**INTRODUCCIÓN FORMULACIÓN DEL PROBLEMA falta enunciar el problema**

 El presente Proyecto de Intervención se realizará en la I. Municipalidad de Casablanca, organismo público autónomo, cuya función principal es la administración de la comuna, ejecutando las políticas de gobierno y desarrollando además lo establecido en sus instrumentos de planificación como lo son el Plan Regulador Comunal y el Plan de Desarrollo Comunal, realizando para ello las actividades pertinentes con el objeto de otorgar diversos servicios a la comunidad. El municipio cuenta con Direcciones, Departamentos y unidades, en los cuales trabajan funcionarios cuya calidad contractual y de servicio es diversa. Para esto nos basaremos en un Criterio normativo, debido a que el presente proyecto de intervención está basado en la relación de nuestras variables independientes (autopercepción) y de la variable dependiente (motivación intrínseca) dado por los autores Bedodo y Giglio, “Motivación Laboral y Compensaciones: una Investigación de Orientación Teórica”, Memoria para optar al título de Psicólogo de la Universidad de Chile.

 Enfocados en esta situación se decide planificar una intervención a ésta institución con el fin de conocer ¿Cómo influye la autopercepción en la motivación intrínseca en los trabajadores de planta de la I. Municipalidad de Casablanca?

 Para esto identificaremos las variables que intervienen en la motivación de los trabajadores municipales regidos por la Ley 18.883 Estatuto Administrativo para los funcionarios Municipales, en relación a la satisfacción personal, infiriendo que no solo el incentivo económico es un factor importante para el logro personal; si no que también hay otros factores que permiten la autorrealización del ser humano, considerando además, que el ambiente laboral es un factor importante y que interfieren en un mejor desempeño.

 La relación de las variables, como se menciona precedentemente, será enfocada en la Memoria desarrollada por los autores Bedodo & Giglio (2006), según afirman:

Las necesidades psicológicas adquieren un papel principal aquí, en especial cuando se comprende al ser humano como un organismo que busca dominar su entorno y actuar en consecuencia con competencia y autodeterminación, sintiendo emociones positivas como el interés y el placer. Entonces, cabe cuestionarse ¿qué hace que una actividad sea intrínsecamente motivadora? Se han delimitado dos elementos de análisis: el primero, se refiere a la naturaleza de las actividades intrínsecamente motivantes y, el segundo, a las autopercepciones que ocurren durante la actividad y que facilitan la aparición de la motivación intrínseca. (p. 19).

White (citado por Bedodo & Giglio, 2006) “(…) las conductas intrínsecamente motivadas son aquellas en que la persona participa para poder evaluarse como componente y autodeterminante con relación al entorno” (p. 20).

 A través del proyecto se pretende demostrar que la autopercepción de los funcionarios de planta de la I. Municipalidad de Casablanca está influenciada directamente por la motivación intrínseca de cada uno de los sujetos de estudio, además se puede dilucidar que el reconocimiento de un individuo no solo tiene que ver con una recompensa económica sino que además, les es significativo el reconocimiento y valoración en relación a su labor y sus habilidades.

**OBJETIVOS**

**Objetivo General**

Reforzar la autopercepción en la motivación intrínseca de los funcionarios de planta de la I. Municipalidad de Casablanca para su autonomía en la toma de decisiones.

**Objetivos específicos**

Reforzar la autodeterminación como un factor imprescindible para la toma de decisiones dentro de su unidad de trabajo.

Demostrar que una persona competente puede realizar tareas complejas, dentro de la organización.

Fomentar la curiosidad de los funcionarios en tareas novedosas dentro de la organización.

**METODOLOGIA DE EVALUACION DE NECESIDADES Y RESULTADOS**

**Definiciones operacionales**

 Autopercepción: Reeve (citado por Bedodo & Giglio, 2006) “(…) las personas se auto-perciben como competentes, autodeterminante y/o curiosas, tienden a querer reengarcharse con la misma actividad porque la competencia, la autoderminación y la ilusión son experiencias inherentemente satisfactorias” (p. 20).

 Motivación intrínseca: Reeve (citado por Bedodo & Giglio, 2006) “(…) ha determinado que las actividades intrínsecamente motivantes suelen ser complejas, novedosas e imprevisibles (…)” (p. 19).

