). Su aplicación puede ser individual o grupal y toma entre 20 y 30 minutos. Su propósito es evaluar seis factores: aceptación e integración social, reconocimiento social, autoconcepto, autodesarrollo, poder y seguridad, así como cinco componentes de las motivaciones psicosociales en el ámbito laboral: nivel de activación motivacional, expectativas, ejecución, incentivos y satisfacción.

El instrumento se divide en tres partes: en la primera, se debe indicar si las afirmaciones son verdaderas (v) o falsas (f); en la segunda, se determina el grado de importancia que tiene cada aspecto para el individuo; y en la tercera, se evalúa el nivel de satisfacción del colaborador con su trabajo en relación con su vida personal.

No obstante, es necesario precisar que en la ejecución de este trabajo se tiene en cuenta la validación realizada por Velasco (2018), titulada: “Evidencias de validez de la escala de motivaciones psicosociales en colaboradores de los restaurantes del distrito de Trujillo”, en la cual se hace una reestructuración factorial en la que se elimina la dimensión de seguridad, debido a que los ítems que conforman su estructura interna son los mismos que miden la dimensión de autoestima y autoconcepto (Prieto y Delgado, 2010).

Tabla 1

Ficha técnica de Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS)

Nombre:	Escala de Motivaciones Psicosociales
Año:	1999
Autores:	José Luis Fernández Seara.
Objetivo:	Evaluar la motivación psicosocial en el ámbito laboral por medio de cinco componentes básicos y seis áreas motivacionales.
Tiempo:	Entre 20 y 30 minutos.
Descripción:	<p>La MPS es una completa prueba de evaluación de las motivaciones psicosociales orientada al ámbito laboral, que consta de 173 ítems en total. Se diseñó para evaluar el sistema motivacional del sujeto, proponiendo un modelo en que las motivaciones se conceptualizan como un sistema dinámico en el que se incluyen aspectos estructurados en cinco componentes básicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de activación y necesidad; • Valor del incentivo de cada sujeto; • Nivel de expectativa; • Nivel de ejecución; • Nivel de satisfacción.

Estos componentes se ponen de manifiesto en seis áreas motivacionales:

1. Aceptación e integración social,
2. Reconocimiento social,
3. Autoestima/autoconcepto,
4. Autodesarrollo,
5. Poder,
6. Seguridad.

Aplicación:	Individual y Colectiva.
Edad de la población:	Adultos
Categorías:	RRHH, motivación e intereses.
Referencia:	Fernández, J. (1999). <i>Escala de Motivaciones Psicosociales</i> . MPS. Manual Madrid España: TEA Ediciones.

Nota. Datos tomados de TEA Ediciones (1999).

Validez. Respecto a la evidencia de validez, se utilizó el análisis factorial exploratorio y convergente, en la que las cargas factoriales son superiores a .30, es decir, que cuenta con confiabilidad de .90 lo que significa que es adecuada (Velasco, 2018).

Confiabilidad. Para determinarla se emplearon inicialmente dos métodos: primero, la consistencia interna para evaluar la confiabilidad de la escala, y segundo, la correlación de dos mitades utilizando el método de Spearman-Brown. Sin embargo, Velasco (2018), en su estudio sobre la validez de la escala de motivaciones psicosociales, utilizó el coeficiente omega para verificar la confiabilidad por consistencia interna, aplicando un software estadístico, por medio del cual se estimó la fiabilidad con intervalos de confianza al 95%, considerando valores aceptables a partir de .70 y altos a partir de .90 (Campo y Oviedo, 2008).

Operacionalización de Variables

Tabla 2

Operacionalización

<i>Operacionalización de la motivación laboral</i>				
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración
Motivación laboral	Autoestima /Autoconcepto (Ac)	Nivel de activación	<p>6. Tener un puesto de trabajo fijo es muy importante para Ud. y/o su familia.</p> <p>16. Prefiere aceptar nuevas responsabilidades profesionales con gran riesgo, a trabajar con menos responsabilidad y riesgo.</p> <p>30. Sería más importante para Ud. trabajar en otra institución líder del sector educación.</p>	<p>1ª parte: Verdadero (V) Falso (F)</p>
		Nivel de expectativa	<p>36. Desearía tener un mejor ambiente físico y humano en su trabajo.</p> <p>46. Desearía que la organización y funcionamiento de su centro educativo fuesen más efectivas.</p> <p>57. Por sus méritos (conocimientos y valía), tiene asegurado el puesto que actualmente ocupa en su centro educativo.</p> <p>61. Desde el nivel profesional que ocupa puede llegar a alcanzar algún cargo de responsabilidad.</p> <p>63. Considera que la solvencia del sector o centro educativo le pondrá</p>	<p>2da parte: Normal (1) Mucho (2) Muchísimo (3)</p> <p>3ra parte: Alguno (1) Normal (2) Mucho (3) Muchísimo (4)</p>

Nivel de ejecución	<p>mantener en planilla un largo plazo de tiempo.</p> <p>67. En su centro de trabajo se puede lograr un buen ambiente laboral y de relaciones humanas.</p> <p>69. Teniendo o ganando más dinero se sentirá más seguro de sí mismo.</p> <p>82. Como persona puede lograr un status profesional y social adecuados.</p> <p>89. Ha conseguido un puesto de trabajo seguro en el sector o centro educativo.</p> <p>91. Su director(a) o subdirector(a) consideran que las decisiones tomadas por Ud. son generalmente las más adecuadas.</p> <p>95. Considera que tiene un trabajo bien remunerado.</p> <p>97. Sus jefes y superiores le reconocen su valía personal.</p> <p>101. Tienen en la actualidad un puesto de trabajo que le permite ofrecer alternativas y soluciones a los problemas del centro educativo.</p>
Nivel de incentivo	<p>128. Buen ambiente laboral.</p> <p>138. Retribución económica elevada.</p> <p>143. Condiciones físicas y ambientales agradables del trabajo.</p> <p>146. Adaptación física y normativa al trabajo.</p> <p>147. Solvencia, prestigio y organización del centro educativo.</p>

		Nivel de satisfacción	<p>148. Retribución económica actual.</p> <p>154. Moral de grupo o equipo de trabajo.</p> <p>160. Condiciones físicas y ambientales del trabajo.</p> <p>168. Status profesional y social.</p> <p>169. Puesto o cargo actual.</p> <p>170. Organización y funcionamiento de su centro educativo.</p>	
		Nivel de activación	<p>31. Considera imprescindible la ayuda de otras personas en los momentos difíciles.</p> <p>37. Una de las cosas más importantes en su vida es contar con buenos amigo(a)s.</p> <p>43. Siente a menudo la necesidad de ampliar el círculo de sus amistades.</p> <p>47. Le gusta que sus compañeros de trabajo cuenten con Ud. ante problemas importantes o difíciles o de otro tipo de actividades.</p> <p>90. Se esfuerza por ganarse la confianza y aprecio de sus compañeros, amigos y otras personas.</p> <p>96. En general, en los momentos difíciles de su vida, siente el respaldo de las personas allegadas.</p>	<p>1ª parte: Verdadero (V) Falso (F)</p> <p>2da parte: Normal (1) Mucho (2) Muchísimo (3)</p> <p>3ra parte: Alguno (1) Normal (2) Mucho (3) Muchísimo (4)</p>
Motivación laboral	Aceptación e integración (As)	Nivel de ejecución	<p>108. Sus relaciones de amistad en la actualidad, son altamente positivas.</p> <p>114. Sus relaciones afectivas en el ámbito son estables y satisfactorias.</p>	

			127. Participación en la toma de decisiones.	
			128. Buen ambiente laboral.	
		Nivel de incentivo	129. Aprecio y consideración del director o superiores.	
			130. Aprecio y consideración de sus compañeros.	
			131. Aprecio y consideración de sus subordinados.	
			132. Relaciones afectivas estables.	
			154. Moral de grupo o equipo de trabajo.	
		Nivel de satisfacción	161. Relaciones con sus compañeros.	
			162. Relaciones con sus amigos.	
			172. Relaciones afectivas de pareja.	
			173. Relaciones positivas con los hijos.	
			2. Necesita ocupar algún cargo de alta responsabilidad para poner a prueba su valía profesional.	1ª parte: Verdadero (V) Falso (F)
			8. Le gusta que le pidan opinión en los asuntos relativos a su actividad profesional.	2da parte: Normal (1) Mucho (2) Muchísimo (3)
Motivación laboral	Reconocimiento (Rs)	Nivel de activación	32. Generalmente tiende a ocupar un primer plano y a destacar sobre los demás.	3ra parte: Alguno (1) Normal (2) Mucho (3) Muchísimo (4)
			38. Desearía tener la oportunidad de ofrecer alternativas y soluciones para demostrar su formación y preparación profesional.	
			44. Busca que la gente hable bien de Ud. y/o de su trabajo.	

	<p>48. Es Ud. de esas personas que luchan en la búsqueda de una mayor promoción profesional y ascenso social.</p> <p>53. La mayoría de sus compañeros le aceptarían como coordinador o supervisor en alguna tarea importante.</p> <p>59. Piensa que los demás le aceptan tal como es.</p> <p>65. Cree que la dirección de su centro educativo le elegiría entre otros candidatos para un puesto de mayor responsabilidad.</p> <p>71. Si Ud. ocupase un cargo directivo podría demostrar a los demás su valía profesional.</p> <p>82. Como persona puede lograr un status profesional y social adecuados.</p> <p>85. Sus compañeros de trabajo tienen una opinión positiva de Ud.</p>
Nivel de expectativa	<p>91. Su director(a) o subdirector(a) consideran que las decisiones tomadas por Ud. son generalmente las más adecuadas.</p> <p>127. Participación en la toma de decisiones.</p> <p>129. Aprecio y consideración del director o superiores.</p>
Nivel de ejecución	<p>130. Aprecio y consideración de sus compañeros.</p> <p>131. Aprecio y consideración de sus subordinados.</p> <p>133. Cargo o puesto de gran responsabilidad</p> <p>134. Valía profesional.</p>
Nivel de incentivo	

			<p>135. Status profesional y social alto.</p> <p>136. Posibilidades de promoción y ascenso profesional.</p> <p>140. Oportunidades de formación y desarrollo profesional.</p> <p>144. Dirigir y supervisar.</p> <p>149. Trabajo altamente especializado.</p> <p>155. Participación y la toma de decisiones.</p> <p>158. Tareas y funciones que realiza actualmente.</p> <p>163. Formación y desarrollo profesional.</p> <p>164. Promoción y ascenso personal en su centro educativo.</p> <p>165. Valía profesional.</p> <p>166. Éxitos profesionales alcanzados.</p> <p>168. Status profesional y social.</p> <p>169. Puesto o cargo actual.</p> <p>171. Opinión de los demás acerca de Ud.</p>	
		Nivel de satisfacción	<p>2. Necesita ocupar algún cargo de alta responsabilidad para poner a prueba su valía profesional.</p> <p>4. En general, tiene un gran interés por ampliar conocimientos relacionados con su trabajo.</p> <p>28. Preferiría un trabajo bien remunerado a uno interesante y creativo.</p> <p>34. Debe proponerse nuevas metas para llegar a ser lo que Ud. desearía ser.</p> <p>40. Frecuentemente siente la necesidad de cambiar las</p>	<p>1ª parte: Verdadero (V) Falso (F)</p> <p>2da parte: Normal (1) Mucho (2) Muchísimo (3)</p> <p>3ra parte: Alguno (1) Normal (2) Mucho (3) Muchísimo (4)</p>
Motivación laboral	Autodesarrollo (Ad)	Nivel de activación		

	condiciones actuales de su vida.
	61. Desde el nivel profesional que ocupa puede llegar a alcanzar algún cargo de responsabilidad.
Nivel de expectativa	67. En su centro de trabajo se puede lograr un buen ambiente laboral y de relaciones humanas.
	78. Cree que su centro educativo le onecerá la posibilidad de participar en la toma de decisiones.
	82. Como persona puede lograr un status profesional y social adecuados.
	93. Generalmente dedica gran parte de su tiempo libre en actividades complementarias a su trabajo.
Nivel de ejecución	105. Su trabajo le enriquece personal y profesionalmente.
	111. Es Ud. una persona a la que le gusta empezar muchas cosas, pero acaba muy pocas.
	127. Participación en la toma de decisiones.
	128. Buen ambiente laboral.
	133. Cargo o puesto de gran responsabilidad
Nivel de incentivo	134. Valía profesional.
	135. Status profesional y social alto.
	136. Posibilidades de promoción y ascenso profesional.
	137. Independencia y autonomía en el trabajo.
	139. Éxito profesional.

			<p>140. Oportunidades de formación y desarrollo profesional.</p> <p>141. Innovación científica en el centro educativo.</p> <p>142. Desarrollo de la propia iniciativa y trabajo creativo.</p> <p>143. Condiciones físicas y ambientales agradables del trabajo.</p> <p>149. Trabajo altamente especializado.</p> <p>151. Nivel de independencia en el desempeño de su trabajo</p> <p>155. Participación y la toma de decisiones.</p> <p>157. Desarrollo de la propia iniciativa.</p> <p>158. Tareas y funciones que realiza actualmente.</p> <p>163. Formación y desarrollo profesional.</p> <p>164. Promoción y ascenso personal en su centro educativo.</p> <p>165. Valía profesional.</p> <p>166. Éxitos profesionales alcanzados.</p> <p>168. Status profesional y social.</p> <p>29. Desearía ocupar algún cargo importante con el fin de lograr una posición social más alta.</p> <p>35. Es Ud. una persona que está dispuesta a lodo para conseguir lo que se propone.</p> <p>41. En general, le gusta influir en los proyectos y decisiones de los demás.</p> <p>45. Le gustaría dirigir y/o supervisar el trabajo de otras personas.</p>
		Nivel de satisfacción	
Motivación laboral	Poder	Nivel de activación	

	61. Desde el nivel profesional que ocupa puede llegar a alcanzar algún cargo de responsabilidad.
Nivel de expectativa	78. Cree que su centro educativo le onecerá la posibilidad de participar en la toma de decisiones. 82. Como persona puede lograr un status profesional y social adecuados. 88. Es constante en la búsqueda de medios para ascender de nivel o categoría profesional.
Nivel de ejecución	94. Ha realizado en su vida grandes proyectos. 127. Participación en la toma de decisiones. 133. Cargo o puesto de gran responsabilidad
Nivel de incentivo	135. Status profesional y social alto. 138. Retribución económica elevada. 144. Dirigir y supervisar. 145. Influencias y poder en el centro educativo. 148. Retribución económica actual. 152. Influencia y poder en su centro educativo.
Nivel de satisfacción	153. Dirigir y supervisar a oíros. 166. Éxitos profesionales alcanzados. 168. Status profesional y social.

