

**Relación entre autoeficacia y los factores de motivación laboral en docentes del Instituto
Promoción Social del Norte de Bucaramanga**

Licenciada. Laura Jimena Meza Saavedra

Licenciada. Emilce Jaimes Jaimes



Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga

Escuela de Ciencias Sociales

Maestría en Gestión de la Educación

Bucaramanga, Colombia

2021

**Relación entre autoeficacia y los factores de motivación laboral en docentes del Instituto
Promoción Social del Norte de Bucaramanga**

Licenciada. Laura Jimena Meza Saavedra

Licenciada. Emilce Jaimes Jaimes

**Tesis como requisito para optar al título de
Magíster en Gestión de la Educación**

Director:

Phd. Edward Leonel Prada Sarmiento

Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga

Escuela de Ciencias Sociales

Maestría en Gestión de la Educación

Bucaramanga, Colombia

2021

DEDICATORIA

*Al ALTÍSIMO, ABBA, AMADO Y ESPÍRITU SANTO,
de donde proviene nuestro ser, aliento, fuerzas y todo en nosotras.*

Todo por ti y para ti.

Todo constituido como fruto de tu Gracia...de tu Amor.

A Jehová, Roca nuestra y Redentor nuestro.

A nuestras familias,

Oscar Mauricio Lizcano Navas y Nicolas Mauricio Lizcano Jaimes,

Jaime Meza Triana, Elvira Saavedra Barrera, Olga Patricia Meza Saavedra, Leidy Socorro

Meza Saavedra y demás miembros.

*Quienes con gran amor nos apoyaron, llenando nuestras vidas de ánimos cada día para avanzar
a la meta; sus palabras, oraciones, compañía y afectos, tesoro indeleble son en nuestros
corazones.*

*A nuestro director, Edward Prada Sarmiento, quien, con cariño, gran alegría, sabiduría y
dedicación nos orientó en todo tiempo, haciendo de esta experiencia un espacio de aprendizaje
desde la confianza y el gozo.*

*A nuestros amigos, compañeros y colegas, quienes desde su experiencia, conocimientos y apoyo
contribuyeron en nuestra formación.*

AGRADECIMIENTOS

Expresamos nuestra gratitud y aprecio:

Al Instituto Promoción Social del Norte, al señor rector Arnulfo Carvajal Tarazona y al grupo de docentes de la institución que nos abrieron las puertas para poder desarrollar nuestro proyecto en esta maravillosa institución.

A la Universidad Pontificia Bolivariana y su selecto grupo de docentes, por las enseñanzas y orientación profesional que nos brindaron a lo largo de nuestro periodo de estudio.

A la coordinación de la maestría en cabeza de la doctora Olga Duarte quien siempre estuvo apoyando nuestro proceso.

Al doctor Edward Leonel Prada Sarmiento por su paciencia, tiempo y dedicación, por brindarnos su asesoría y acompañamiento en la presente investigación, sin cuyos consejos no hubiéramos podido concretar este esfuerzo.

A nuestras familias quienes con su comprensión, apoyo y motivación fueron pilar fundamental en la materialización de este sueño. Con una mención especial de agradecimiento a Dios, quien fue, es y será nuestra guía incondicional para que hoy podamos decir que lo hemos logrado.

“un día lo pensamos, un día lo soñamos y hoy lo logramos”

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO	9
GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE	10
INTRODUCCIÓN	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
JUSTIFICACIÓN	15
OBJETIVOS	17
Objetivo General	17
Objetivos Específicos.....	17
MARCO REFERENCIAL	18
Antecedentes empíricos:	18
Marco teórico:	21
Conceptualización de la autoeficacia:	21
Conceptualización de la motivación:	24
Relación teórica de autoeficacia y motivación laboral:	28
MÉTODO	32
Características metodológicas/diseño de investigación:	32
Población:	32
Muestra:	32
Modelo e Hipótesis:	34
Técnicas e instrumentos de recolección de información:	35
RESULTADOS.....	40

DISCUSIÓN	49
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES.....	60
REFERENCIAS.....	61
ANEXO 1: PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN	1

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1	27
Tabla 2	35
Tabla 3	41
Tabla 4	41
Tabla 5	42
Tabla 6	44
Tabla 7	45
Tabla 8	46
Tabla 9	47
Tabla 10	48

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1	34
----------------	----

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: Relación entre autoeficacia y los factores de motivación laboral en docentes del Instituto Promoción Social del Norte de Bucaramanga

AUTOR(ES): Laura Jimena Meza Saavedra y Emilce Jaimes Jaimes

PROGRAMA: Maestría Gestión de la Educación

DIRECTOR(A): Phd. Edward Leonel Prada Sarmiento

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo estudiar la relación entre el constructo de autoeficacia y el de motivación laboral en los docentes vinculados al Instituto Promoción Social del Norte de Bucaramanga. La muestra estuvo conformada por 68 docentes que enseñan en diferentes grados. El enfoque de la investigación fue de orden cuantitativo con diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional. Los instrumentos aplicados fueron: Teacher's Sense of Efficacy Scale (TSES-Short Form) para identificar los niveles de autoeficacia, el Cuestionario de Motivación para el Trabajo "CMT" para identificar los factores de motivación en los docentes y una ficha sociodemográfica con información por auto reporte relacionada a variables personales. Se implementó el paquete estadístico SPSS® 18.0 para el análisis de los resultados-datos y una correlación de Spearman para datos no paramétricos en el análisis relacional. Como resultado de la investigación se encontró que los docentes de la muestra presentan un alto nivel de autoeficacia; en cuanto a la motivación laboral se evidenció que la afiliación, la aceptación a la norma y valores y el salario son los factores que más motivan a los docentes; y a nivel general sólo se presentaron correlaciones entre la autoeficacia con los factores motivacionales de autorrealización, reconocimiento y supervisión. A futuro se sugiere realizar el estudio con la muestra de docentes laborando de forma presencial e incluir en el análisis los años de experiencia, nivel en el que enseña y tipo de contrato laboral.

PALABRAS CLAVE:

Autoeficacia, motivación, gestión docente y desempeño laboral.

Vº Bº DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: Relation between self-efficacy and motivation factors in teachers from the Instituto Promoción Social del Norte de Bucaramanga

AUTHOR(S): Laura Jimena Meza Saavedra y Emilce Jaimes Jaimes

FACULTY: Maestría Gestión de la Educación

DIRECTOR: Phd. Edward Leonel Prada Sarmiento

ABSTRACT

The objective of this research was to study the relationship between the concept of self-efficacy and work motivation in teachers linked to the Instituto Promoción Social del Norte de Bucaramanga. The sample consisted of 68 teachers who teach at different levels. The research approach was quantitative with a non-experimental design, cross-sectional and correlational scope. The instruments applied were: Teacher's Sense of Efficacy Scale (TSES-Short Form) to identify level of self-efficacy, the Work Motivation Questionnaire "CMT" to identify motivational factors in teachers and sociodemographic card that has information by self report related to personal variables. The statistical package SPSS 18.0 was implemented for the analysis of the results-data and a Spearman correlation for non-parametric data in relational analysis. As a result of the research, it was found that the teachers have a high level of self-efficacy; regarding to work motivation, it was evidenced that membership, acceptance of the norm and values, and salary are the factors that motivate teachers the most and, in general, only correlations were found between self-efficacy with the motivational factors of self-realization, recognition and supervision. In the future it is suggested to carry out the study with the sample of teachers working in person and include in the analysis the years of experience, level at which they teach and type of employment contract.

KEYWORDS:

Self-efficacy, motivation, teacher management and performance.

Vº Bº DIRECTOR OF GRADUATE WORK

INTRODUCCIÓN

El presente estudio se enmarca en el interés de estudiar un aspecto de gran importancia en la gestión docente en las organizaciones educativas, como lo es la autoeficacia laboral docente y la relación de esta con la motivación laboral; comprendiendo que los esfuerzos que se realicen para aumentar la motivación laboral estarían influyendo en el desempeño de la gestión docente y con este en el mejoramiento de la calidad educativa. En el ámbito pedagógico, la motivación es una característica que ayuda al docente a mantener de forma activa prácticas educativas de calidad; que van a generar efectos en el estudiante para el avance en su formación cognitiva, actitudinal y psicológica (Rojas-Segovia y Romero-Varela, 2019). Así mismo, Perandones et al. (2015) manifiestan que “esto es debido a que las creencias de autoeficacia están relacionadas con las actitudes del profesorado hacia la enseñanza puesto que docentes con un elevado sentimiento de autoeficacia enuncian tener gran entusiasmo por los procesos de enseñanza y se encuentran más comprometidos con su profesión” (p.279).

Es por ello, que esta investigación tiene como objeto analizar la relación entre el componente autoeficacia y los factores de motivación laboral de los docentes del Instituto Promoción Social del Norte de Bucaramanga, institución que se encuentra ubicada en un sector vulnerable con alta problemática social que afecta a toda la comunidad educativa. El enfoque de la investigación es de orden cuantitativo, con diseño no experimental y alcance de tipo correlacional puesto que pretende medir variables como autoeficacia y motivación laboral mediante el uso de instrumentos objetivos. Para la recolección de la información se utilizó la Teacher’s Sense of Efficacy Scale (TSES-Short Form), elaborada por Tschannen-Moran y Woolfolk Hoy (2001), herramienta que consta de doce ítems en donde se evalúan tres factores: eficacia en el compromiso o la dedicación, eficacia en las estrategias instruccionales y eficacia

en el manejo de la clase. A su vez, se aplicó el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) elaborado por Toro en 1992, que busca identificar y valorar objetivamente quince factores de motivación dentro de una organización. La prueba CMT perfila variables internas como el logro, el poder, la afiliación, la autorrealización y el reconocimiento, así mismo, condiciones de motivación externa como la supervisión, el grupo de trabajo, el contenido del trabajo, el salario y la promoción, e incluye un perfil de medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo con factores como la dedicación a la tarea, la aceptación a la autoridad y a las normas y valores, la requisición y la expectación.

De esta manera el proyecto busca aportar información clave que oriente la toma de decisiones a nivel organizacional para la ejecución de procesos con los docentes del Instituto Promoción Social del Norte; a fin de fortalecer la motivación para el desempeño de su labor; mejorar la gestión docente dentro de la institución educativa y así, optimizar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las prácticas pedagógicas de los docentes en el Instituto Promoción Social del Norte de Bucaramanga (IPSNB) enfrentan continuamente un gran reto frente a las múltiples problemáticas sociales del sector ya que esta institución se encuentra ubicada en la comuna 2 del Norte de Bucaramanga, “una zona con serios rezagos en términos de educación, empleo, desigualdad, salud y cohesión social, además de los altos niveles de inseguridad, consumo de drogas y uso de la violencia” lo anterior, referido en el decreto 0098, plan integral zonal “Ciudad Norte, Ciudad Jardín” (2019). Esto, genera constantemente dificultades en el desarrollo de las clases, puesto que las problemáticas son trasladadas a las aulas por los estudiantes, causando en los docentes agotamiento, malestar, cansancio y desmotivación. A lo anterior, se le suma características propias de la dinámica organizacional que, junto con los factores económicos y sociales, dificultan aún más la labor de los docentes en la institución.

Al respecto, Covarrubias y Mendoza (2016) manifiestan que “las creencias que tiene el docente sobre sus propias capacidades para el logro de objetivos, es decir, el sentimiento de autoeficacia, se ve influenciado, por el contexto de aula, la escuela, el entorno, estudiantes, colegas, dirección y comunidad "(p.99). De lo anterior, y con base en los antecedentes hallados se encontró que“ las creencias de autoeficacia de los profesores tienen un papel crucial en el sostenimiento del compromiso con la enseñanza y en la motivación de los docentes” (Rodríguez et al., 2009, p.6). “Los profesores con alta autoeficacia tienden a exhibir altos niveles de planificación y organización; a su vez, son más comprometidos y abiertos a nuevas ideas, tienen una mayor disposición para experimentar métodos y logran satisfacer de mejor manera las necesidades de sus alumnos” (Valenzuela et al., 2015, p. 860).

Así mismo, Kjerulf (2007, p. 23) expresa “Quienes son felices en su trabajo no sólo disfrutan más de la vida: su calidad de vida en general es mucho más alta. También sus éxitos laborales son mayores”. Por lo cual es necesario, así como lo enuncia Ferrer et al. (2002) que los directivos estén formados con herramientas gerenciales para asumir un liderazgo proactivo, necesario para la consolidación de una Cultura Organizacional fuerte donde a su vez, creen incentivos adecuados para elevar la motivación del personal, especialmente la del docente.

A su vez, es importante destacar que los centros educativos cuyos estudiantes obtienen resultados mixtos (puntuaciones altas y bajas) “en las pruebas estandarizadas, y provienen de familias con bajos ingresos (que en este caso serían los que convergen en los centros de enseñanza pública) se caracterizan por atraer y retener profesores con bajos niveles de autoeficacia” (Takahashi, 2011, citado por Covarrubias y Mendoza 2016, p.351) lo que termina afectando el desarrollo de la labor docente.

Basado en los planteamientos teóricos de la relación entre la autoeficacia docente con la motivación laboral y sumado a que el Instituto Promoción Social del Norte no cuenta con programas o estrategias que conlleven al aumento de la autoeficacia y motivación docente emerge la necesidad de estudiar las relaciones entre los niveles de autoeficacia y los factores de motivación de los docentes del IPSNB dadas las múltiples condiciones del sector donde se encuentra ubicada la institución, por lo anterior surge la pregunta: ¿Qué relación existe entre los niveles del componente de autoeficacia y los factores de motivación laboral de los docentes del Instituto Promoción Social del Norte de Bucaramanga?

JUSTIFICACIÓN

En las recomendaciones dadas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE] (2016) sobre la Educación en Colombia se recalca la necesidad de reclutar, preparar y desarrollar profesores para que desempeñen las funciones exigentes del cargo; con el fin de garantizar el desarrollo de competencias básicas y el progreso a niveles superiores en los estudiantes. Lo anterior, resalta al docente como un elemento potencial en los procesos de mejoramiento de la calidad educativa. A su vez, Lauretti y colaboradores (2007) indican que “la motivación laboral en el docente conduce el desempeño de sus funciones con autonomía, perseverancia, implicación personal, iniciativa y compromiso de cambio para el mejoramiento de la calidad de enseñanza” (p.15). Por lo cual, el presente estudio se enmarca en la autoeficacia y la relación de esta con la motivación laboral docente; comprendiendo que los esfuerzos que se realicen para aumentar la motivación laboral estarían influyendo en el desempeño de la gestión docente y con este en el mejoramiento de la calidad educativa.

Tal como resalta Murillo y Román (2012) “sólo es posible tener sistemas educativos de calidad con maestros motivados, contentos, reconocidos y recompensados en su tarea” (p. 39). Por consiguiente; para desempeñar las funciones que demanda esta profesión es necesario que la persona tenga confianza sobre las capacidades propias. Lo anterior, refiere que los logros del docente están relacionados con el nivel de autoeficacia. Determinando, que un docente que tiene mayor confianza en las capacidades propias de enseñanza influye en el aprendizaje de los estudiantes y se enfocan más en los aspectos académicos, que quienes tienen menor confianza en sí mismos (Gibson y Dembo, citado por Rodríguez et al., 2009).

Al respecto, conviene decir que la autoeficacia actúa mediando la conducta y la motivación de las personas (Bandura citado por Covarrubias y Mendoza, 2013, p.108). De esta

afirmación teórica nace el interés de estudiar las relaciones entre los niveles de autoeficacia y los factores de motivación laboral de los docentes del Instituto Promoción Social del Norte de Bucaramanga; respondiendo a la necesidad que suscita el Proyecto Educativo de la Institución objeto de estudio de que el docente aborde su quehacer con entusiasmo para no desfallecer en el propósito de formar y educar a los jóvenes, debido a los diversos retos que afronta la institución en el contexto Norte de la ciudad.

A su vez, este estudio busca que los resultados contribuyan a fortalecer el trabajo que realizan los gestores educativos como un referente institucional y social; con el aporte de información valiosa para la toma de decisiones sobre acciones que se planean y ejecutan a nivel organizacional para mejorar el desempeño laboral de los docentes, desde el desarrollo de componentes específicos de autoeficacia y motivación docente. Además, el desarrollo de la investigación va a constituir un aporte para el conocimiento, puesto que permitirá identificar factores relacionales relevantes entre la autoeficacia y motivación docente, generando reflexiones teóricas al contrastarlo con las teorías desarrolladas hasta el momento.

Especialmente, en el contexto nacional, debido a que en el abordaje realizado a los antecedentes de estas variables se identificó la falta de estudios correlacionales entre la autoeficacia y motivación laboral en instituciones de educación básica y media en Colombia; de tal forma que los hallazgos aportarían información valiosa sobre la relación de estas variables en el contexto nacional; de no realizarse el estudio se perdería la posibilidad de analizar elementos que pueden contribuir a aumentar la motivación en los docentes y con este el mejoramiento en el desempeño de su labor.

OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar la relación entre el componente autoeficacia y los factores de motivación laboral de los docentes del Instituto Promoción Social del Norte de Bucaramanga.

Objetivos Específicos

- Identificar los niveles de autoeficacia de los docentes del grupo evaluado.
- Identificar los factores de motivación laboral de los docentes del grupo evaluado.
- Determinar la relación del componente de autoeficacia en la motivación laboral de los docentes del grupo evaluado.

MARCO REFERENCIAL

Antecedentes empíricos:

En el marco de los estudios empíricos realizados a las variables autoeficacia y motivación laboral se encontró una escasa existencia en el ámbito regional y nacional. Dentro de las investigaciones internacionales se halló una relación mediadora de la autoeficacia y la motivación docente especialmente fuera del territorio colombiano, lo que torna mucho más desafiante ahondar sobre la realidad en el contexto colombiano y Santandereano.

En la investigación realizada por Hernández y Ceniceros (2018) tratan sobre la percepción de autoeficacia docente en profesores de educación superior en México y la relación con el desempeño laboral, basándose en la teoría de la autoeficacia de Bandura. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, no experimental y transeccional. Se consideró a 220 sujetos (30 docentes y 190 estudiantes), a quienes se les aplicó la Escala de Autoeficacia Docente del Profesor Universitario, en el caso de los profesores, y una adaptación del Cuestionario de Evaluación de la Docencia, a los estudiantes. Los resultados “indican un nivel alto tanto de autoeficacia docente como de desempeño docente y una significativa correlación positiva entre ambas variables” (p 176).

Por otro lado, en un estudio realizado por Perandones y Herrera (2017) que buscaba analizar la relación entre la percepción de eficacia docente y las fortalezas y virtudes personales en 564 docentes dominicanos de educación infantil y primaria, donde se emplearon tres instrumentos de evaluación: la Escala de Eficacia Docente, la Escala de Autoeficacia Docente y el Cuestionario VIA de Fortalezas Personales. Se encontró “una relación positiva entre las distintas subescalas de las dos pruebas empleadas para evaluar la autoeficacia docente, así como entre la autoeficacia docente y las fortalezas y virtudes personales del profesorado” (p.393).

Así mismo, Covarrubias y Mendoza (2016) en un estudio realizado con 544 profesores chilenos describieron los sentimientos de autoeficacia en función del nivel de enseñanza y tipo de administración del centro, para esto emplearon una metodología cuantitativa, no experimental, de tipología descriptiva, transeccional y psicométrica. Los resultados obtenidos no revelaron diferencias significativas entre los sentimientos de autoeficacia y los diferentes niveles educativos en los que se desempeñan los profesores, no obstante, se evidenció que “los profesores con desempeño en centros privados presentan una mayor autoeficacia que los que se desempeñan en centros públicos”. En consecuencia, los investigadores señalan contundentemente que “es necesario una comprensión más completa del comportamiento de la variable utilizada e indican que los sentimientos de autoeficacia no constituyen rasgos estables, sino que son fluctuantes y de un contexto específico” (p. 351).

Por su parte, el estudio realizado por Martínez, Hervás y Román (2017) desarrollado con 52 docentes españoles se centró en conocer las creencias y valoraciones de los docentes sobre su propia autoeficacia y motivación en su labor educativa. Para evaluar la autoeficacia docente se utilizó una versión adaptada al español de la Teacher's Sense of Efficacy Scale de Tschannen-Moran y Woolfolk (2001) y para evaluar la motivación docente se utilizó el cuestionario de Rodríguez, Núñez, Valle, Blas & Rosario (2009). En los resultados obtenidos “los docentes manifiestan ser autoeficaces en gran medida con respecto a optimizar su propia instrucción e implicar al estudiante en el propio aprendizaje”. En cuanto a la motivación de los docentes, “estos manifiestan estar muy motivados intrínsecamente en su actividad docente, no obstante, en la motivación del docente centrada en el yo, los docentes manifiestan estar motivados en determinadas cuestiones y en otras no es clara la posición” (p.179).

En el ámbito nacional, la investigación realizada por Rodríguez y Lechuga (2019) con 84 docentes de una institución educativa de Barranquilla buscó evidenciar los factores y niveles de desempeño laboral. Se enmarcó en una metodología positivista, con un tipo de investigación descriptiva y un diseño de campo no experimental y transeccional, utilizando como instrumento un cuestionario cerrado. Se logró concluir que ,“ a fin de aumentar la frecuencia en los factores de desempeño docente y alcanzar niveles más altos de este en los docentes, se requiere de una mayor motivación, teniendo en cuenta la importancia de la comunicación organizacional en tanto que se presenta como el mecanismo propicio para crear un clima organizacional óptimo” (p.91).

Suarez (2018) en la investigación realizada con 86 profesores que laboran en colegios adventistas de los Llanos Orientales procuró determinar la relación que existe entre las variables autoeficacia docente y autoestima. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, con un diseño de investigación no experimental, de tipo transversal en donde se administraron los siguientes instrumentos: la Escala del Sentido de Eficacia Docente y el Test de Autoestima en Profesores. En los resultados se encontró “correlación significativa entre las puntuaciones totales de las variables autoeficacia docente y autoestima de profesores. Las relaciones positivas significativas se observaron entre la variable autoestima del profesor y dos subescalas de la variable autoeficacia docente (instrucción y gestión) y entre la variable autoeficacia docente y dos subescalas de la variable autoestima de profesores (identidad y comportamiento)”. También se observó que “algunas variables demográficas (edad, años de experiencia docente, escolaridad, género y estado civil) presentan efectos sobre las variables del estudio y sobre algunas subescalas y correlaciones entre los constructos” (p.53).

A su vez Camargo (2016) buscó identificar las motivaciones de los docentes de tiempo completo en una institución educativa de la ciudad de Bogotá. La metodología planteada fue un

estudio de caso cuyo enfoque fue hermenéutico e interpretativo. El análisis y la recolección de la información se hicieron mediante la triangulación de datos. La investigación tuvo un alcance exploratorio pues los procesos de motivación respecto de la pedagogía, específicamente en la práctica de los docentes, son un tema poco abordado. En esta, se identificó que “los factores que conforman la motivación de los docentes son diferentes, aunque hay coincidencias”. Además, se encontró que “algunos de los docentes se sienten motivados, a pesar de estar insatisfechos” (p.431).

Finalmente, en la investigación realizada por Bautista et. al, (2018) donde participaron 104 docentes de siete instituciones educativas del municipio de Socorro, Santander, se buscó determinar las características de la motivación y comprender los significados que tiene para los colectivos docentes participar en procesos formativos. Para lo cual, se utilizó un método mixto que evaluó la motivación interna, externa y desmotivación, aplicando el modelo de Rasch y entrevistas semiestructuradas. Se pudo evidenciar que “la motivación interna permitió identificar la fuerza motivacional para asistir al proceso formativo, atender a intereses y necesidades, así como reforzar la autonomía y la autodeterminación en grupos docentes” (p.148).

Marco teórico:

Conceptualización de la autoeficacia:

De acuerdo con la literatura clásica ya Bandura (1997) define el constructo de autoeficacia como “las creencias del individuo en relación con sus capacidades personales para organizar y emprender las acciones requeridas para producir resultados esperados” (p.3). Esto parte del planteamiento de que las personas tienen un sistema interno que permite ejercer control sobre las acciones, los pensamientos y las conductas, lo cual es decisivo para el cumplimiento de las metas de los individuos. Lo anterior, ha conducido a los investigadores a enunciar que, si un

sujeto confía en las habilidades que tiene para el logro de la tarea, contribuirá al éxito en el desempeño de su labor (Chacón, 2006). Así es como las creencias de eficacia “resultan esenciales para determinar si las conductas de afrontamiento serán iniciadas, cuánto esfuerzo será dedicado al logro de los propósitos y cuánto tiempo permanecerá afrontando diversos desafíos para alcanzar tales propósitos” (Roca, 2002, p. 197).

Chacón en el 2006 enunció las creencias de autoeficacia como “el juicio personal sobre las capacidades o autoconfianza en la ejecución de tareas propuestas en el momento de llevar a cabo lo que se intenta hacer”. Es así como la percepción de autoeficacia ejerce una influencia directa sobre la toma de decisiones y el propio desempeño profesional. “Una baja eficacia percibida podría restringir indebidamente los tipos de ocupaciones consideradas e influir sobre la ejecución y persistencia en el logro de la profesión seleccionada” (Portocarrero, 2014, p. 86). Por otro lado, la autoeficacia es dinámica y puede cambiar en el transcurso del tiempo como resultado de nuevas experiencias en distintos contextos donde se requiere habilidades específicas que influyen en el desempeño de los sujetos. (Gist y Mitchel, citado por Chacón, 2006).

Respecto a la autoeficacia como medida evaluada en la labor del docente ha conducido a predecir que las creencias de esta, ejercen un control en el pensamiento docente, puesto que refieren a juicios sobre la capacidad que poseen para promover el aprendizaje en los estudiantes, por tanto, afecta el ambiente de aprendizaje, así como el esfuerzo y persistencia de los docentes para lograr el aprendizaje en los estudiantes (Chacón, 2006). Lo anterior, Chacón lo resume en que a mayor autoeficacia mejor rendimiento académico de los estudiantes. A su vez, Rodríguez et al. ya desde el año 2009 formulaban que “la autoeficacia docente engloba todo un conjunto de creencias que tiene el profesor sobre su propia capacidad para ejercer un efecto positivo en el aprendizaje de los alumnos” (p.3) y Perandones et al. (2015) manifiestan que “las creencias de

autoeficacia están relacionadas también con las actitudes del profesorado hacia la enseñanza puesto que los docentes con elevado sentimiento de autoeficacia manifiestan gran entusiasmo por la enseñanza y se encuentran más comprometidos con su profesión” (p.279).

De acuerdo con Roca (2002), las creencias de autoeficacia tienen cuatro fuentes fundamentales:

1.Los logros de la propia ejecución: El éxito en el desempeño de determinadas tareas aumenta las creencias de autoeficacia y así también, los fracasos en el desempeño personal son un elemento debilitador a pesar de que el sujeto se esfuerce por mantenerse.

2.Las experiencias vicarias: la continua observación del desempeño de los demás en las tareas puede contribuir a la efectividad de las propias capacidades.

3. La persuasión verbal: Consiste en el uso de la palabra para la conformación de expectativas de autoeficacia a través de la persuasión, que le permite considerar que, si alguna vez se pudo tener éxito en una actividad u otro pudo tenerlo, entonces este también puede ser capaz de lograrlo.

4. Estados fisiológicos: Estados de ánimo positivos confirman la sensación de autoeficacia, mientras que estados de ánimo negativos confirma las negativas expectativas de autoeficacia.

Lo anterior, concluye que las creencias de autoeficacia afectan el esfuerzo y dedicación de los maestros en la enseñanza, en sus metas y en su nivel de aspiración. Respecto a la influencia de los tipos de contexto en la autoeficacia no se evidencian constantes relaciones, estudios afirman que docentes con alto grado de autoeficacia persisten en la labor desempeñada superando las dificultades que se les presenta (Fernández, 2008). Así mismo, se enuncia que los maestros tienden a tener alto grado de autoeficacia independientemente del apoyo de los

compañeros o directivos, por lo cual el ambiente no evidencia ser fuente importante de información (Fernández, 2008). Sin embargo, Covarrubias y Mendoza (2016) manifiestan que “el sentimiento de autoeficacia en los docentes se ven influenciados, por el contexto de aula, la escuela, el entorno, estudiantes, colegas, dirección y comunidad” (p.99).

Entre tanto, el carácter predictivo de la autoeficacia sobre el éxito laboral, brinda al docente herramientas personales para afrontar los retos del contexto y los cambios que subyacen en el entorno educativo vinculados a contenidos curriculares o de evaluación (Domínguez et al., 2019). Lo anterior, Covarrubias y Mendoza (2016) lo enuncian como “conocer los sentimientos de autoeficacia arroja información relevante de sus desempeños pedagógicos, pues su compleja influencia resulta indiscutible en las acciones que emprenden tanto en la generación de aprendizajes en los estudiantes como en la comunidad escolar” (p.98); y agregan que “los sentimientos de autoeficacia positivos fomentan el uso de diversas estrategias de enseñanza y aprendizaje, la adaptación de la enseñanza a las singularidades de los estudiantes, el manejo eficaz de conflictos en el aula, la promoción de la participación de los estudiantes, entre otros” (Covarrubias y Mendoza, 2016, p.98).

Conceptualización de la motivación:

Una de las teorías sobre la motivación refiere a la jerarquía de las necesidades, establecida por el Psicólogo Norteamericano Abraham Maslow (1943, citado por Quintero, 2015), quien propuso que la motivación de las personas se centra en la voluntad de satisfacer sus necesidades (fuerza interna), en donde identificó una jerarquía de cinco necesidades, desde las necesidades fisiológicas básicas hasta las necesidades más altas de realización personal. Las cuales son: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de pertinencia, necesidades de estima y necesidades de autorrealización.

Ya más recientemente, (Santrock 2002, citado por Naranjo, 2009, p.153), la motivación fue concebida como “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen; el comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido”. (Ya para Ajello 2003 citado por Naranjo, 2009, p.153), es entendida como “la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en las que esta toma parte”. Dentro del contexto educativo, debe considerarse como la disposición positiva para aprender y continuar haciéndolo de una forma autónoma.

Etimológicamente, el término motivación procede del latín “Motus”, el cual esta relacionado con lo que moviliza a la persona para realizar una acción. Es así como, se puede definir la motivación desde “el proceso por el cual el sujeto se plantea un objetivo, utiliza los recursos adecuados y mantiene una determinada conducta, con el propósito de lograr una meta” (Trechera, 2005, p.1, citado por Naranjo, 2009, p. 154).

Según Herrera y colaboradores (2004, p.2), “la motivación es una de las claves explicativas más importantes de la conducta humana, con respecto al porqué del comportamiento”. Siendo así, es posible decir que la motivación representa lo que de origen determina que la persona inicie una acción (activación), se dirija hacia un objetivo (dirección) y persista en alcanzarlo (mantenimiento). De acuerdo a lo anterior, la motivación es un aspecto de gran importancia y relevancia, teniendo en cuenta que ésta influye en todas las áreas de la vida, es un factor del ser que impacta en la conducta o comportamiento humano. Cuando la motivación está orientada a educadores se debe reconocer las necesidades, los impulsos, los deseos, los valores y tendencias que le permitan alcanzar los objetivos en el contexto educativo, para ver el resultado de su potencial dentro de la labor que desempeña como educador.

La motivación surge desde el ser, al interior de cada persona hay una fuerza que le anima al logro, a la búsqueda de nuevas experiencias y reconocimientos en los contextos en los que se desenvuelve socialmente, en un estado subjetivo que orienta y conduce el comportamiento humano hacia una dirección específica.

Desde el desarrollo del concepto de motivación es posible identificar los siguientes elementos:

- 1.Desde el interior: la intensidad, existencia de un deseo o necesidad.
- 2.Desde el exterior: existencia de un fin, meta u objetivo, intensidad del esfuerzo y cómo va dirigido.
3. Persistencia: Orientada a una estrategia de acción condicionada por el tiempo, mantener el esfuerzo y valorar diversas opciones, que orientan o limitan la conducta requerida para su satisfacción. (Farley, 2017).

Estos elementos permiten al docente identificar necesidades dentro de sí, o en el medio en el que se desenvuelve para dar buenos resultados a la hora de realizar su trabajo, ya sea con los estudiantes, docentes o directivos docentes, estos factores van encaminados a un propósito propio para brindar un servicio. Así mismo, según la teoría propuesta por Frederick Herzberg, existen dos tipos de factores que determinaban el nivel de satisfacción de los empleados hacia sus responsabilidades laborales: los de motivación, y los de higiene.

Por un lado, los factores de motivación son aquellos que llevan a los empleados a esforzarse, innovar, sentirse satisfechos y trabajar más duro; entre los más importantes se encuentran la sensación de ser reconocido en el propio puesto, lo agradables que sean las tareas para realizar y la sensación de que la propia carrera va progresando; y por otra parte, los factores de higiene que son quienes provocan falta de motivación y de satisfacción laboral si no están

presentes, algunos de los más comunes son el salario, los beneficios laborales o las buenas relaciones con los jefes y los compañeros de trabajo (Herzberg, 2003, p.6)

Esto implica que el docente está expuesto a ambos factores y que pueden impactar o afectar sus condiciones de desempeño ya sea en el nivel social, afectivo, comunicativo y productivo, el cual va a verse reflejado de forma personal e intralaboral.

Hampton y colaboradores (1989, citado por Naranjo, 2009), señalan que existen tres tipos de motivaciones las cuales son: necesidad de logro, afiliación y poder. Estas motivaciones son importantes porque predisponen a las personas a comportarse en formas que afectan de forma crítica el desempeño en las actividades que desarrolla.