**Categorización e indicadores de las variables**

Variable Independiente: Autopercepción

|  |  |
| --- | --- |
| CATEGORIZACION |  INDICADORES |
| Autodeterminantes | AutónomoToma de decisiones |
| Competentes | CapazHabilidad |
| Curiosas | InterésConocen |
| Reenganchan | Reiteración de la experienciaRepetición |

Variable Dependiente: Motivación intríseca

|  |  |
| --- | --- |
| CATEGORIZACION | INDICADORES |
| Complejas  | DesafíoQue genera un reto |
| Novedosas | InnovadorNuevo |
| Impredecibles | InesperadoNo se prevé |

**Estrategia de detección de necesidades**

 Se define y dirige a funcionarios de planta de la I. Municipalidad de Casablanca, para ello se aplicarán un instrumento de detección de necesidades cuantitativo, Escala Liket, a un total de 15 personas, hombres y mujeres desde 23 a 65 años, en el edificio consistorial ubicado en Avenida Constitución 111, Casablanca, en el Salón Municipal, los días martes y viernes, entre las 15:00 y 16:00 horas, posterior al horario de colación.

**Resultados detección de necesidades**

 De acuerdo al análisis de los datos entregados en la detección de necesidades, se identifica que los funcionarios municipales esperan que se les reconozca y valore por su trabajo, considerando su opinión, entregándoles autonomía y confianza en la toma de decisiones, instancia que le permitirá demostrar sus habilidades, teniendo en cuenta que existe la energía y el ímpetu para realizar cambios; sin embargo, saben que no sólo dependen de ellos, que existen motivaciones externas que también ayudan y potencian la autopercepción y la motivación individual de los sujetos para modificar ciertas conductas y/o reforzarlas. Además, para que exista un mejor desarrollo municipal es necesario contar con un mayor compromiso organizacional considerando el interés, la innovación y la capacidad por aprender y lograr nuevos desafíos que se les puedan plantear por parte de sus superiores.

**CONCEPTUALIZACION**

**Marco conceptual**

Barbera (2002) afirma: “(…) La pregunta clave para la investigación psicológica ha girado en torno al conocimiento sobre cuáles son los factores subyacentes que permiten explicar la motivación intrínseca. En último término ¿qué es lo que convierte a una actividad en intrínsecamente motivante? Las respuestas obtenidas han sido diversas y, en cierto modo, complementarias. (parr.24)

Dentro del ámbito laboral hay una mezcla de factores que impulsa o incentivan al ser humano a sentirse satisfecho con la actividad que realizan, sin embargo, existen diversos factores personales que influyen en la conducta de cada persona, como problemas familiares, problemas económicos, etc., de alguna forma estas situaciones se verán reflejada en el comportamiento, lo que se podría definir como obstáculos.

El ser humano, en un contexto laboral busca auto percibirse competente en la labor que realiza, alcanzar metas, para ello es necesario tener en cuenta ciertos factores que motivan como las habilidades, conocimiento, actitud, aptitud y experiencia para solución de problemas o tareas rutinarias, o bien de tareas más simples a tareas más complejas. En lo que concierne a factores externos, se debe considerar que la influencia de los equipo de trabajo, el clima laboral, las condiciones de infraestructura, el tipo de líder, en fin, existen diversos elementos que contribuirán a que una persona se sienta motivada intrínsecamente , valorada e integrada en su actividad laboral.

 Mihaly Csikzentmihalyi (citado por Reeve (1994) ha denominado “flujo” al estado de concentración en el que se da implicación absoluta en la actividad. Durante el flujo, la acción de la persona se da sin esfuerzo alguno, es una sensación donde la persona siente el control total sobre sus habilidades y la interacción con la actividad. Una de las principales condiciones durante las cuales de da el flujo es la confrontación con lo que se denomina reto óptimo, y que alude a la “situación en la que el nivel de habilidad de la persona es igual al nivel de dificultad de la tarea” (Reeve, p 141). El nivel de la tarea deberá ser acorde a las habilidades la personal, debido a que si la actividad es altamente exigente, entonces el reto será en extremo difícil y provocará preocupación o ansiedad. Por el contrato, si la tarea es sencilla entonces el reto percibido fácil, por lo tanto, falto de motivación, por lo que la persona probablemente sentirá aburrimiento. (Bedodo & Giglio, 2006, p. 20)

Barberá (2002) afirma:

 (…) A través de la auto-percepción como persona competente, eficaz y con determinación para actuar. Las nociones de auto-competencia (White,1959), causación personal (deCharms, 1968), auto-determinación (Deci y Ryan, 1985), auto-eficacia (Bandura, 1982) y acción personalizada (Nuttin, 1985) realzan el protagonismo motivacional de la *subjetividad* y el papel del individuo como agente causal de su propia actividad comportamental. Cada uno de estos conceptos intenta definir, de manera precisa, la naturaleza de la motivación intrínseca. Pero en cualesquiera de tales explicaciones la motivación, más que responder a determinadas características estimulares concretas, proporciona oportunidades para que las personas pongan a prueba sus competencias y determinaciones, de manera activa e intencional. Las características de dinamismo y activación interna alejan la noción de motivación intrínseca de actividades placenteras derivadas, por ejemplo, de la experiencia sensorial pasiva. Como dice Reeve (1994), puede que nos guste ir al cine o escuchar música, pero no se puede definir estas actividades como conductas activadas por la motivación intrínseca. Otra cosa distinta es que tales actividades sensoriales favorezcan en nosotros el interés por conocer solfeo, por aprender a tocar un instrumento musical o por estudiar cinematografía. (parr. 29)

 Dentro de las iniciativas que favorecen el comportamiento de trabajadores es son las compensaciones, las pueden ser económicas y también de logro personal, como es el caso de la Ilustre Municipalidad de Casablanca, que motivan a sus funcionarios, con el fin de mejorar sus remuneraciones, incentivando a desarrollar un Programa de Mejoramiento de Gestión, con el fin de mejorar la calidad de atención y de procesos. Sin embargo, existen otras estrategias de recompensan que fomentan al desempeño y satisfacción el funcionarios, como es la valoración de sus capacidades, confiar un trabajo importantes, en donde demuestre sus competencias y habilidades, que su aporte y experiencia sean significativos, en definitiva que se siente integrado y que pueda sentirse reenganchado de lo que hace, que cada desafío laboral, se enriquecedor como ser humano.

La retribución o compensación financiera no es un aspecto que hay que considerar para ubicar a una persona en un puesto de trabajo, sino en pro y en función del desarrollo del individuo que lo realiza. Además, se debe buscar impactar a las organizaciones de manera que tengan argumentos para cambiar el concepto tradicional de la compensación financiera en el que los trabajadores mejoren sus ingresos y trasciendan hacia unas estructuras que permitan remunerar de acuerdo con las capacidades y habilidades de quienes lo desempeñan, es decir, remunerar de acuerdo al talento humano, y no por las funciones realizadas. (14-18) La efectividad de los pagos se mide de diversas formas, es decir, de acuerdo al impacto que tiene en la motivación de la persona,19 así como para mejorar el desempeño en el puesto de trabajo, en el desarrollo de competencias y en la carrera laboral del trabajador. (20,21). Nos damos cuenta que la efectividad de las compensaciones es una temática relevante para las empresas y para los investigadores académicos, pero desafortunadamente no hay suficiente bibliografía para hacer análisis comparativos, por lo que es un área de oportunidad que podemos considerar atractiva para seguir desarrollando. (Madero, S. (

La efectividad de las compensaciones, la satisfacción del trabajador y las dimensiones del ambiente laboral SERGIO MANUEL MADERO GÓMEZ\*

file:///C:/Users/kulloa/Downloads/Dialnet-LaEfectividadDeLasCompensacionesLaSatisfaccionDelT-3835381%20(1).pdf

**Análisis de Antecedentes conceptuales**

 En relación a la intervención se manifiesta que las motivaciones y las percepciones que tienen los individuos de objeto del proyecto, se visualiza que la mayoría de ellos presenta una conducta de interacción con su medio, además de tener claras sus propósitos y una autopercepción satisfactoria. Sienten que forman parte del grupo y que la realización de sus actividades laborales diarias está enfocada a su superación, además de conocer sus capacidades y de demostrar que buscan siempre la superación laboral, independiente de si esta está ligada con un incentivo económico.

**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

**Hipótesis**

De acuerdo a lo planteado en el presente proyecto de intervención se define la siguiente hipótesis: Si se tiene conocimiento acerca de lo que es la autopercepcion, entonces se podrá potenciar la motivación intrínseca de los funcionarios de planta de la I. Municipalidad de Casablanca.