Nota. Datos tomados de las Evidencias de validez de la escala de motivaciones psicosociales en colaboradores de los restaurantes del distrito de Trujillo (2028).

Consideraciones Éticas

Para la ejecución del presente proyecto de investigación, es necesario regirse por lo establecido en la ley 1090 de 2006 que reglamenta el Código Deontológico y Bioético del ejercicio profesional del psicólogo. En esta ley en el Artículo 1. se establece la relevancia de realizar investigaciones basadas en la responsabilidad y ética del profesional, con la finalidad de generar conocimientos que aporten a los individuos, grupos y organizaciones de la sociedad, para mejorar su bienestar, desarrollo y calidad de vida. Así como también, velar por la integridad y proteger el bienestar de las personas que participan en la investigación.

Es fundamental, que los participantes de la investigación tengan la garantía de que la información proporcionada, será tratada de forma confidencial y no será compartida sin su consentimiento. Por ello, el psicólogo debe mostrar que su práctica es ejercida desde la ética, brindándoles así seguridad y confianza a los participantes, asegurándoles que estarán protegidos de cualquier tipo de daño o abuso en contra de su integridad. Así mismo, debe asegurar que su práctica es transparente y coherente.

Es por esto que, para cumplir con los objetivos propuestos de esta investigación, se requiere tener en cuenta el principio de confidencialidad y el consentimiento informado, al momento de aplicar el instrumento que permitirá conocer los niveles de motivación laboral en la organización.

El principio de confidencialidad es una de las principales responsabilidades éticas y legales del psicólogo, destacando la necesidad de proteger los datos y la información recopilada de los participantes en la investigación. Según lo establecido en el Artículo 10 de la legislación vigente, el psicólogo tiene el deber de respetar los principios y valores que fundamentan las normas éticas de su profesión, así como garantizar el respeto por los derechos humanos.

Por otra parte, el consentimiento informado es un documento que será suministrado a los participantes de la investigación ante de realizar las diferentes técnicas o pruebas de evaluación. En este escrito se encuentra detallada toda la información relacionada a la prueba que se utilizará y se solicita la autorización del participante para el análisis y utilización de los resultados. Con el consentimiento informado, se busca darle cumplimiento al principio del bienestar del usuario, responsabilidad, estándares morales y legales, confidencialidad, entre otros más, que tienen el objetivo principal de respetar los derechos del participante y dar a conocer toda la información y responsabilidad que con lleva la investigación.

Capítulo IV. Resultados de la Investigación

Análisis de los Datos

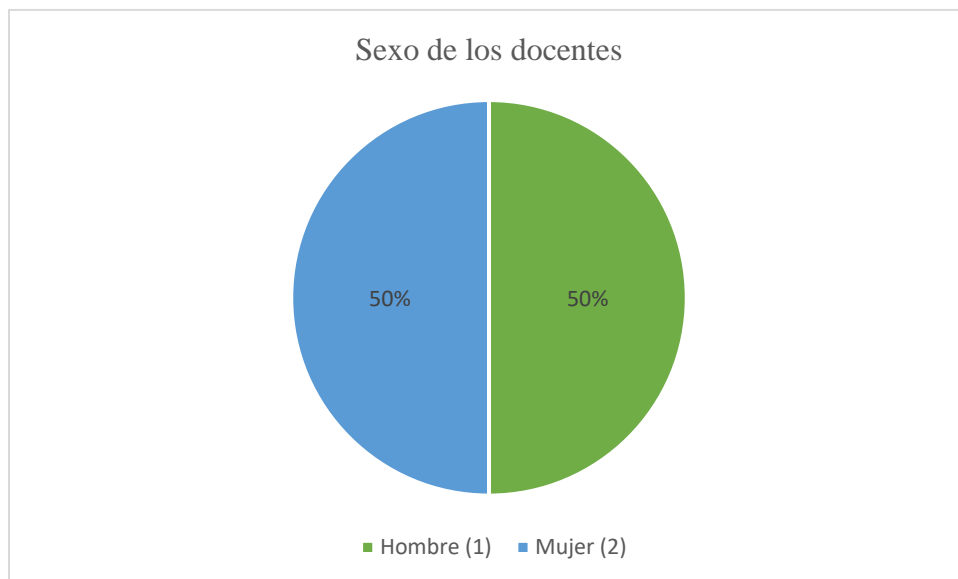
Los resultados de esta investigación se obtuvieron mediante la aplicación de la Escala de Motivaciones Psicosociales a la población docente de una institución educativa de Valledupar. En la primera parte, se encontrará su perfil sociodemográfico, organizado por jornada y sus respectivas gráficas; en la segunda parte, se presentará el análisis de los hallazgos correspondientes a la prueba utilizada, a través de la interpretación de los datos recopilados.

Perfil sociodemográfico

A continuación, se hará presentación de las principales características sociodemográficas de los docentes que participaron en la presente investigación.

Figura 1

Sexo de los docentes de la I.E Técnico Upar



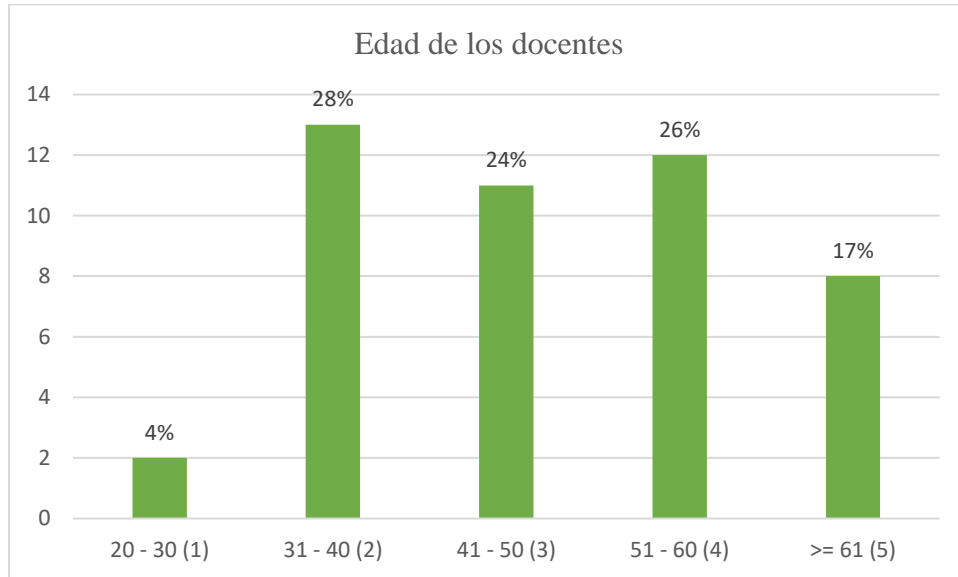
Nota. La figura muestra el porcentaje de hombres y mujeres que participaron en la investigación.

Fuente: Elaboración propia (2024).

Con relación a la variable sexo, se puede apreciar en la figura 1 que la muestra seleccionada es equitativa, dado que el 50% son mujeres y el 50% restante son hombres.

Figura 2

Edad de los docentes de la I.E Técnico Upar

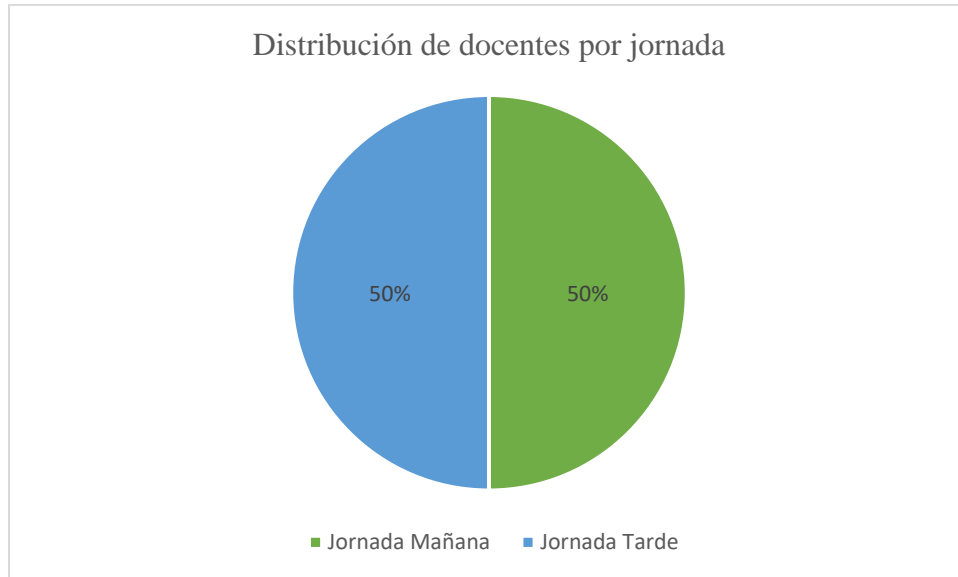


Nota. La figura muestra el rango de edad en el que se encuentran los docentes que participaron en la investigación. Fuente: Elaboración propia (2024).

La **figura 2** presenta la distribución por edades del personal de la institución, encontrándose que un 28% de la muestra se ubica entre los 31 y 40 años, un 26% tiene entre 51 y 60 años, un 24% se posiciona en las edades correspondientes a los 51 y 60 años, un 17% tiene más de 61 años y un 4% restante de la muestra tiene entre 20 y 30 años.

Figura 3

Distribución de los docentes de la I.E Técnico Upar por jornada



Nota. La figura muestra el porcentaje de docentes que laboran en las jornadas mañana y tarde de la Institución Educativa Técnico Upar. Fuente: Elaboración propia (2024).

En cuanto a la distribución por jornada de los participantes, la **figura 3** permite observar que existe una ecuanimidad en la muestra, puesto que el 50% de los docentes laboran en la jornada de la mañana y el otro 50% en la jornada de la tarde.

Resultados de la Escala de Motivaciones Psicosociales

Posteriormente se describirán los resultados generales por dimensión de la Escala de Motivaciones Psicosociales, con el propósito de establecer los factores motivacionales que, a nivel global, son más considerados por parte de la muestra (Ver en anexos en el Apéndice D. Tablas de baremos en percentiles de la población total).

En primer lugar, los resultados en la dimensión Autoestima, se obtuvieron a partir del cálculo de la media por indicador, teniendo en cuenta que cada factor posee rangos de puntuación diferentes:

Activación: puntuación mínima (5) y puntuación máxima (9).

Expectativa: puntuación mínima (6) y puntuación máxima (10).

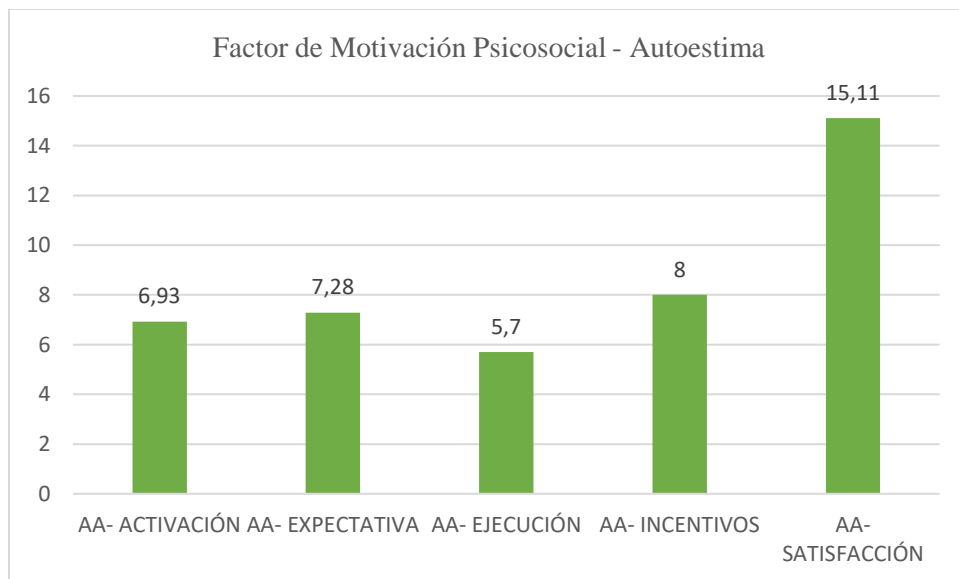
Ejecución: puntuación mínima (5) y puntuación máxima (10).

Incentivos: puntuación mínima (5) y puntuación máxima (12).

Satisfacción: puntuación mínima (9) y puntuación máxima (23).

Figura 4

Resultados de la dimensión Autoestima



Nota. La figura muestra los resultados generales de la muestra en la dimensión Autoestima.

Fuente: Elaboración propia (2024).

Como se puede observar en la **figura 4**, la dimensión Autoestima presenta una media de activación motivacional de 6,93, lo que quiere decir que, de manera general, la muestra no suele estar consciente de su autoimagen y, por ende, no perciben su autoestima como un factor que los impulsa a mejorar. Respecto a la expectativa, se puede apreciar que se obtuvo una media también de 7,28. Esto significa que los docentes no suelen percibir la autoestima como factor que influye en su trabajo. En relación con el nivel de ejecución, los docentes obtuvieron una media de 5,70, lo que infiere que la muestra no suele esforzarse por la mejoría de su autoimagen en el contexto laboral. Asimismo, en el factor de incentivo, la muestra presenta una media de 8,00, lo que demuestra que los docentes le dan baja valoración a las atribuciones o recompensas que pueden obtener al mejorar su autoestima. En cuanto al nivel de satisfacción, los docentes obtuvieron una media de 15,11, lo que significa que los docentes de manera general suelen percibir los incentivos como algo para llegar a superar el nivel de aspiración, en este caso, la mejora de su autoestima.

Por su parte, los resultados en la dimensión Aceptación e Integración, se obtuvieron a partir del cálculo de la media por indicador, teniendo en cuenta que cada factor posee rangos de puntuación diferentes:

Activación: puntuación mínima (4) y puntuación máxima (8).