Dentro del estudio de la motivación existen concepciones donde el uso planificado de los recursos genera progreso en cuanto a las expectativas, debido a que está es un proceso que indica opciones de comportamientos diferentes, ya que el individuo, percibe las consecuencias de cada opción o alternativa de comportamiento que él ejecuta. Por ello, existen modelos como el organicista, el contextualista, el socioeconómico y situacional, los cuales tienen las siguientes características evidenciadas en la tabla 1.

Tabla 1

Modelos teóricos de la motivación

Modelo	Características
Organicista	Son aquellos que enfatizan en el modelo evolutivo del ser, hablan de la voluntad y el deseo, se interesan en observar cómo funcionan o progresa un fenómeno motivacional. Estableciendo énfasis en saltos cualitativos que generan cambios por medio de incentivos naturales, basados en la experiencia social, que le afectan con distinta fuerza teniendo en cuenta la vida, el

	crecimiento, el sendero establecido para el desarrollo a través de diferentes escalas, donde el ser humano tiene de forma congénita el impulso hacia el cambio y al progreso, y esta fuerza le viene de dentro.
Contextualista	Hace una síntesis entre las perspectivas organicista o necesidades básicas, combinándola en un enfoque centrado, en el aprendizaje y el desarrollo del ser, explicando el comportamiento basado en los relatos históricos, el proceso cognitivo, las experiencias previas y las posiciones de los otros.
Socio económico	Basa sus estudios en el origen social y los procesos psíquicos propiamente humanos, la importancia en la mediación del hecho de nacer en una sociedad con conciencia humana, con un contexto cultural y el desarrollo como proceso dinámico de la construcción de la motivación bajo la experiencia.
Situacional	Tiene en cuenta las diferencias individuales de las personas y de las situaciones en las que ellas se pueden encontrar, la forma de enfrentarlas atendiendo a las expectativas y a las relaciones entre las mismas. Es decir, la persona entiende qué papel debe desempeñar en determinado medio para alcanzar un resultado final.

Fuente: (Huertas ,1997).

Relación teórica de autoeficacia y motivación laboral:

El constructo de autoeficacia que fue introducido tiempo atrás por Bandura (1977, citado por Palenzuela, 1983), representa un aspecto nuclear de la teoría social cognitiva. De acuerdo con esta, la motivación humana y la conducta están reguladas por el pensamiento e involucran tres tipos de expectativas:

- a) Las expectativas de la situación, en donde las consecuencias son producidas por eventos ambientales independientes de la acción personal.
- b) Las expectativas de resultado, que se refiere a la creencia que una conducta producirá determinados resultados.
- c) Las expectativas de autoeficacia o autoeficacia percibida, que se refiere a la creencia que tiene una persona de poseer las capacidades para desempeñar las acciones necesarias que le permitan obtener los resultados deseados (Bandura A., 1982).

Para Bandura (1997), la autoeficacia influye en cómo la gente siente, piensa y actúa; respecto a los sentimientos, un bajo sentido de autoeficacia está asociado con depresión, ansiedad y desamparo (Las creencias de eficacia influyen en los pensamientos de las personas (autoestimulantes y autodesvalorizantes), en su grado de optimismo o pesimismo, en los cursos de acción que ellas eligen para lograr las metas que se plantean para sí mismas y en su compromiso con estas metas. Un alto sentido de eficacia facilita el procesamiento de información y el desempeño cognitivo en distintos contextos, incluyendo la toma de decisiones y el logro académico (Bandura, 1982).

En el docente, la autoeficacia puede aumentar si dentro de su hacer se presentan tareas que generen un desafío, con metas y objetivos claros que favorezcan su desempeño y desarrollo profesional. El educador al entrar en un estado de acción podrá ser más persistente, esforzado y con alto compromiso por las metas con sus estudiantes, haciendo frente a las situaciones que vivencia en su día a día, en su quehacer educativo, las cuales pueden estar relacionadas con conflicto, condiciones estresantes o contextos fuera de su control, por ello debe estar motivado para poder desarrollar, crear o innovar estrategias que lo hagan sentir capaz y dominante de su tarea.

Para Rodríguez et al. (2009), confirman que los docentes con baja percepción de eficacia evidencian una baja autoestima y no suelen aludir a razones intrínsecas para implicarse en la enseñanza mientras que los docentes con niveles más altos de autoeficacia se implicarían en mayor medida en la enseñanza por razones intrínsecas, pudiendo mostrar más altos niveles de autoestima y ser los docentes que tienen una mayor motivación para la enseñanza.

Probablemente, la confianza en las posibilidades de controlar los comportamientos disruptivos y hacer cumplir las normas puede contribuir a que el profesor dedique esfuerzos a la preparación y mejora de la docencia que imparte.

Por otra parte, Quijano y Navarro (2012) desde la construcción de una escala fiable para la evaluación de la autoeficacia ante el trabajo, buscaron establecer cómo debe intervenir la autoeficacia como componente de una ecuación de motivación y contrastar la hipótesis derivada de las propuestas de Bandura. El estudio de esta hipótesis comprobó que, efectivamente, la autoeficacia se muestra determinante de la motivación en el trabajo y cuando la persona tiene claro los objetivos de su trabajo (alta claridad de rol) o cuando conoce los resultados de su trabajo (alta conocimiento de resultados) la determinación de la autoeficacia respecto a la motivación baja a valores que dejan de ser estadísticamente significativos.

Ya para Valenzuela, Peña, Muñoz y Precht (2015) en la investigación realizada en la ciudad de México, fue posible identificar las características psicométricas para explorar la autoeficacia motivacional docente, donde revela que se puede evaluar de manera válida y confiable distintas facetas del sentimiento de competencia para ser agente motivador en el aula y posibilitar explorar las representaciones que los docentes tienen sobre la motivación escolar. Los resultados muestran que el diseño teórico y práctico de estas escalas fueron adecuados, donde se concluye que la labor docente debe contribuir a la motivación de los estudiantes considerando

que esta es importante para el aprendizaje y a la vez, el educador debe sentirse capaz de promover esta motivación. Por ello, es necesario comprender los dispositivos motivacionales que despliegan los docentes en su ejercicio profesional, para ser utilizado en el transcurso de dicha etapa o en un curso específico que facilitaría los procesos de cambio conceptual en torno a la motivación escolar.

Finalmente, Perandones et al. en un estudio realizado en el 2013 revelaron la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre los constructos analizados de autoeficacia docente y felicidad subjetiva, donde hay una inter correlación positiva entre las variables satisfacción con la vida, el componente cognitivo del bienestar subjetivo, quien era la que más peso tenía sobre la eficacia docente. El resultado de la investigación determinó que la competencia emocional juega un papel importante para el ejercicio de profesiones como la enseñanza; por ende, este conocimiento debe tener un impacto en la formación del profesorado. De acuerdo a lo anterior, este estudio se centró en indagar sobre la relación entre el constructo de autoeficacia y los factores de motivación laboral en los docentes, a fin de orientar futuras acciones sobre la gestión educativa de las instituciones desde componentes motivacionales internos de los docentes.

MÉTODO

Características metodológicas/diseño de investigación:

El enfoque de la investigación fue de orden cuantitativo puesto que midió las variables de autoeficacia y motivación laboral mediante el uso de instrumentos objetivos (Hernández et al., 2010), a su vez, el diseño según el enfoque fue no experimental ya que no se manipularon las variables y el alcance fue de tipo correlacional debido al objetivo de conocer la relación que existe entre las variables estudiadas en los docentes del IPSNB (Hernández et al., 2010).

Finalmente, se aclara que hubo un único momento de recolección de datos, esto evidenciado en la aplicación de instrumentos, por lo tanto, el corte de la investigación se asume como transversal (Hernández et al., 2010).

Población:

La población objeto de estudio fueron docentes del Instituto Promoción Social del Norte de Bucaramanga (IPSNB), una institución de carácter oficial, que dentro de su nómina cuenta con 70 docentes de aula (hombres y mujeres) los cuales tienen vinculación en propiedad y en provisionalidad. Estos se encuentran distribuidos en los niveles de preescolar, primaria y bachillerato. Las edades de los docentes oscilan entre los 25 y 60 años y el tiempo de vinculación con la institución va desde 2 hasta 30 años. Dentro de los niveles de formación de los docentes se pueden encontrar licenciados, profesionales no licenciados y algunos con estudios de posgrado. Los docentes estaban distribuidos en 4 Sedes donde laboraban en jornadas mañana, tarde y Jornada única.

Muestra:

El tipo de muestreo utilizado en la investigación fue no probabilístico, debido a que la elección de los elementos dependió de causas relacionadas con las características de la

investigación (Hernández et al., 2014). La muestra objeto de estudio estuvo compuesta por: 68 docentes (80.9 % mujeres) de diferentes áreas de conocimiento, donde predomina el nivel de estudios de maestría (48.5%). En cuanto a distribución por edades el 2.9% reportaron tener hasta 27 años, el 26.5% tienen entre 28 y 37 años, el 41.2% tienen entre 38 a 47 años y el 29.4% entre 48 años o más. La participación de la población fue totalmente consentida y voluntaria.

Criterios de inclusión:

- Ser docente en cualquier tipo de vinculación del Instituto Promoción Social del Norte de Bucaramanga en el momento de la ejecución del estudio.
- Aceptación libre y voluntaria

Criterios de exclusión:

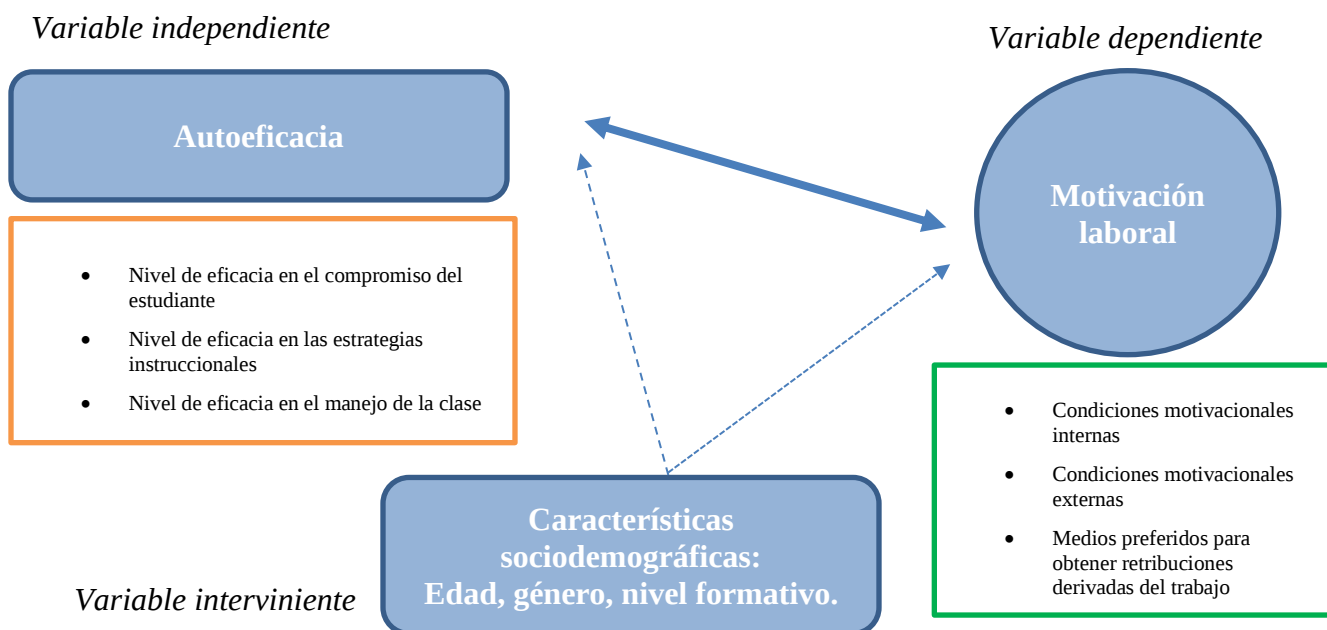
- Auto reporte de dificultades visuales no corregidas que impidieran la comprensión y/o aplicación de la evaluación.
- No completitud del dossier de evaluación por razones conocidas o no conocidas.

Modelo e Hipótesis:

El siguiente modelo fue elaborado para describir la relación de las variables autoeficacia (Independiente) y motivación laboral (dependiente) que se proponen verificar; a su vez se incluye la relación de las variables intervinientes que refiere a las características sociodemográficas de los docentes. (Ver figura 1)

Figura 1

Modelo de hipótesis



Del anterior modelo es posible afirmar que la autoeficacia, actúa mediando la motivación en las personas. Sin embargo, se consideran las características sociodemográficas que podrían generar relaciones positivas con las variables estudiadas.

Estas características son variables intervinientes en el presente estudio no experimental, por el cual no serán controladas.

Hipótesis general: Los niveles de autoeficacia influyen en los factores de motivación laboral de los docentes del Instituto Promoción Social del Norte de Bucaramanga.

Tipo de variable	Variable	Conceptualización	Autores - año	Operacionalización de la variable
Independiente	Autoeficacia	Las creencias del individuo en relación con sus capacidades personales para organizar y emprender las acciones requeridas para producir resultados esperados.	Bandura (1997) Chacon (2006) Rodríguez et al. (2009)	Nivel de eficacia en el compromiso del estudiante. Nivel de eficacia en las estrategias instruccionales. Nivel de eficacia en el manejo de la clase.
Dependiente	Motivación laboral	El proceso por el cual el sujeto se plantea un objetivo, utiliza los recursos adecuados y mantiene una determinada conducta, con el propósito de lograr una meta.	Santrock (2002) Herrera, Ramírez, Roa y Herrera (2004) Trechera (2005)	Condiciones motivacionales internas. Condiciones motivacionales externas. Medios preferidos para obtener retribuciones derivadas del trabajo.
Intervinientes	Sociodemográficas	Las características sociales, biológicas, económicas y culturales que describen a las poblaciones humanas y sus variaciones.	Tejada (2012)	Sexo Edad Estado civil Personas a cargo Nivel de estudios Tipo de contrato laboral Escala Nivel de enseñanza Experiencia

A continuación, se presentan cada una de las variables descritas con los componentes a evaluar durante el estudio (Ver tabla 2)

Tabla 2

Variables

Técnicas e instrumentos de recolección de información:

La medición de las variables se realizó a través de la aplicación de cuestionarios validados a nivel nacional e internacional, con características de datos nominales y ordinales (Hernández et al., 2010).

Los cuestionarios que se utilizaron se describen a continuación:

1. Teacher's Sense of Efficacy Scale (*TSES-Short Form*), elaborada por Tschannen-Moran y Woolfolk Hoy (2001). Esta herramienta consta de doce ítems que evalúan tres factores de autoeficacia: eficacia en el compromiso o la dedicación del estudiante que refiere a las creencias que tiene el docente sobre lo que es capaz de hacer para que los estudiantes valoren, comprendan y sean críticos con lo que aprenden; eficacia en las estrategias instruccionales, la cual implica que los docentes realicen una autovaloración de su capacidad para generar alternativas que produzcan un mejor rendimiento en el estudiante; y finalmente, eficacia en el manejo de la clase, que comprende las posibilidades de mantener la disciplina y las normas del aula, para motivar al estudiante (Rodríguez et al., 2009). El formato presenta una escala de 12 ítems evaluados en una escala tipo Likert de 9 puntos donde cada valor comprende un nivel como se describe a continuación: 1-nada, 2 y 3 - muy poco, 4 y 5 - algo, 6 y 7 - bastante y 8 y 9 -en gran medida. La fiabilidad para las subescalas de eficacia docente es de 86 para instrucción, 86 para manejo y 81 para dedicación o compromiso. Se cuenta con validación en el contexto Latinoamericano en idioma español (Ver anexo protocolo de implementación).

2. Cuestionario de Motivación para el Trabajo (*CMT*), diseñado para identificar y valorar objetivamente quince factores de motivación dentro de una organización por el autor Fernando Toro en 1992. La prueba consta de tres partes, distribuidas de la siguiente manera: La primera conformada por cinco grupos, cada grupo contiene a su vez cinco ítems y cada ítem del grupo está representado por un factor de motivación. Esta parte está diseñada para proveer un perfil de condiciones motivacionales internas a través de cinco factores que son: Logro, Poder, Afiliación, Auto realización y Reconocimiento. La segunda parte también contiene cinco grupos con cinco ítems cada grupo, se diseñó para conformar un perfil de

medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo. Esta parte está representada por los siguientes cinco factores: Dedicación a la tarea, Aceptación de la Autoridad, Aceptación de Normas y Valores, Requisición y Expectación. Al igual que los anteriores, la tercera parte está conformada por veinticinco ítems distribuidos en cinco grupos que proporciona un perfil de incentivos valorados por la persona o condiciones motivacionales externas representadas por los factores de: Supervisión, Grupo de Trabajo, Contenido del Trabajo, Salario y Promoción.