 Frente a la hipótesis planteada se pretende corroborar demostrando que la motivación intrínseca laboral que tienen los sujetos de intervención va mas allá de la recompensa económica, traducida en un aumento en la remuneración, sino que tiene más relación con la superación propia en el desarrollo de su trabajo, demostrado a través de la autopercepción que cada uno de ellos tienen y de la motivación intrínseca, lo que demuestra que la satisfacción de la necesidad que existe al trabajar, no es necesariamente la retribución económica, sino que también tiene que ver con el desarrollo de las capacidades que cada sujeto tiene de sí mismo (autopercepción), y de la motivación intrínseca que manifiestan (desafío, innovación, interés al realizar una labor), reflejada en la superación de capacidades más que en el cumplimiento de la tarea sólo por realizar el trabajo y cumplir la meta, sino que en las capacidades e intereses que tiene cada sujeto.

**Propuesta de Intervención**

 En relación a los resultados obtenidos a través de la detección de necesidades, se pretende realizar actividades motivadoras para demostrar a los sujetos de intervención la importancia de la motivación intrínseca y de la autopercepción en sus labores diarias. Esta intervención se realizará en horario laboral, pero fuera del lugar de trabajo, alejado del ruido, amplio y de ambiente agradable, para que los clientes se sientan cómodos, su traslado será de forma particular y se contabilizará como día trabajado. Para esto se considerará colaciones y coffee break. Los materiales de apoyo a utilizar serán un proyecto, música de relajación, pizarra, hojas de oficios, lápices y plumones.

 Para esto se realizará un Focus Group, a un grupo de 15 personas, cuyo objetivo será determinar cuál es su comportamiento en relación a la autopercepción, en donde la motivación intrínseca influye en el quehacer laboral.

 Primera fase: Se saluda, se presenta el facilitador, haciendo una descripción de lo que se realizará durante el taller, se hace descripción de por qué se realizará la actividad y por qué fueron elegidos. Se debe describir los objetivos de la dinámica, solicitar consentimiento de los participantes, para ser grabados. Además, los profesionales, hacen mención a resguardar cualquier información o conversación que se suscite durante el taller. Señalar la estructura del taller, indicando dinámica, duración y explicitar que no se pretende hablar de problemas personales, que lo que importa es hacer una conversación grupal, pudiendo expresar opiniones, que se pueden discutir y compartir, considerando la expresión libre de cada compañero. Luego de la presentación, se les pedirá a los participantes que se presenten (para conocer a cada uno) y describir brevemente que le gusta y cuál es su función dentro de la Ilustre Municipalidad de Casablanca.

Segunda Fase: Una vez presentados los sujetos, se procederá a realizar una división de tres grupos ( mixtos) en el que el facilitador solicitará que hagan un ejercicio sobre el trabajo ideal, considerando aspectos individuales y grupales, en donde cada grupo, manifieste estar satisfecho de la labor que realiza y que sea óptimo para llevar a cabo su labor y que en definitiva, los motive. También, se solicitará a los participantes, que hagan otros ejercicios considerando un ambiente laboral no grato, en donde hagan mención sobre los factores que no motivan al trabajador a realizar su labor. En resumen un trabajo ideal y uno no ideal.

Tercera Fase: Una vez desarrollados los ejercicios, se les pedirá elegir a un líder, para que explique por qué razón y cuáles fueron los factores principales que los impulsaron a decidir sobre su presentación.

Cuarta Fase: Los facilitadores, realizan una categorización de las características del ejercicio enunciado precedentemente y que cada grupo que expondrá, en el que se considerará lo siguiente: recompensa ( económica y no económica), valoración de su trabajo, reconocimiento personal, capacitación de acuerdo al cargo y ambiente grato).

Quinta Fase: Luego, los facilitadores, solicitaran que se identifiquen con unos de los dos ejemplos; es decir, deben señalar cuál es el que más se asemeja a su trabajo.

Sexta Fase: Una vez entregado estos datos, se puede señalar que dependiendo del cargo y responsabilidad de cada uno, es como se autoderminan en relación a su labor.

En consecuencia a lo anterior, se pretende que los sujetos se replanteen individualmente que depende de ellos para realizar un cambio y desarrollar mejor en su labor, con el fin de reencantarse con su actividad y a la vez demostrar sus capacidades.

