



FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO INTEGRADOR FINAL

**BIENESTAR PSICOLÓGICO Y MOTIVACIÓN EN EL
PERSONAL DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN ESPECIAL
“SAN MARTÍN DE PORRES”**

RECTOR: DR. ROBERTO KERTÉSZ

DECANA DE LA FACULTAD: LIC. BEATRIZ LABRIT

TUTOR: LIC. NOEMÍ DEVITO

AUTOR: GUSTAVO SCHILD

N° DE LEGAJO: 12.116

LUGAR: CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

FECHA DE ENTREGA:

ÍNDICE GENERAL

Índice general.....	1
Índice de gráficos.....	3
Índice de tablas.....	4
1. Introducción.....	6
2.Marco teórico y antecedentes.....	10
3. Planteamiento del problema y justificación.....	19
4. Objetivos.....	20
- Objetivo general.....	20
- Objetivos específicos.....	20
5. Hipótesis.....	20
6. Método.....	20
6.1. Diseño.....	20
6.2. Participantes.....	21
6.3. Muestra.....	21
6.4.Técnica de recolección de datos.....	22
6.5. Procedimiento.....	26
7.Análisis de los resultados.....	27
7.1. Caracterización de la muestra.....	27
7.2.Descripción de las variables.....	31
7.2.1.Escala de Bienestar Psicológico [BIEPS-A].....	31
7.2.2. Cuestionario de Motivación para el Trabajo [CMT].....	31
7.3.Análisis de la normalidad.....	32
7.4.Análisis de la relación entre variables.....	33
7.5.Análisis de las diferencias de grupos.....	34

8. Conclusiones.....	38
9. Referencias.....	43
10. Anexos.....	46
10.1.Instrumento para la recolección de datos.....	46

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. Sexo.....	27
GRÁFICO 2. Estado civil.....	27
GRÁFICO 3. Zona de residencia.....	28
GRÁFICO 4. Puesto ocupado.....	28
GRÁFICO 5. Sector de la institución.....	29
GRÁFICO 6. Tiempo que trabaja en la institución.....	29
GRÁFICO 7. Remuneración mensual.....	30
GRÁFICO 8. Nivel de educación.....	30

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA I. Resúmenes estadísticos de las dimensiones del bienestar psicológico.....	31
TABLA II. Resúmenes estadísticos de las dimensiones de la motivación.....	31
TABLA III. Normalidad de las variables a estudiar.....	32
TABLA IV. Correlación entre Vínculos y Expectación.....	33
TABLA V. Correlación entre la edad y las dimensiones de la motivación.....	33
TABLA VI. Correlación entre el tiempo de trabajo en la institución y las dimensiones de la motivación.....	34
TABLA VII. Correlación entre el tiempo en el puesto actual y las dimensiones de la motivación.....	34
TABLA VIII. Correlación entre la Remuneración mensual y las dimensiones de la motivación.....	34
TABLA IX. Diferencias grupales según el estado civil.....	35
TABLA X. Diferencias grupales según el lugar ocupado por su sueldo (I).....	35
TABLA XI. Diferencias grupales según el lugar ocupado por su sueldo (II).....	35
TABLA XII. Diferencias grupales según el título universitario.....	36
TABLA XIII. Diferencias grupales según si tiene hijos (I).....	36
TABLA XIV. Diferencias grupales según si tiene hijos.....	36

(II).....

TABLA XV. Diferencias grupales según si el sueldo es sostén de familia 37

(I).....

TABLA XVI. Diferencias grupales según si el sueldo es sostén de familia 37

(II).....

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este estudio es analizar la relación existente entre el bienestar psicológico y la motivación en el personal de la Escuela de Educación Especial “San Martín de Porres”. Se eligió una institución que es una organización laboral la cual brinda servicios educativos a una población con trastornos del espectro autista. El motivo de su elección reside en la inexistencia de trabajos que analicen las características de los trabajadores que se encuentran en el área asistencial con esta población.

En la actualidad, en el mercado existe una competencia voraz, con diversas alternativas de productos y servicios que compensan las necesidades que el mismo mercado provoca. Las organizaciones deben enfrentar nuevos desafíos en cuanto a la calidad de procesos y productos o servicios, de eficacia en la gestión y disminución de costos, de creación y de productividad (Duran, 2010).

En los últimos años, en las sociedades industrializadas han sucedido transformaciones a nivel social, económico y cultural, las cuales han repercutido fuertemente en los distintos aspectos del desarrollo del individuo, repercutiendo en las formas de vida de los sujetos, las relaciones personales y la relación del individuo con las organizaciones a las que se atañe (Ramírez, Abreu & Badii, 2008).

Son las personas las que realizan cotidianamente una serie de actuaciones, que se convierten en actividades coordinadas de la organización, de modo que esta logra alcanzar sus objetivos y, en definitiva, realizar su misión. En este sentido, es gracias a la cooperación y contribución de las personas, en el desempeño de sus roles, que se hace posible el desarrollo de la organización y los progresos sistemáticos en el logro de sus objetivos. Persona y organización se encuentran en una constante interacción, que se fundamenta en una expectativa recíproca entre individuo y organización respecto del desempeño esperado y la retribución que se recibirá a cambio (Ramírez et. al., 2008).

Debido a que la capacidad, las condiciones y entorno laboral, así como la calidad de vida de empleado funcionan paralelamente, es complicado mantener una organización en el mercado si los procesos de trabajo menoscaban la salud de los empleados y provoca conflictos. Si se comprende la Salud como un proceso social, físico y mental, se piensa que la manera en que el mismo sucede depende del sujeto de las situaciones y oportunidades que halla en el entorno sociocultural que ayudan o entorpecen esta condición. El resultado

se traslada al bienestar psicológico y la calidad de vida o en enfermedades físicas y mentales (Duran, 2010).

Asimismo, en este trabajo se empleará el enfoque de la Psicología Positiva, el mismo es una nueva perspectiva de la Psicología que analiza lo que hace que la vida valga la pena ser vivida. Es el estudio de lo que sucede correctamente en la vida, desde el nacimiento hasta la muerte (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000 citados en Park, Peterson & Sun, 2013). Esta perspectiva analiza la mejor vivencia, a los sujetos brindando lo mejor de sí mismos. Los resultados de los estudios de la Psicología Positiva poseen como objetivo favorecer un entendimiento más científico, abarcativo y equilibrado de la vivencia humana, y de transmitir lecciones importantes sobre cómo llevar una vida feliz, sana, fructífera y significativa (Park & Peterson, 2009 citados en Park et. al.).

Según Peterson y Park (2003 citados en Park et. al., 2013), la vida de los individuos posee picos y valles, y la Psicología Positiva no niega en el padecimiento humano. Su proposición es más nivelada: lo que es positivo en la vida es tan legítimo como lo negativo, mereciendo igual atención de los psicólogos. De esta forma, la Psicología Positiva se basa en la idea de que la vida envuelve algo aparte de la evitación o resolución de problemáticas y que las explicaciones de lo que es una buena vida deben enfocarse más allá del reverso de las dificultades.

La Escuela de Educación Especial “San Martín de Porres” es una cooperativa con más de 20 años de experiencia en la educación destinada a individuos con Trastornos del Espectro Autista, y la primera institución en Argentina en suscitar el análisis conductual aplicado y los métodos avalados por la evidencia científica (Cooperativa, s.f.). Situado en el centro de la Zona Oeste, se encuentra el Centro Educativo Terapéutico con Integración, el cual otorga un entorno para que los sujetos dentro del Espectro Autista logren incorporar saberes y aprendizajes mediante enfoques, metodologías y técnicas terapéuticas. Según la normativa del Ministerio de Salud de la Nación (2006 citado en Isidro Casanova, s.f.), los mismos pueden reunir recursos tomados del ambiente terapéutico debiendo permitir la integración a la escolaridad para todos los niños que se encuentren en condiciones de ingresar a una escuela común o especial.

En lo referente a los aspectos educativos de los sujetos con autismo, se debe conocer lo que se le debe enseñar a un niño con estas características. La labor de establecer esas necesidades es complicada, delicada y dificultosa, debido a que el diagnóstico de estos sujetos es a veces complicado, por lo que deben ser convenientes las maneras de evaluar.

Este es un elemento que debe considerar el sujeto que realiza el proceso de evaluación (Soto Calderón, 2002).