En total el cuestionario contiene 75 ítems que en conjunto representan 15 factores motivacionales. Los ítems están presentados en grupos de cinco y cada uno operacionaliza un factor de motivación. La persona evaluada debe ordenar los ítems de cada grupo de acuerdo con la importancia que le atribuye a cada uno, visto en conjunto y en relación con los otros cuatro. En función de su escogencia debe asignarles un valor entre cinco y uno para indicar la mayor o menor importancia que les atribuye respectivamente. Se cuenta con validación en el contexto Latinoamericano y colombiano (Ver anexo protocolo de implementación).

A su vez, se utilizó un formato de consentimiento informado para docentes, corresponde a un documento no mayor de una hoja carta, donde se enunciaba el nombre del proyecto de investigación, el objetivo, los alcances de la investigación, la institución que lo avala, los datos de los investigadores y las características de participación en el estudio de forma voluntaria, gratuita y confidencial, junto con la ficha sociodemográfica que tenía como objetivo determinar algunas características sociodemográficas de los docentes del Instituto Promoción Social del Norte de Bucaramanga. Dentro de los datos que debe suministrar el participante se encuentran: Género, rango de edad, estado civil, personas a cargo, nivel de estudio, tipo de contrato laboral, escalafón, nivel de enseñanza y experiencia docente.

Procedimiento:

Las directivas de la institución en pleno conocimiento de las características del proyecto, así como de la naturaleza y contenido de los instrumentos a aplicar a los docentes, autorizaron de manera voluntaria el desarrollo de este.

Para la aplicación de los instrumentos se construyó un dossier que fue entregado de forma virtual acatando el plan de contingencia social por el Covid 19. Este Dossier se entregó a la totalidad de la población docente teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

- Para garantizar la uniformidad y validez de la implementación del procedimiento de valoración se realizó una sesión sincrónica por la plataforma Meet a los docentes para responder el dossier.
- Cada participante respondió el dossier de forma individual usando la plataforma *Google Forms* que incluye en la primera página el consentimiento informado para participar de forma voluntaria en la investigación y la plena autorización para el manejo de la información recolectada respetando la confidencialidad de esta. Seguido, respondieron un formato conocido como ficha sociodemográfica que contiene datos como: edad, género, años de experiencia docente, tiempo de vinculación a la institución, nivel en el que imparte enseñanza, último nivel de formación académica, entre otros.
- Como procedimiento a seguir, el participante fue orientado a responder dos cuestionarios en los que se mantuvo los protocolos para la protección de derechos de autor de los diferentes instrumentos utilizados en el presente estudio.
- Antes de enviar el link del dossier, se dieron las instrucciones generales para el desarrollo de este.

- Los investigadores estuvieron presentes durante todo el tiempo que duró la aplicación de la prueba resolviendo las inquietudes que los docentes tuvieron sobre la misma.
- Una vez contestados los cuestionarios, se procedió a realizar el correspondiente análisis y tabulación de la información recibida en sistemas de bases de datos y mediante el uso de software estadísticos.
- La sesión para la aplicación del dossier se realizó durante las primeras horas del día y al momento de realizar la invitación a los participantes al encuentro sincrónico se les recomendó buscar un sitio con buenas condiciones de iluminación, comodidad y mínimas perturbaciones.

Se anexa documento de protocolo de implementación que contempla los detalles del procedimiento del estudio. (ver anexo 1)

Análisis de datos:

Se implementó el paquete estadístico SPSS® 18.0 para el análisis de los resultados-datos, obtenidos en la evaluación de los participantes. Con el objetivo de identificar la naturaleza de la distribución de los datos de cada una de las variables, es decir su normalidad y así establecer el análisis estadístico correspondiente, se realizó una prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección Lilliefors. Para realizar una comparación entre las variables de autoeficacia docente de la muestra total, se implementó análisis de varianza (ANOVA) de medidas repetidas de Friedman en rangos. Para el análisis relacional, se utilizó una correlación de Spearman para datos no paramétricos. Se estableció como nivel de significancia de $p \leq 0,05$.

RESULTADOS

De acuerdo con el objetivo principal del estudio el cual consiste en determinar la relación entre el componente de autoeficacia y los factores de motivación laboral de los docentes del Instituto Promoción Social del Norte de Bucaramanga. Se describirá en un primer momento las variables sociodemográficas y laborales, reportando las frecuencias y valores porcentuales. Posterior, se presentarán los resultados del test de normalidad y su incidencia en los análisis subsecuentes. Seguidamente, se describirán las medidas de tendencia central y de dispersión obtenidos en las variables evaluadas por las escalas de autoeficacia docente y motivación laboral de la muestra total, después de la presentación descriptiva de los resultados en cada escala se expondrá el análisis correlacional de *Spearman* en donde se determinó la relación entre los niveles de autoeficacia y los factores de motivación laboral.

En cuanto a las variables sociodemográficas de la muestra, se calculó las frecuencias y el porcentaje simple y acumulado, observando en la variable género que prevalece la presencia de mujeres respecto a los hombres, por su parte; en la variable edad, se evidenció una homogeneidad en su distribución en cada uno de los rangos de edad; respecto al estado civil, existe una mayor prevalencia en la condición de casado, seguida por la de soltero; relacionado a las personas que tienen a cargo, la mayoría poseen entre 1 a 2 personas; por último, referente al nivel de estudio, se observó mayor frecuencia en el grado de magister, seguido por el de licenciado y especialista (ver tabla 3).

Tabla 3*Variables sociodemográficas*

Variables personales		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sexo	Mujer	55	80.9	80.9
	Hombre	13	19.1	100.0
Edad (Años)	Hasta 27	2	2.9	2.9
	28 a 37	18	26.5	29.4
	38 a 47	28	41.2	70.6
	48 o más	20	29.4	100.0
Estado Civil	Casado	37	54.4	54.4
	Divorciado	7	10.3	64.7
	Soltero	22	32.4	97.1
	Viudo	2	2.9	100.0
Personas a cargo	0	12	17.6	17.6
	1	27	39.7	57.4
	2	21	30.9	88.2
	3 o más	8	11.8	100.0
Nivel de estudio	Normalista	2	2.9	2.9
	Profesional no licenciado	1	1.5	4.4
	Especialista	14	20.6	25.0
	Licenciado	18	26.5	51.5
	Magister	33	48.5	100.0

Con relación a las variables laborales, se observó que prevalece el tipo de contrato de propiedad; por su parte, en cuanto al escalafón, se registró mayor frecuencia en el 2A seguido por el 2B; respecto al nivel de enseñanza en el cual se desempeñaban laboralmente los docentes se encontró que principalmente era en primaria seguido por secundaria; finalmente, la experiencia laboral de la mayoría de la muestra era de más de 16 años, seguido por experiencia laboral de 4 a 10 años (ver tabla 4).

Tabla 4*Variables laborales*

Variables laborales		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulativo
Tipo de contrato	Propiedad	39	57.4	57.4
	Provisionalidad	29	42.6	100.0
Escala-fón	8	1	1.5	1.5
	14	8	11.8	13.2
	1A	2	2.9	16.2
	2A	25	36.8	52.9
	2B	10	14.7	67.6
	2C	2	2.9	70.6
	2D	2	2.9	73.5
	3A	7	10.3	83.8
	3B	1	1.5	85.3
	3C	5	7.4	92.6
	3D	5	7.4	100.0
Nivel de ense-ñanza	Preescolar	5	7.4	7.4
	Primaria	32	47.1	54.4
	Secundaria	25	36.8	91.2
	Media	6	8.8	100.0
Experiencia laboral (Años)	Hasta 3	2	2.9	2.9
	4 a 10	21	30.9	33.8
	11 a 15	19	27.9	61.8
	16 o más	26	38.2	100.0

Nota: Escala-fón: 8 y 14 (Decreto 2277), Escala-fón: 1A, 2A, 2B, 2C, 2D, 3A, 3B, 3D (Decreto 1278)

Con el objetivo de identificar la naturaleza de la distribución de los datos de cada una de las variables de las escalas de autoeficacia docente y motivación laboral, se realizó un test de normalidad Kolmogorov-Smirnov (Ver tabla 5), en donde se evidenció que en la totalidad de las variables de autoeficacia docente se obtuvo un nivel de significancia inferior a 0.05, lo que indicó una distribución anormal, por su parte, las variables de motivación laboral de poder, afiliación, autorrealización, reconocimiento, requisición, supervisión y promoción obtuvieron un nivel de significancia superior a 0.05, indicando que poseen una distribución normal.

Tabla 5*Análisis de normalidad de los cuestionarios*

Constructos	Variables	Abreviación	Kolmogorov-Smirnova Statistic	df	p
Autoeficacia Docente					
	Compromiso del estudiante	Factor-1	.166	68	.000
	Estrategias instruccionales	Factor-2	.148	68	.001
	Manejo de la clase	Factor-3	.145	68	.001
Motivación laboral					
Parte 1: Condiciones motivacionales internas					
	Logro	LOG	.149	68	.001
	Poder	POD	.088	68	.200
	Afiliación	AFI	.092	68	.200
	Autorrealización	AR	.100	68	.087
	Reconocimiento	REC	.091	68	.200
Parte 2: Medios preferidos para obtener retribuciones destacadas en el trabajo					
	Dedicación a la tare	DT	.156	68	.000
	Aceptación a la autoridad	AA	.108	68	.048
	Aceptación a la norma y valores	ANV	.143	68	.002
	Requisición	REQ	.096	68	.197
	Expectación	EXP	.180	68	.000
Parte 3: Condiciones motivacionales externas					
	Supervisión	SUP	.101	68	.082
	Grupo de trabajo	GT	.138	68	.003
	Contenido del trabajo	CT	.120	68	.017
	Salario	SAL	.109	68	.045
	Promoción	PRO	.097	68	.186

De acuerdo con el primer objetivo específico, el cual consistía en identificar los niveles de autoeficacia de los docentes del grupo evaluado, se calculó las medidas de tendencia central de cada uno de los factores que evaluaba, adicionalmente, se realizó una comparación entre los tres factores implementando un test Friedman, no logrando identificar diferencias estadísticamente significativas (ver tabla 6).

Tabla 6*Rendimiento en la Escala de Autoeficacia Docente (TSES)*

Variables	Abreviación	Media	DE	Min	Max	Percentiles			Friedman	
						25th	50th (Mediana)	75th	χ^2	p
Compromiso Estudiante	Factor-1	7.19	1.58	2.00	9.00	6.56	7.75	8.25		
Estrategias instruccionales	Factor-2	7.29	1.25	3.50	9.00	6.56	7.50	8.19	.242	.886
Manejo de la clase	Factor-3	7.18	1.39	2.50	9.00	6.31	7.50	8.00		

Nota: DE= desviación estándar; Min= valor mínimo, Max= valor máximo.

Referente al segundo objetivo específico que pretende identificar los factores de motivación laboral de los docentes del grupo evaluado, fueron extraídas las medidas de tendencia central de los valores tipificados de cada una de las 15 variables que evalúa la escala de motivación laboral (ver tabla 7).

Tabla 7*Rendimiento en el Cuestionario de Motivación Laboral (CMT)*

Variables	Abreviación	Media	DE	Min	Max	Percentiles		
						25th	50th (Mediana)	75th
Parte 1: Condiciones motivacionales internas								
Logro	LOG	46.13	12.44	27	78	35.75	45.50	54.50
Poder	POD	33.18	9.17	15	57	27.00	33.00	39.00
Afiliación	AFI	57.47	12.18	28	84	47.75	56.00	66.25
Autorrealización	AR	43.22	12.87	14	64	34.00	46.00	52.00
Reconocimiento	REC	31.72	10.93	9	6	24.00	33.00	41.25
Parte 2: medios preferidos para obtener retribuciones destacadas en el trabajo								
Dedicación a la tare	DT	51.78	13.09	22	67	44.00	55.50	61.00
Aceptación a la autoridad	AA	49.24	9.48	28	75	44.00	47.00	56.00
Aceptación a la norma y valores	ANV	54.25	7.58	32	76	51.00	54.00	58.00
Requisición	REQ	27.35	9.34	9	48	21.00	27.00	33.00
Expectación	EXP	54.04	11.86	39	85	45.00	51.00	63.00
Parte 3: condiciones motivacionales externas								
Supervisión	SUP	44.09	9.28	28	67	35.00	45.00	52.00
Grupo de trabajo	GT	44.82	12.29	18	63	33.00	48.00	54.00
Contenido del trabajo	CT	45.87	13.09	15	68	39.00	46.00	57.00
Salario	SAL	63.15	12.97	41	94	57.00	62.00	71.50
Promoción	PRO	49.53	9.27	31	69	42.00	49.00	56.00

Nota: DE= Desviación estándar; Min= valor mínimo, Max= valor máximo.

Con el objetivo de conocer la relación entre la autoeficacia docente y la motivación laboral, se realizó un análisis correlacional de *Spearman* entre las variables de cada constructo, identificando una relación positiva entre relaciones instruccionales con autorrealización, asimismo, se observó una correlación negativa entre manejo de clase y reconocimiento, al igual que entre compromiso del estudiante, relaciones instruccionales y manejo de clase con supervisión (ver tabla 8).

Tabla 8*Relación entre autoeficacia docente y motivación laboral*

	Factor-1		Factor-2		Factor-3	
	CC	p	CC	p	CC	p
LOG	-0.00314	0.98	-0.0169	0.891	0.0205	0.867
POD	0.156	0.202	0.0977	0.427	0.206	0.0913
AFI	-0.203	0.0974	-0.204	0.0943	-0.181	0.14
AR	0.217	0.0758	0.289*	0.0169	0.214	0.0792
REC	-0.149	0.223	-0.17	0.164	-0.258*	0.0341
DT	0.169	0.167	0.233	0.0556	0.173	0.157
AA	-0.0513	0.677	-0.0343	0.781	-0.106	0.388
ANV	0.0233	0.85	-0.00281	0.982	0.0279	0.821
REQ	-0.0441	0.72	-0.137	0.264	0.0173	0.888
EXP	-0.122	0.32	-0.115	0.35	-0.112	0.362
SUP	-0.378**	0.00158	-0.429**	0.000289	-0.398**	0.000837
GT	0.165	0.179	0.201	0.101	0.0951	0.439
CT	0.044	0.721	0.0369	0.764	0.184	0.132
SAL	0.136	0.267	0.121	0.325	0.0507	0.68
PRO	-0.0802	0.515	-0.0284	0.818	-0.0157	0.898

Nota: Factor-1 = Compromiso del estudiante; Factor-2 = Estrategias instruccionales, Factor-3 = manejo de la clase. LOG = Logro; POD = Poder; AFI = Afiliación; AR = Autorrealización; REC = Reconocimiento; DT = Dedicación a la tarea; AA = Aceptación a la autoridad; ANV = Aceptación a las normas y valores; REQ = Requisición; EXP = Expectación; SUP = Supervisión; GT = Grupo de trabajo; CT = Contenido de trabajo; SAL= Salario; PRO = Promoción. *. La correlación es significativa en el nivel ≤ 0.05 (bilateral). **. La correlación es significativa en el nivel ≤ 0.01 (bilateral). CC: Coeficiente de variación. P: Valor p.

A su vez, se realizó un análisis de correlaciones de las variables intervinientes descritas en la hipótesis de trabajo a fin de conocer la relación de estas con los factores de autoeficacia y motivación laboral evaluados. En donde, se observa una relación positiva entre la variable género con el factor de motivación supervisión. De igual modo, la variable escolaridad presenta una relación positiva con el factor de motivación dedicación a la tarea, y una correlación negativa con el factor motivacional de aceptación a la autoridad. Respecto a las subvariables de

autoeficacia se identificó una relación positiva entre el factor 2 (eficacia en las estrategias instruccionales) y el factor 3 (eficacia en el manejo de la clase) (Ver tabla 9).

Tabla 9

Correlaciones con las variables intervinientes

	Genero		Edad		Escolaridad	
	CC	p	CC	p	CC	p
Factor-1	-.098	.429	.051	.682	.227	.063
Factor-2	.016	.895	-.060	.628	.282*	.020
Factor-3	.016	.895	-.021	.865	.262*	.031
LOG	.023	.852	.146	.236	.012	.925
POD	-.052	.675	.129	.295	-.006	.959
AFI	-.045	.716	.062	.618	.059	.633
AR	.036	.769	-.085	.490	.028	.821
REC	.015	.901	-.174	.157	-.115	.349
DT	-.015	.901	-.112	.362	.377**	.002
AA	.138	.262	.231	.058	-.276*	.023
ANV	.006	.963	.137	.265	.109	.376
REQ	-.161	.190	-.231	.058	-.103	.402
EXP	.035	.774	.106	.388	-.181	.140
SUP	.267*	.028	.044	.719	-.204	.095
GT	.050	.687	.028	.822	.097	.431
CT	-.097	.429	.036	.769	.037	.763
SAL	.007	.957	-.179	.143	.172	.162
PRO	-.085	.490	.105	.392	-.135	.272

Nota: Factor-1 = Compromiso del estudiante; Factor-2 = Estrategias instruccionales, Factor-3 = manejo de la clase. LOG = Logro; POD = Poder; AFI = Afiliación; AR = Autorrealización; REC = Reconocimiento; DT = Dedicación a la tarea; AA = Aceptación a la autoridad; ANV = Aceptación a las normas y valores; REQ = Requisición; EXP = Expectación; SUP = Supervisión; GT = Grupo de trabajo; CT = Contenido de trabajo; SAL= Salario; PRO = Promoción. *. La correlación es significativa en el nivel ≤ 0.05 (bilateral). **. La correlación es significativa en el nivel ≤ 0.01 (bilateral). CC: Coeficiente de variación. P: Valor p.