Para esto, se sugiere abrir una dinámica de conversación, en un ambiente cómodo y explicar que aspectos o conductas ayudaría al funcionario a motivarse diariamente. En ésta parte del taller, se espera que se generen diversas opiniones, que puedan ayudar a los sujetos a realizar un cambio significativo, como por ejemplo, realizar una reunión con el alcalde, pidiendo más capacitación, se pueden sugerir instancias para realizar más dinámicas de convivencia, para que se sepa que labor realizan cada uno de los funcionarios, que la participación de éstos talleres pueda ser para todo el municipio (incluyendo honorarios y códigos del trabajo), que se realicen jornadas en donde los funcionarios puedan emitir sus opiniones, además, de reuniones en cada unidad, que no sólo se impongan, si no que sugieran y permitan que los demás funcionarios puedan aportar. Por otra parte, considerar lo difícil que es la labor municipal, ya que la misión de ésta, abarca múltiples servicios, en donde diariamente se atiende público de diversas edades y con fines distintos, y muchas veces se han visto en confrontaciones y agresiones que si bien es cierto, saben que deben mantener y resguardar su compostura; y de alguna manera sentirse respaldado, ya que esto sin duda, los motivan a sentirse valorados y a la vez considerados.

Esta propuesta de intervención está basada en lo enunciado por Bedodo & Giglio (2006):

 (…) el hecho de manejar información sobre cómo guiar a los trabajadores hacia desempeños sobresalientes, puede orientar las iniciativas e intervenciones empresariales respecto a cómo, a través de la gestión de la compensación, motivar a sus empleados. Consecuentemente, será posible establecer el tipo de compensación que mejor motivará a los trabajadores a mostrar un desempeño superior, considerando siempre la cultura imperante en la organización.

 En otras palabras, se contará con valiosos antecedentes para el fomento de programas específicamente orientados al logro de óptimos resultados laborales, alineados con las metas organizacionales y con la satisfacción personal de los trabajadores, planteándose así un desafío para las empresas de incorporar la información que entrega la psicología laboral – organizacional sobre cómo administrar adecuadamente sus compensaciones, para lograr que sus empleados se comprometan con la organización y muestren desempeños que la lleven al exitoso logro de sus metas.

**PROPUESTA DE EVALUACION**

La propuesta de intervención para el presente proyecto será Ortogonal, ya que se pretende reforzar la autopercepción en la motivación intrínseca de los funcionarios de planta de la I. Municipalidad de Casablanca para su autonomía en la toma de decisiones. Para eso se promoverá un cambio en el sujeto a través de su emocionalidad, con la aplicación de un Focus Group, como se describe en la fase anterior. La evaluación de este se dará en el mismo taller, ya que con las ideas y opiniones generadas en la dinámica se pretende obtener una retroalimentación que conduzca al cambio esperado, ya que serán los mismos sujetos quienes se reconocerán e identificarán con cada una de las características enunciadas en el taller Con esta evaluación se pretende generan futuras mejoras tales como cambios conductuales en su autopercecpción, conductas que impulsen su motivación intrínseca e interacciones con el medio donde se desenvuelve laboralmente el individuo.

En cuanto a la efectividad, se reconoció el funcionario municipal como determinante en la labor que realizan, siente que su motivación intrínseca lo lleva a lograr sus metas, los funcionarios de la municipalidad se perciben competentes, logran reencantarse con su labor diaria, tienden a tener una conducta curiosa a nuevas maneras de realizar el trabajo. Consideran que es imprescindible capacitarse para un mejor desarrollo personal. Logra realizar tareas complejas impuestas por sus superiores.

En la eficiencia, el tiempo utilizado para la realización del taller fue el adecuado, traducido en mantener la atención y participación del sujeto. Los materiales utilizados fueron suficientes para llevar a cabo el taller. El lugar cumplió con las condiciones de estar alejado del ruido, ser amplio y de un ambiente agradable para los sujetos.

La validación de los resultados obtenidos fue en base a la realización del taller o existió otras condiciones para lograr los objetivos planteados al realizar el Focus Group. Es solo el Focus Group una herramienta necesaria para llevar a cabo una intervención.

CONCLUSION KAREM ULLOA

CONCLUSION LAURA PULGAR

**BIBLIOGRAFIA**

Barberá, E (2002). *Modelos explicativos en Psicología de la Motivación.* Recuperado de <http://reme.uji.es/articulos/abarbe7630705102/texto.html>

Bedodo, V. & Giglio, C (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica.* Universidad de Chile, Santiago, Chile.