En los aspectos educativos, son vitales dos áreas: la comunicación y el lenguaje, no obstante, a veces estos chicos poseen cuadros conductuales severos que complican el proceso de enseñanza y aprendizaje de habilidades, lo que provoca el diseño de una intervención en esta área. Es vital aclarar que el agregar una destreza comunicativa y de lenguaje, puede beneficiar por la eliminación de comportamientos desadaptativos, haciendo que el sujeto posea vivencias prósperas y enriquecedoras con el ambiente en el cual se desenvuelven (Soto Calderón, 2002).

La relevancia de este estudio reside en que los datos que pueden desprenderse de este trabajo será un aporte significativo para conocer las consecuencias sobre la motivación y el bienestar psicológico en los sujetos que se hallan constantemente en contacto con los chicos que se encuentran dentro del trastorno del espectro autista. Además, se pretende conocer la relación entre ambas variables. A pesar de que el bienestar psicológico es una variable ampliamente estudiada en el medio local, no sucede lo mismo con la motivación. Por lo tanto, este trabajo sería un aporte significativo desde varios puntos.

Asimismo, los datos que se puedan obtener de este estudio permitirían delinear políticas dentro de este establecimiento, tendientes a propiciar condiciones laborales, que consideren las características estresantes del trabajo realizado por su personal, para fomentar el bienestar y la motivación de sus empleados. Esto generaría que los recursos humanos se encuentren psíquicamente preparados y con su máximo potencial para desarrollar sus labores eficientemente.

Para ello, se realizará un estudio cuantitativo, ya que se administrarán cuestionarios que analicen los niveles de bienestar psicológico y de motivación del personal de la Escuela “San Martín de Porres”, para conocer si efectivamente existe una relación significativa entre ellos. Además, se indagarán distintas características sociodemográficas de los sujetos para analizar su relación con las variables en cuestión.

En base a lo descrito hasta este punto, queda mucho por investigar acerca de estas variables, así como acerca de esta población particular de empleados que desarrollan un trabajo con características particulares. Por ende, es factible plantearse la siguiente pregunta: ¿cuál es la relación entre el bienestar psicológico y la motivación en los trabajadores pertenecientes a la Escuela de Educación Especial “San

Martín de Porres”, de la sede ubicada en la localidad de Isidro Casanova, Partido de la Matanza?

2. MARCO TEÓRICO Y ANTECEDENTES

La noción de bienestar psicológico se encuadra dentro de la Psicología Social Positiva. Esta área novedosa de la Psicología se enfoca en el estudio del desarrollo personal, las vivencias positivas, el bienestar subjetivo o nivel de felicidad y el funcionamiento de los sujetos, las comunidades y la sociedad (Duckworth, Steen & Seligman, 2005 citados en Véliz Burgos, 2012; Snyder & López, 2005 citados en Véliz Burgos). Las investigaciones sobre el bienestar psicológico que se han realizado indican que las propiedades de los sujetos con mayor felicidad se encuentran vinculadas con el poseer una vida placentera, comprometida y con un significado positivo (Seligman, 2003 citado en Véliz Burgos, 2012).

De esta forma, si se tienen en cuenta los efectos provechosos de las creencias positivas sobre el sujeto y cómo esto se vincula a criterios positivos de salud mental, y a necesidades básicas satisfechas (Furnham, 2003 citado en Véliz Burgos, 2012), se halla al sujeto con un adecuado bienestar psicológico.

Las definiciones del bienestar brindadas por los distintos investigadores en sus trabajos no son del todo claras. En líneas generales, se encuentran caracterizadas por la clase de instrumento empleado para su medición (Diener, 1994 citado en Casullo & Castro Solano, 2000). Veenhoven (1991 citado en Casullo & Castro Solano) caracteriza al bienestar como el nivel en que un sujeto juzga su vida como una totalidad en términos propicios. El bienestar posee permanencia en el tiempo, a pesar de vivenciar transformaciones casuales en base de las emociones predominantes. El bienestar es entendido como el grado en que una persona evalúa su vida, incluyendo como componentes la satisfacción con la vida, con el matrimonio, la ausencia de depresión y la experiencia de emociones positivas (Diener et. al., 1997 citado en Casullo & Castro Solano, 2000). Al respecto, Veenhoven (1988, 1991 citado en Casullo & Castro Solano, 2000) afirma que en un plano individual, la Psicología se ha encargado de los elementos patológicos, enfermos y desadaptados, de lo relacionado con el malestar. A través de los años de investigación se dejó de lado la influencia que el bienestar y la felicidad generaban sobre la actividad psicológica personal. Los adelantos de la Psicología en el área de la salud mental llevaron a pensamientos que exponían el malestar de los sujetos, dejando de lado los elementos salugénicos (Ryff & Keyes, 1995 citado en Casullo & Castro Solano).

En los últimos años, se han llevado a cabo distintos estudios sobre el bienestar (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999 citados en Díaz et. al., 2006; Díaz &

Sánchez, 2002 citados en Díaz et. al.) que han prolongado la visión de este constructo. Ryan y Deci (2001 citados en Díaz et. al.) brindaron una organización de los distintos trabajos en dos grandes tradiciones: una vinculada con la felicidad, el bienestar hedónico, y otra relacionada al progreso del potencial humano, el bienestar eudaimónico. Autores como Keyes, Ryff y Shmotkin (2002 citados en Díaz et. al.) han dilatado los límites de esta categorización y han empleado el constructo bienestar subjetivo como representante de la tradición hedónica, y al bienestar psicológico, como de la tradición eudaimónica.

La primera considera el bienestar como señalador de la calidad de vida fundado en el vínculo entre las características del entorno y el nivel de satisfacción vivenciado por los sujetos (Campbell, Converse & Rodgers, 1976 citados en Díaz et. al., 2006). Posteriormente, se lo definió como la satisfacción con la vida, es decir, el juicio integral que los sujetos realizan de su vida (e.g. Diener, 1994 citados en Díaz et. al.; Veenhoven, 1994 citados en Díaz et. al.), o en términos de felicidad: recuento total de las emociones positivas y negativas que han delimitado la vida (Argyle, 1992 citados en Díaz et. al.; Bradburn, 1969 citados en Díaz et. al.).

El bienestar psicológico sobrepasa la respuesta emocional inmediata, es decir, el estado de ánimo. La controversia entre los elementos estables y temporales del bienestar ha diferenciado su abordaje por los distintos autores. A pesar de que existe evidencia a favor de la presencia tanto elementos estables y pasajeros del bienestar, los primeros poseen efectos más fuertes que los segundos (García-Viniegras & González Benítez, 2000).

El bienestar psicológico es un constructo que enuncia el apreciar positivo y el pensar provechoso del individuo sobre sí mismo, que se delimita por su entorno subjetivo vivencial y que se vincula íntimamente con elementos del funcionamiento físico, mental y social. El mismo posee componentes reactivos, fugaces, relacionados a la esfera emocional, y permanentes que son enunciación de lo cognitivo, de lo calificativo. Ambos están relacionados entre sí y mediados por la personalidad como sistema de respuestas complejas, y por las situaciones contextuales, sobre todo de las más estables (García-Viniegras & González Benítez, 2000).

Por su parte, la sociedad moderna del siglo XXI necesita de organizaciones que se acomoden velozmente a estas transformaciones y que desarrollen en sus trabajadores conductas más maleables y creativas, para que puedan satisfacer las necesidades determinadas de un mercado que funciona en un entorno dinámico y muy competitivo. Este reto se encuentra presente para las organizaciones y para los sujetos que

en ellas desempeñan su trabajo, en el sentido que el nodo central de las mismas lo conforma la relación entre sujeto y organización (Ramírez et. al., 2008).

Koenes (1996) define la motivación humana como “un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento” (p. 191).

En cuanto a su origen etimológico, motivación procede de “Movere” (Steers et. al, 2004 citados en Gallardo Gallardo, Espluga Sellarés & Triadó Ivern, 2007) que significa mover, ya que motivar es “mover” energías. Sikula (1979 citados en Gallardo Gallardo et. al.) señaló que por las distintas nociones sobre la conducta humana, existen distintas definiciones de la noción de motivación y que poseerían un enfoque u otro en base a la esfera académica del investigador.

Por su parte, Robbins (2004) precisa la motivación como los procesos que evidencian la intensidad, orientación y persistencia del esfuerzo de un sujeto por lograr una meta. Asimismo, Hebb (1949) afirma que el problema al que se enfrenta el psicólogo no es el de avivar la actividad, sino brindarle un patrón y regirla, mientras que Atkinson (1964) señala que el análisis de la motivación se debe enfocar en los elementos que activan y gobiernan las acciones de un sujeto.