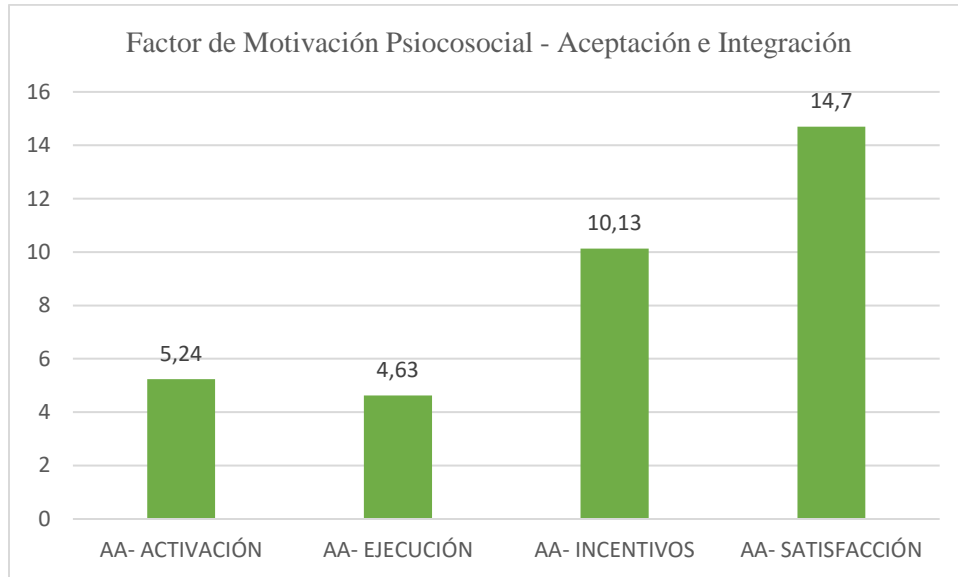
Ejecución: puntuación mínima (0) y puntuación máxima (8).

Incentivos: puntuación mínima (6) y puntuación máxima (16).

Satisfacción: puntuación mínima (9) y puntuación máxima (19).

Figura 5

Resultados de la dimensión Aceptación e Integración



Nota. La figura muestra los resultados generales de la muestra en la dimensión Aceptación e Integración. Fuente: Elaboración propia (2024).

En la **figura 5**, la dimensión Aceptación e Integración presenta una media de activación motivacional de 5,24, lo cual refleja de manera general que la muestra no suele estar motivada o interesarse por pertenecer o ser parte del grupo. En relación con el nivel de ejecución, los docentes obtuvieron una media de 4,63, esto significa que los participantes no suelen anticipar la posibilidad de la aceptación e integración como factor que contribuye al alcance del éxito en una determinada tarea. Asimismo, en el factor de incentivo, la muestra presenta una media de 10,13, lo que demuestra que los docentes le dan baja valoración a las atribuciones o recompensas que pueden obtener al integrarse o ser aceptados por sus compañeros de trabajo. En cuanto al nivel de satisfacción, los docentes obtuvieron una media de 14,7, lo que evidencia que los docentes perciben en mayor medida incentivos suficientes para llegar a superar su nivel de aspiración respecto a integrarse y ser aceptado por su equipo de trabajo.

Los resultados en la dimensión Reconocimiento Social, se obtuvieron a partir del cálculo de la media por indicador, teniendo en cuenta que cada factor posee rangos de puntuación diferentes:

Activación: puntuación mínima (7) y puntuación máxima (12).

Expectativas: puntuación mínima (5) y puntuación máxima (9).

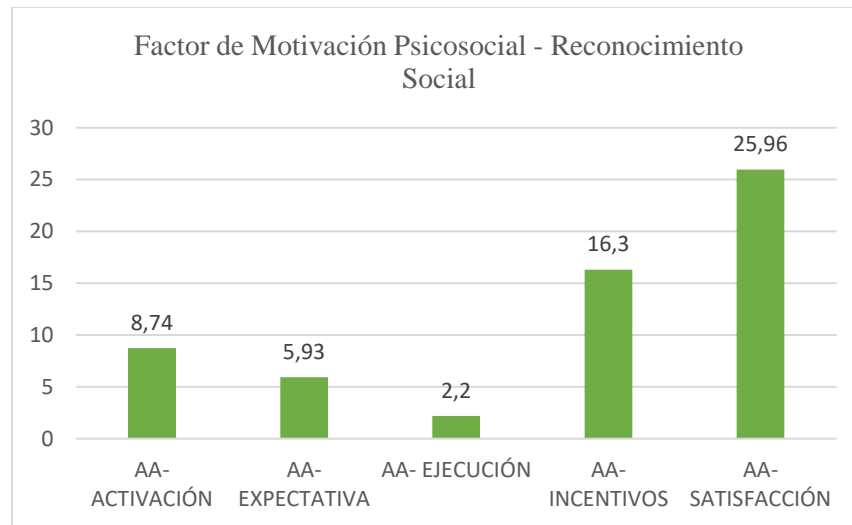
Ejecución: puntuación mínima (2) y puntuación máxima (4).

Incentivos: puntuación mínima (10) y puntuación máxima (25).

Satisfacción: puntuación mínima (18) y puntuación máxima (38).

Figura 6

Resultados de la dimensión Reconocimiento Social



Nota. La figura muestra los resultados generales de la muestra en la dimensión Reconocimiento Social. Fuente: Elaboración propia (2024).

Como se observa en la **figura 6**, la dimensión Reconocimiento presenta una media de activación motivacional de 8,74 a nivel general, lo que significa que la muestra no suele percibir

el reconocimiento social como un factor que active su conducta. Con respecto a la expectativa, se puede apreciar que se obtuvo una media de 5,93, esto demuestra que los docentes no suelen percibir el reconocimiento como factor que puede posibilitar el alcance del éxito o el fracaso en una determinada tarea. En relación con el nivel de ejecución, se obtuvo una media de 2,2, lo que permite inferir que la muestra sí se esfuerza por ser reconocidos en su entorno laboral.

Asimismo, en el factor de incentivo, la muestra presenta una media de 16,3, esto refleja que los docentes sí suelen valorar las atribuciones o recompensas que pueden obtener al ser reconocidos dentro de la institución. En cuanto al nivel de satisfacción, los docentes obtuvieron una media de 25,96, lo que quiere decir que los docentes suelen percibir el reconocimiento social como incentivo suficiente para superar sus niveles de aspiración.

Los resultados en la dimensión Autodesarrollo, se obtuvieron a partir del cálculo de la media por indicador, teniendo en cuenta que cada factor posee rangos de puntuación diferentes:

Activación: puntuación mínima (6) y puntuación máxima (10).

Expectativa: puntuación mínima (5) y puntuación máxima (9).

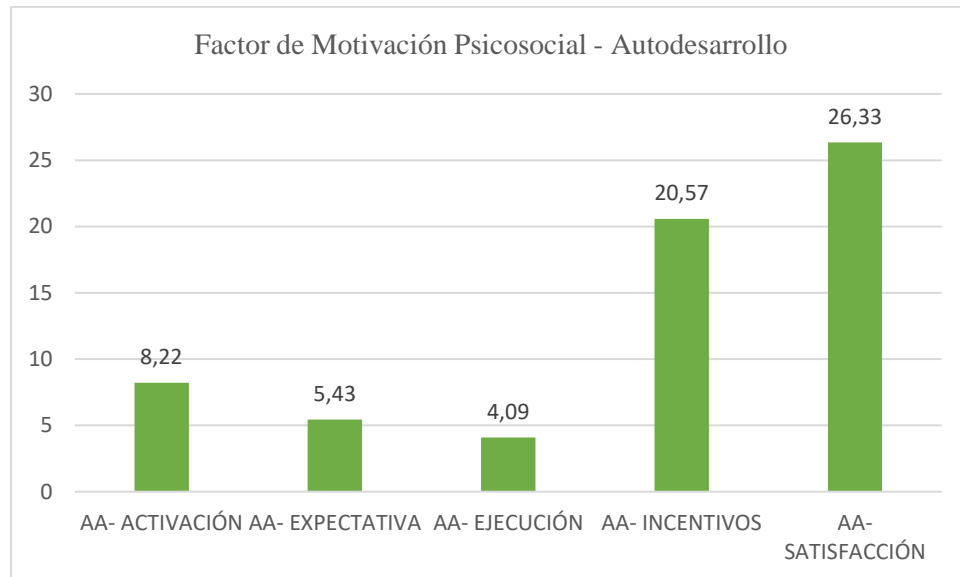
Ejecución: puntuación mínima (3) y puntuación máxima (6).

Incentivos: puntuación mínima (12) y puntuación máxima (31).

Satisfacción: puntuación mínima (18) y puntuación máxima (38).

Figura 7

Resultados de la dimensión Autodesarrollo



Nota. La figura muestra los resultados generales de la muestra en la dimensión Autodesarrollo.

Fuente: Elaboración propia (2024).

La **figura 7**, muestra los resultados de la dimensión Autodesarrollo, la cual presenta una media de activación motivacional de 8,22, lo que significa que los docentes suelen percibir en mayor medida el autodesarrollo como un factor que motive su conducta. Con respecto a la expectativa, se puede notar que se obtuvo una media de 5,43, esto significa que a nivel general los docentes no suelen percibir el autodesarrollo como un factor que puede posibilitar el alcance del éxito o el fracaso en una determinada tarea. En relación con el nivel de ejecución, los docentes obtuvieron una media de 4,09, esto puede significar que la muestra suele esforzarse más por crecer profesionalmente dentro de su entorno laboral.

Del mismo modo, en el factor de incentivo, se presenta una media de 20,57, lo que demuestra los participantes suelen valorar más las atribuciones o recompensas que pueden

obtener al crecer profesionalmente dentro de su entorno laboral. En cuanto al nivel de satisfacción, los docentes obtuvieron una puntuación media de 26,33, lo que evidencia que los docentes suelen percibir el autodesarrollo como incentivo suficiente para superar sus niveles de aspiración.

Para finalizar, se encuentran los resultados en la dimensión Poder que se obtuvieron a partir del cálculo de la media por indicador, teniendo en cuenta que cada uno de los factores que lo componen posee rangos de puntuación diferentes:

Activación: puntuación mínima (4) y puntuación máxima (8).

Expectativa: puntuación mínima (3) y puntuación máxima (6).

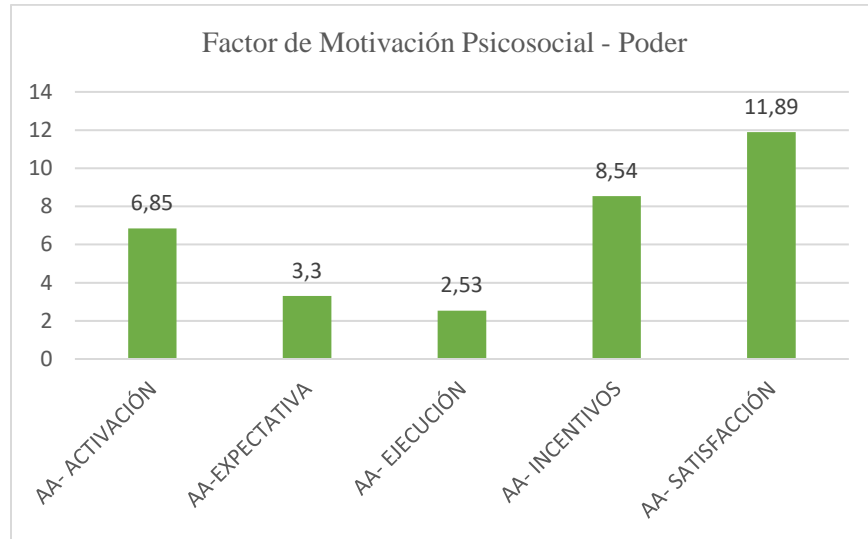
Ejecución: puntuación mínima (2) y puntuación máxima (4).

Incentivos: puntuación mínima (6) y puntuación máxima (14).

Satisfacción: puntuación mínima (7) y puntuación máxima (19)

Figura 8

Resultados de la dimensión Poder



Nota. La figura muestra los resultados generales de la muestra en la dimensión Poder. Fuente: Elaboración propia (2024).

Como se logra ver en la **figura 8**, la dimensión de Poder obtuvo una media de activación motivacional de 6,85, lo que refleja de manera general, es que se percibe en mayor medida el poder como un factor que motiva la conducta de los docentes. Con respecto a la expectativa, se puede apreciar una media de 3,3, lo que significa que a nivel general los participantes perciben el poder como un factor que puede posibilitar el alcance del éxito o el fracaso en sus actividades laborales. En relación con el nivel de ejecución, se obtuvo una puntuación media de 2,53, lo que permite entender que los participantes suelen esforzarse más por la búsqueda del prestigio y el éxito profesional.

Asimismo, en el factor de incentivo, se presenta una media de 8,54, esto demuestra que suelen valorar más las atribuciones o recompensas que pueden obtener al lograr el éxito y el prestigio dentro de su entorno laboral. Respecto al nivel de satisfacción, los docentes obtuvieron

una media de 11,89, lo que muestra de manera general que suelen percibir el poder como un incentivo suficiente para superar sus niveles de aspiración.

Tabla 3

Prueba de normalidad

<i>Kolmogorov-Smirnova</i>			
	Estadístico	gl	Sig.
Aa-Activación	,177	46	<,001
Aa-Expectativa	,317	46	<,001
Aa-Ejecución	,329	46	<,001
Aa-Incentivos	,165	46	,003
Aa-Satisfacción	,147	46	,014
Ai-Activación	,301	46	<,001
Ai-Ejecución	,350	46	<,001
Ai-Incentivos	,138	46	,028
Ai-Satisfacción	,132	46	,045
Rc-Incentivos	,156	46	,007
Rc-Satisfacción	,143	46	,019
Rc-Activación	,234	46	<,001
Rc-Expectativa	,228	46	<,001
Rc-Ejecución	,493	46	<,001
Ad-Incentivos	,171	46	,002
Ad-Satisfacción	,159	46	,005
Ad-Activación	,170	46	,002
Ad-Expectativa	,438	46	<,001
Ad-Ejecución	,283	46	<,001
Po-Activación	,238	46	<,001
Po-Expectativa	,457	46	<,001
Po-Ejecución	,420	46	<,001
Po-Incentivos	,202	46	<,001
Po-Satisfacción	,130	46	,049

Nota. Datos de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de los docentes de la jornada tarde obtenidos por medio de IBM SPSS Statistics (2024).

Hi: Los datos de la población poseen una característica de normalidad.

Ho: Los datos de la población no poseen una característica de normalidad.

Regla de decisión: Sí $P \leq 0,05$ se rechaza la hipótesis nula.