**ANEXOS**

 Las respuestas entregadas serán utilizadas en un trabajo de investigación estudiantil y los datos en él entregados no serán publicados.

 De acuerdo a lo expresado anteriormente, se solicita responder de una manera veraz.

**Escala Liket**

**Sexo F\_\_\_\_ M\_\_\_\_ Calidad contractual Planta\_\_\_\_\_ Contrata\_\_\_\_**

**Edad \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Muy de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Me atraen situaciones que generan desafíos a mi labor diaria |  |  |  |  |
| Las situaciones innovadoras atraen mi atención |  |  |  |  |
| Me impulsan situaciones que significa un reto en mi labor diaria |  |  |  |  |
| Realizo actividades innovadoras en mi labor  |  |  |  |  |
| Siento que soy capaz de realizar actividades más allá de mi función |  |  |  |  |
| Me estimula realizar trabajos nuevos propuestos por un superior |  |  |  |  |
| Me interesa realizar un trabajo en el que debo tomar decisiones frente a situaciones complejas |  |  |  |  |
| Tengo la facultad para ser autónomo en la realización de mi trabajo |  |  |  |  |
| Ante una situación que no se puede prever, busco ayuda en otros |  |  |  |  |
| Acepto realizar actividades que me generan un desafío laboral |  |  |  |  |
| Me intereso en conocer las actividades que realizan mis compañeros de trabajo |  |  |  |  |
| Cuando me propongo un reto, siento que lo lograré |  |  |  |  |
| Creo que mis habilidades me ayudan a tener un buen desempeño |  |  |  |  |
| Siento interés hacia los Programas de Mejoramiento de Gestión |  |  |  |  |
| Cuando ocurre una situación satisfactoria en mi trabajo, siento la necesidad de reiterarla |  |  |  |  |
| Soy autónomo para decidir actividades dentro de mi unidad de trabajo |  |  |  |  |
| Me siento apoyado cuando tomo una decisión importante |  |  |  |  |
| Frente a situaciones inesperadas, solicito ayuda cuando no puedo resolverlas yo mismo |  |  |  |  |
| Me siento impulsado a realizar nuevas tareas |  |  |  |  |
| Ante un situación inesperada, aumenta mi motivación |  |  |  |  |
| Tengo habilidades específicas para la labor que desempeño |  |  |  |  |
| Presento interés en aportar nuevas ideas al desarrollo de mi trabajo |  |  |  |  |
| Suelo reiterar la experiencia con algún trabajo que me resultó interesante |  |  |  |  |
| Demuestro interés a un nuevo sistema de desarrollo de actividades en mi unidad |  |  |  |  |
| Ante una situación inesperada, logro resolverla |  |  |  |  |
| Siento dificultad al tomar una decisión dentro de mi trabajo |  |  |  |  |
| Soy capaz de llevar a cabo las actividades comprometidas con anterioridad |  |  |  |  |
| Mi trabajo me inspira a innovar |  |  |  |  |
| Siento interés en progresar en mi trabajo |  |  |  |  |
| Ante una situación que no se prevé, me siento inseguro |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Muy de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Muy en Desacuerdo |
| Sujeto 1 | 25 | 3 | 2 | 0 |
| Sujeto 2 | 8 | 13 | 7 | 2 |
| Sujeto 3 | 23 | 5 | 2 | 0 |
| Sujeto 4 | 7 | 17 | 6 | 0 |
| Sujeto 5 | 24 | 2 | 4 | 0 |
| Sujeto 6 | 14 | 10 | 4 | 2 |
| Sujeto 7 | 22 | 6 | 2 | 0 |
| Sujeto 8 | 5 | 17 | 8 | 0 |
| Sujeto 9 | 13 | 17 | 0 | 0 |
| Sujeto 10 | 18 | 7 | 2 | 3 |
| Sujeto 11 | 23 | 6 | 1 | 0 |
| Sujeto 12 | 20 | 10 | 0 | 0 |
| Sujeto 13 | 20 | 6 | 3 | 1 |
| Sujeto 14 | 2 | 27 | 1 | 0 |
| Sujeto 15 | 18 | 7 | 4 | 1 |

Tabla 1. Tabulación respuestas Escala Liket

Grafico 1. Relación respuesta por sujeto

Gráfico 2. Respuesta total de los sujetos.

Gráfico 3. Respuestas porcentuales