Hunt (1993 citados en Gallardo Gallardo et. al., 2007) señala que cuando un sujeto trata de arribar a una meta se comporta de cierta forma, a la cual se la denomina motivación. La misma se origina cuando el sujeto decide participar en una diligencia. Finalmente, Locke y Latham (2004 citados en Gallardo Gallardo et. al.) afirman que la noción de motivación se refiere a los elementos internos que inducen a la acción y a los elementos externos que operan como estímulo de la acción. En otras palabras, la motivación repercute en la adquisición de las capacidades y competencias de los sujetos y en cómo y en qué las emplean. Kertész (1993) afirma que no se puede motivar a las personas directamente. Lo que se puede hacer es crear el clima adecuado para que se motiven a sí mismas. A partir de esto se puede motivar positivamente, para realizar algo. O negativamente para rechazarlo.

Apoyándose en las bases del Análisis Transaccional, escuela creada por Eric Berne en la costa Oeste de los Estados Unidos, en la década del 50. El cual tuvo a Kertész como uno de los mayores exponentes en Argentina y Latinoamérica. El Análisis Transaccional se rige por las bases humanísticas, remarcando la responsabilidad personal y la autodeterminación. Esta corriente psicológica utiliza un esquema de personalidad,

dividiendo la misma en tres estados del Yo: Padre, Adulto y Niño (Kerman, 2007).

Kertész (1993) desde el Análisis Transaccional sitúa dos variables respecto a la motivación: el control externo, donde otro asume la responsabilidad por nosotros, empleando premios o castigos. Y el control interno, generado por uno mismo, este es clasificable de acuerdo a los estados del Yo: "Padre: Valores superiores, contribución a la comunidad, investigación, administrar justicia. Adulto: Autonomía, responsabilidad, libre elección. Niño: Autosuperación, curiosidad, creatividad" (p. 66).

Chaparro Espitia (2006) afirma que la manera como la motivación se manifiesta estriba de la personalidad del sujeto. Otra variable que repercute en la motivación, de acuerdo a Atkinson (s.f. citado en Martínez, 2001) son las características especiales del entorno que vivencia el sujeto, que provocarán transformaciones en el modelo de motivación. Existe una relación significativa entre la motivación y la percepción, ya que la primera está afectada por la percepción que se posea de un escenario situacional determinado. Tanto Reeve (2010 citado en Alonso Zavala Fernández, 2014) como por Petri et. al. (2006 citado en Alonso Zavala Fernández) señalan que la característica activadora de la motivación, es decir, la activación, se asemeja a un comportamiento que presenta el organismo. Esta propiedad es delimitada si el comportamiento no se origina, pudiendo ser posible que con la motivación actual no se origine el comportamiento esperado. No obstante, la falta de la activación del comportamiento no señala la carencia de motivación.

Otra peculiaridad que es frecuente que los autores señalen y que se relaciona con la activación es la permanencia (Petri et. al., 2006 citado en Alonso Zavala Fernández, 2014; Robbins et. al., 2009 citado en Alonso Zavala Fernández). Los sujetos se aferran a comportamientos con pocas posibilidades de éxito. La permanencia de un comportamiento se funda en las opciones posibles. En escenarios de respuesta variada, la constancia dilatada muestra la fuerza de la motivación. De esa forma, a pesar de que la perseverancia del comportamiento es un nivel de motivación, conviene señalar que otros elementos también la benefician.

Existen distintas formas de motivar a las personas, debido a que están formadas por diferentes elementos, caracteres, cualidades, capacidades y rasgos, por ende, el estimularlas se conseguirá de distintas formas. Stoner y Freeman (1996 citados en Soberanes Espinoza, 2006) mencionan tres clases de motivación:

- **La tradicional:** se refiere a Taylor (s.f. citado en Soberanes Espinoza, 2006) y la administración científica, siendo los administradores los que decidían cuál era la manera

más eficaz de realizar las labores repetitivas, motivando a los trabajadores mediante un sistema de estímulos salariales, de acuerdo lo que producían ganaban. Parte del supuesto de que los trabajadores eran perezosos y sólo se los podía motivar mediante el dinero, los gerentes creían saber mejor el trabajo que los obreros.

- **El modelo de las relaciones humanas:** se vincula a Mayo (s.f. citado en Soberanes Espinoza, 2006), quien analizó las relaciones humanas, manifestando lo contrario a las ideas tradicionales que el aburrimiento y la reproducción de muchas labores reducían la motivación, mientras que los contactos sociales servían para generar motivación y mantenerla.

- **Modelo de los recursos humanos:** se vincula a McGregor (s.f. citado en Soberanes Espinoza, 2006), el cual acusaba a los modelos previos de reducir la motivación, la cual se encontraba vinculada directamente con el dinero o las relaciones sociales.

En cuanto al autismo, según el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, 5° edición [DSM-V] (2014), los criterios diagnósticos para el trastorno del espectro autista son:

A. Deficiencias en la comunicación y en la interacción social en diferentes entornos, manifestado por:

1. Las fallas en la reciprocidad socioemocional difieren desde una aproximación social anormal y falla en la conversación normal, reducción en intereses, emociones compartidas, y el fracaso en responder a interacciones sociales.

2. Las insuficiencias en los comportamientos comunicativos no verbales empleados en la interacción social, difiriendo desde una comunicación verbal y no verbal poco compuesta, habiendo incoherencias en el contacto visual y en del lenguaje corporal, o fallas de la comprensión y el uso de muecas, hasta una carencia de expresión facial y de comunicación no verbal.

3. Las fallas en el desarrollo, mantenimiento y entendimiento de las relaciones van desde complicaciones para ajustar la conducta en distintos escenarios sociales, dificultades para compartir juegos imaginarios o para hacer amigos, hasta la falta de interés por los demás.

B. Patrones taxativos y repetitivos de conductas, intereses o actividades, que se observan en dos o más de los siguientes puntos:

1. Movimientos, utilización de objetos o habla estereotipados o repetitivos.

2. Insistencia en la invariabilidad, firmeza en las rutinas o patrones ritualizados de conductas verbales o no verbales.

3. Intereses restringidos y estereotipados anormales en cuanto a su ímpetu o interés.
4. Hiper o hiporeactividad a los estímulos sensoriales o intereses inhabituales por elementos sensoriales del ambiente.

C. Los síntomas deben presentarse en las primeras etapas del periodo de desarrollo, aunque pueden no mostrarse totalmente hasta que la demanda social sobrepasa las capacidades restringidas, o pueden estar encubiertos por estrategias aprendidas en etapas posteriores de la vida.

D. Los síntomas causan un deterioro clínicamente significativo en lo social, laboral u otras áreas importantes del funcionamiento habitual.

Asimismo, el DSM-V (2014) especifica que estas variaciones no se explican mejor por la discapacidad intelectual o por el retraso global del desarrollo. La discapacidad intelectual y el trastorno del autista concuerdan comúnmente, para realizar diagnósticos de comorbilidades de un trastorno del espectro autista y discapacidad intelectual, la comunicación social debe encontrarse por debajo de lo esperado para el nivel general de desarrollo.

Por su parte, Crespo Cuadrada (2001) afirma que a pesar de que durante mucho tiempo se ha creído que los niños autistas eran ineducables, el mismo puede y debe ser educado. La misma es un gran reto para los profesionales y no es una labor sencilla sino que es algo viable y necesario, de todas formas, estos sujetos van a requerir apoyo constante y supervisión en toda su vida, lo cual esboza la necesidad de fundar centros y entornos acordes a las necesidades de los sujetos con autismo. Desde la década de los sesenta, la educación se impuso como el recurso principal para el tratamiento del autismo, yendo de una atención puramente clínica a una llevada a cabo en centros de educación especial, generándose aulas de educación especial en centros comunes, pudiendo integrar al niño en el aula y en el centro. La misma necesita de la implementación del ambiente escolar menos limitante, siendo el centro ordinario.

Al respecto, la Escuela de Educación Especial “San Martín de Porres” brinda una formación educativo terapéutica que suscita la integración de sujetos dentro del Espectro Autista, contando con propuestas que reciben niños y adolescentes, dictándose clases durante todo el año sin interrupciones con ciclos lectivos con ajuste de actividades en períodos de vacaciones (Isidro Casanova, s.f.).