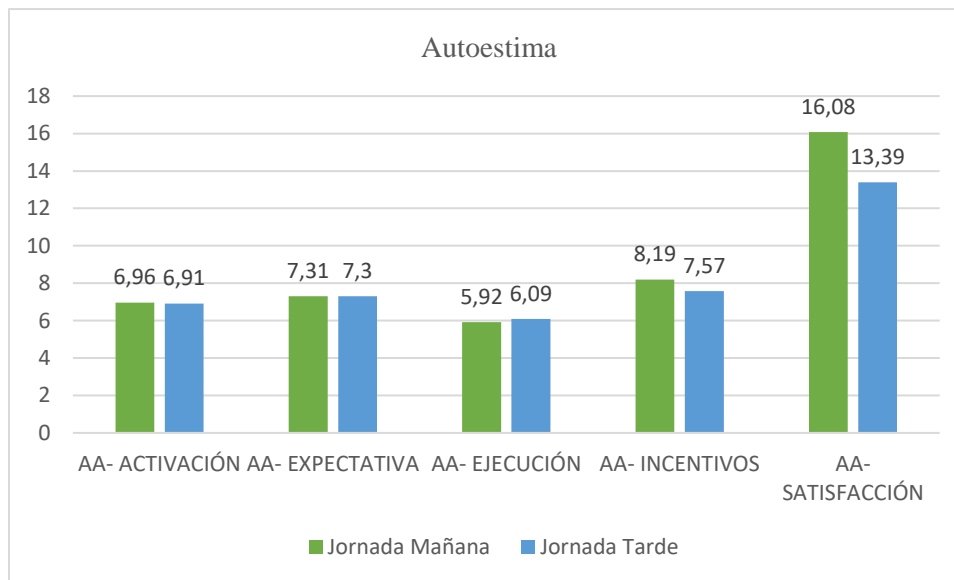
Como se puede observar en la tabla 3, se rechaza la hipótesis nula, debido, a que los valores obtenidos son menores a 0,05, lo cual demuestra que los datos tienen un comportamiento de normalidad.

Resultados de la Escala de Motivaciones Psicosociales por Jornada

Seguidamente, se analizarán los resultados de las dimensiones anteriormente vistas, haciendo una comparación de la media obtenida por jornada, a fin de lograr identificar los factores de mayor prominencia en la muestra seleccionada. (Ver en anexos en el Apéndice E. Tablas de baremos en percentiles de la población por jornada).

Figura 9

Resultados de la dimensión Autoestima por jornada



Nota. La figura muestra los resultados de los docentes en la dimensión Autoestima de la jornada mañana y tarde de la Institución Educativa Técnica Upar. Fuente: Elaboración propia (2024).

Como se puede observar en la **figura 9**, la dimensión Autoestima presenta una media de activación motivacional de 6,96 en la jornada de la mañana y 6,91 en la jornada de la tarde, lo que se puede evidenciar de forma general, es que la muestra no suele estar consciente de su

autoimagen y, por ende, no perciben su autoestima como un factor que los impulsa a mejorar.

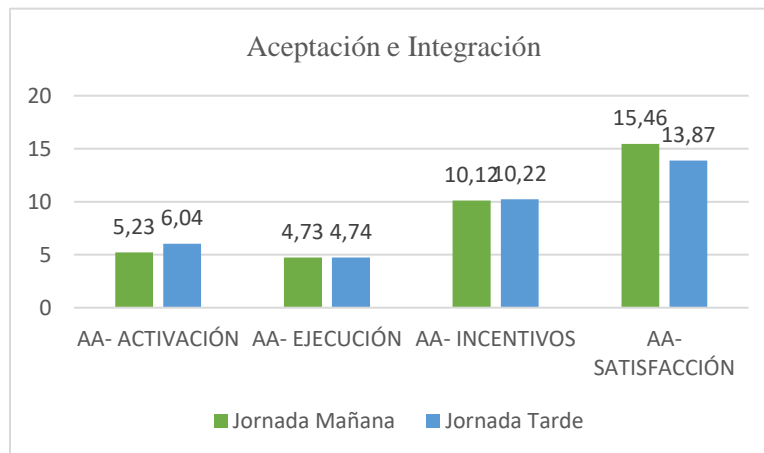
Con respecto a la expectativa, se puede ver que en la jornada mañana se obtuvo una media de 7,31 y la muestra de la jornada tarde obtuvo una media de 7,30, lo que significa que los docentes no suelen percibir la autoestima como factor que influye en su trabajo.

En relación con el nivel de ejecución, los docentes de la jornada de la mañana obtuvieron una media de 5,92 mientras que los de la jornada de la tarde obtuvieron una media de 6,09. Esto significa que la muestra no suele esforzarse por la mejoría de su autoimagen en el contexto laboral. Asimismo, en el factor de incentivo, la muestra de la jornada mañana presenta una media de 8,19 y los de la jornada de la tarde presentan una media de 7,57, esto demuestra que los docentes le dan baja valoración a las atribuciones o recompensas que pueden obtener al mejorar su autoestima.

Finalmente, en cuanto al nivel de satisfacción, los docentes de la jornada de la mañana obtuvieron una media de 16,08 y los de la jornada de la tarde obtuvieron una media de 13,39, lo que quiere decir que los docentes de manera general no perciben incentivos suficientes para llegar a superar el nivel de aspiración, en este caso, la mejora de su autoestima.

Figura 10

Resultados de la dimensión Aceptación e Integración por jornada



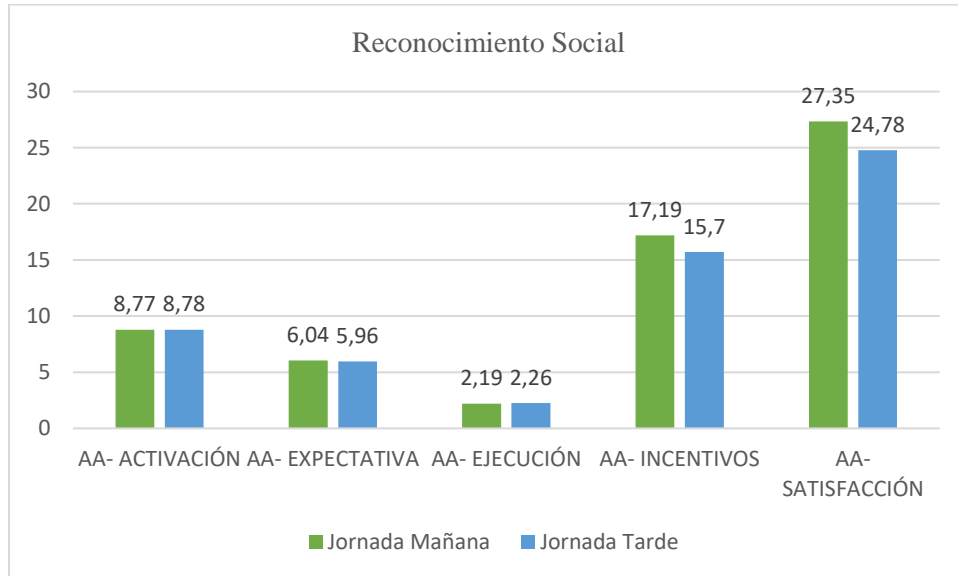
Nota. La figura muestra los resultados de los docentes en la dimensión Aceptación e Integración de la jornada mañana y tarde de la Institución Educativa Técnica Upar. Fuente: Elaboración propia (2024).

En la figura 10, la dimensión Aceptación e Integración presenta una media de activación motivacional de 5,23 en la jornada de la mañana y 6,04 en la jornada de la tarde, lo que demuestra que la muestra no suele estar motivada o interesarse por pertenecer o ser parte del grupo. Respecto con el nivel de ejecución, los docentes de la jornada de la mañana obtuvieron una media de 4,73 mientras que los de la jornada de la tarde obtuvieron una media de 4,74. Esto significa que la muestra no suele anticipar la posibilidad de la aceptación e integración como factor que les ayude a alcanzar el éxito en una determinada tarea. Asimismo, en el factor de incentivo, la muestra de la jornada mañana presenta una media de 10,12 y los de la jornada de la tarde presentan una media de 10,22, de esto se puede percibir que los docentes le dan baja valoración a las atribuciones o recompensas que pueden obtener al integrarse o ser aceptados por sus compañeros de trabajo.

Por último, en cuanto al nivel de satisfacción, los docentes de la jornada de la mañana obtuvieron una media de 15,46 y los de la jornada de la tarde obtuvieron una media de 13,87, lo que revela que los docentes de la jornada mañana perciben en mayor medida incentivos suficientes para llegar a superar su nivel de aspiración respecto a integrarse y ser aceptado por su equipo de trabajo.

Figura 11

Resultados de la dimensión Reconocimiento Social por jornada



Nota. La figura muestra los resultados de los docentes en la dimensión Reconocimiento social de la jornada mañana y tarde de la Institución Educativa Técnica Upar. Fuente: Elaboración propia (2024).

Como se observa en la **figura 11**, la dimensión Reconocimiento presenta una media de activación motivacional de 8,77 en la jornada de la mañana y 8,78 en la jornada de la tarde, lo que evidencia, que la muestra no suele percibir el reconocimiento social como un factor que active su conducta. Con respecto a la expectativa, se puede apreciar que en la jornada mañana se obtuvo una media de 6,04 y la muestra de la jornada tarde obtuvo una media de 5,96, lo cual significa que los docentes no suelen percibir el reconocimiento como factor que puede posibilitar el alcance del éxito o el fracaso en una determinada tarea.

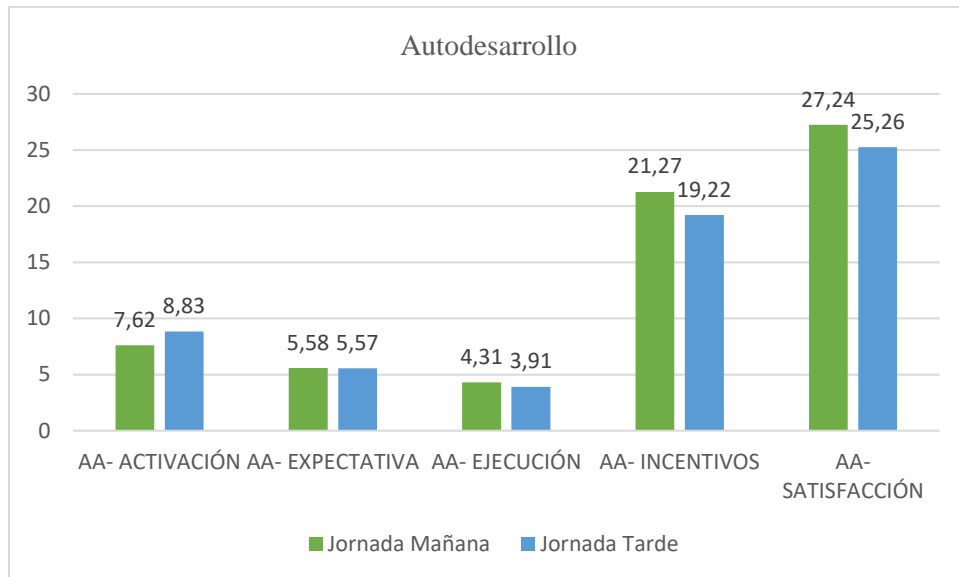
Sobre el nivel de ejecución, los docentes de la jornada de la mañana obtuvieron una media de 2,19 mientras que los de la jornada de la tarde obtuvieron una media de 2,26. Esto

significa que la muestra sí se esfuerza por ser reconocidos en su entorno laboral. De igual forma, en el factor de incentivo, la muestra de la jornada mañana presenta una media de 17,19 y los de la jornada de la tarde presentan una media de 15,70, esto demuestra que los docentes sí suelen valorar las atribuciones o recompensas que pueden obtener al ser reconocidos dentro de la institución.

Referente al nivel de satisfacción, los docentes de la jornada de la mañana obtuvieron una media de 27,35 y los de la jornada de la tarde obtuvieron una media de 24,78, lo que demuestra que los docentes de la jornada de la mañana, suelen percibir el reconocimiento social como incentivo suficiente para superar sus niveles de aspiración.

Figura 12

Resultados de la dimensión Autodesarrollo por jornada



Nota. La figura muestra los resultados de los docentes en la dimensión Autodesarrollo de la jornada mañana y tarde de la Institución Educativa Técnica Upar. Fuente: Elaboración propia (2024).

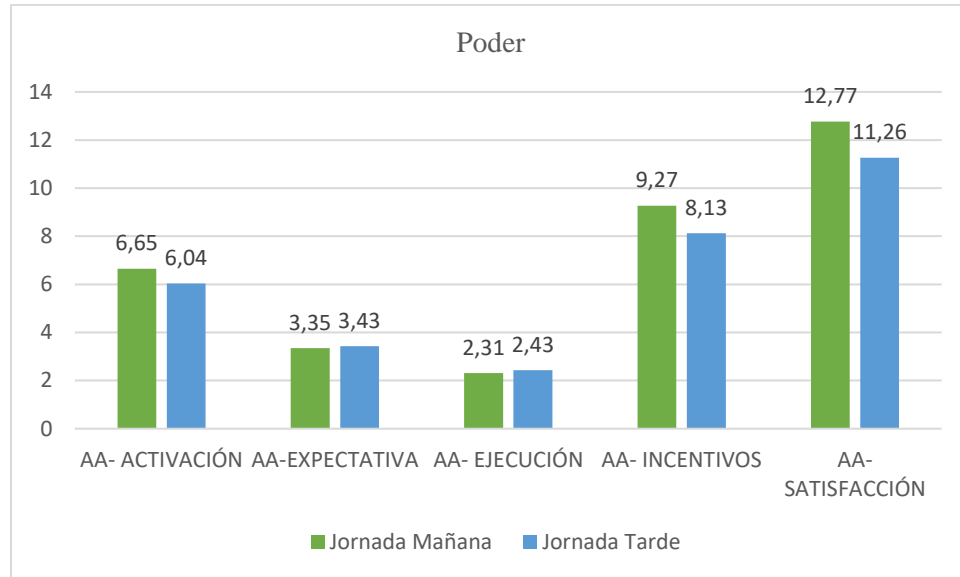
La **figura 12**, que muestra los resultados de la dimensión Autodesarrollo presenta una media de activación motivacional de 7,62 en la jornada de la mañana y 8,83 en la jornada de la tarde, lo que refleja que la muestra de la jornada de la tarde suele percibir en mayor medida el autodesarrollo como un factor que motive su conducta, con respecto a la jornada de la mañana. Con respecto a la expectativa, se puede apreciar que en la jornada mañana se obtuvo una media de 5,58 y la muestra de la jornada tarde obtuvo una media de 5,57. Esto significa que a nivel general los docentes no suelen percibir el autodesarrollo como un factor que puede posibilitar el alcance del éxito o el fracaso en una determinada tarea.

En relación con el nivel de ejecución, los docentes de la jornada de la mañana obtuvieron una media de 4,31 mientras que los de la jornada de la tarde obtuvieron una media de 3,91. Esto significa que la muestra de la jornada de la mañana suele esforzarse más por crecer profesionalmente dentro de su entorno laboral. Del mismo modo, en el factor de incentivo, la muestra de la jornada mañana presenta una media de 21,27 y los de la jornada de la tarde presentan una media de 19,22, esto demuestra que los docentes de la jornada de la mañana suelen valorar más las atribuciones o recompensas que pueden obtener al crecer profesionalmente dentro de su entorno laboral.