En la correlación de variables por género se encontró en las mujeres un mayor número de relaciones significativas entre las variables evaluadas, donde el factor de motivación autorrealización presenta correlaciones positivas con los tres factores de autoeficacia. Así mismo, el factor motivacional de supervisión evidencia correlaciones negativas con los tres

factores de autoeficacia. Otras de las correlaciones negativas que se encontraron son entre el factor afiliación y estrategias instruccionales (factor 2) y el factor motivacional reconocimiento con Eficiencia en el manejo de la clase (factor 3). Respecto a los hombres sólo se presentó una correlación positiva entre el factor motivacional dedicación a la tarea con el factor 1 de autoeficacia (Eficacia en el compromiso o la dedicación) (Ver tabla 10)

Tabla 10

Correlación de variables por genero

	Mujeres						Hombres					
	Factor-1		Factor-2		Factor-3		Factor-1		Factor-2		Factor-3	
	CC	p	CC	p	CC	p	CC	p	CC	p	CC	p
LOG	-0.016	0.907	0.024	0.864	0.056	0.685	0.064	0.836	-0.24	0.431	-0.138	0.654
POD	0.197	0.149	0.148	0.28	0.262	0.053	-0.153	0.618	-0.131	0.67	-0.058	0.852
AFI	-0.233	0.087	-.288*	0.033	-0.239	0.078	-0.085	0.782	0.265	0.381	0.144	0.638
AR	.315*	0.019	.374**	0.005	.303*	0.025	-0.024	0.939	-0.132	0.667	-0.207	0.498
REC	-0.234	0.085	-0.246	0.07	-.371**	0.005	0.297	0.324	0.272	0.369	0.355	0.234
DT	0.081	0.558	0.152	0.267	0.105	0.445	.556*	0.049	0.552	0.05	0.517	0.07
AA	0.048	0.726	0.024	0.863	-0.052	0.706	-0.499	0.082	-0.304	0.313	-0.522	0.067
ANV	0.066	0.63	0.021	0.88	0.045	0.743	-0.179	0.558	-0.217	0.477	-0.081	0.792
REQ	-0.18	0.189	-0.222	0.104	-0.046	0.74	0.513	0.073	0.291	0.335	0.378	0.203
EXP	-0.024	0.862	-0.016	0.909	-0.05	0.714	-0.495	0.085	-0.464	0.11	-0.326	0.277
SUP	-.483**	0	-.533**	0	-.492**	0	0.195	0.523	-0.018	0.953	-0.042	0.892
GT	0.141	0.306	0.155	0.259	0.076	0.581	0.454	0.119	0.435	0.137	0.236	0.438
CT	-0.01	0.942	0.038	0.782	0.221	0.106	0.149	0.626	-0.004	0.989	0.084	0.784
SAL	0.172	0.21	0.115	0.404	0.02	0.883	-0.044	0.886	0.189	0.537	0.223	0.465
PRO	0.03	0.827	0.09	0.513	0.068	0.623	-0.465	0.109	-0.299	0.32	-0.208	0.496

Nota: Factor-1= Compromiso del estudiante; Factor-2= Estrategias instruccionales, Factor-3 = manejo de la clase. LOG = Logro; POD = Poder; AFI = Afiliación; AR = Autorealización; REC = Reconocimiento; DT = Dedicación a la tarea; AA = Aceptación a la autoridad; ANV = Aceptación a las normas y valores; REQ = Requisición; EXP = Expectación; SUP = Supervisión; GT = Grupo de trabajo; CT = Contenido de trabajo; SAL = Salario; PRO = Promoción. *. La correlación es significativa en el nivel ≤ 0.05 (bilateral). **. La correlación es significativa en el nivel ≤ 0.01 (bilateral). CC: Coeficiente de variación. P: Valor p.

DISCUSIÓN

En la presente investigación se planteó conocer la relación entre los niveles de autoeficacia y los factores de motivación laboral en los docentes del Instituto Promoción Social del Norte de Bucaramanga, a fin de identificar aspectos relevantes que pueden contribuir a mejorar los procesos de gestión educativa en las instituciones. Los resultados obtenidos permiten profundizar en tres partes: Inicialmente se expondrán los hallazgos en los resultados respecto a los niveles de autoeficacia de la muestra evaluada, en segundo lugar, serán revelados los hallazgos respecto a los factores de motivación laboral en los docentes del IPSNB y por último se presentarán el análisis de las correlaciones entre las variables de autoeficacia, motivación y sociodemográficas con objeto de dar respuesta a los objetivos propuestos.

Para empezar, respecto a los niveles de autoeficacia, la muestra evaluada reveló puntajes obtenidos organizados en: factor 1 (eficacia en el compromiso o la dedicación del estudiante) con una media de 7.19, factor 2 (eficacia en las estrategias instruccionales) con una media de 7.29 y el factor 3 (eficacia en el manejo de la clase) con una media de 7.18. En los resultados, se puede evidenciar que no existen diferencias significativas entre los tres factores evaluados con el instrumento aplicado, la escala de autoeficacia docente (Tschannen-Moran y Woolfolk Hoy, 2001). Estos resultados indican que los docentes de la muestra evaluada presentan un nivel alto de autoeficacia frente al desarrollo de su trabajo. Ahora bien, una autovaloración alta en la autoeficacia docente corresponde a su vez con una alta valoración de la práctica docente adecuada como lo afirma Tschannen-Moran y Woolfolk (2001) y Ross y Bruce (2007); lo que refiere, que en la muestra se relaciona la autovaloración en las capacidades para organizar acciones y lograr con éxito la enseñanza. Resultados similares se obtuvieron en la investigación realizada por Perandones y Herrera (2017) con una muestra de docentes dominicanos de

ambientes escolares parecidos a los del presente estudio. Lo mismo se pudo evidenciar en la investigación realizada por Hernández y Ceniceros (2018) con un grupo de docentes mexicanos, donde los resultados indican un nivel alto de autoeficacia docente. De igual manera se obtuvo un resultado similar en la investigación realizada por Velásquez (2018) con un grupo de docentes peruanos en los cuales se pudo reflejar un nivel alto de autoeficacia la cual es fundamental a la hora de favorecer el aprendizaje de los estudiantes. De estos resultados se puede deducir que mientras se tengan niveles altos de autoeficacia, el docente tendrá mayor capacidad de involucrarse en los procesos de enseñanza por razones propias y no por agentes externos. Por ello, como dice Bandura (1986), “no basta el conocimiento de la materia y el dominio de una serie de destrezas docentes para garantizar una enseñanza eficaz. La acción docente eficaz también requiere un juicio personal acerca de la propia capacidad para emplear tales conocimientos y destrezas para enseñar bajo circunstancias impredecibles y, a la vez, muy variadas” (p.27).

Caso contrario se obtuvo en el estudio realizado por Rodríguez et al (2009) donde se aplicó la escala de autoeficacia docente (Tschannen-Moran y Woolfolk Hoy, 2001) es decir el mismo instrumento utilizado en el presente estudio. Dicha investigación fue realizada con docentes españoles donde los resultados encontrados permiten sugerir “que parte del profesorado que participó en el estudio se caracterizó por unos niveles bajos de autoeficacia docente en las tres dimensiones evaluadas (eficacia para lograr la implicación del estudiante, eficacia para utilizar estrategias instruccionales y eficacia para el manejo de la clase)”. En el estudio realizado por Rodríguez se pudo establecer que “los docentes con baja percepción de eficacia evidencian una baja autoestima y no suelen aludir a razones intrínsecas para implicarse en la enseñanza”, caso contrario a lo evidenciado en el presente estudio ya que los niveles más altos se localizaron

en el factor 2 (eficacia en las estrategias instruccionales) el cual implica que los docentes participantes realizan una autovaloración de su capacidad para generar alternativas que produzcan un mejor rendimiento en el estudiante.

Esto puede deberse a que los docentes del presente estudio evidencian una relación positiva con el factor motivacional de autorrealización caracterizado por deseos o acciones que buscan la utilización en el trabajo de habilidades y conocimientos personales, como lo expresa Trechera (2005, p.1, citado por Naranjo, 2009, p. 154) “la motivación es el proceso por el cual el sujeto se plantea un objetivo, utiliza los recursos adecuados y mantiene una determinada conducta, con el propósito de lograr una meta”. A su vez, la correlación positiva que se evidenció entre género y la subvariable de supervisión evidencia que este proceso está relacionado con la necesidad de establecer relaciones cordiales con sus compañeros y supervisores lo cual genera un clima laboral agradable y favorece el desarrollo de la eficacia en la labor docente; al respecto, Covarrubias y Mendoza (2016) manifiestan “que el sentimiento de autoeficacia en los docentes se ven influenciados, por el contexto de aula, la escuela, el entorno, estudiantes, colegas, dirección y comunidad” (p.99).

Por otra parte, respecto a los resultados del Cuestionario de Motivación en el Trabajo se evidenció que existen diferencias dentro de la puntuación obtenida en los factores que motivan a los docentes. Los puntajes obtenidos dan cuenta que el factor motivacional interno (características personales de carácter afectivo que permiten generar sentimientos de agrado o desagrado en la experiencia (Toro, 1985)) más importante en la muestra evaluada fue la Afiliación, es decir que los docentes evaluados se inclinan por la expresión de intenciones o ejecución de comportamientos orientados a obtener o conservar relaciones afectivas

satisfactorias con otras personas, donde la calidez en las relaciones es muy importante. Esto responde a la necesidad de afiliación enunciada por Hampton y colaboradores.

A su vez, en la categoría medios preferidos para obtener retribuciones destacadas en el trabajo (refiere a las acciones instrumentales que emplea una persona como medio para obtener retribuciones deseadas en la organización (Toro, 1985)), se observa que la aceptación a la norma y valores presentó el puntaje más alto, lo cual indica que los docentes evaluados se enfocan en mayor medida por cumplir las normas y políticas y contribuir al logro de los objetivos, evitando acciones que puedan causar perjuicios a la organización a fin de obtener retribuciones deseadas. Lo anterior, está relacionado con los enunciados de Robbins (1992) quien indica que la persona que cumple con las reglas y políticas de la organización se le facilitará alcanzar una meta particular, convirtiéndose esto en el motor principal que motiva al trabajo.

Así mismo, el factor motivacional externo (refiere a las características de una organización y actividad ocupacional que al trabajador le gustaría encontrar y con las cuales se sentiría a gusto (Toro, 1985)) de mayor relevancia fue el salario cuya media se ubica en un nivel alto dentro de la prueba. Lo que indica que las condiciones de retribuciones económicas asociadas al desempeño en el lugar de trabajo son de gran relevancia para los docentes de la muestra. Lo anterior, confirma la teoría de Vroom, quien afirma que la retribución económica genera un mayor grado de motivación debido a que es un medio como el individuo puede dar respuesta a múltiples necesidades e intereses.

Por otro lado, los resultados obtenidos en el presente estudio también dan cuenta de los factores que menos motivan a los docentes evaluados. Respecto a los factores internos, se observó que uno de los puntajes bajos estuvo en el factor poder, lo que indica que gran parte de la muestra docente no manifiesta interés por buscar ejercer dominio, control o influencia en la

organización. Caso contrario se evidencia en los resultados expuestos en la investigación realizada por Pérez, R. y Rojas, F. (2001) donde el poder fue uno de los factores latentes (con mayor puntaje) en la muestra de docentes venezolanos de instituciones tanto oficiales como privadas. Lo anterior, se puede explicar desde las características de la muestra de dicho estudio puesto que incluían docentes con cargos de alta gerencia en donde el poder se mostró como un elemento determinante, mientras que en el presente estudio sólo se incluyeron docentes de aula.

A la vez, el factor reconocimiento obtuvo el puntaje más bajo en la muestra, lo que señala que los docentes evaluados no expresan deseos de realizar actividades para obtener mayor atención, aceptación o admiración por lo que son, saben o hacen. Respecto a los medios preferidos para obtener retribuciones destacadas en el trabajo el puntaje más bajo se obtuvo en el factor requisición lo que indica que el grupo evaluado manifiesta poco interés por obtener retribuciones deseadas haciendo solicitudes directas a quien puede concederlas. Lo anterior, puede ser debido a que los medios para obtener las retribuciones en los docentes de las instituciones oficiales están definidos en los estatutos laborales y no dependen del jefe inmediato. Por lo que este aspecto, como lo enuncia Salguero (2006) puede estar relacionado con el factor aceptación de normas y valores, lo cual justifica a la vez el puntaje alto que obtuvo el factor ANV en la prueba. Los factores externos no presentaron puntajes bajos en la muestra evaluada.

De acuerdo a los análisis de correlación realizados a las variables de autoeficacia docente y motivación laboral, los datos de la muestra evaluada revelaron algunas contribuciones entre la relación de las variables estudiadas. Sin embargo, a nivel general sólo se presentan cinco correlaciones entre los componentes de autoeficacia y motivación laboral (a. Nivel de eficacia en el compromiso del estudiante con supervisión; b. Nivel de eficacia en las estrategias instruccionales con Autorrealización y Supervisión; c. Nivel de eficacia en el manejo de la clase

con Reconocimiento y supervisión) por lo cual la hipótesis de Bandura (1977, citado por Palenzuela, 1983, p. 185) de que la autoeficacia actúa mediando la motivación de las personas sólo se evidencia en algunos factores de motivación en la muestra. En el análisis de las correlaciones entre la escala de autoeficacia docente y el cuestionario de motivación laboral, se encontró en el primer factor (eficacia en el compromiso del estudiante), una correlación negativa con el factor motivacional de supervisión, el cual hace parte de las condiciones motivacionales externas, lo que indica que a mayor sentido del deber o el disfrute con el aprendizaje del alumno (Rodríguez et al., 2009) menor será la probabilidad de que se aumente la motivación desde comportamientos relacionados con el factor de supervisión (consideración, reconocimiento o retroalimentación del jefe) en los docentes.

Continuando con el segundo factor de la escala de autoeficacia docente, eficacia en las estrategias instruccionales, se encontró una relación positiva con el factor motivacional de autorrealización, refiriendo que una alta valoración de los docentes en su capacidad para generar alternativas que produzcan un mejor rendimiento en el estudiante, sugiere a su vez, una alta probabilidad de que se aumente la motivación desde comportamientos descritos en el factor de autorrealización, caracterizados por deseos o acciones que buscan la utilización en el trabajo de habilidades y conocimientos personales, además de su mejora y desarrollo (Toro, 1985).

Por otro lado, la eficacia en las estrategias instruccionales presenta correlaciones negativas con la supervisión, lo que indica que a mayor valoración que tienen los docentes en cuanto a las estrategias que usan con los estudiantes menor es la probabilidad de que aumenten la motivación desde la consideración, reconocimiento o retroinformación de los representantes de la autoridad.

Finalmente, en el tercer factor de autoeficacia (eficacia en el manejo de la clase) se identificaron dos correlaciones negativas con los factores motivacionales de reconocimiento y supervisión, lo que da cuenta de que a mayor confianza del docente en las posibilidades de controlar los comportamientos disruptivos y hacer cumplir las normas, menor es la probabilidad de que comportamientos de consideración, reconocimiento, retroalimentación de los jefes, obtención de atención, aceptación o admiración, infieran en la motivación del docente.

Los resultados arrojaron que los tres factores de autoeficacia tienen relaciones negativas con el factor de Supervisión, lo que da cuenta a su vez, del poco interés de los docentes por ser supervisados, explicado por Ocando (2017) desde la incomodidad que le produce al docente cumplir por obligación diferentes tareas improvisadas y mal coordinadas, sumado a la desatención de sus necesidades e intereses en la organización, provocando reacciones de temor, descontento y apatía ante las situaciones de supervisión, imposibilitando a la vez, el compromiso de estos a las acciones de cambio.

Lobo y Quintero (2016) afirman que en América Latina la supervisión educativa es uno de los procesos más cuestionados y condicionados especialmente por trámites administrativos que lo obligan a dejar de lado aspectos pedagógicos cruciales para el desarrollo de la educación. Por lo tanto, se evidencia la necesidad de que el supervisor educativo realice una gestión desde la confianza, el trabajo en equipo, las buenas relaciones interpersonales y el diálogo sobre las necesidades a fin de realizar una labor pertinente con las realidades educativas y lograr un personal motivado en el perfeccionamiento de su labor.