De cada sujeto que ingresa, se lleva a cabo un Proyecto Educativo Individual que puede ser operacionalizado a través de la jornada simple o doble. Incluso se pueden

articularlos dispositivos del Centro Educativo Terapéutico con Integración, Centro de Día Ocupacional y Escuela de Educación Especial, pudiendo mediante el último articular con escuelas de nivel (Isidro Casanova, s.f.).

Los métodos y procedimientos empleados por la institución se fundan en la ética y en la científicidad según las guías de las buenas prácticas para el abordaje de los problemas del espectro Autista (e.g. American Psychiatric Association [APA], s.f. citado en Isidro Casanova, s.f., National Institute for Health and Clinical Excellence [NICE], s.f. citado en Isidro Casanova). Esto permite poseer una actualización del saber científico generado en el área y otorgarles una mejor educación a los alumnos.

En referencia a los antecedentes de investigación, se mencionarán algunos a modo de ejemplificar el estado del arte:

Hernández Gómez, Velasco Dubon y Jiménez (2000), realizaron un estudio para identificar la motivación de los empleados del Hospital Nacional de Niños. Se empleó una muestra que contuvo funcionarios del sector administrativo seleccionados aleatoriamente, y estratificándola con afiliación por grupo ocupacional. Se empleó una encuesta y un cuestionario autoadministrado para recolectar los datos

Los resultados señalaron una buena personalización de los trabajadores con el hospital, la mayoría se mostraron conformes con trabajar para el mismo, con una mayor capacidad para llevar a cabo trabajos sin esperar algo por parte de los trabajadores del sector de salud. Se evidenció que los funcionarios creen que los recursos para incrementar la producción y optimizar la calidad del puesto son escasos (Hernández Gómez et. al., 2000). Se estableció que no hay una comunicación correcta entre superiores y subordinados, falta una idea sobre el beneficio del trabajo llevado a cabo y que más de la mitad de los trabajadores consideran que el sueldo no es justo para el ejercicio laboral. Se encontró que la motivación laboral es baja, en los elementos vinculados con la satisfacción laboral, el entorno laboral y el sueldo, aunque existe mucha identificación con la institución. Predominó la idea de que el desempeño laboral no se valora justamente. Se recomienda generar una comisión de calidad, llevar a cabo un programa de capacitación, optimizar la comunicación entre los trabajadores y examinar las políticas salariales (Hernández Gómez et. al., 2000). Por su parte, Agut Nieto y Carrero Planes (2007) realizaron un estudio con el objetivo de integrar los aportes del estudio de la motivación humana, haciendo hincapié en los más utilizados para la explicación de la conducta vinculada con el trabajo, aunque desde un enfoque clasificador diferente de los empleados

hasta ahora: la autoexpresión del sujeto como fuerza vital que activa, rige y conserva la conducta de los sujetos. Agut Nieto y Carrero Planes (2007) agruparon las teorías en tres clases, en base a la manera concreta de autoexpresión del sujeto que se encuentra debajo de cada enfoque teórico:

1) enfoques teóricos que destacan el hedonismo de la actividad laboral, desde donde se piensa que el sujeto se expresa mediante el placer proveniente de los resultados que logra.

2) enfoques teóricos que acentúan la capacidad de autorregulación del sujeto en el trabajo, para lograr resultados que evidencien su capacidad y su mando;

3) enfoques teóricos que hacen hincapié en la autoexpresión del sujeto más allá de la actividad laboral, comprendiendo el trabajo como lo que es, sin que asedie la manifestación de su identidad.

En adición, Marsollier y Aparicio (2011) escribieron un artículo que analiza el constructo de bienestar psicológico desde el análisis del entorno laboral. La Psicología Positiva consiente una mirada distinta de la situación laboral, haciendo hincapié en los elementos positivos del trabajo y beneficiando los recursos que poseen los trabajadores para enfrentar escenarios difíciles. Mediante un diseño mixto, el estudio pretendía el nivel de desgaste laboral y de bienestar psicológico de 100 personas de la Administración Pública del Gobierno de Mendoza, Argentina, en base al análisis de elementos educacionales, organizacionales y psicosociales que repercuten en la salud.

Marsollier y Aparicio (2011) señalan que desde una mirada positiva, la importancia del bienestar psicológico en el ambiente laboral, se relaciona con las estrategias de afrontamiento, frente a un ambiente laboral más severo, inseguro y estresante. Los resultados ayudan a profundizar en las teorías de base. Los hallazgos pueden llevar a programas que busquen fortalecer el desarrollo de las estrategias de afrontamiento positivas. Por otro lado, Romeiro Martínez (2015) realizó un estudio cuyo propósito fue este: analizar la incidencia del bienestar psicológico en el bienestar laboral, con el objetivo de verificar la relación entre ambas variables. El estudio emplea el enfoque cuantitativo, a su vez, es correlacional, basándose en una extensa revisión bibliográfica, tendiente a revelar si la teoría se puede comprobar en lo cotidiano.

Se ha analizado a una población de 32 docentes de entre 30 y 42 años, siendo la mayoría mujeres, de la escuela Intercoll, corroborando la hipótesis sobre la incidencia del bienestar psicológico en el bienestar laboral, cómo este repercute en la calidad de vida de

los sujetos. Los resultados indican que existe una relación significativa entre ambas variables, siendo la misma directa, a mayor bienestar psicológico, mayor bienestar laboral. Se puede apreciar que deben tener lugar las condiciones mínimas para lograr un nivel adecuado en esta última clase de bienestar (Romeiro Martínez, 2015).

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN

En la actualidad, la problemática del autismo posee mucha notoriedad, siendo cada vez más importante la inserción de los chicos autistas en ambientes cada vez más parecidos al de los chicos sin esta patología. Por ende, es fundamental brindarles una calidad educativa que se adapte a sus capacidades diferentes. Por lo tanto, el personal que lo asiste debe encontrarse capacitado para llevar a cabo esta labor.

Sin embargo, el trabajo con esta población es largo, agotador, y los resultados muy lentos, por lo que es común que las personas que trabajan con estos chicos se “quemem”. Existe una elevada rotación laboral y, frecuentemente, las personas que trabajan con chicos autistas se quejan de lo agotador que puede resultar el trabajo, sobre todo con los individuos que padecen un grado de autismo más severo.

A pesar de que existe una gran cantidad de estudios sobre el autismo así como sobre la familia de los chicos autistas, existe un vacío en el conocimiento en cuanto a la existencia de investigaciones en las que se indaguen las características de los sujetos que trabajan con estos chicos, así como las consecuencias que generan en la salud mental de los mismos. La justificación de este estudio reside justamente, en que la información brindada por la misma será vital para conocer el efecto que genera la motivación y el bienestar psicológico en los sujetos que se encuentran constantemente en contacto con los chicos autistas. Además, se conocerá la relación entre ambas variables.

Asimismo, la información recabada en este trabajo permitiría el desarrollo de planes de acción que tiendan a defender y cuidar el ambiente de trabajo para así cuidar al personal. Además, se podrán generar políticas de estado tendientes a la mejora de las condiciones laborales, promoviendo el bienestar y la motivación de los trabajadores. Esto generaría una menor rotación laboral y un menor absentismo, mejorando la atención brindada a los alumnos.

Por ende, en este contexto existe la necesidad de conocer cómo repercute el trabajo realizado en una escuela de chicos autistas en los sujetos que se desempeñan en la misma, planteándose la siguiente pregunta: ¿cuál es la relación entre el bienestar psicológico y la motivación en el personal de la escuela de educación especial “San Martín de Porres”? Debido a todo lo mencionado hasta aquí, sería interesante conocer cómo es esta relación, sentando un precedente para futuras investigaciones sobre las características del trabajo con chicos autistas.

4. OBJETIVOS

- Objetivo general

- Analizar la relación existente entre el bienestar psicológico y la motivación en el personal de la Escuela de Educación Especial “San Martín de Porres”.

- Objetivos específicos

- Describir la muestra de acuerdo a variables sociodemográficas, como el sexo, la edad, el lugar de residencia y puesto ocupado en la institución.
- Analizar el nivel de bienestar psicológico del personal de la escuela en cuestión.
- Analizar el nivel de bienestar psicológico del personal de dicha institución.
- Asociar el nivel de bienestar psicológico con el nivel de motivación de los individuos encuestados.

5. HIPÓTESIS

- H1: El nivel de bienestar psicológico se asocia al nivel de bienestar psicológico en los sujetos que integran el plantel de la Escuela de Educación Especial “San Martín de Porres”.