En cuanto al nivel de satisfacción, los docentes de la jornada de la mañana obtuvieron una media de 27,24 y los de la jornada de la tarde obtuvieron una media de 25,26, lo que quiere decir que, los docentes de la jornada de la mañana suelen percibir el autodesarrollo como incentivo suficiente para superar sus niveles de aspiración.

Figura 13

Resultados de la dimensión Poder por jornada



Nota. La figura muestra los resultados de los docentes en la dimensión Poder de la jornada mañana y tarde de la Institución Educativa Técnica Upar. Fuente: Elaboración propia (2024).

Como se aprecia en la **figura 13**, la dimensión de Poder obtuvo una media de activación motivacional de 6,65 en la jornada de la mañana y 6,04 en la jornada de la tarde, lo que evidencia, que la muestra tanto de la mañana como de la tarde perciben en mayor medida el poder como un factor que motive su conducta. Con respecto a la expectativa, se puede apreciar que en la jornada mañana se obtuvo una media de 3,35 y la muestra de la jornada tarde obtuvo una media de 3,43. Esto significa que a nivel general los docentes suelen percibir el poder como un factor que puede posibilitar el alcance del éxito o el fracaso en sus actividades laborales.

En relación con el nivel de ejecución, los docentes de la jornada de la mañana obtuvieron una media de 2,31 mientras que los de la jornada de la tarde obtuvieron una media de 2,43. Esto significa que la muestra en general suele esforzarse más por la búsqueda del prestigio y el éxito

profesional. Asimismo, en el factor de incentivo, la muestra de la jornada mañana presenta una media de 9,27 y los de la jornada de la tarde presentan una media de 8,13, esto demuestra que los docentes de la jornada de la mañana suelen valorar más las atribuciones o recompensas que pueden obtener al lograr el éxito y el prestigio dentro de su entorno laboral.

Para finalizar, en cuanto al nivel de satisfacción, los docentes de la jornada de la mañana obtuvieron una media de 12,77 y los de la jornada de la tarde obtuvieron una media de 11,26, lo que significa, que los docentes de la jornada de la mañana suelen percibir el poder como un incentivo suficiente para superar sus niveles de aspiración.

Discusión de los Resultados

La razón de la presente investigación se sustentó en determinar la motivación laboral según la jornada en los docentes de la Institución Educativa Técnico Upar en Valledupar. Para esto, se implementó la Escala de Motivaciones Psicosociales de Fernández (1987), la cual permitió la obtención de datos estadísticos que a continuación, serán comparados y discutidos con los antecedentes recopilados durante el desarrollo de la presente investigación.

En primer lugar, la autoestima como motivación psicosocial en la presente investigación no suele ser percibida como un factor motivacional (Activación Motivacional: 6,96 jornada de mañana y 6,91 jornada de la tarde); datos que concuerdan con los hallazgos de Campos et al., donde un 25% de la muestra encuestada se ubicó en un nivel de motivación intrínseca baja, seguida de un nivel medio en un 24%. En ambos antecedentes, las muestras no le otorgan un nivel de importancia a motivaciones psicosociales internas (como la autoestima). Aspecto que difiere con el antecedente de Agüero et al., (2022) donde el 90% de los empleados otorgó un nivel alto de importancia a las condiciones internas.

Según Fernández (1987) estos porcentajes elevados son esenciales para el contexto laboral, debido a que se relaciona con la valía personal que tiene de sí mismo el trabajador, lo que significa que, en sí, la muestra estudiada al no percibir esta dimensión como un factor que los motive puede estar incurriendo a una falta de conciencia frente al aporte de sus capacidades y competencias que brinda a la institución.

Con respecto a la dimensión de Aceptación e Integración, los resultados de esta investigación permiten establecer que se trata de un factor con una activación motivacional baja (5,23 jornada mañana y 6,04 jornada tarde); resultados que concuerdan con el estudio de Acero (2021) donde la dimensión de afiliación obtuvo un nivel moderado en el 43,75% de la muestra, viéndose como el factor con mayor nivel de insuficiencia en la muestra. Sin embargo, estos estudios difieren con lo hallado en el estudio de Daza (2021) donde la afiliación resulta ser uno de los factores más relevantes para la muestra (55,6), ya que los empleados suelen motivarse a mantener una buena relación con sus compañeros.

Asimismo, en la dimensión de Reconocimiento, este estudio muestra que los participantes suelen percibirla como un factor de motivación psicosocial al obtenerse puntajes por encima de la media (nivel de activación 8,77 jornada mañana y 8,78 jornada tarde). Estos hallazgos concuerdan con dos antecedentes importantes; por un lado, coinciden con lo descubierto por Bernal (2020) quien encontró un nivel relativamente alto de activación frontal factor de reconocimiento en el 72% de su muestra. Y, asimismo, Estrada y Pimienta (2022) también establecieron el factor de Reconocimiento como uno de los factores más importantes para la realización de las actividades laborales, en un 70% de sus participantes.

Respecto a la dimensión de Autodesarrollo, se puede apreciar que es uno de los factores de motivación psicosocial que presenta una activación motivacional superior a la media general

(jornada mañana 7,62 y jornada tarde 8,83). Este aspecto es concordante con las investigaciones de Acero (2021) quien haya un nivel moderado de logro en un 63,57% de su población, y de igual manera, Bernal (2020) donde existe una alta posibilidad de activación del logro en un 44% de la muestra.

Para finalizar, respecto a la dimensión de Poder, los resultados son similares, encontrándose como un factor que se muestra importante para la muestra estudiada (Nivel de Activación jornada mañana 6,65 y jornada tarde 6,04). Esto concuerda también con los antecedentes de Acero (2021) y Bernal (2020), en los cuales se encontraron en su muestra niveles de motivación moderado (62,57%) y alta posibilidad de activación del poder (60%) respectivamente.

Estos resultados pueden interpretarse teniendo en cuenta lo estipulado por Pórtela (2020) quien establece en su estudio que, a mayor nivel en expectativa y ejecución, mayor se anticipa la probabilidad de éxito en las actividades de los empleados. Por lo cual, se puede entender los hallazgos exhibidos en este trabajo, donde las dimensiones de Poder y Autodesarrollo al ser las más valoradas por la muestra, dan a entender que se trata de trabajadores que constantemente se encuentran en la búsqueda del crecimiento personal, profesional y, asimismo, el éxito y el prestigio en su trabajo.

Conclusiones

El presente trabajo de investigación sobre la motivación psicosocial en el contexto laboral de los docentes de la Institución Educativa Técnico Upar ha logrado evidenciar múltiples características distintivas y patrones que permiten comprender mejor cómo los diversos factores motivacionales influyen en sus empleados, revelando diferencias significativas respecto a estos componentes. Por esta razón, se presentan las conclusiones más relevantes, dando respuesta a los objetivos planteados para el desarrollo de este trabajo.

En primera instancia, y dando cumplimiento al primer objetivo específico, se puede ver que la muestra seleccionada se caracteriza por ser equitativa respecto al sexo, dado que la cantidad de hombres y mujeres es igualitaria; aspecto que también se evidencia en la distribución de los docentes por jornada. Sin embargo, en cuanto a los rangos de edad, sí existe una clara predominancia, puesto que la mayoría de los participantes tienen entre 31 y 40 años de edad, esto significa que, de manera general, los profesores de la I.E Técnico Upar se posicionan en la fase de adultez media del ciclo vital, aspecto que podría tomarse en cuenta para futuras investigaciones que permitan establecer posibles diferencias en cuanto a los factores de motivación laboral con poblaciones más jóvenes o más adultas.

Asimismo, y dando respuesta al segundo objetivo específico, se logró identificar que la muestra seleccionada de docentes no suele percibir la autoestima, aceptación e integración social y reconocimiento social, como factores que los motiven en su contexto laboral; por el contrario, sí se perciben motivados por factores como el autodesarrollo y el poder. Es pertinente tener en cuenta que al hablar de motivación se debe considerar la perspectiva individual y el contexto cultural de la población, por ende, estos hallazgos pueden significar que se trata de una muestra que valora en mayor medida aspectos de crecimiento profesional, sobre el personal; participantes

que fundamenten sus resultados en el trabajo a partir de aspectos tangibles y medibles como el éxito laboral, manteniendo en poca consideración aspectos subjetivos como la manera que se percibe dentro de su grupo de trabajo.

En relación a los resultados obtenidos por jornada, no son diferentes, sin embargo, se logró observar aspectos distintivos que retroalimentan esta investigación. Por un lado, en la dimensión de Aceptación e Integración y Reconocimiento Social, si bien son subvariables que no son consideradas motivacionales por parte de los docentes, la muestra de la jornada de la mañana obtuvo una puntuación media por encima de la jornada tarde, en cuanto al factor de satisfacción, es decir, factores motivaciones que se toman en cuenta a la hora de superar el nivel de aspiración que los participantes creen justo o inadecuado.

En la dimensión de Autodesarrollo, sí bien a nivel general es considerado un factor motivacional importante, la jornada de la tarde obtuvo una puntuación media superior a la jornada de la mañana en la activación motivacional; mientras que la jornada de la mañana obtuvo mayor puntuación en los factores de ejecución e incentivo, esto significa que los docentes de la jornada de la tarde suelen motivarse ante la necesidad y el deseo de desarrollar sus habilidades personales, sin embargo, el profesorado de la jornada de la mañana tiende a esforzarse más por lograr su crecimiento profesional y valorar su autodesarrollo como un factor motivacional. En relación con la dimensión poder, la jornada de la mañana obtuvo puntuaciones superiores a comparación de la jornada de la tarde en los factores de incentivo y satisfacción, esto permite entender que esta parte de la muestra valora en mayor medida el prestigio y el éxito profesional dentro de la institución.

En síntesis, esta investigación ha permitido indagar en los factores de motivación psicosociales en una muestra de docentes que, a palabras de las investigadoras, pueden no estar

plenamente conscientes de cómo la percepción de su estima, integración y reconocimiento social impactan en su bienestar y motivación en el trabajo, inclinándose por factores más asociados hacia logros profesionales y de éxito, que suelen estar relacionados con el prestigio y el valor objetivo y externo como empleado, lo que refleja la necesidad de educar sobre la importancia de factores de motivación interna.

Recomendaciones

Para futuros investigadores

Investigar más a fondo las diferencias en la variabilidad de la motivación, especialmente en cómo las mujeres perciben factores como la aceptación social y la autoestima, para entender mejor estas dinámicas.

Explorar en mayor profundidad la percepción y relevancia del poder como factor motivacional, dado que fue uno de los menos dominantes en este estudio.

Para docentes

Participar en actividades sociales y de equipo organizadas por la institución educativa para fortalecer las relaciones interpersonales y crear un sentido de pertenencia. Esta integración puede mejorar la motivación y la satisfacción laboral.

Involucrarse activamente en una cultura de reconocimiento, ofreciendo elogios y feedback positivo a los compañeros. Reconocer el esfuerzo y los logros de los demás puede incrementar la moral y la cohesión del equipo.

Se les recomienda mantenerse proactivos en la búsqueda de oportunidades de formación y crecimiento profesional. Participar en cursos, talleres y otras actividades de desarrollo para mejorar habilidades y avanzar en la carrera profesional.

Para la Institución Educativa Técnico Upar

Implementar programas y actividades que fomenten la cohesión y el sentido de pertenencia entre los docentes, especialmente enfocados en aumentar la integración entre las dos jornadas.

Desarrollar y mantener programas de reconocimiento formales e informales que valoren y aprecien los logros y esfuerzos de todos los empleados. Es relevante que estos programas sean inclusivos y consideren las diferencias en cómo hombres y mujeres perciben el reconocimiento social.

Ofrecer talleres de capacitación centrados en el desarrollo personal, especialmente orientados a mejorar la autoestima y el autoconcepto de los empleados. Estas actividades deben enfocarse en fortalecer la autoestima de los hombres, quienes presentan una percepción más moderada de este factor, y también deben mantener el apoyo para las mujeres que valoran altamente este aspecto.

Proveer continuamente oportunidades de formación y desarrollo profesional. Es crucial incentivar la participación activa de las mujeres en estos programas, dado que los hombres tienden a buscar más oportunidades de autodesarrollo.

Referencias Bibliográficas

- Abhari, E., & Xiao, D. (2019). *Collaborative innovation in the sharing economy Profiling social product development actors through classification modeling*. Internet Research.
- Acero, D. (2021). *La motivación laboral y la calidad de servicio en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cuzco, Tacna, 2021*. Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna.
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2115>
- Agüero, Y., Barboza, S., Orozco, I. y Ureña, G. (2022). *Factores psicosociales asociados al nivel de motivación laboral en el personal de la Empresa Agroindustrial Piñas del Bosque*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Costa Rica.
<https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/22857>
- Alan, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
- Almansa, G y Calvo, C. (2022). *Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los empleados de una empresa del sector textil en la ciudad de Barranquilla*. Tesis de pregrado, Universidad Simón Bolívar.
<https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/10115>
- Andrade, V. & Bedoya, J. (2022). *El clima organizacional y la motivación laboral, componentes esenciales en la productividad de las empresas de Colombia*.
- Ángel, L., Rendon, L., Salas, C., & Vargas, P. (2021). *Motivación y satisfacción laboral y su asociación con el riesgo psicosocial*.

- Arias, F. (2006). *Introducción a la Técnica de Investigación en ciencias de la Administración y del Comportamiento*, 3ª. ed., Ed. Trillas, México.
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). *Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología*. Anales de Psicología.
- Baquero, J. y Barahona, A. (2021). *Motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Manuel German Cuello del municipio de Chiriguaná Cesar*. Tesis de pregrado, Universidad Popular de Cesar.
- Cadavid, J. (2020). *Satisfacción laboral y motivación en aprendices de una empresa sector avícola colombiano*. Tesis de pregrado, Universidad de San Buenaventura.
<https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/172e2085-bdef-41aa-8214-59f5f2e97a0e/content>
- Congreso de Colombia. (2006). *Ley 1090 del 2006. Código Deontológico y Bioético de Psicología*.
https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos_de_usuario/Documentos/Documentos_Investigacion/Docs_Comite_Etica/Ley_1090_2006_-_Psicologia_unisabana.pdf
- Daza, B. (2021). *Análisis de las Condiciones Motivacionales y Psicosociales y su Incidencia Sobre el Desempeño del Docente de una Institución Universitaria en la Ciudad de Bogotá*. Revista Perspectivas. <https://doi.org/10.22463/25909215.3257>
- Enríquez, L., Gaete, I., Losada, J. Mora, M. y Trujillo, C. (2019). *Factores psicosociales intralaborales que inciden en la motivación de empresa de construcción inmobiliaria ubicada en la ciudad de Bogotá-2019*. Tesis de pregrado, Corporación Universitaria UNITEC. <https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/550>

Fernández, J. (1987). *Escala de motivaciones psicosociales (MPS)*. Manual Madrid España: TEA Ediciones.