Con el objetivo de conocer la correlación de las variables intervinientes entre los factores de autoeficacia, motivación y las variables sociodemográficas de género, edad y escolaridad se logró identificar una relación positiva entre género y la subvariable de supervisión,

entendiéndola como el valor que el individuo atribuye al reconocimiento de la autoridad hacia el (Toro 1983) ,Se puede inferir que este proceso está relacionado con la necesidad de establecer relaciones cordiales entre colegas dirigidos y dirigentes o autoridades, entendiendo que el supervisor, jefe, coordinador o superior inmediato debe colaborar a corregir los errores o defectos que se observen en el desempeño profesional. A su vez, no se presentó ningún tipo de correlación entre los factores de autoeficacia y las subvariables de motivación con la edad lo cual puede interpretarse como que sin importar la edad los docentes se sienten motivados y eficaces en el desarrollo de su trabajo. En cuanto a la variable sociodemográfica de escolaridad se evidenció una relación positiva con los factores 2 (eficacia en las estrategias instruccionales) y 3 (eficacia en el manejo de la clase) y con la subvariable de dedicación a la tarea, lo cual incluye modos de comportamientos caracterizados por la dedicación de tiempo, esfuerzo, iniciativa al trabajo, deseos de mostrar en el trabajo responsabilidad y calidad, se trata de la intención de poner al servicio de la tarea los recursos, medios y condiciones personales. En este sentido, Vroom (1964, citado por Koontz y Weihrich, 1999), considera que el nivel de esfuerzo que desarrolla el individuo lo conducirá a conseguir el resultado esperado. por otra parte, se observó una relación negativa entre escolaridad y aceptación a la autoridad, a este respecto Toro (1983) señala que la aceptación a la autoridad indica los modos de comportamiento que manifiestan acatamiento, reconocimiento, aceptación de personas investidas de autoridad esto se puede interpretar de manera que los docentes a mayor nivel de escolaridad evidencian poca aceptación a la autoridad en su lugar de trabajo.

Para terminar, en la correlación realizada en las variables por género se encontró que en las mujeres se presenta un mayor número de correlaciones entre los factores de motivación y autoeficacia en comparación con los hombres. Donde en el caso de las mujeres el factor

autorrealización y supervisión obtuvieron una correlación con los tres factores de autoeficacia docente, afiliación mostró relación con estrategias instruccionales y reconocimiento con manejo de clase. Mientras que en los hombres sólo el factor de dedicación a la tarea mostró correlación con el compromiso docente. Lo anterior, muestra que en las mujeres las condiciones motivacionales internas son las que en mayor medida pueden cambiar al aumentar o disminuir los niveles de autoeficacia. Lo anterior, contrasta con los resultados de la investigación realizada por Salguero en el 2006, donde “se mostró que no existían diferencias significativas entre el perfil motivacional del trabajo de los docentes y el sexo femenino y masculino” (p.88). Así mismo una investigación realizada por Pérez, R. y Rojas, F. (2001) indica que no se hallaron diferencias significativas en el perfil de motivación para el trabajo de los docentes según el sexo. Lo anterior, podría explicarse desde las características de la muestra puesto que en el presente estudio las mujeres corresponden al 80, 09 % de la muestra, lo que podría estar interviniendo en los resultados de las correlaciones.

En cuanto a la pregunta que se formuló al inicio de la investigación: ¿Qué relación existe entre los niveles del componente de autoeficacia y los factores de motivación laboral de los docentes del Instituto Promoción Social del Norte de Bucaramanga? Los resultados del presente estudio evidencian la existencia de algunas relaciones entre los constructos analizados de autoeficacia docente y motivación laboral, en especial cuando se contempla que los docentes de la muestra evaluada presentan un nivel alto de autoeficacia frente al desarrollo de su trabajo. Sobre el factor motivacional interno más importante en la muestra evaluada fue la afiliación, en cuanto a medios preferidos para obtener retribuciones destacadas en el trabajo, la aceptación a la norma y valores presentó el puntaje más alto, así mismo, el factor motivacional externo de mayor relevancia fue el salario. Los datos de la muestra evaluada revelaron algunas contribuciones entre

la relación de las variables estudiadas. Sin embargo, a nivel general se presentan cinco correlaciones entre los componentes de autoeficacia y motivación laboral. Una relación positiva entre relaciones instruccionales con autorrealización, correlación negativa entre manejo de clase y reconocimiento, al igual que entre compromiso del estudiante, relaciones instruccionales y manejo de clase con supervisión.

Es por esto, que los resultados obtenidos en el presente estudio contribuyen como un referente institucional y social; ya que se está brindando una información valiosa para la toma de decisiones sobre planes, programas o acciones que se pueden desarrollar a nivel de las instituciones de educación para mejorar el desempeño laboral de los docentes, desde el desarrollo de componentes específicos de autoeficacia y motivación docente. Además, los resultados obtenidos en la investigación brindan un gran aporte para el conocimiento, puesto que permiten identificar aspectos relevantes entre la autoeficacia y motivación docente. En especial a nivel nacional debido a la falta de estudios previos de las dos variables estudiadas en instituciones de educación básica y media en Colombia; puesto que, los resultados obtenidos brindan información que contribuye a la relación de estas variables en el contexto nacional.

CONCLUSIONES

- Existe una tendencia alta de autoeficacia docentes en los tres factores evaluados a la muestra.
- Los docentes con alta percepción de autoeficacia no necesariamente sostienen razones intrínsecas para implicarse en la enseñanza.
- La autoeficacia sólo tiene un papel crucial en la motivación laboral en los casos en que los factores motivacionales de autorrealización, reconocimiento y supervisión sean considerados los más importantes por los docentes.
- Respecto a las variables sociodemográficas se identificaron correlaciones entre las variables de género y escolaridad, donde en las mujeres se evidenció mayores correlaciones que en los hombres.
- La versión aplicada de forma virtual estuvo sujeta a la situación de pandemia, según directrices emanadas por la OMS; Se asume que puede derivar un tipo de sesgo, sin embargo, se trató de minimizar a través del protocolo de implementación siguiendo la ficha técnica de cada instrumento.

RECOMENDACIONES

- En futuros estudios incluir el análisis de correlación con las variables de años de experiencia, nivel de enseñanza y tipo de contrato.
- Realizar el análisis de las variables autoeficacia docente y motivación laboral cuando los docentes se encuentren laborando en modalidad presencial a fin de realizar análisis comparativos con el trabajo remoto.
- Plantear futuras líneas de trabajo que incluyan nuevas variables como el desempeño docente y el clima organizacional que permitirá nutrir las correlaciones teóricas en el área de gestión educativa.

REFERENCIAS

- Bandura, A. (1982). Mecanismo de autoeficacia en la agencia humana. *Psicólogo estadounidense*, 37 (2), 122-147. <https://psycnet.apa.org/record/1982-25814-001>
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of thought and action*. A social Cognitive Theory. New Jersey: Prentice Hall
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Camargo, D. (2016). Motivación de la labor docente: un estudio de caso de dos programas de contaduría pública de Bogotá. *Artículo de investigación derivado de la Maestría en Educación de la Universidad Militar Nueva Granada*, 17 (44), 421-448.
<file:///C:/Users/HP/Desktop/articulos/BOGOTA%202016.pdf>
- Chacón, C. (2006). Las creencias de autoeficacia: un aporte para la formación del docente de inglés. *Acción Pedagógica*, (15), 44 - 54.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2968869>
- Covarrubias, C. y Mendoza, M. (2013). La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile. *Estudios Hemisféricos y Polares*, 4 (4), 107-123.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4457452>
- Covarrubias, C. y Mendoza, M. (2016). Determinantes e impacto de los sentimientos de autoeficacia en los profesores. *Educación y Educadores*, 19 (3), 339-354.
<https://www.redalyc.org/pdf/834/83448566002.pdf>
- Domínguez, S., Fernández, M., Merino, S., Navarro, J. y Calderón, G. (2019). Escala de Autoeficacia Docente: análisis estructural e invarianza de medición en docentes peruanos de escuelas públicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 11 (3), 61-72.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7286644>

- Farley, A. (2017). *¿Cuáles son los elementos claves de la motivación?*. E how en español.
- Fernández, J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica*, 7 (2), 385-401. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64770207.pdf>
- Ferrer, J., Romero, D. y Rivera A. (2002). La universidad de Zulia frente al proceso de transformación organizacional. Perspectivas de algunos autores del proceso. *Revista de Ciencias Sociales* (8), 102-126. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/25179>
- Hernández, L. y Cenicerros, D. (2018). Autoeficacia docente y desempeño docente, ¿una relación entre variables? *Innovación Educativa México*, 18 (78), 171-192. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v18n78/1665-2673-ie-18-78-171.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Fundamentos de metodología de la investigación*. (5 ed.). Madrid: McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (6ª ed.). (2014). *Selección de la muestra. En Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Herrera, F., Ramírez, M., Roa, J., y Herrera, I. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. *Revista Iberoamericana de educación*, 34 (1), 1-21. <https://rieoei.org/RIE/article/view/2885>
- Herzberg, F. (2003). Una vez más: ¿cómo motiva a sus empleados?. *Harvard Bussines Review America Latina*, 81 (1), 67-76. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1431362>
- Huertas, J. (1997). *Motivación, querer aprender*. Libro de edición Argentina.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (11ª ed.). (1999). *Administración: una perspectiva global*. McGrawHill Interamericana, S.A.

- Kjerulf, A. (2007). *Happy Hour is 9 to 5*. Pine Tribe.
- Lauretti, P., Villalobos, E. y González, J. (2007). Programa de Motivación en el Aula: Una Experiencia para el Desarrollo del Docente en Ejercicio. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 4 (10), 15 - 22. <https://url2.cl/hji2d>
- Lobo, L. y Quintero, B. (2016). El rol del supervisor escolar en centros educativos de un Municipio del Estado Mérida, *Administración Educativa*, 4 (4), 103-127. <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/administracioneducacional/article/view/8209>
- Martínez, C., Hervás, C. y Román, P. (2017). Experiencia en el ámbito Universitario: autoeficacia y motivación docente. *Revista Internacional de Investigación e Innovación Educativa*, (8), 175-184. <file:///C:/Users/HP/Desktop/articulos/martinez%20et%20al%202017.pdf>
- Murillo, F. y Román, M. (2012). Formación, Motivación y Condiciones Laborales de los Docentes de Primaria en Perú. *Revista peruana de investigación educativa*, (4), 7-42. <https://url2.cl/28mKU>
- Naranjo, M. (2009). Motivación, perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista educación*, 33 (2), 153- 170. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Niño Bautista L, Oviedo Cáceres MP, Hakspiel Plata MC, Velasco Rangel CM, Galvis Padilla DC, Aragón Borré D, et al. (2018). Motivaciones que inciden en la participación de docentes en procesos de educación para la sexualidad. *Rev Univ Ind Santander Salud*. 50 (2), 144-156. <file:///C:/Users/HP/Desktop/articulos/Bautists%20et%20al2018.pdf>

- Ocando, H. (2017). La supervisión educativa como elemento clave para alcanzar la calidad educativa en las escuelas públicas. *Omnia*, 23 (3), 42-57.
<https://www.redalyc.org/pdf/737/73754947004.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2016). Educación en Colombia.
<https://url2.cl/ujYCD>
- Palenzuela, D. (1983). Construcción y Validación de una escala de autoeficacia percibida específica de situaciones académicas. *Análisis y Modificación de la conducta*, (9), 185-214. <https://cutt.ly/rgT0oEi>
- Perandones, M., Herrera, L. y Lledo, A. (2013). Felicidad Subjetiva y Autoeficacia docente en profesorado de República Dominicana y España. *European Journal of Investigation in Health psychology and Education*, 3 (3), 277-278. <https://cutt.ly/fgYupfq>
- Perandones, T., Herrera, L. y Lledo, A. (2015). Felicidad subjetiva y autoeficacia docente en profesorado de República Dominicana y España. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 3 (3), 277-288. <https://url2.cl/caYb2>
- Perandones, M. y Herrera, L. (2017). Autoeficacia docente y fortaleza y virtudes personales en docentes de República Dominicana. La psicología hoy: retos, logros y perspectivas del futuro. *Psicología infantil*, (3), 387-396.
<http://www.infad.eu/RevistaINFAD/OJS/index.php/IJODAEPA/article/view/1006>
- Pérez, R. y Rojas, F. (2001). Perfil de motivación para el trabajo de docentes. *Informe de investigaciones Educativas*, 15 (1). [\(PDF\) Perfil de motivación para el trabajo de docentes \(researchgate.net\)](#)

Portocarrero, E. (2014). Desarrollo profesional y autoeficacia docente del profesor universitario.

Revista de investigación en psicología (1), 81-91. <https://url2.cl/HRBdi>

Plan Integral Zonal Ciudad Norte, Ciudad Jardín para el municipio de Bucaramanga. (2019).

Alcaldía de Bucaramanga. <http://www.bucaramangaprogres.com/>

Quijano, S. y Navarro, J. (2012). La autoeficacia y la motivación en el trabajo. *Apuntes de psicología*, (30), 337-349.

<http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/416/336>

Quintero, J. (2015). *Teoría de las necesidades de Maslow*. Paradigmas educativos.

Robbins, S. (1992). *Comportamiento Organizacional. Conceptos, Controversias y aplicaciones*. México: Prentice Hall.

Roca, M. (2002). Autoeficacia: su valor para la Psicoterapia Cognitivo Conductual. *Revista cubana de psicología*, 19 (3), 195-200. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v19n3/01.pdf>

Rodríguez-Marulanda, K. P. y Lechuga-Cardozo, P. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.245>

Rodríguez, S., Núñez, J., Valle, A., Blas, R. y Rosario, P. (2009). Autoeficacia docente, motivación del profesor y estrategias de enseñanza. *Escritos de Psicología*, 3 (1), 1-7.

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1989-38092009000300001

Rojas - Segovia, M. M. y Romero Varela, D. Y. (2019). Revisión de la influencia de la motivación docente en el empleo de las pizarras digitales interactivas. *Propósitos y Representaciones*, 7 (2), 516–525. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.228>

- Ross, J. y Bruce, C. (2007). Professional development effects on teacher efficacy: results of randomized field trial. *Journal of Educational Research* 101(1), 50-60.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.3200/JOER.101.1.50-60>
- Salguero, L. (2006). Perfil Motivacional para el Trabajo de Docentes de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL). *Docencia Universitaria*, 7 (1).
http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_docu/article/view/4724
- Suarez, S. (2018). Relación entre la autoeficacia docente y la autoestima en profesores que laboran en un grupo de colegio colombianos. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, (1), 46-60
<https://rieem.um.edu.mx/index.php/RIEE/article/view/191>
- Tejada, M. (2012). Variables sociodemográficas según turno escolar, en un grupo de estudiantes de educación básica: un estudio comparativo. *Revista de Pedagogía*, 33 (92), 235-269.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65926546002>
- Toro, F. y Cabrera, H. (1985) *Motivación para el trabajo. Conceptos, hechos y evidencias contemporáneos*.
- Toro, F. (1992). Cuestionario de motivación para el trabajo CMT. Laboratorio de psicología general 158.7T686 https://utb-primo.hosted.exlibrisgroup.com/primo-explore/fulldisplay/utb_aleph000046427/UTB
- Tschannen-Moran, M. y Woolfolk Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783- 805.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X01000361>
- Valenzuela, J., Peña, I., Muñoz, C. y Pretch, A. (2015). Características psicométricas de un inventario para explorar la autoeficacia motivacional docente. *Revista Mexicana de*

investigación educativa, (20), 859-878.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662015000300008

Velásquez, S. (2018). Autoeficacia y desempeño docente: Un caso de la Institución Educativa Inicial N° 015 “Santa Teresita” de la ciudad de Cajamarca, 2017–2018. *rev. perspectiva* 19 (3), 295-307. <http://revistas.upagu.edu.pe/index.php/PE/article/view/588>

ANEXOS

ANEXO 1: PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN

Análisis relacional entre los niveles del componente autoeficacia y los factores de motivación laboral: Un estudio con docentes del Instituto Promoción Social del Norte de Bucaramanga

Maestranteros:

Emilce Jaimes Jaime

Laura Jimena Meza Saavedra

Director de tesis: PhD. Edward L. Prada Sarmiento

Maestría en Gestión de la Educación

Universidad Pontificia Bolivariana

2021

Índice

Contenido

Aspectos generales	1
Objetivos del estudio	1
Recomendaciones	3
Formato de Consentimiento Informado	5
Ficha sociodemográfica	6
Escala de Autoeficacia Docente (Tschannen-Moran y Woolfolk Hoy, 2001)	8
Cuestionario de Motivación en el Trabajo (Toro, 1992)	9
Referencias.....	14
Anexos	16

Aspectos Generales:

El objetivo de este documento es dar a conocer los procedimientos en la aplicación, puntuación y calificación de los formatos: Escala de Autoeficacia Docente y Cuestionario de Motivación en el Trabajo; que componen el protocolo de evaluación en el proyecto de investigación denominado: Análisis relacional entre los niveles del componente autoeficacia y los factores de motivación laboral: Un estudio con docentes del Instituto Promoción Social del Norte de Bucaramanga. La aplicación de estos instrumentos se hará por medio de una sesión virtual con previo conocimiento del consentimiento informado y la ficha sociodemográfica.