6. MÉTODO

6.1. Diseño

El estudio es de tipo transversal y posee un diseño descriptivo- correlacional no experimental, entre el bienestar psicológico y la motivación en los integrantes del personal de la Escuela de Educación Especial “San Martín de Porres”.

La investigación no experimental se lleva a cabo sin manipular expresamente variables, observándose los fenómenos como suceden en su ambiente natural para después describirlos (Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio, 1997).

Asimismo, la investigación transversal pretende fijar el nivel de las variables en un momento temporal, mientras que las investigaciones descriptivas refieren las propiedades

de un fenómeno en particular (Dankhe, 1986 citado en Hernández Sampieri et. al., 1997). Finalmente, Hernández Sampieri et. al. señalan que los trabajos correlacionales pretenden medir el vínculo entre las variables en un ambiente especial.

6.2. Participantes

Los participantes son los trabajadores de la Escuela de Educación Especial “San Martín de Porres”. La unidad de análisis está conformada por cada uno de los empleados de esta institución. Como criterios de inclusión, los sujetos deberán:

- Encontrarse desarrollando sus labores en la Escuela de Educación Especial “San Martín de Porres”, en la sede de la Localidad de Isidro Casanova.
- Tener una antigüedad mínima de 3 meses.
- Residir en Capital Federal o Gran Buenos Aires.
- Aceptar participar de la presente investigación.

Como criterios de exclusión, no se les administrará el cuestionario a individuos que:

- No se encuentren desarrollando sus labores en la Escuela de Educación Especial “San Martín de Porres”, en la sede de la Localidad de Isidro Casanova.
- Tengan una antigüedad menor a 3 meses.
- No residan en Capital Federal o Gran Buenos Aires.
- No acepten participar de la presente investigación.

6.3. Muestra

Se tomó una muestra no probabilística intencional simple de 30 sujetos que se desempeñan en la Escuela de Educación Especial “San Martín de Porres”, con una edad promedio de 28, 77 años (DT= 3,266 años; Mediana= 28 años; Máx.= 40 años; Mín.= 24 años). En cuanto al sexo, el 48,3% son mujeres y el 51,7% son hombres. En referencia al estado civil, el 48,3% es soltero, el 27,6% convive o posee pareja de hecho, el 10,3% es casado y el 27,6% se encuentra en pareja. En cuanto a la zona de residencia, el 31% vive en la Ciudad de Buenos Aires y el 69% en el Gran Buenos Aires. En lo referente al puesto ocupado en la organización, el 83,3% es orientador, el 6,7% auxiliar, otro 6,7% docente y el 3,3% se encuentra en el gabinete. El 86,7% se halla en el Centro Educativo Terapéutico

y el 13,3% en la Escuela de Educación Especial. En referencia al nivel de educación, el 10,3% posee terciario completo, y el 48,3% universitario incompleto y el 41,4% universitario completo.

6.4. Técnica de recolección de datos

- **Cuestionario sociodemográfico:** el mismo fue elaborado específicamente para cumplir con los fines de este estudio. Las variables analizadas fueron edad, sexo, estado civil, si tiene hijos, cantidad de hijos, zona de residencia, barrio o localidad, puesto ocupado en la institución, sector de la institución en que se desenvuelve, tiempo que trabaja en la institución, tiempo que trabaja en el puesto actual, cantidad de horas que trabaja semanalmente, si interrumpió su actividad laboral, cantidad de veces que lo hizo, remuneración neta mensual en pesos, si su sueldo es sostén de familia, lugar que ocupa su sueldo, máximo nivel de educación alcanzado, el título que le fue otorgado, realiza alguna actividad que asocia a su bienestar, actividad realizada.

- **Escala de Bienestar Psicológico [BIEPS-A]** (Ryff, 1989; adaptación argentina para adultos: Casullo, 2002). Se consideró oportuno diseñar instrumentos para la evaluación del bienestar psicológico, empleando como marco de referencia las definiciones del bienestar de Ryff (s.f. citado en Castro Solano, Brenlla & Casullo, 2002), creándose un instrumento para el análisis del bienestar psicológico desde una visión multidimensional. En adición, se hallaron que las escalas clásicas para el análisis de la satisfacción, no apreciaban los mismos elementos que los considerados en este modelo multidimensional. Debido a la existencia de investigaciones en adolescentes, se pensó que era necesario establecer un instrumento para el análisis del bienestar psicológico en adultos, debido a que no existían técnicas locales para su estimación sobre el modelo propuesto (Castro Solano et. al.).

La Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (Casullo, 2002) consta de 13 ítems con una escala tipo Likert con tres opciones de respuesta, las cuales son: 1 = En desacuerdo, 2 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo y 3 = De acuerdo. Asimismo, posee 4 dimensiones: -

- **Aceptación/control:** ítems 2, 11 y 13. Puntuaciones elevadas indican que el sujeto posee una impresión de control y de auto competencia. Puede fundar o manipular escenarios para adaptarlo a sus requerimientos e intereses. Además, puede aceptar los distintos elementos de sí mismo, tanto los buenos como los malos. Se siente bien sobre su pasado.

Puntuaciones bajas señalan que posee complicaciones en lidiar con los asuntos de la vida cotidiana. No observa las oportunidades. Piensa que es incompetente para transformar el entorno. En adición, se encuentra decepcionado en cuanto a su vida pasada. Le gustaría ser distinto de cómo es, estando insatisfecho consigo mismo.

- **Autonomía:** ítems 4, 9 y 12. Puntuaciones elevadas señalan que la persona puede tomar decisiones de forma autónoma. Es asertivo y confía en su juicio. Puntuaciones bajas muestran que es emocionalmente inseguro, necesita a los demás para tomar decisiones. Le inquieta lo que piensan los demás de él.

- **Vínculos:** ítems 5, 7 y 8. Puntuaciones altas indican que es cálido, confía en los demás. Puede fundar buenas relaciones. Posee capacidad de empatía y emocionalidad. Puntuaciones bajas señalan que posee pocas relaciones con los demás. Es solitario y se siente frustrado en los vínculos que funda con los demás. No puede mantener compromisos con los demás.

- **Proyectos:** ítems 1, 3, 6 y 10. Puntuaciones altas muestran que el individuo posee metas y proyectos en la vida. Piensa que la vida posee significado, teniendo él mismo valores que hacen que la vida tenga sentido. Puntuaciones reducidas indican que la vida no tiene sentido y significado. Posee pocas metas y proyectos, no pudiendo instituir que la vida posea algún sentido.

El individuo debe responder sobre cómo pensó y se sintió en el último mes. Todas las respuestas sirven, por lo que se obtiene una puntuación para cada dimensión y una para el bienestar general. Todos los ítems de esta escala puntúan de forma positiva (Casullo, 2002).

Cabe destacar que la puntuación global o directa se interpreta en base a las transformaciones percentilares, sin considerar género o edad. Esto confirma lo hallado sobre la no existencia de diferencias individuales según sexo y edad en los distintos países (Lucas & Gohm, 2000 citado en Castro Solano et. al., 2002).

- **Cuestionario de Motivación para el Trabajo [CMT]** (Toro Álvarez, 1985). Es un instrumento psicológico delineado para identificar y apreciar 15 factores de motivación. Hasta el momento de su creación, había algunos instrumentos que analizan elementos motivacionales provenientes de alguna teoría motivacional particular. Los mismos suelen ser de poco beneficio en el entorno latinoamericano por las diferencias de cultura, lengua, desarrollo económico, social y tecnológico que tienen los países de Europa y de América del Norte y América Latina. El mismo ha sido creado y analizado por sujetos que forman

parte de la cultura a la cual está encaminado, además de que implica en su estructura semántica nociones, sentimientos y vivencias típicas de este entorno laboral.

El cimiento teórico en el cual se sostiene el cuestionario está compuesto por un esquema conceptual que considera los aportes de teorías motivacionales y los resultados de estudios empíricos. Por otro lado considera un esquema conceptual, desarrollado por el autor, que compone distintas dimensiones analíticas para generar una conceptualización que subraya lo dinámico del fenómeno (Tora, 1982 citado en Toro Álvarez, 1985). Toro

Álvarez (1985) señala que el cuestionario tiene el objetivo de identificar y analizar 15 componentes de motivación a través de 75 ítems. Los primeros cuentan con 5 opciones de respuesta, debiendo ordenarse de acuerdo a la relevancia que le brinde el sujeto a los mismos. El cuestionario posee 3 factores:

-**Condiciones motivacionales internas:** se refiere a las condiciones personales internas que permiten a la persona tener sentimientos de gusto con su trato con sujetos o hechos externos. Está compuesto por las dimensiones:

- **Logro:** se evidencia a través del comportamiento con la expectativa de inventar o generar algo nuevo, de lograr un nivel de excelencia, de superar a los demás, por la búsqueda de objetivos a mediano y largo plazo. No se observa la acción hacia el logro cuando el problema de la labor o de la actividad es demasiado elevada o baja, la dificultad media de la labor estimula mejor las conductas orientadas al logro.