Forbes, P. (2019). *Claves para despertar la motivación de tu equipo*. Prensa Libre.

García, M., Barbero, M., Ávila, I., & García, M. (2003). *La motivación laboral de los jóvenes en su primer empleo*. Psicothema.

Gutiérrez, M., León, J., & Rojas, K. (2022). *Revisión sistemática de los factores de motivación laboral a nivel Latinoamérica*.

Hernández R. y Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación: y las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. (1ª ed.). Editorial Mc Graw-HillEducation.

Hernández, Fernández y Baptista, (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición

Herzberg (1959). *The motivation to work*. LookInside.

Jimeno, E. (2018). *Revisión Sistemática de Literatura acerca de la prevalencia de los estudios realizados en Colombia sobre la motivación laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores*. (Trabajo de grado). Universidad Cooperativa de Colombia, Bucaramanga.

López, P. (2004). *Población muestra y muestreo*. Punto Cero.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es

Maslow, A. (1943). *A theory of human motivation*. Psychological Review.

<https://doi.org/10.1037/h0054346>

Olarte, P., Ortiz, M., & Alvarado, C. (2021). *Motivación laboral*.

- Pedraza, N. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano*. Rev. Lasallista Investig.
- Peña, H., & Villón, S. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Revista Scientific. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pórtela, T. (2020). *Estudio exploratorio sobre la motivación de los trabajadores del área de producción y mercadeo de la empresa Alimentos SAS*. Tesis de pregrado, Universidad Antonio Nariño.
<http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/2109/1/2020TaniaYuliethPortelaSerrato.pdf>
- Puma, M. y Estrada, E. *La motivación laboral y el compromiso organizacional*. Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas.
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>
- Ricoy, C. (2006). *Contribución sobre los paradigmas de investigación*. Revista do Centro de Educação.
- Rivera, M. (2020). *Revisión sistemática de literatura en motivación laboral en Colombia*.
- Rondón, E. (2019). *Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria*. Revista Scientific.
- Saavedra. L., López. B., & Rodríguez. C. (2021). *La motivación de los colaboradores como elemento clave en el proceso de innovación de las organizaciones en Colombia*.
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.

Torres-Flórez, D., Arce, L., y Ibarguen-Mosquera, H. (2019). *El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia.*

ECONÓMICAS CUC. <https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Econ.1>

Velasco, A. (2018). *Evidencias De Validez De La Escala De Motivaciones Psicosociales En Colaboradores De Los Restaurantes Del Distrito De Trujillo.*

Workplace. (2020). *With the Right Partner, You Can Create an Exceptional Workplace.* Gallup:

https://www.gallup.com/workplace/home.aspx?g_source=logo

Zapata, G. (2019). *Motivaciones psicosociales y patrones de conducta en conductores de una empresa de transportes de Chiclayo.* Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5949>

Anexos

Apéndice A. Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Valledupar, Cesar 2024

Cordial saludo.

Usted es cordialmente invitado a participar en el ejercicio investigativo:

Motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Técnico Upar.

El objetivo de este trabajo de investigación es:

Determinar la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Técnico Upar.

Los estudiantes encargados de la investigación son: Camila Andrea Domínguez Chirino y Valeria Sofia Quiroz García, estudiantes del Programa de Psicología de la Universidad Popular del Cesar.

Datos de contacto de las estudiantes encargadas de la investigación:

Nombres y Apellidos: Camila Andrea Domínguez Chirino

C.C: 1.192.778.515

Celular: 3014288402

Email: cadominguez@unicesar.com

Nombres y Apellidos: Valeria Sofia Quiroz Garcia

C.C: 1003313830

Cel: 3015969675

Correo electrónico: vsquiroz@unicesar.edu.co

Datos de contacto de la docente:

Nombres y Apellidos: Irina Liceth Palacios Paternina

C.C: 49723258

Celular: 317 4320433

Correo electrónico: Irinapalacios@unicesar.edu.co

A continuación, se describen las condiciones de participación en la investigación:

1. La participación es libre y voluntaria. Luego de iniciada la prueba, usted puede decidir retirarse y disentir cuando lo deseen.
2. Sus datos y resultados individuales serán usados únicamente con fines académicos, descartando cualquier uso económico, laboral o cualquier otro. En caso de tener dudas o reclamos al respecto, podrá comunicarse con las investigadoras y también podrá adelantar el debido proceso por medio de Universidad Popular del Cesar, así como por el Colegio Colombiano de Psicólogos COLPSIC, según lo establece la Ley 1090 de 2006 para la profesión de psicología.
3. Los datos y resultados individuales serán usados de manera confidencial, según lo exige el artículo 2 numeral 5 de la Ley 1090 de 2006 al rol del psicólogo. La única excepción a esta condición sucede si alguna autoridad judicial competente (por ejemplo, fiscalía) solicita a los investigadores el acceso a la información, o si hay inminencia de riesgo al bienestar físico o mental del participante. En cualquier instante se puede acceder a la propia información, previa solicitud escrita firmada por usted.
4. Los investigadores tienen el derecho de realizar publicación en medios de comunicación académicos como revistas, seminarios, congresos, foros, etc., de los resultados obtenidos en la investigación.
5. Los investigadores pueden cancelar o terminar unilateralmente la toma de datos o intervención, previa información a usted.
6. La medición o intervención presenta los siguientes beneficios o consecuencias positivas: Abre un espacio de estudio para la temática de trabajo digno y decente en su comunidad.

Para la aceptación de las condiciones señaladas, lo invitamos a leer y aceptar la siguiente información:

Al hacer clic en Si, certifico que me fue socializado el objetivo y fines de la investigación, así como de uso de los datos e información individual, y los beneficios y riesgos asociados; de igual manera, autorizo y consiento mi participación, la cual sucede de manera libre, voluntaria y que en cualquier momento y sin necesidad de dar alguna explicación puedo revocar el consentimiento que ahora presento.

¿Aceptas los términos anteriores?

Si

No

Apéndice B. Instrumento

Escala De Motivaciones Psicosociales

Instrucciones

Esta Escala no es una prueba con respuestas correctas o incorrectas. Se trata de un cuestionario que describe aspectos, sobre todo de tipo profesional y laboral. En ella encontrará dos tipos de enunciados. En la primera parte encontrará enunciados con dos alternativas.

EJEMPLO (1a parte):

«Los éxitos profesionales me importan mucho...». y en la Hoja de respuestas estarán las letras V y F. Si Ud. está de acuerdo con la frase anterior, señalará en la Hoja la V (verdadero); si Ud. no está de acuerdo con el enunciado, marcará en la Hoja la F (falso).

En la segunda y tercera partes hallará unos enunciados y Ud. podrá elegir solamente aquellos que le resulten atractivos. No tiene que elegir necesariamente todos.

EJEMPLO

(2a parte): «Trabajar en equipo...». y en la Hoja de respuestas estarán los números A., B y C. Si este enunciado le resulta atractivo, precise el grado de importancia que tiene para Ud. señalando en la Hoja uno de los números, atendiendo a la escala siguiente: A – normal, B – mucho, C – muchísimo.

EJEMPLO (3a parte): «Decisiones de mis jefes...». y en la Hoja estarán los números A, B, C y D. Si este enunciado le resulta atractivo, precise el grado de satisfacción que le produce a Ud.

señalando en la Hoja uno de los números, atendiendo a la escala siguiente: A – alguno, B – normal, C – mucho, D – muchísimo.

Por favor, sea sincero en sus respuestas y procure contestar a todas las cuestiones.

La prueba no tiene tiempo limitado; no obstante, trabaje con rapidez.

Primera Parte

1. Busca con afán la confianza y aprecio del director(a) o subdirector(a).
2. Necesita ocupar algún cargo de alta responsabilidad para poner a prueba su valía profesional.
3. Siente a menudo la necesidad de realizar grandes proyectos.
4. En general, tiene un gran interés por ampliar conocimientos relacionados con su trabajo.
5. Siempre le ha gustado formar parte del equipo directivo de su centro educativo.
6. Tener un puesto de trabajo fijo es muy importante para Ud. y/o su familia.
7. En general, prefiere su trabajo en equipo que individualmente.
8. Le gusta que le pidan opinión en los asuntos relativos a su actividad profesional.
9. Generalmente intenta resolver los problemas de su vida por sí mismo.
10. Ocupar un cargo con mayor responsabilidad es tan importante para Ud. que lo aceptaría con la misma asignación económica que la que percibe actualmente.
11. Desearía realizar alguna actividad que le permitiera dirigir algún grupo de personas.
12. Preferiría un trabajo estable sin grandes posibilidades profesionales, al de grandes posibilidades, pero no fijo.
13. Con frecuencia necesita de otras personas comprensión y afecto.
14. Le importa mucho lo que la gente pueda decir de Ud.
15. Es importante para Ud. conseguir las metas y realizar los proyectos que se ha propuesto.
16. Prefiere aceptar nuevas responsabilidades profesionales con gran riesgo, a trabajar con menos responsabilidad y riesgo.
17. Ocupando algún cargo directivo y/o político se sentiría más feliz.
18. No le importa que supervisen su labor con tal de asegurarse el puesto de trabajo.
19. Con frecuencia siente necesidad de contar sus vivencias y sentimientos a otras personas de confianza.

20. Busca las situaciones y oportunidades que le permitan dar a conocer su preparación y valía.
21. Cada vez más, necesita que todos sus proyectos le salgan bien.
22. Desearía realizar cursos de formación con cierta periodicidad para mejorar su eficacia laboral.
23. Le gustaría tener algún papel influyente en las decisiones de su centro educativo, aunque no tenga puesto directivo ni mando personal.
24. Siente a menudo deseos de ganar mucho dinero, aunque realmente no lo necesite para vivir.
25. Para Ud. es muy importante estar unido y ser aceptado por los compañeros, amigos y personas en general.
26. Le gusta realizar con frecuencia algún tipo de acciones que llamen la atención a los demás.
27. A menudo considera que debería cambiar su imagen ante los demás.
28. Preferiría un trabajo bien remunerado a uno interesante y creativo.
29. Desearía ocupar algún cargo importante con el fin de lograr una posición social más alta.
30. Sería más importante para Ud. trabajar en otra institución líder del sector educación.
31. Considera imprescindible la ayuda de otras personas en los momentos difíciles.
32. Generalmente tiende a ocupar un primer plano y a destacar sobre los demás.
33. Ganando más dinero conseguirá mayor seguridad en sí mismo.
34. Debe proponerse nuevas metas para llegar a ser lo que Ud. desearía ser.
35. Es Ud. una persona que está dispuesta a lodo para conseguir lo que se propone.
36. Desearía tener un mejor ambiente físico y humano en su trabajo.
37. Una de las cosas más importantes en su vida es contar con buenos amigo(a)s.
38. Desearía tener la oportunidad de ofrecer alternativas y soluciones para demostrar su formación y preparación profesional.
39. Desearía tener una personalidad más ajustada a las situaciones.
40. Frecuentemente siente la necesidad de cambiar las condiciones actuales de su vida.
41. En general, le gusta influir en los proyectos y decisiones de los demás.
42. Le gustaría mantener el puesto o cargo que actualmente desempeña, hasta que se jubile.
43. Siente a menudo la necesidad de ampliar el círculo de sus amistades.
44. Busca que la gente hable bien de Ud. y/o de su trabajo.
45. Le gustaría dirigir y/o supervisar el trabajo de otras personas.
46. Desearía que la organización y funcionamiento de su centro educativo fuesen más efectivas.

47. Le gusta que sus compañeros de trabajo cuenten con Ud. Ante problemas importantes o difíciles o de otro tipo de actividades.
48. Es Ud. de esas personas que luchan en la búsqueda de una mayor promoción profesional y ascenso social.
49. Es preferible trabajar en la Administración del Estado con menor sueldo y posibilidades, a hacerlo en el sector privado, con superior retribución y posibilidades profesionales.
50. Desea que sus relaciones afectivas de pareja y amistad sean siempre estables.
51. Es muy importante para Ud. conseguir en su trabajo unas buenas relaciones humanas.
52. Se considera Ud. Como una persona que posee una gran capacidad para ganarse amigos.
53. La mayoría de sus compañeros le aceptarían como coordinador o supervisor en alguna tarea importante.
54. El día de su jubilación estará satisfecho de su labor profesional realizada.
55. Podrá lograr en gran medida todo lo que se proponga en la vida.
56. Se arriesgaría en la toma de decisiones con tal de impresionar a los demás.
57. Por sus méritos (conocimientos y valía), tiene asegurado el puesto que actualmente ocupa en su centro educativo.
58. Puede alcanzar un pleno desarrollo afectivo en el ámbito familiar.
59. Piensa que los demás le aceptan tal como es.
60. Está capacitado para desempeñar un cargo o puesto de nivel superior.
61. Desde el nivel profesional que ocupa puede llegar a alcanzar algún cargo de responsabilidad.
62. Estaría dispuesto a utilizar todos los medios con tal de subir social y/o profesionalmente.
63. Considera que la solvencia del sector o centro educativo le pondrá mantener en planilla un largo plazo de tiempo.
64. Puede contar con el respaldo de sus compañeros y amigos en los momentos difíciles.
65. Cree que la dirección de su centro educativo le elegiría entre otros candidatos para un puesto de mayor responsabilidad.
66. Posee las características necesarias para dirigir técnica y humanamente a un equipo de trabajo.
67. En su centro de trabajo se puede lograr un buen ambiente laboral y de relaciones humanas,
68. Considera que con dinero se puede lograr todo aquello a lo que aspira.
69. Teniendo o ganando más dinero se sentirá más seguro de sí mismo.
70. Como persona puede llegar a lograr una integración satisfactoria dentro del mundo laboral.
71. Si Ud. ocupase un cargo directivo podría demostrar a los demás su valía profesional.