Objetivos del estudio:**Objetivo General**

Analizar la relación entre el componente autoeficacia y los factores de motivación laboral de los docentes del Instituto Promoción Social del Norte de Bucaramanga.

Objetivos Específicos

- Identificar los niveles de autoeficacia de los docentes del grupo evaluado.
- Identificar los factores de motivación laboral de los docentes del grupo evaluado.
- Determinar la relación del componente de autoeficacia en la motivación laboral de los docentes del grupo evaluado.

La tabla 1, muestra las variables que se consideran en el estudio y las pruebas correspondientes para la recolección de información en cada variable.

Tabla 1.

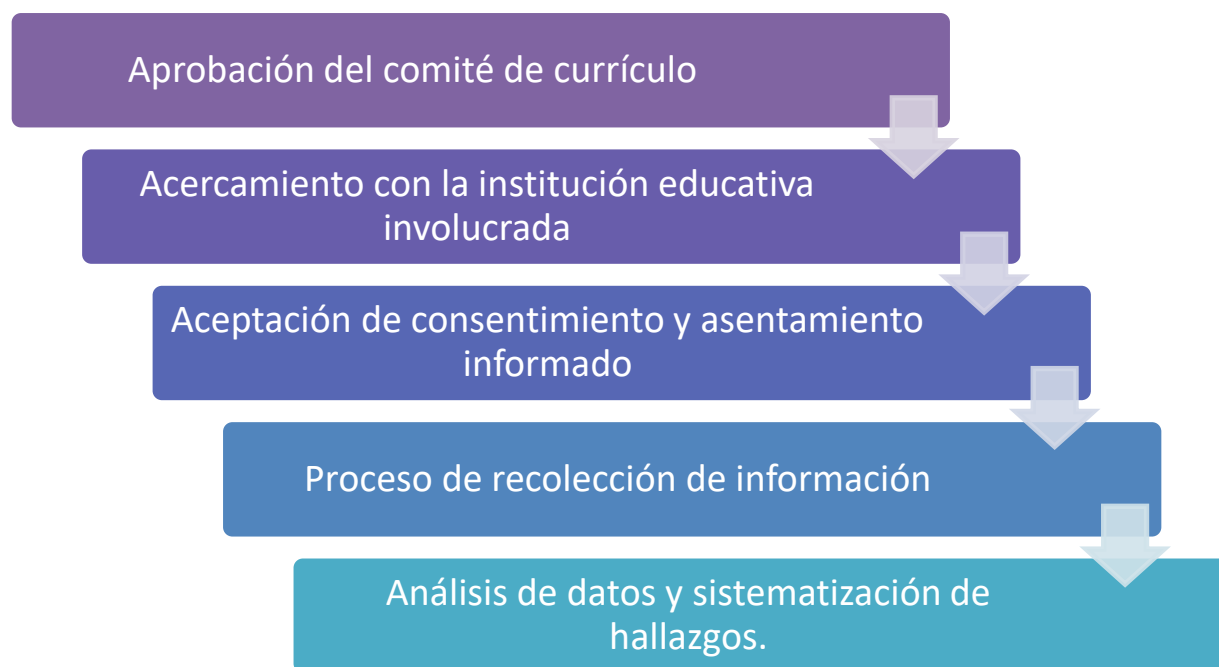
Variables y pruebas correspondientes

Tipo de variable	Variable	Autores - año	Operacionalización de la variable	Prueba
Independiente	<i>Autoeficacia</i>	Bandura (1997) Chacon (2006) Rodríguez et al. (2009)	Nivel de eficacia en el compromiso del estudiante Nivel de eficacia en las estrategias instruccionales Nivel de eficacia en el manejo de la clase	Escala de Autoeficacia Docente (Tschannen-Moran y Woolfolk Hoy, 2001)
Dependiente	<i>Motivación laboral</i>	Santrock (2002) Herrera, Ramírez, Roa y Herrera (2004) Trechera (2005)	Condiciones motivacionales internas Condiciones motivacionales externas Medios preferidos para obtener retribuciones derivadas del trabajo.	Cuestionario de Motivación en el Trabajo (Toro, 1992)
Intervinientes	<i>Sociodemográficas</i>	Tejada (2012)	Sexo Edad Estado civil Personas a cargo Nivel de estudios Tipo de contrato laboral Escalafón Nivel de enseñanza Experiencia	Ficha sociodemográfica

La figura 1, esquematiza el procedimiento que se llevará a cabo durante el proceso de recolección de información.

Figura 1.

Esquema del procedimiento del estudio



Recomendaciones:

Las directivas de la institución deben tener pleno conocimiento de las características del proyecto, así como de la naturaleza y contenido de los instrumentos a aplicar a los docentes, quienes autorizarán de manera voluntaria el desarrollo de este.

Para la aplicación de los instrumentos se construirá un dossier que se entregará de forma virtual acatando el plan de contingencia social por el Covid 19. Este Dossier se entregará a la totalidad de la población docente teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

- Para garantizar la uniformidad y validez de la implementación del procedimiento de valoración se realizará una sesión sincrónica por la plataforma Meet a los docentes para responder las pruebas.

-Cada participante responderá el dossier de forma individual usando la plataforma Google Forms que incluye en la primera página el consentimiento informado para participar de forma voluntaria en la investigación y la plena autorización para el manejo de la información recolectada, respetando la confidencialidad de esta. Seguidamente de un formato conocido como ficha sociodemográfica que contiene datos como: edad, género, años de experiencia docente, tiempo de vinculación a la institución, nivel en el que imparte enseñanza, último nivel de formación académica, entre otros.

-Como procedimiento a seguir, el participante será orientado a responder dos cuestionarios en los que se mantendrán los protocolos para la protección de derechos de autor de los diferentes instrumentos utilizados en el presente estudio.

- Antes de que se envíe el link del dossier, los investigadores darán las instrucciones generales para el desarrollo de este.

-Los investigadores estarán presentes durante todo el tiempo que dure la aplicación de la prueba resolviendo las inquietudes que los docentes tengan sobre la misma.

-Una vez contestados los cuestionarios, se procederá a realizar el correspondiente análisis y tabulación de la información recibida en sistemas de bases de datos y mediante el uso de software estadísticos.

-La sesión para la aplicación del dossier se realizará durante las primeras horas del día puesto que hay mayor probabilidad de que los participantes se encuentren con menor nivel de cansancio.

- Al momento de realizar la invitación a los participantes al encuentro sincrónico se les recomendará buscar un sitio con buenas condiciones de iluminación, comodidad y mínimas perturbaciones.

-Los investigadores deben procurar que se establezca una relación empática con los participantes desde el uso de palabras claras y adecuadas para el saludo, instrucciones y agradecimiento.

A continuación, se describen los instrumentos que se aplicarán a los participantes de la investigación.

1. Formato de consentimiento informado para docentes

Aplicación:

Antes de abrir el link del Dossier donde en la primera página se encuentra el consentimiento informado, se dará un saludo de bienvenida a los participantes de la sesión, se comentará sobre los objetivos de la investigación y la importancia que tiene participar en este estudio; posteriormente se indicará que para ello es necesario que acepten el consentimiento informado del estudio y se les darán las instrucciones de cómo deben contestar cada una de las partes del dossier. Una vez comentado lo anterior, se procederá a abrir el link del dossier, enunciando el tiempo estimado para el desarrollo del formulario.

Descripción del Formato:

En concordancia con el artículo 14 de la resolución 8430 de 1993 por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, el Consentimiento Informado es un “acuerdo por escrito, mediante el cual el sujeto de investigación o en su caso, su representante legal, autoriza su participación en la investigación,

con pleno conocimiento de la naturaleza de los procedimientos, beneficios y riesgos a que se someterá, con la capacidad de libre elección y sin coacción alguna”

El formato de consentimiento informado para docentes de esta investigación, corresponde a un documento que leerá el participante de este estudio con una duración aproximada de 3 minutos, constituida en una página tamaño carta. En este documento se enuncia el nombre del proyecto de investigación, el objetivo, los alcances de la investigación, la institución que lo avala, los datos de los investigadores y las características de participación en el estudio de forma voluntaria, gratuita y confidencial.

Al finalizar, esta página del dossier se encontrará la pregunta ¿Acepta de manera voluntaria que se le incluya como sujeto de estudio en el proyecto mencionado? En donde el participante deberá elegir entre la opción “Acepto” y “No acepto”, a la vez que va a ingresar la dirección de correo electrónico donde confirma la respuesta. Si la decisión del participante fue la opción “Acepto” el dossier abrirá una nueva página para continuar el proceso de evaluación, si la decisión del participante fue “No acepto” el dossier finalizará el proceso y agradecerá la participación.

2. Ficha sociodemográfica

Descripción:

La Resolución 2646 de 2008 consagra la obligación de identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanentemente los factores de riesgo psicosocial y la forma como los trabajadores están expuestos a ellos.

La descripción sociodemográfica es uno de los insumos que permiten identificar y evaluar los factores psicosociales individuales. Al respecto, la Resolución 2646 de 2008 dice lo siguiente:

“Artículo 8°. Factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador. Los empleadores deben contar, como mínimo, con la siguiente información sobre los factores psicosociales individuales de sus trabajadores:

a) Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo”.

La ficha sociodemográfica para los docentes de esta investigación, corresponde a un documento que leerá el participante de este estudio con una duración aproximada de 5 minutos, constituida en una página tamaño carta. Este documento tiene como objetivo determinar algunas características sociodemográficas de los docentes del Instituto Promoción Social del Norte de Bucaramanga. En este, se les solicita que respondan con sinceridad cada aspecto señalando la opción que aplica al momento de llenar el formulario. También se aclara que no existe respuesta positiva ni negativa. Dentro de los datos que debe suministrar el participante se encuentran: sexo, rango de edad, estado civil, personas a cargo, nivel de estudio, tipo de contrato laboral, escalafón, nivel de enseñanza y experiencia docente.

Aplicación:

Después que el participante haya aceptado voluntariamente hacer parte del estudio dando acepto en el consentimiento informado, encontrará el formato de ficha sociodemográfica donde

deberá marcar la opción que se ajuste a su información actual, para esto en cada ítem encontrará diversas opciones de respuesta para que señale la que corresponde a su realidad.

3. Escala de Autoeficacia Docente (Tschannen-Moran y Woolfolk Hoy, 2001)

Descripción

La Escala de Autoeficacia Docente desarrollado por Tschannen-Moran y Woolfolk Hoy (2001), valora el sentido de eficacia de los docentes en tres tipos de factores: eficacia en el compromiso o la dedicación al estudiante (por ejemplo: - ¿Qué crees que podrás hacer para controlar las conductas disruptivas en clase?), eficacia en las estrategias instruccionales (por ejemplo: ¿Qué crees que podrás hacer para enseñar a los alumnos a formular buenas preguntas?) y eficacia en el manejo de la clase (por ejemplo: ¿Qué crees que podrás hacer para motivar a los estudiantes que muestran poco interés en la clase?). Cada ítem debe ser contestado en una escala tipo Likert de 5 niveles que va desde 1 (Nada) a 9 (En gran medida), según el sentido de eficacia que tiene el docente.

Aplicación

Al momento de dar las orientaciones para responder esta escala se dirá a los participantes: “Estimados docentes, las siguientes preguntas indagan sobre su capacidad actual, recursos y oportunidad para realizar determinadas acciones, por favor lea con atención cada uno de los ítems y responda según considere es lo más cercano a su realidad. Para responder a cada ítem hágase la pregunta ¿en qué medida me siento capaz de realizar...? cada una de las actividades que se indican marcando un número de 1 a 9, donde 1 corresponde a me siento poco capaz y 9 = me siento muy capaz.

Después, el investigador les enunciará que estará atento a responder las dudas durante la sesión. El participante tendrá las preguntas y las opciones de respuesta en la tercera página del

dossier creado en la plataforma Google Forms. Una vez termine de responder va a dar clic en la opción siguiente para enviar las respuestas y continuar con el desarrollo del dossier.

Duración Aproximada

La prueba tiene una duración aproximada de 8 minutos.

Puntuación

Se asigna una puntuación de 1 a la opción de respuesta “nada”, una puntuación de 2 y 3 a la opción “muy poco”, puntuación de 4 y 5 a la opción “algo”, puntuación de 6 y 7 a la opción “bastante” y puntuación de 8 y 9 a la opción “en gran medida”. Un mayor puntaje, implica mayor sentimiento de eficacia en el docente respecto al compromiso o la dedicación al estudiante, las estrategias instruccionales y el manejo de la clase.

Medida Dependiente

Puntaje obtenido en el cuestionario.

4. Cuestionario de Motivación en el Trabajo (Toro, 1992)

Descripción

El cuestionario de Motivación en el trabajo está diseñado para identificar y valorar objetivamente quince factores de motivación dentro de una organización, este fue construido por Fernando Toro en 1992. La prueba CMT perfila variables internas como el logro, el poder, la afiliación, la autorrealización y el reconocimiento, así mismo, condiciones de motivación externa como la supervisión, el grupo de trabajo, el contenido del trabajo, el salario y la promoción, además incluye también un perfil de medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo con factores como la dedicación a la tarea, la aceptación a la autoridad, a las normas y valores, la requisición y la expectación.

El cuestionario consta de tres partes, distribuidas de la siguiente manera (Toro, 1992). La primera conformada por cinco grupos, cada grupo contiene a la vez cinco ítems y cada ítem del grupo está representado por un factor de motivación. Esta parte está diseñada para proveer un perfil de condiciones motivacionales internas a través de cinco factores que son: Logro, Poder, Afiliación, Auto realización y Reconocimiento. La segunda parte también contiene cinco grupos con cinco ítems cada grupo. Se diseñó para conformar un perfil de medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo. Esta parte está representada por los siguientes cinco factores: Dedicación a la tarea, Aceptación de la Autoridad, Aceptación de Normas y Valores, Requisición y Expectación. Al igual que los anteriores, la tercera parte está conformada por veinticinco ítems distribuidos en cinco grupos. Proporciona un perfil de incentivos valorados por la persona o condiciones motivacionales externas representadas por los factores de: Supervisión, Grupo de Trabajo, Contenido del Trabajo, Salario y Promoción. En total el cuestionario contiene 75 ítems que en conjunto representan 15 factores motivacionales. Los ítems están presentados en grupos de cinco y cada uno operacionaliza un factor de motivación. La persona examinada debe ordenar los ítems de cada grupo de acuerdo con la importancia que le atribuye a cada uno, visto en conjunto y en relación con los otros cuatro. En función de su escogencia debe asignarles un valor entre cinco y uno para indicar la mayor o menor importancia que les atribuye respectivamente. Se cuenta con validación en el contexto Latinoamericano y Colombiano.

Aplicación

El cuestionario de Motivación en el Trabajo se realizará inmediatamente después de aplicar la Escala de autoeficacia docente, al presentarlo el evaluador dirá lo siguiente: “Este cuestionario tiene por objetivo recoger una idea general sobre aquellos aspectos del trabajo que son de interés para usted y sobre las acciones que está dispuesto a realizar para conseguirlo, las

respuestas dadas por usted son importantes para comprender sus intereses en el trabajo. Por tanto, no hay respuestas buenas ni malas. Lo único que cuenta es su veracidad. La prueba está dividida en tres partes, le pedimos concentración y que no empiece a responder hasta tanto este seguro de haberlas comprendido.”

Luego, el evaluador procederá a dar las indicaciones para el desarrollo de la primera parte del cuestionario, para esto va a decir “En esta parte usted encontrará varios grupos de afirmaciones que representan deseos o aspiraciones relacionados con el trabajo. Lea las afirmaciones de cada grupo y ordénelas mentalmente según la importancia que cada una tiene para usted, comenzando por la más importante y terminando con la de menor importancia. Una vez decidido el orden, asígnele el número cinco (5) a la que consideró más importante, el número cuatro (4) a la que consideró en segundo lugar y continúe en orden descendente hasta asignarle uno (1) a la que consideró de menor importancia” (Toro, 1992)

Además, se les realizará el siguiente ejemplo que no está incluido dentro de los ítems del cuestionario.