- **Poder:** se observa en los deseos y acciones que buscan cierto dominio, control o influencia sobre las personas, los grupos y los medios que permitan lograr o mantener el control, como las posiciones de mando, el dominio en los medios de comunicación, los estímulos o recompensas.

- **Afiliación:** se observa en la expresión de las intenciones o la realización de conductas orientadas a obtener o mantener vínculos afectivos agradables con otros sujetos, donde la calidad de la relación posee un rol relevante.

- **Auto-realización:** se observa en la expresión de deseos o la realización de labores que permitan emplear las capacidades y saberes personales, y la mejora de los mismos.

- **Reconocimiento:** se observa en la expresión de deseos o la realización de actividades tendientes a lograr atención y aceptación por lo que se realiza se sabe o se es capaz de realizar.

-**Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo:** las diferencias individuales internas y externas llevan a diferir en los medios que emplean los

trabajadores para obtener las retribuciones. Está conformado por las dimensiones:

- **Dedicación a la tarea:** son las conductas caracterizadas por la dedicación de tiempo, esfuerzo o iniciativa al trabajo, por la intención de mostrar responsabilidad y calidad, o por conseguir algún beneficio primario de la ejecución del trabajo. Se trata de colocar recursos, elementos y condiciones personales con que cuenta el sujeto.

- **Aceptación de la autoridad:** conductas que manifiestan obediencia, reconocimiento y aceptación de los sujetos que poseen autoridad en la organización como de las decisiones y actuaciones de los mismos. Sujeción a las determinaciones de los sujetos.

- **Aceptación de normas y valores:** conductas que hacen realidad afirmaciones, valores o normas para el funcionamiento y la permanencia de la organización, como evitar lo que pueda ocasionar perjuicios, cumplir las normas y políticas, y ayudar al logro de sus objetivos

- **Requisición:** conductas que buscan lograr las retribuciones deseadas afectando directamente a quien puede otorgarlas, a través de la inspiración, la confrontación o la solicitud personal y directa.

- **Expectación:** conductas que evidencian perspectiva, confianza y pasividad frente a los mandatos de la empresa o las determinaciones de la autoridad. Suceden a través de la iniciativa y generosidad del jefe más que por mérito personal.

- **Condiciones motivacionales externas:** generan el interés por el trabajo y ayudan a los comportamientos tendientes a aumentarlo. Está conformado por las dimensiones:

- **Supervisión:** importancia que el individuo otorga a las conductas de consideración y reconocimiento de los representantes de la autoridad organizacional hacia él.

- **Grupo de trabajo:** condiciones sociales del trabajo que otorgan al sujeto el estar en contacto con los demás. Valoración que el individuo realiza de estas condiciones.

- **Contenido del trabajo:** condiciones intrínsecas del trabajo que pueden otorgar al sujeto niveles de independencia, diversidad, información sobre su aporte a un proceso o producto y la probabilidad de elaboración global de un producto.

- **Salario:** retribución económica vinculada al desempeño en un puesto de trabajo. De acuerdo a su nivel y modalidad, la misma puede otorgar al sujeto compensación por su energía, influencia y seguridad de que puede satisfacer las demandas de sus necesidades y las de su familia.

- **Promoción:** posibilidad de movilidad ascendente o jerárquica que un puesto de trabajo permite al trabajador en un escenario organizacional. El sujeto puede generar proyecciones personales de progreso, influencia y acercarse a escenarios de mayor responsabilidad.

6.5. Procedimiento

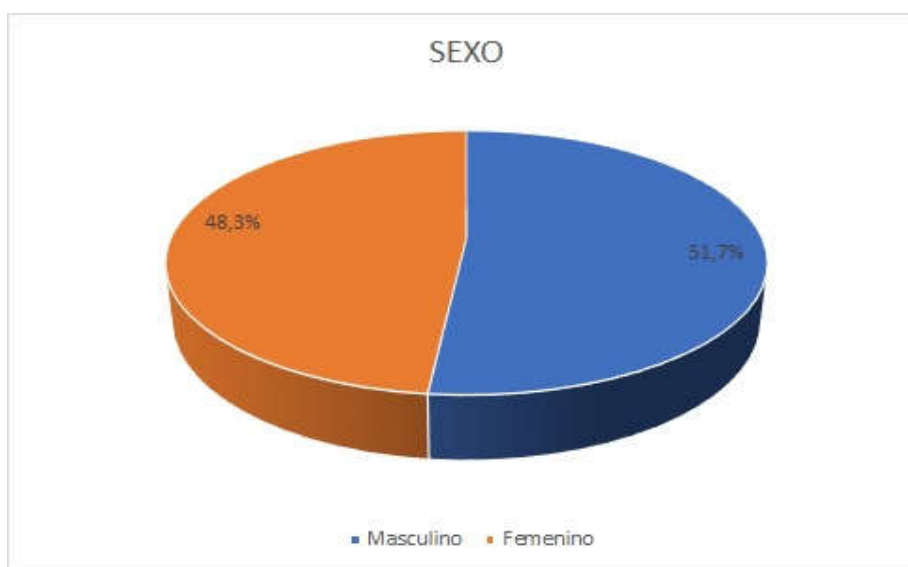
Los cuestionarios fueron administrados personalmente y de forma tanto individual como grupal, a los trabajadores que se encuentren realizando sus labores en la Escuela de Educación Especial “San Martín de Porres”, en la sede ubicada en la localidad de Isidro Casanova, en el partido de La Matanza, Zona Oeste del Gran Buenos Aires. Por lo tanto, se emplearon fuentes de datos primarias, ya que la información fue obtenida directamente mediante un instrumento propio. Los mismos fueron devueltos al investigador al cabo de unos días, brindándole a los sujetos tiempo suficiente para que sean respondidos apropiadamente. Esto se debe a que las labores propias del trabajo llevado a cabo en la institución, les impide realizarlo en el horario laboral.

Al encontrarse el investigador empleado en dicha escuela, la entrada en ella se vio facilitada, por lo que logró conseguir los permisos necesarios de las autoridades para poder administrar los cuestionarios a los profesionales de la institución. Posteriormente, se volcaron los datos obtenidos en una base de datos en el software de análisis estadístico SPSS 22.0, para así someter a la misma al análisis estadístico que es el que determina si se confirma o se refuta la hipótesis de investigación.

7. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

7.1. Caracterización de la muestra

Gráfico 1. Sexo



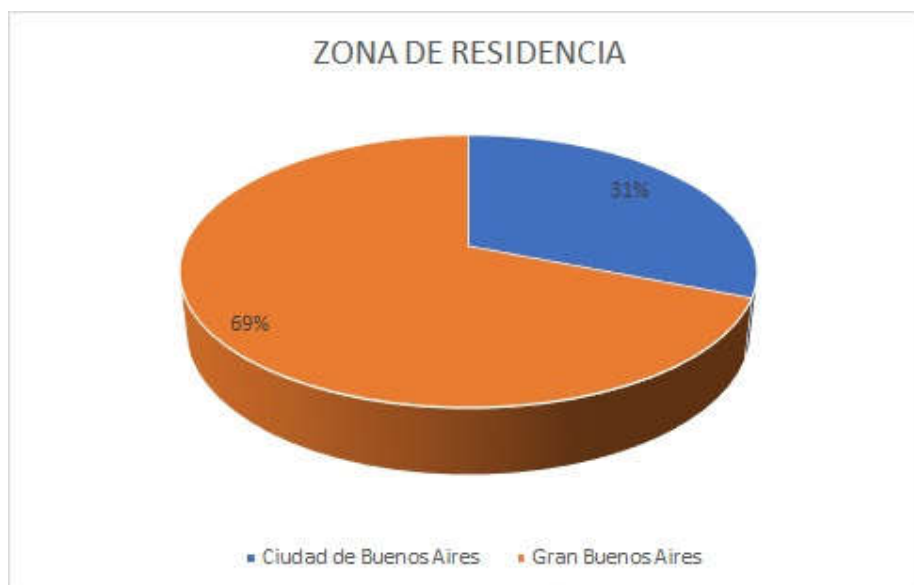
En cuanto al sexo, el 48,3% son mujeres y el 51,7% son hombres.