72. Considera que está preparado para afrontar cualquier problema relativo a su actividad.
73. Podrá lograr en su vida unas relaciones de amistad totalmente positivas
74. Podría mejorar su rendimiento laboral actual.
75. Sus compañeros de trabajo le aceptarían como jefe por sus cualidades profesionales.
76. Es una persona promocionable dentro de su centro educativo.
77. Su puesto de trabajo favorece el desarrollo integral de la persona.
78. Cree que su centro educativo le ofrecerá la posibilidad de participar en la toma de decisiones.
79. Piensa que tiene en su centro o sector educativo muchas posibilidades de alcanzar sus aspiraciones de promoción y ascenso.
80. Podrá llegar a ser un profesional brillante dentro de su ámbito o sector educativo.
81. En su centro de trabajo se puede lograr un buen ambiente de relaciones humanas.
82. Como persona puede lograr un status profesional y social adecuados.
83. Considera que tiene facilidad para formar un equipo de trabajo y que éste le aceptaría fácilmente.
84. Tiene la impresión de que a menudo sus compañeros de trabajo le marginan
85. Sus compañeros de trabajo tienen una opinión positiva de Ud.
86. Las decisiones tomadas por Ud., en la mayoría de los casos, son las más adecuadas.
87. En general, se preocupa por el desempeño de sus tareas profesionales.
88. Es constante en la búsqueda de medios para ascender de nivel o categoría profesional.
89. Ha conseguido un puesto de trabajo seguro en el sector o centro educativo.
90. Se esfuerza por ganarse la confianza y aprecio de sus compañeros, amigos y otras personas.
91. Su director(a) o subdirector(a) consideran que las decisiones tomadas por Ud. son generalmente las más adecuadas.
92. Conoce su trabajo y lo ejecuta conforme a las exigencias del mismo.
93. Generalmente dedica gran parte de su tiempo libre en actividades complementarias a su trabajo.
94. Ha realizado en su vida grandes proyectos.
95. Considera que tiene un trabajo bien remunerado.
96. En general, en los momentos difíciles de su vida, siente el respaldo de las personas allegadas.
97. Sus jefes y superiores le reconocen su valía personal.
98. Trabaja más y mejor que el resto de sus compañeros.

99. Su cargo o puesto de trabajo le permite llevar a cabo la toma de decisiones e iniciativas.
100. Gana o posee mucho dinero y bienes.
101. Tienen en la actualidad un puesto de trabajo que le permite ofrecer alternativas y soluciones a los problemas del centro educativo.
102. Se siente integrado dentro de su grupo de trabajo o área.
103. Ha realizado en la vida muchas cosas que han valido la pena.
104. Los demás le consideran idóneo para el puesto que ocupa.
105. Su trabajo le enriquece personal y profesionalmente.
106. Ocupa ya un puesto considerado como importante de ejecución o consulta.
107. Su sector o centro educativo tiene solvencia para mantenerle estable por mucho tiempo.
108. Sus relaciones de amistad en la actualidad, son altamente positivas.
109. En su centro educativo tienen en cuenta su opinión en los asuntos relativos a su trabajo o actividad profesional.
110. En general, resuelve, por sí mismo los problemas relativos a su trabajo.
111. Es Ud. una persona a la que le gusta empezar muchas cosas, pero acaba muy pocas.
112. Su cargo o puesto le permite dirigir o supervisar el trabajo de otras personas.
113. Se siente a gusto con las condiciones físicas y humanas de su trabajo.
114. Sus relaciones afectivas en el ámbito son estables y satisfactorias.
115. Si tiene que exponer algo en público, está seguro de lo que dice.
116. El ámbito físico y humano de su trabajo favorece el buen hacer e, incluso la creatividad.
117. Es Ud. una persona importante e influyente profesionalmente.
118. Está satisfecho de las tareas y funciones que desempeña actualmente.
119. Intenta ganarse cada día más amigos.
120. A menudo sus proyectos le salen mal.
121. Se siente plenamente integrado dentro de su círculo de amigos.
122. Hasta el momento ha logrado un rendimiento laboral satisfactorio.
123. Se siente a gusto con sus compañeros de trabajo.
124. En la actualidad pone los medios necesarios para su promoción profesional y ascenso social.
125. Su trabajo le permite su valía profesional.
126. Ha obtenido ya muchos éxitos en su vida.

Segunda Parte

A continuación, se presentan 21 incentivos, brevemente descritos. Entre estos 21, elija solamente aquellos que le resulten más atractivos, tanto en el momento actual como presumiblemente en el futuro, y atendiendo no sólo el plano personal, sino también al profesional. El modo de proceder es el siguiente: si le resulta atractivo, precise el grado de importancia que ese incentivo tiene para Ud. marcando también con un aspa en la Hoja de Respuestas uno de los números atendiendo a la siguiente escala:

A: normal B: mucho C: muchísimo

127. Participación en la toma de decisiones.
128. Buen ambiente laboral.
129. Aprecio y consideración del director o superiores.
130. Aprecio y consideración de sus compañeros.
131. Aprecio y consideración de sus subordinados.
132. Relaciones afectivas estables.
133. Cargo o puesto de gran responsabilidad.
134. Valía profesional.
135. Status profesional y social alto.
136. Posibilidades de promoción y ascenso profesional.
137. Independencia y autonomía en el trabajo.
138. Retribución económica elevada.
139. Éxito profesional.
140. Oportunidades de formación y desarrollo profesional.
141. Innovación científica en el centro educativo.
142. Desarrollo de la propia iniciativa y trabajo creativo.
143. Condiciones físicas y ambientales agradables del trabajo.
144. Dirigir y supervisar.
145. Influencias y poder en el centro educativo.

146. Adaptación física y normativa al trabajo.

147. Solvencia, prestigio y organización del centro educativo.

Tercera Parte

El modo de proceder es similar al que se ha descrito en la anterior. La diferencia está en que el criterio de elección será el grado de satisfacción que le produzcan a Ud. esos aspectos relacionados con su vida, atendiendo a la siguiente escala:

A: alguna B: normal C: mucho D: muchísimo

148. Retribución económica actual.

149. Trabajo altamente especializado.

150. Innovación tecnológica del centro educativo.

151. Nivel de independencia en el desempeño de su trabajo.

152. Influencia y poder en su centro educativo.

153. Dirigir y supervisar a otros.

154. Moral de grupo o equipo de trabajo.

155. Participación y la toma de decisiones.

156. Rendimiento laboral.

157. Desarrollo de la propia iniciativa.

158. Tareas y funciones que realiza actualmente.

159. Ambiente humano en su trabajo.

160. Condiciones físicas y ambientales del trabajo.

161. Relaciones con sus compañeros.

162. Relaciones con sus amigos.

163. Formación y desarrollo profesional.

164. Promoción y ascenso personal en su centro educativo.

165. Valía profesional.

166. Éxitos profesionales alcanzados.

- 167. Con su personalidad y carácter.
- 168. Status profesional y social.
- 169. Puesto o cargo actual.
- 170. Organización y funcionamiento de su centro educativo.
- 171. Opinión de los demás acerca de Ud.
- 172. Relaciones afectivas de pareja.
- 173. Relaciones positivas con los hijos.

Apéndice C. Formulario

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdKhPDwVLGo-XxhDIiAufV-ZAbICF3p0bRw8YYIPFycC6s7eA/viewform?pli=1&pli=1>

Apéndice D. Tablas de baremos en percentiles de la población total

Tabla 4

Dimensión Autoestima

		<i>Activación</i>	<i>Expectativa</i>	<i>Ejecución</i>	<i>Incentivos</i>	<i>Satisfacción</i>
N	Válido	46	46	46	46	46
	Perdidos	0	0	0	0	0
	Media	6,93	7,28	5,70	8,00	15,11
	Mediana	7,00	7,00	5,00	8,00	15,00
	Desv. estándar	1,063	,911	1,190	2,022	2,759
	Varianza	1,129	,829	1,416	4,089	7,610
	Asimetría	,018	,871	2,198	,135	,327
		,350	,350	,350	,350	,350
	Curtosis	-,542	,879	4,666	-1,145	,077
		,688	,688	,688	,688	,688
	Rango	4	4	5	7	14
	Mínimo	5	6	5	5	9
	Máximo	9	10	10	12	23
Percentiles	1	5,00	6,00	5,00	5,00	9,00
	5	5,00	6,00	5,00	5,00	12,00
	10	5,70	6,00	5,00	5,00	12,00
	20	6,00	7,00	5,00	6,00	12,00
	30	6,00	7,00	5,00	6,00	13,00
	40	7,00	7,00	5,00	7,80	14,00
	50	7,00	7,00	5,00	8,00	15,00
	60	7,00	7,00	5,20	8,00	16,00
	70	7,90	7,90	6,00	9,90	17,00
	80	8,00	8,00	6,00	10,00	17,00

90	8,00	9,00	7,30	11,00	19,00
95	9,00	9,00	9,00	11,00	19,00
99

Tabla 5

Dimensión Aceptación e integración social

		<i>Activación</i>	<i>Ejecución</i>	<i>Incentivos</i>	<i>Satisfacción</i>
N	Válido	46	46	46	46
	Perdidos	0	0	0	0
	Media	5,24	4,63	10,13	14,70
	Mediana	5,00	4,00	10,50	15,00
	Desv. estándar	,899	,974	2,464	2,874
	Varianza	,808	,949	6,071	8,261
	Asimetría	,840	1,725	,179	-,238
		,350	,350	,350	,350
	Curtosis	1,036	2,726	-,652	-,932
		,688	,688	,688	,688
	Rango	4	4	10	10
	Mínimo	4	4	6	9
	Máximo	8	8	16	19
Percentiles	1	4,00	4,00	6,00	9,00
	5	4,00	4,00	6,35	10,00
	10	4,00	4,00	7,00	10,70
	20	5,00	4,00	7,40	11,00
	30	5,00	4,00	8,10	13,10
	40	5,00	4,00	9,00	14,00
	50	5,00	4,00	10,50	15,00
	60	5,00	4,20	11,00	16,00
	70	5,90	5,00	12,00	16,00
	80	6,00	5,00	12,00	17,00
	90	6,30	6,00	13,00	19,00
	95	7,00	7,00	14,65	19,00
99	

Tabla 6

Dimensión de Reconocimiento social

		<i>Incentivos</i>	<i>Satisfacción</i>	<i>Activación</i>	<i>Expectativa</i>	<i>Ejecución</i>
N	Válido	46	46	46	46	46
	Perdidos	0	0	0	0	0
	Media	16,30	25,96	8,74	5,93	2,20
	Mediana	17,00	26,50	9,00	6,00	2,00
	Desv. estándar	4,125	4,789	1,124	,952	,453
	Varianza	17,016	22,931	1,264	,907	,205
	Asimetría	,122	,136	,741	,942	2,306
		,350	,350	,350	,350	,350
	Curtosis	-1,078	-,787	,794	,899	4,973
		,688	,688	,688	,688	,688
	Rango	15	20	5	4	2
	Mínimo	10	18	7	5	2
	Máximo	25	38	12	9	4
Percentiles	1	10,00	18,00	7,00	5,00	2,00
	5	10,00	18,35	7,00	5,00	2,00
	10	11,00	20,00	7,00	5,00	2,00
	20	12,00	21,00	8,00	5,00	2,00
	30	12,10	22,00	8,00	5,00	2,00
	40	14,80	24,00	8,00	5,80	2,00
	50	17,00	26,50	9,00	6,00	2,00
	60	18,00	28,00	9,00	6,00	2,00
	70	19,00	29,00	9,00	6,00	2,00
	80	20,00	31,00	9,00	7,00	2,00
	90	22,30	31,30	10,30	7,00	3,00
	95	23,00	32,65	11,00	7,65	3,00
	99

Tabla 7

Dimensión de Autodesarrollo

		<i>Incentivos</i>	<i>Satisfacción</i>	<i>Activación</i>	<i>Expectativa</i>	<i>Ejecución</i>
N	Válido	46	46	46	46	46
	Perdidos	0	0	0	0	0
	Media	20,57	26,33	8,22	5,43	4,09
	Mediana	19,50	28,00	8,00	5,00	4,00
	Desv. estándar	5,080	4,771	1,246	,834	,784
	Varianza	25,807	22,758	1,552	,696	,614
	Asimetría	,274	,131	-,216	1,897	,422
		,350	,350	,350	,350	,350
	Curtosis	-,985	-,749	-,851	2,689	-,003
		,688	,688	,688	,688	,688
	Rango	19	20	4	3	3
	Mínimo	12	18	6	5	3
	Máximo	31	38	10	8	6
Percentiles	1	12,00	18,00	6,00	5,00	3,00
	5	12,35	19,35	6,00	5,00	3,00
	10	14,70	20,00	6,00	5,00	3,00
	20	16,00	21,00	7,00	5,00	3,00
	30	17,00	23,00	8,00	5,00	4,00
	40	18,00	24,00	8,00	5,00	4,00
	50	19,50	28,00	8,00	5,00	4,00
	60	22,00	28,20	9,00	5,00	4,00
	70	24,00	29,00	9,00	5,00	4,00
	80	26,00	31,00	9,00	6,00	5,00
	90	28,00	32,00	10,00	7,00	5,00
	95	29,30	34,30	10,00	7,65	5,65
	99

Tabla 8*Dimensión de Poder*

		<i>Activación</i>	<i>Expectativa</i>	<i>Ejecución</i>	<i>Incentivos</i>	<i>Satisfacción</i>
N	Válido	46	46	46	46	46
	Perdidos	0	0	0	0	0
	Media	6,85	3,30	2,35	8,54	11,89
	Mediana	7,00	3,00	2,00	8,00	12,00
	Desv. estándar	,942	,591	,526	2,307	2,163
	Varianza	,887	,350	,276	5,320	4,677
	Asimetría	-,684	1,834	1,134	,589	,463
		,350	,350	,350	,350	,350
	Curtosis	,544	2,389	,260	-,789	1,674
		,688	,688	,688	,688	,688
	Rango	4	2	2	8	12
	Mínimo	4	3	2	6	7
	Máximo	8	5	4	14	19
Percentiles	1	4,00	3,00	2,00	6,00	7,00
	5	5,00	3,00	2,00	6,00	8,00
	10	6,00	3,00	2,00	6,00	9,70
	20	6,00	3,00	2,00	6,00	10,00
	30	6,00	3,00	2,00	7,00	11,00
	40	7,00	3,00	2,00	7,80	11,00
	50	7,00	3,00	2,00	8,00	12,00
	60	7,00	3,00	2,00	8,20	12,00
	70	7,00	3,00	3,00	10,00	13,00
	80	8,00	4,00	3,00	11,00	13,00
	90	8,00	4,00	3,00	12,00	15,00
95	8,00	5,00	3,00	12,65	15,00	
	99