Ejemplo:

0. LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Dirigir personal. b. Ser estimado. c. Tener amistades. d. Ser elogiado.*
- e. Llevar a cabo lo que soy capaz de hacer.*

En la segunda parte del cuestionario se enunciará a los participantes lo siguiente “Aquí encontrará varios grupos de afirmaciones relacionadas con los medios más efectivos para alcanzar ciertos beneficios en el trabajo. Cada grupo está encabezado por una frase que muestra una situación de trabajo deseada. Enseguida se encuentran cinco frases que describen acciones

que una persona puede realizar para lograr la situación deseada. Ordene mentalmente las cinco acciones según el orden de importancia en que usted está dispuesto a realizarlas. Asígnele el número cinco (5) a la que realizaría en primer lugar, el número cuatro (4) a la que llevaría a cabo en segundo término y continúe en orden descendente hasta darle el valor uno (1) a la que solamente realizaría en un caso extremo.” (Toro, 1992). Se les realizará el siguiente ejemplo:

Ejemplo:

0. EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA CONSEGUIR UNA MEJORA SALARIAL ES:

- a. Cumplir con el horario de trabajo. b. Colaborar con los compañeros.*
- c. Solicitarlo directamente al jefe. d. Cuidar los equipos e implementos de la empresa.*
- e. Vincularme a un grupo de presión.*

En la tercera parte del cuestionario se enunciará al participante “Aquí también encontrará varios grupos de afirmaciones relacionadas con aspectos diferentes del trabajo. Cada grupo tiene cinco afirmaciones. Léalas y ordénelas mentalmente según la importancia que les concede. Asígnele el número cinco (5) a la que consideró más importante, el número cuatro (4) a la que asignó el segundo lugar y continúe en orden descendente hasta darle uno (1) a la que encontró de menor importancia.” (Toro, 1992). Luego, se les realizará el siguiente ejemplo:

Ejemplo:

0. LO MÁS IMPORTANTE PARA MÍ EN EL TRABAJO ES:

- a. Viajar a otros sitios como parte de mi trabajo. b. Supervisar un gran número de personas.*
- c. Recibir elogios por contribuciones importantes al trabajo. d. Ganar mucho dinero.*
- e. Tener un puesto que me haga sentir competente y hábil.*

Una vez los participantes terminen de consignar las respuestas, el evaluador dará los agradecimientos por el tiempo y disposición al participar en la investigación y les informará que los resultados de la investigación serán compartidos en los próximos meses a la institución.

Duración Aproximada:

La prueba tiene una duración aproximada de 10 minutos

Puntuación

En el cuestionario se asignará una puntuación de 1 a 5 a cada uno de los ítems y cada puntuación tendrá un valor de acuerdo a cada parte.

- En la primera parte se asigna una puntuación de 1 al ítem que se considera de menor importancia y 5 al ítem que se considera de mayor importancia.
- En la segunda parte se asigna una puntuación de 1 al ítem que solamente se realizaría en caso extremo y 5 al ítem que se realizaría en primer lugar.
- En la tercera parte se asigna una puntuación de 1 al ítem que el docente encontró de menor importancia y 5 al ítem que consideró más importante.

Medida dependiente

Puntaje obtenido en la escala.

REFERENCIAS:

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

Chacón, C. (2006). Las creencias de autoeficacia: un aporte para la formación del docente de inglés. *Acción Pedagógica*, (15), 44-54.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2968869>

Herrera, F., Ramírez, M., Roa, J. y Herrera, I. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. *Revista Iberoamericana de educación*, (34) 1, 1-21. <https://rieoei.org/RIE/article/view/2885>

Mérida, S., Extremera, N., Sánchez, N., Quintana, C. y Rey, L. (2018). ¿Crees que serás buen docente? Propiedades psicométricas de la adaptación al castellano del Teachers' Sense of Efficacy ScaleShort Form en profesores noveles. Póster presentado en el II Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y RRHH/VI Congreso Nacional, Valencia 1-3 de marzo.

Resolución 8430 de 1993. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. 4 de octubre de 1993.

[Resolución 2646 de 2008](#). Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. 22 de julio de 2008.

Rodríguez, S., Núñez, J., Valle, A., Blas, R. y Rosario, P. (2009). Autoeficacia docente, motivación del profesor y estrategias de enseñanza. *Escritos de Psicología*, 3 (1), 1-7.

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1989-38092009000300001

Santrock, J. (2002). Psicología de la educación.

<http://www.bibvirtual.ucb.edu.bo:8000/opac/Record/100023481/Details>

Tejada, M. (2012). Variables sociodemográficas según turno escolar, en un grupo de estudiantes de educación básica: un estudio comparativo. *Revista de Pedagogía*, 33 (92), 235-269.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65926546002>

Toro, F. (1992). Cuestionario de motivación para el trabajo CMT. Laboratorio de psicología general 158.7T686 [https://utb-primo.hosted.exlibrisgroup.com/primo-](https://utb-primo.hosted.exlibrisgroup.com/primo-explore/fulldisplay/utb_aleph000046427/UTB)

[explore/fulldisplay/utb_aleph000046427/UTB](https://utb-primo.hosted.exlibrisgroup.com/primo-explore/fulldisplay/utb_aleph000046427/UTB)

Torrado, E. (2019). Protocolo de Investigación. Relación Entre Funciones Ejecutivas, Cognición Social y Características Sociodemográficas en Adolescentes Con y Sin Antecedentes Delictivos del reconocimiento de emociones faciales humanas (Tesis doctoral).

Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), México.

Trechera, J. L. (2005). *Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?*

Tschannen-Moran, M. y Woolfolk Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783- 805.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X01000361>

ANEXOS

Anexo 1. Formato de consentimiento informado para docentes

Cordial saludo, en la Universidad Pontificia Bolivariana se está realizando una investigación titulada: “Análisis relacional entre los niveles del componente autoeficacia y los niveles de motivación laboral: un estudio con docentes del Instituto Promoción Social del Norte de Bucaramanga” cuyo objetivo es, determinar la relación entre el componente autoeficacia y los niveles de motivación laboral de los docentes de dicha institución. Con los resultados obtenidos esperamos brindar información idónea a los directivos y docentes que contribuya en la toma de decisiones pertinentes y oportunas para fortalecer la motivación en el trabajo y así mejorar la eficacia en la prestación del servicio educativo. Su participación en el siguiente cuestionario no repercutirá en sus actividades como docente, ni en sus relaciones con la institución donde labora.

- No hará ningún gasto, ni recibirá remuneración alguna por la participación en el estudio.
- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de su participación.

En caso de requerir información adicional puede solicitarla a los correos laura.meza@upb.edu.co o Emilce.Jaimes@upb.edu.co

Dirección de correo electrónico *

¿Acepta de manera voluntaria que se le incluya como sujeto de estudio en el proyecto de investigación mencionado?

Acepto _____ No acepto _____

Anexo 2. Ficha sociodemográfica

El presente documento tiene como objetivo determinar algunas características sociodemográficas de los docentes del Instituto Promoción social del Norte de Bucaramanga. Se solicita que responda con sinceridad cada aspecto señalando con una x la opción que aplica en usted al momento de llenar el presente formulario. No existe respuesta positiva ni negativa.

DATOS GENERALES

1. Sexo:

☐ Masculino ☐ Femenino

2. Rango de edad:

☐ Hasta 27 años ☐ 28 a 37 años ☐ 38 a 47 años ☐ 48 años o más

3. Estado civil:

☐ Soltero ☐ Casado ☐ Divorciado ☐ Viudo

4. Personas a cargo:

☐ ninguna ☐ Una ☐ Dos ☐ tres o más

5. Nivel de estudio:

☐ Técnico ☐ Normalista ☐ Licenciado ☐ Profesional no licenciado
☐ Especialista ☐ Magister ☐ Doctor

6. Tipo de contrato laboral:

☐ En propiedad ☐ En Provisionalidad

7. Escalafón: _____

8. Nivel de enseñanza:

☐ Preescolar ☐ Básica primaria ☐ Básica Secundaria ☐ Media

9. Experiencia docente:

☐ hasta 3 años ☐ 4 a 10 años ☐ 11 a 15 años ☐ 16 años o más

Anexo 3. Escala de autoeficacia docente (forma corta)

Versión original: (Tschannen-Moran y Woolfolk Hoy, 2001)

Formato ajustado y traducido al español por: (Mérida-López, S., Extremera, N., Sánchez-Álvarez, N., Quintana-Orts, C. y Rey, L. 2018)

Este cuestionario está diseñado para ayudar a conocer mejor el tipo de cuestiones que crean dificultades a los docentes en sus actividades de clase. Por favor, indica tu opinión sobre cada una de las frases que aparecen más abajo.	¿EN QUÉ MEDIDA TÚ PODRÁS HACER...?									
	Nada	Muy poco		Algo		Bastante		En gran medida		
1.- ¿Qué crees que podrás hacer para controlar las conductas disruptivas en clase?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
2.- ¿Qué crees que podrás hacer para motivar a los estudiantes que muestran poco interés en la clase?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
3.- ¿Qué crees que podrás hacer para lograr que los estudiantes crean que pueden realizar bien el trabajo de clase?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
4.- ¿Qué crees que podrás hacer para ayudar a tus estudiantes a valorar el aprendizaje?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
5.- ¿Qué crees que podrás hacer para enseñar a los alumnos a formular buenas preguntas?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
6.- ¿Qué crees que podrás hacer para lograr que los estudiantes sigan las reglas de la clase?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
7.- ¿Qué crees que podrás hacer para tranquilizar a un estudiante que es disruptivo o ruidoso?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
8.- ¿Qué crees que podrás hacer para establecer un sistema de manejo de la clase con cada grupo?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
9.- ¿Qué crees que podrás hacer para utilizar una variedad de estrategias de evaluación?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
10.- ¿Qué crees que podrás hacer para dar una explicación o un ejemplo alternativo cuando los estudiantes estén confundidos?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
11.- ¿Qué crees que podrás hacer para asesorar a las familias para que ayuden a sus hijos a desempeñarse bien en la escuela?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
12.- ¿Qué crees que podrás hacer para implementar estrategias alternativas en tu clase?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	

Anexo 4. Cuestionario de Motivación para el trabajo
Formato ajustado y fiel a la versión original: (Toro, 1992)

1. LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Saber que me reconocen mis conocimientos y capacidades.
- b. Poder coordinar y estimular los esfuerzos de otros.
- c. Saber que otras personas me aprecian.
- d. Idear formas más eficientes de hacer el trabajo para aventajar a otros con la calidad de los resultados.
- e. Poderme ocupar en aquellos trabajos para los que tengo buenas capacidades.

2. LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Que mis ideas y propuestas sean tenidas en cuenta.
- b. Mantener una relación cordial con los compañeros de trabajo.
- c. Poder persuadir o convencer a otros para llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo.
- d. Poder ocuparme en lo que verdaderamente sé y puedo hacer.
- e. Poder resolver, con más éxito que los demás, los problemas difíciles del trabajo.

3. LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Tener personas a cargo a las que yo pueda corregir o estimular por su rendimiento.
- b. Llegar a sentir aprecio y estimación por las otras personas.
- c. Darme cuenta de que perfecciono mis conocimientos.
- d. Ser mejor en el trabajo que el común de las personas.
- e. Que mis compañeros me tengan respeto y reconocimiento por lo que valgo como persona.

4. LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Contar con la compañía y el apoyo de los compañeros de trabajo.
- b. Que mis ideas y propuestas sean tenidas en cuenta.
- c. Poder enseñar y dar sugerencias a otros sobre la solución de problemas relacionados

con el trabajo.

- d. Saber que voy adquiriendo mayor habilidad en mi ocupación.
- e. Lograr resultados de mejor calidad que los que alcanzan otros en su trabajo.

5. LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Tener la oportunidad de influir en la gente para sacar adelante las cosas.
- b. Estar con personas que sean unidas, se apoyan y se defiendan mutuamente.
- c. Que las otras personas acepten mis méritos.
- d. Idear algo de interés y luchar hasta sacarlo adelante.
- e. Poder aplicar los conocimientos que poseo.

6. EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA OBTENER UN TRATO JUSTO Y CONSIDERADO POR PARTE DEL JEFE ES:

- a. Economizar materiales e implementos de trabajo y evitar los riesgos de pérdidas y daños.
- b. Con todo respeto solicitarle un trato justo y considerado cuando sea necesario.
- c. Dar cumplimiento a lo que él espera que uno lleve a cabo.
- d. Dedicarse con empeño al trabajo durante el tiempo debido.
- e. Dar cumplimiento a sus instrucciones y sugerencias.

7. EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA TENER UN TRABAJO VERDADERAMENTE INTERESANTE ES:

- a. Ponerle empeño e imaginación.
- b. Solicitar personalmente al jefe mi ubicación en un trabajo que se acomode bien a mis capacidades o que me interese.
- c. Esforzarme por realizar con entusiasmo las funciones y tareas asignadas.
- d. Confiar en que la empresa me brinde una buena oportunidad.
- e. Aceptar con interés los cambios de puesto de trabajo o de actividad cuando el jefe lo solicite.

8. EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA OBTENER AUMENTOS DE SUELDO Y MEJORES BENEFICIOS ECONÓMICOS ES:

- a. Convencer al jefe de que poseo los méritos suficientes para ello.
- b. Hacer el trabajo con eficiencia y responsabilidad.
- c. Aceptar y cumplir las funciones, normas y reglamentos de trabajo.
- d. Acatar las decisiones y orientaciones del jefe inmediato.
- e. Estar a la espera de que la empresa haga los aumentos convenientes según sus posibilidades.

9. EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA OBTENER UN ASCENSO EN EL TRABAJO ES:

- a. Dar apoyo a los proyectos, planes y políticas de la empresa.
- b. Presentar proyectos e iniciativas en el trabajo.
- c. Convencer al jefe, no sólo con palabras sino con mi rendimiento de los méritos y capacidades con que cuento.
- d. Darle tiempo a la empresa para que se dé cuenta de mis conocimientos y capacidades.
- e. Dar colaboración y apoyo a las decisiones del jefe de la dependencia donde uno trabaja.

10. EL MEDIO MÁS EFICAZ PARA PODERSE INTEGRAR A UN GRUPO DE TRABAJO ES:

- a. Mostrar interés en la tarea encomendada al grupo.
- b. Ofrecerle apoyo cuando sea necesario trabajar para obtener ventajas o beneficios para el bien de todos.
- c. Colaborarle para que pueda sacar adelante los trabajos que su jefe le encargó.
- d. Esperar que, a medida que me vayan conociendo, me acepten y me tengan en cuenta.
- e. Mostrarme respetuoso de las personas y de las normas sociales.

11. LO MÁS IMPORTANTE PARA MÍ EN EL TRABAJO ES:

- a. Contar con un jefe que se preocupa de verdad por su gente.
- b. Ganar buenos auxilios económicos y buenas prestaciones extralegales para mi

beneficio y el de mi familia.

- c. Tener ascensos que me permiten alcanzar un trabajo de mayor responsabilidad.
- d. Poder integrar mis esfuerzos a las actividades de otras personas para producir resultados conjuntos que beneficien a todos.
- e. Poder experimentar interés y motivación por mis tareas.

12. LO MÁS IMPORTANTE PARA MÍ EN EL TRABAJO ES:

- a. Ganar un sueldo que me permita atender adecuadamente todas mis necesidades y las de mi familia.
- b. Tener ascensos para lograr un trabajo más interesante e importante.
- c. Poderme integrar a un equipo con gente dinámica.
- d. Que mi jefe evalúe mi rendimiento de una manera considerada, comprensiva y justa.
- e. Desempeñar un trabajo que contenga actividades variadas y verdaderamente interesantes.

13. LO MÁS IMPORTANTE PARA MÍ EN EL TRABAJO ES:

- a. Contar con un sueldo equivalente o mejor que el de otras personas que trabajen en mi ocupación.
- b. Trabajar en equipo con gente de la que yo pueda aprender.
- c. Tener un jefe que me dé a conocer los resultados de mi trabajo.
- d. Tener ascensos que me permitan ir obteniendo mayor prestigio y autoridad.
- e. Poder atender con frecuencia asuntos y situaciones de trabajo diferentes.

14. LO MÁS IMPORTANTE PARA MÍ EN EL TRABAJO ES:

- a. Trabajar con otros para beneficiarse de sus conocimientos y experiencia.
- b. Saber que periódicamente puedo recibir aumentos salariales.
- c. Llevar a cabo actividades variadas y de interés que me eviten la rutina y la monotonía.
- d. Tener ascensos que me permitan sentir un progreso y me perfecciono en mi ocupación.
- e. Tener un jefe que se fije más en mis aciertos que en mis errores.

15. LO MÁS IMPORTANTE PARA MÍ EN EL TRABAJO ES:

- a. Estar en un grupo capaz de organizar y llevar a cabo actividades de interés y utilidad.
- b. Ganar un sueldo que verdaderamente recompense mi esfuerzo.
- c. Tener un jefe que, antes de exigir, me apoye y motive.
- d. Poder elegir la mejor entre diversas posibilidades de realizar tareas.
- e. Tener ascensos que den a conocer que se tienen en cuenta.