Gráfico 2. Estado civil



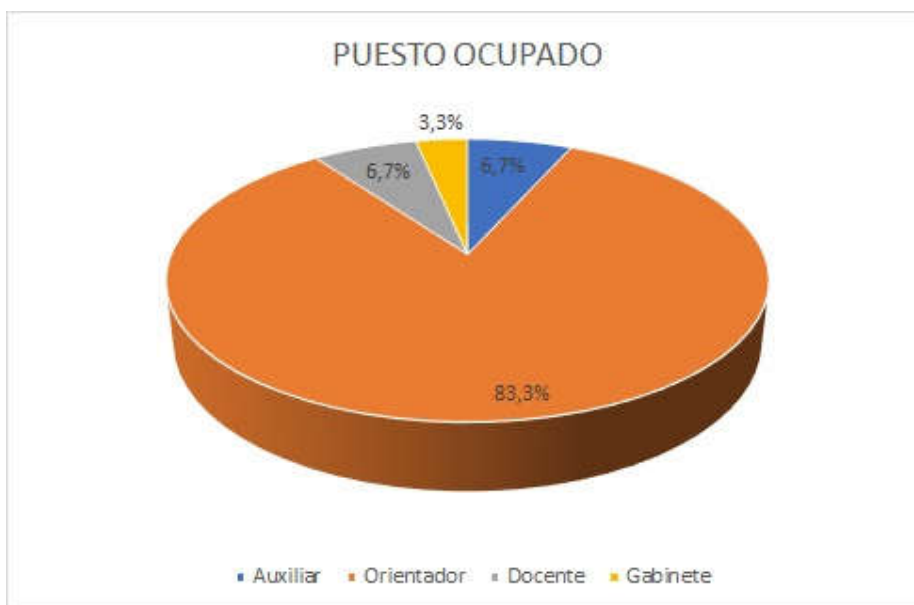
En referencia al estado civil, el 48,3% es soltero, el 27,6% convive o posee pareja de hecho, el 10,3% es casado y el 13,8% se encuentra en pareja.

Gráfico 3. Zona de residencia



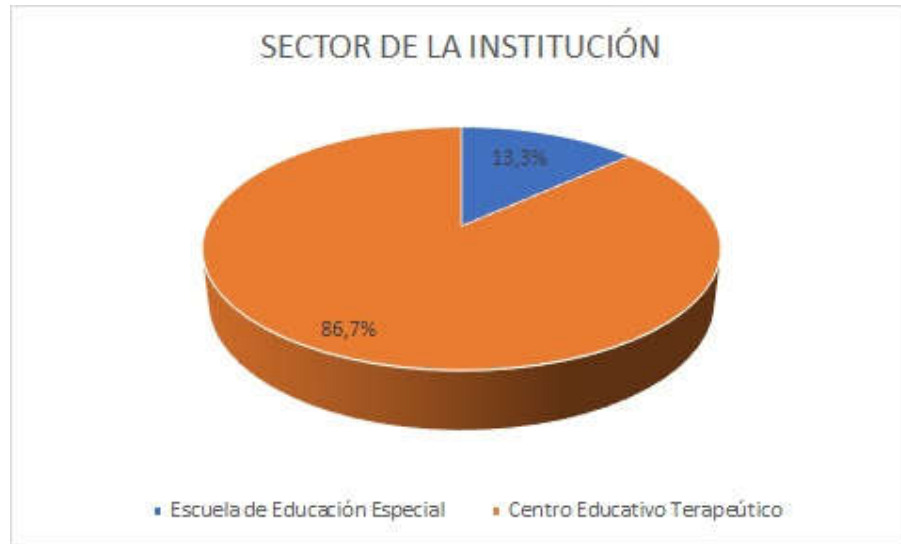
En cuanto a la zona de residencia, el 31% vive en la Ciudad de Buenos Aires y el 69% en el Gran Buenos Aires.

Gráfico 4. Puesto ocupado



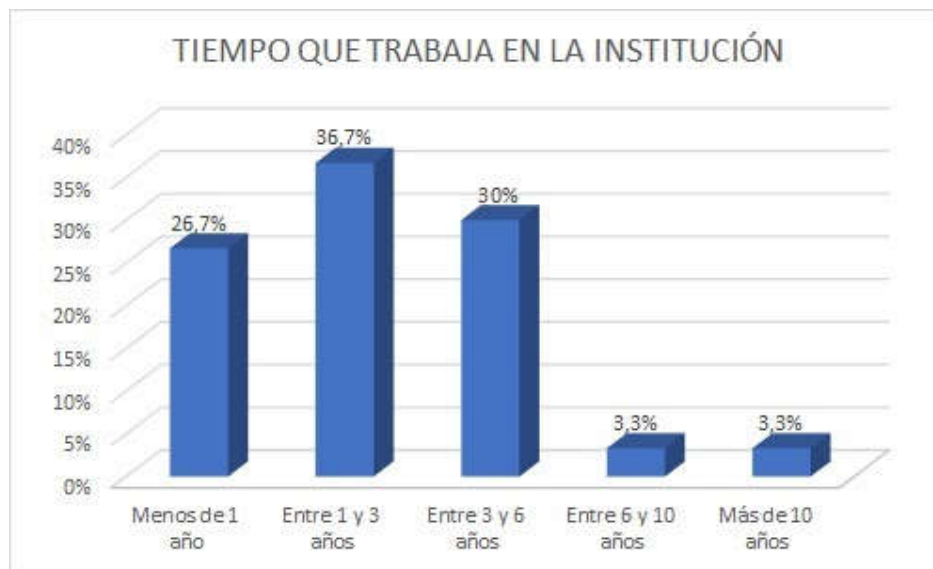
En cuanto al puesto ocupado en la organización, el 83,3% es orientador, el 6,7% auxiliar, otro 6,7% docente y el 3,3% se encuentra en el gabinete.

Gráfico 5. Sector de la institución



En referencia al sector de la institución, el 86,7% se halla en el Centro Educativo Terapéutico y el 13,3% en la Escuela de Educación Especial.

Gráfico 6. Tiempo que trabaja en la institución



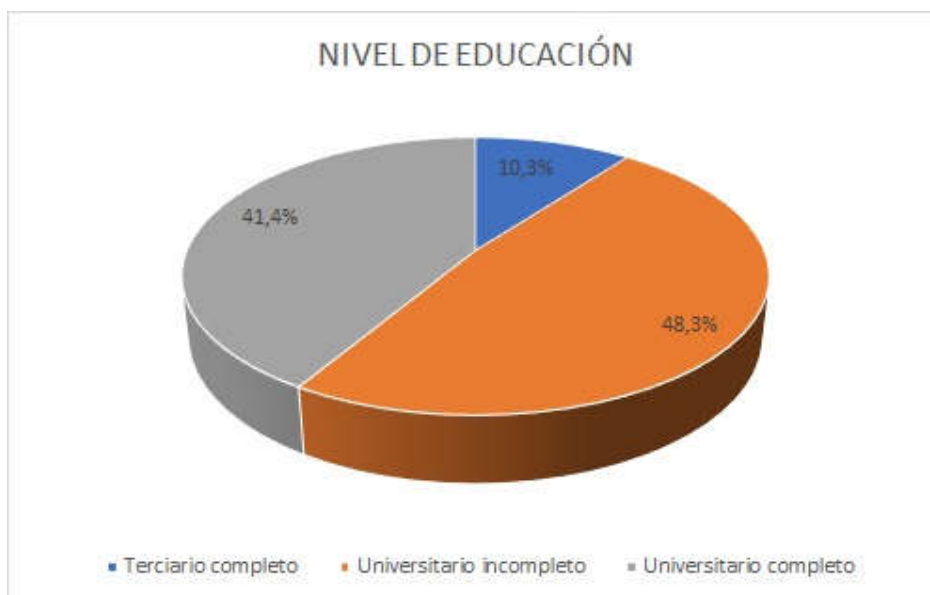
En cuanto al tiempo que trabaja en la institución, el 26,7% lo hace menos de 1 año, el 36,7% entre 1 y 3 años, el 30% entre 3 y 6 años, el 3,3% entre 6 y 10 años y otro 3,3% más de 10 años.