Apéndice E. Tablas de baremos en percentiles de la población por jornada

Tabla 9

Dimensión Autoestima jornada mañana

		<i>Activación</i>	<i>Expectativa</i>	<i>Ejecución</i>	<i>Incentivos</i>	<i>Satisfacción</i>
N	Válido	23	23	23	23	23
	Perdidos	0	0	0	0	0
	Media	6,96	7,31	5,92	8,19	16,08
	Mediana	7,00	7,00	5,00	8,00	17,00
	Desv. estándar	1,038	,970	1,294	2,020	2,153
	Varianza	1,078	,942	1,674	4,082	4,634
	Asimetría	-,150	1,020	1,354	-,032	-,551
		,456	,456	,456	,456	,456
	Curtosis	-,678	1,304	,767	-,939	-,737
		,887	,887	,887	,887	,887
	Mínimo	5	6	5	5	12
	Máximo	9	10	9	12	19
Percentiles	1	5,00	6,00	5,00	5,00	12,00
	5	5,00	6,00	5,00	5,00	12,00
	10	5,70	6,00	5,00	5,00	12,70
	20	6,00	7,00	5,00	6,00	13,40
	25	6,00	7,00	5,00	6,00	14,75
	30	6,00	7,00	5,00	7,10	15,00
	40	7,00	7,00	5,00	8,00	16,00
	50	7,00	7,00	5,00	8,00	17,00
	60	7,00	7,00	6,00	8,20	17,00
	70	8,00	7,90	6,00	10,00	17,00
	75	8,00	8,00	6,25	10,00	18,00
	80	8,00	8,00	7,00	10,00	18,00
	90	8,00	9,00	8,30	11,00	19,00
	95	8,65	9,65	9,00	11,65	19,00
	99

Tabla 10*Dimensión Autoestima jornada tarde*

		<i>Activación</i>	<i>Expectativa</i>	<i>Ejecución</i>	<i>Incentivos</i>	<i>Satisfacción</i>
N	Válido	23	23	23	23	23
	Perdidos	27	27	27	27	27
	Media	6,91	7,30	6,09	7,57	13,39
	Mediana	7,00	7,00	6,00	7,00	13,00
	Desv. estándar	1,083	1,521	1,240	2,352	2,675
	Varianza	1,174	2,312	1,538	5,530	7,158
	Asimetría	,186	1,046	1,545	,829	1,052
		,481	,481	,481	,481	,481
	Curtosis	-,228	,236	3,211	-,097	1,433
		,935	,935	,935	,935	,935
	Mínimo	5	6	5	5	10
	Máximo	9	11	10	13	21
Percentiles	1	5,00	6,00	5,00	5,00	10,00
	5	5,00	6,00	5,00	5,00	10,00
	10	5,40	6,00	5,00	5,00	10,00
	20	6,00	6,00	5,00	5,00	11,00
	30	6,00	6,00	5,00	6,00	12,00
	40	7,00	6,00	5,60	6,00	12,00
	50	7,00	7,00	6,00	7,00	13,00
	60	7,00	7,40	6,00	8,00	13,00
	70	7,00	8,00	6,80	8,00	14,80
	80	8,00	8,20	7,00	10,00	16,00
	90	8,60	10,00	7,60	11,60	16,60
	95	9,00	10,80	9,60	12,80	20,20
	99

Tabla 11

Dimensión Aceptación e integración social jornada mañana

		<i>Activación</i>	<i>Ejecución</i>	<i>Incentivos</i>	<i>Satisfacción</i>
N	Válido	23	23	23	23
	Perdidos	0	0	0	0
	Media	5,23	4,73	10,12	15,46
	Mediana	5,00	4,00	10,50	15,50
	Desv. estándar	,815	1,185	2,338	2,213
	Varianza	,665	1,405	5,466	4,898
	Asimetría	,014	1,819	-,293	-,280
		,456	,456	,456	,456
	Curtosis	-,581	2,813	-1,010	-,209
		,887	,887	,887	,887
	Mínimo	4	4	6	11
	Máximo	7	8	14	19
Percentiles	1	4,00	4,00	6,00	11,00
	5	4,00	4,00	6,00	11,00
	10	4,00	4,00	6,70	11,70
	20	4,40	4,00	7,40	14,00
	25	5,00	4,00	8,00	14,00
	30	5,00	4,00	9,00	14,00
	40	5,00	4,00	9,80	15,00
	50	5,00	4,00	10,50	15,50
	60	5,20	4,20	11,00	16,00
	70	6,00	5,00	12,00	17,00
	75	6,00	5,00	12,00	17,00
	80	6,00	5,60	12,00	17,00
	90	6,00	6,60	13,00	19,00
	95	6,65	8,00	13,65	19,00
	99

Tabla 12

Dimensión Aceptación e integración social jornada tarde

		<i>Activación</i>	<i>Ejecución</i>	<i>Incentivos</i>	<i>Satisfacción</i>
N	Válido	23	23	23	23
	Perdidos	27	27	27	27
	Media	6,04	4,74	10,22	13,87
	Mediana	6,00	4,00	11,00	14,00
	Desv. estándar	1,022	,964	2,593	3,195
	Varianza	1,043	,929	6,723	10,209
	Asimetría	-,093	1,246	,492	,175
		,481	,481	,481	,481
	Curtosis	,443	,761	-,437	-1,237
		,935	,935	,935	,935
	Mínimo	4	4	7	9
	Máximo	8	7	16	19
Percentiles	1	4,00	4,00	7,00	9,00
	5	4,00	4,00	7,00	9,20
	10	4,40	4,00	7,00	10,00
	20	5,00	4,00	7,80	10,80
	30	6,00	4,00	8,00	11,00
	40	6,00	4,00	9,00	12,60
	50	6,00	4,00	11,00	14,00
	60	6,00	5,00	11,00	15,40
	70	6,00	5,00	12,00	16,00
	80	7,00	5,20	12,00	17,00
	90	7,60	6,60	14,20	19,00
	95	8,00	7,00	15,80	19,00
	99

Tabla 13

Dimensión de Reconocimiento social jornada mañana

		<i>Incentivos</i>	<i>Satisfacción</i>	<i>Activación</i>	<i>Expectativa</i>	<i>Ejecución</i>
N	Válido	23	23	23	23	23
	Perdidos	0	0	0	0	0
	Media	17,19	27,35	8,77	6,04	2,19
	Mediana	18,00	28,00	9,00	6,00	2,00
	Desv. estándar	4,118	4,039	1,142	,824	,402
	Varianza	16,962	16,315	1,305	,678	,162
	Asimetría	-,313	-,648	1,189	,391	1,659
		,456	,456	,456	,456	,456
	Curtosis	-,762	-,914	2,021	-,294	,807
		,887	,887	,887	,887	,887
	Mínimo	10	20	7	5	2
	Máximo	25	33	12	8	3
Percentiles	1	10,00	20,00	7,00	5,00	2,00
	5	10,00	20,00	7,00	5,00	2,00
	10	11,40	20,70	7,70	5,00	2,00
	20	12,00	22,40	8,00	5,00	2,00
	25	12,00	23,75	8,00	5,00	2,00
	30	15,10	25,10	8,00	6,00	2,00
	40	17,80	28,00	8,00	6,00	2,00
	50	18,00	28,00	9,00	6,00	2,00
	60	19,00	30,00	9,00	6,00	2,00
	70	19,90	30,00	9,00	6,00	2,00
	75	20,00	31,00	9,00	7,00	2,00
	80	20,00	31,00	9,00	7,00	2,60
	90	22,30	31,30	11,00	7,00	3,00
	95	24,30	32,65	11,65	7,65	3,00
	99

Tabla 14*Dimensión de Reconocimiento social jornada tarde*

		<i>Incentivos</i>	<i>Satisfacción</i>	<i>Activación</i>	<i>Expectativa</i>	<i>Ejecución</i>
N	Válido	23	23	23	23	23
	Perdidos	27	27	27	27	27
	Media	15,70	24,78	8,78	5,96	2,26
	Mediana	15,00	24,00	9,00	6,00	2,00
	Desv. estándar	3,936	5,152	1,166	1,147	,541
	Varianza	15,494	26,542	1,360	1,316	,292
	Asimetría	,362	,781	,275	1,081	2,063
		,481	,481	,481	,481	,481
	Curtosis	-1,018	,273	-,547	,625	3,823
		,935	,935	,935	,935	,935
	Mínimo	10	18	7	5	2
	Máximo	23	38	11	9	4
Percentiles	1	10,00	18,00	7,00	5,00	2,00
	5	10,20	18,00	7,00	5,00	2,00
	10	11,00	18,40	7,00	5,00	2,00
	20	12,00	20,00	8,00	5,00	2,00
	30	12,20	21,20	8,00	5,00	2,00
	40	13,60	22,00	8,00	5,00	2,00
	50	15,00	24,00	9,00	6,00	2,00
	60	17,00	25,40	9,00	6,00	2,00
	70	18,00	27,80	9,00	6,80	2,00
	80	20,00	29,40	10,00	7,00	3,00
	90	21,80	31,60	10,60	7,60	3,00
	95	23,00	36,80	11,00	8,80	3,80
	99

Tabla 15

Dimensión de Autodesarrollo jornada mañana

		<i>Incentivos</i>	<i>Satisfacción</i>	<i>Activación</i>	<i>Expectativa</i>	<i>Ejecución</i>
N	Válido	23	23	23	23	23
	Perdidos	0	0	0	0	0
	Media	21,27	27,54	7,62	5,58	4,31
	Mediana	21,00	28,50	8,00	5,00	4,00
	Desv. Estándar	5,158	3,922	1,023	1,102	,736
	Varianza	26,605	15,378	1,046	1,214	,542
	Asimetría	-,012	-,676	-,338	1,927	,733
		,456	,456	,456	,456	,456
	Curtosis	-1,185	-,793	-,916	3,033	,727
		,887	,887	,887	,887	,887
	Mínimo	12	20	6	5	3
	Máximo	30	33	9	9	6
Percentiles	1	12,00	20,00	6,00	5,00	3,00
	5	12,35	20,35	6,00	5,00	3,00
	10	15,10	21,00	6,00	5,00	3,70
	20	16,00	23,00	6,40	5,00	4,00
	25	16,75	23,75	7,00	5,00	4,00
	30	17,10	26,10	7,00	5,00	4,00
	40	18,80	28,00	7,80	5,00	4,00
	50	21,00	28,50	8,00	5,00	4,00
	60	24,00	29,20	8,00	5,00	4,00
	70	25,80	30,00	8,00	5,00	4,90
	75	26,00	31,00	8,00	6,00	5,00
	80	26,60	31,00	8,60	6,60	5,00
	90	28,00	32,00	9,00	7,30	5,30
	95	29,30	32,65	9,00	8,65	6,00
	99

Tabla 16*Dimensión de Autodesarrollo jornada tarde*

		<i>Incentivos</i>	<i>Satisfacción</i>	<i>Activación</i>	<i>Expectativa</i>	<i>Ejecución</i>
N	Válido	23	23	23	23	23
	Perdidos	27	27	27	27	27
	Media	19,22	25,26	8,83	5,57	3,91
	Mediana	18,00	24,00	9,00	5,00	4,00
	Desv. estándar	6,237	5,233	1,193	,896	,848
	Varianza	38,905	27,383	1,423	,802	,719
	Asimetría	-1,000	,751	-,867	1,449	,664
		,481	,481	,481	,481	,481
	Curtosis	3,197	,101	-,101	1,139	,019
		,935	,935	,935	,935	,935
	Mínimo	0	18	6	5	3
	Máximo	31	38	10	8	6
Percentiles	1	,00	18,00	6,00	5,00	3,00
	5	2,40	18,20	6,20	5,00	3,00
	10	12,80	19,40	7,00	5,00	3,00
	20	15,80	20,00	7,80	5,00	3,00
	30	17,00	22,00	8,20	5,00	3,00
	40	17,60	22,60	9,00	5,00	4,00
	50	18,00	24,00	9,00	5,00	4,00
	60	22,00	27,40	9,00	5,00	4,00
	70	22,00	28,80	10,00	6,00	4,00
	80	24,00	29,00	10,00	6,20	5,00
	90	26,80	33,40	10,00	7,00	5,00
	95	30,40	37,40	10,00	7,80	5,80
	99

Tabla 17

Dimensión de Poder jornada mañana

		<i>Activación</i>	<i>Expectativa</i>	<i>Ejecución</i>	<i>Incentivos</i>	<i>Satisfacción</i>
N	Válido	23	23	23	23	23
	Perdidos	0	0	0	0	0
	Media	6,65	3,35	2,31	9,27	12,77
	Mediana	7,00	3,00	2,00	9,50	13,00
	Desv. estándar	,977	,745	,471	2,507	1,632
	Varianza	,955	,555	,222	6,285	2,665
	Asimetría	-,887	2,461	,885	,015	-,075
		,456	,456	,456	,456	,456
	Curtosis	1,005	6,185	-1,325	-1,325	-,877
		,887	,887	,887	,887	,887
	Mínimo	4	3	2	6	10
	Máximo	8	6	3	14	15
Percentiles	1	4,00	3,00	2,00	6,00	10,00
	5	4,35	3,00	2,00	6,00	10,00
	10	5,00	3,00	2,00	6,00	10,00
	20	6,00	3,00	2,00	6,00	11,40
	25	6,00	3,00	2,00	6,75	12,00
	30	6,00	3,00	2,00	7,10	12,00
	40	7,00	3,00	2,00	8,00	12,00
	50	7,00	3,00	2,00	9,50	13,00
	60	7,00	3,00	2,00	10,20	13,00
	70	7,00	3,00	2,90	11,00	13,90
	75	7,00	3,25	3,00	12,00	14,25
	80	7,00	4,00	3,00	12,00	15,00
	90	8,00	4,30	3,00	12,00	15,00
95	8,00	5,65	3,00	13,30	15,00	
	99

Tabla 18*Dimensión de Poder jornada tarde*

		<i>Activación</i>	<i>Expectativa</i>	<i>Ejecución</i>	<i>Incentivos</i>	<i>Satisfacción</i>
N	Válido	23	23	23	23	23
	Perdidos	27	27	27	27	27
	Media	6,04	3,43	2,43	8,13	11,26
	Mediana	7,00	3,00	2,00	8,00	11,00
	Desv. estándar	2,602	,662	,590	2,074	2,508
	Varianza	6,771	,439	,348	4,300	6,292
	Asimetría	-1,714	1,288	1,002	,949	1,114
		,481	,481	,481	,481	,481
	Curtosis	1,939	,625	,157	,021	3,065
		,935	,935	,935	,935	,935
	Mínimo	0	3	2	6	7
	Máximo	8	5	4	13	19
Percentiles	1	,00	3,00	2,00	6,00	7,00
	5	,00	3,00	2,00	6,00	7,20
	10	,00	3,00	2,00	6,00	8,00
	20	5,60	3,00	2,00	6,00	9,80
	30	6,00	3,00	2,00	7,00	10,00
	40	6,00	3,00	2,00	7,00	10,60
	50	7,00	3,00	2,00	8,00	11,00
	60	7,00	3,00	2,40	8,00	11,40
	70	8,00	4,00	3,00	8,00	12,00
	80	8,00	4,00	3,00	10,20	13,00
	90	8,00	4,60	3,00	11,60	14,00
	95	8,00	5,00	3,80	12,80	18,00
	99