Gráfico 7. Remuneración mensual



En referencia a la remuneración mensual, el 90% gana de \$10000 a \$14000 y el 10% de \$14000 a \$20000.

Gráfico 8. Nivel de educación



En referencia al nivel de educación, el 10,3% posee terciario completo, y el 48,3% universitario incompleto y el 41,4% universitario completo.

7.2. Descripción de las variables

7.2.1. Escala de Bienestar Psicológico [BIEPS-A]

Tabla I. Resúmenes estadísticos de las dimensiones del bienestar psicológico.

	N	M	DT	Mín.	Máx.
Aceptación/control	30	7,5667	1,30472	5	9
Autonomía	30	7,0333	1,24522	5	9
Vínculos	30	7,6000	1,54474	3	9
Proyectos	30	10,4333	1,59056	6	12

7.2.2. Cuestionario de Motivación para el Trabajo [CMT]

Tabla II. Resúmenes estadísticos de las dimensiones de la motivación.

	N	M	DT	Mín.	Máx.
Reconocimiento	30	14,7000	4,04415	6	22
Poder	30	15,0667	3,69467	5	21
Autorrealización	30	11,2667	3,81407	6	21
Logro	30	19,1333	4,74693	6	25
Afiliación	30	14,3333	5,59762	7	25
Aceptación de normas y valores	29	16,5172	2,84882	10	20
Expectación	29	17,1034	2,79470	12	22
Requisición	29	16,5172	3,31254	7	21
Dedicación a la tarea	29	10,5172	3,51142	5	20
Aceptación de la autoridad	29	15,7586	3,72880	6	22
Supervisión	29	15,0690	3,46339	8	22
Promoción	29	15,0690	3,46339	8	22

Salario	29	16,5172	6,03336	5	25
Grupo de trabajo	29	12,4828	6,33934	6	25
Contenido del trabajo	29	12,8966	4,04744	8	20

7.3. Análisis de la normalidad

Se realizó el análisis de normalidad para las variables mencionadas con anterioridad. Se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, los resultados son los siguientes:

Tabla III. Normalidad de las variables a estudiar.

	P.
Aceptación/control	,002
Autonomía	,018
Vínculos	,001
Proyectos	,002
Reconocimiento	,525
Poder	,273
Autorrealización	,026
Logro	,013
Afiliación	,049
Aceptación de normas y valores	,001
Expectación	,272
Requisición	,011
Dedicación a la tarea	,289
Aceptación de la autoridad	,195
Supervisión	,605
Promoción	,605
Salario	,014
Grupo de trabajo	,001
Contenido del trabajo	,009

Como se puede observar, las variables analizadas no poseen distribución normal, a excepción de Reconocimiento, Poder, Expectación, Dedicación a la tarea, Aceptación de la autoridad, Supervisión y Promoción.

7.4. Análisis de la relación entre variables

Se encontraron relaciones significativas solo entre la dimensión Vínculos, del bienestar psicológico, y la dimensión Expectación, de la motivación. Además, se encontraron relaciones significativas entre la edad, el tiempo de trabajo en la institución, el tiempo en el puesto actual y la remuneración mensual para algunas dimensiones de la motivación.

No se encontraron relaciones significativas entre la cantidad de horas que trabaja semanalmente y el nivel de educación, y las dimensiones del bienestar psicológico y de la motivación.

Tabla IV. Correlación entre Vínculos y Expectación.

	Vínculos	p
Expectación	.439	.017

Nota: coeficiente utilizado: Rho de Spearman

Los resultados indican que, a mayor nivel de Vínculos, mayor nivel de Expectación.

Tabla V. Correlación entre la edad y las dimensiones de la motivación.

	Edad	p
Dedicación a la tarea	.565	.001
Aceptación de la autoridad	-.425	.022

Nota: coeficiente utilizado: Rho de Spearman

Los resultados muestran que, a mayor edad, mayor Dedicación a la tarea, menor Aceptación de la autoridad y viceversa.

Tabla VI. Correlación entre el tiempo de trabajo en la institución y las dimensiones de la motivación.

	Tiempo de trabajo en la institución	p
Salario	-.425	.021
Contenido del trabajo	.726	.000

Nota: coeficiente utilizado: Rho de Spearman

Los resultados evidencian que, a mayor tiempo de trabajo en la institución, mayor Contenido del trabajo, menor Salario y viceversa.

Tabla VII. Correlación entre el tiempo en el puesto actual y las dimensiones de la motivación.

	Tiempo en el puesto actual	p
Contenido del trabajo	-.647	.000

Nota: coeficiente utilizado: Rho de Spearman

Los resultados muestran que, a mayor Tiempo en el puesto actual, menor Contenido del trabajo y viceversa.

Tabla VIII. Correlación entre la Remuneración mensual y las dimensiones de la motivación.

	Remuneración mensual	p
Autorrealización	.361	.050
Expectación	-.382	.041

Nota: coeficiente utilizado: Rho de Spearman

Los resultados evidencian que, a mayor Remuneración mensual, mayor Autorrealización, menor Expectación y viceversa.

7.5. Análisis de las diferencias de grupo

Se encontraron diferencias significativas de acuerdo al estado civil, si tiene hijos y el título universitario para algunas dimensiones de la motivación, y según si el sueldo es sostén de familia y el lugar ocupado por el sueldo para algunas dimensiones del bienestar psicológico y la motivación.

Por otro lado, no se encontraron diferencias significativas de acuerdo al sexo, la zona de residencia, el sector de la institución, si realiza alguna actividad asociada al bienestar y el puesto ocupado en la organización para las dimensiones del bienestar psicológico y la motivación.

Tabla IX. Diferencias grupales según el estado civil.

	F	p
Reconocimiento	4.385	.013

Nota: Prueba ANOVA

Los resultados muestran la presencia de diferencias grupales de acuerdo al estado civil para el Reconocimiento.

Tabla X. Diferencias grupales según el lugar ocupado por su sueldo (I).

	F	p
Poder	3.597	.041

Nota: Prueba ANOVA

Tabla XI. Diferencias grupales según el lugar ocupado por su sueldo (II).

	Lugar ocupado por su sueldo	p
Vínculos	Único sueldo = (R=3,83) Primer sueldo= (R=7,50)Segundo sueldo= (R=11,72)Otro= (R=16,50)	.049

Nota: Prueba H de Kruskall Wallis

Los resultados indican la presencia de diferencias significativas de acuerdo al lugar ocupado por su sueldo para la dimensión Vínculos, del Bienestar Psicológico, y para la dimensión Poder, de la motivación.

Tabla XII. Diferencias grupales según el título universitario.

	Título universitario	p
Contenido del trabajo	Licenciado en Psicología o Psicólogo social= (R=12,57)Psicopedagogo o Licenciado en Psicopedagogía= (R=4,67)Profesor o Licenciado en Educación Física= (R=7,29)	.037

Nota: Prueba H de Kruskall Wallis

Los resultados evidencian diferencias grupales de acuerdo al título universitario para el Contenido del trabajo, siendo los psicólogos quienes posean mayor nivel, seguido de los profesores de educación física y de los psicopedagogos.

Tabla XIII. Diferencias grupales según si tiene hijos (I).

	Tiene hijos	p
Reconocimiento	Si= (M=10,66) No= (M=16,08)	.003
Supervisión	Si= (M=2,58) No= (M=3,50)	.037
Promoción	Si= (M=2,58) No= (M=3,50)	.037

Nota: Prueba T de Student

Tabla XIV. Diferencias grupales según si tiene hijos (II).

	Tiene hijos	p
Salario	Si= (R=6,17) No= (R=16,77)	.003
Contenido del trabajo	Si= (R=22,17) No= (R=12,41)	.008

Nota: Prueba U de Mann Whitney

Los resultados indican que existen diferencias grupales según si tiene hijos para algunas dimensiones de la Motivación, siendo más elevado los niveles de estas en quienes no tienen hijos, excepto en Contenido del trabajo.

Tabla XV. Diferencias grupales según si el sueldo es sostén de familia (I).

	Sueldo es sostén de familia	p
Supervisión	Si= (M=3,44)No= (M=2,78)	.008
Promoción	Si= (M=3,44) No= (M=2,78)	.008

Nota: Prueba T de Student

Tabla XVI. Diferencias grupales según si el sueldo es sostén de familia (II).

	Sueldo es sostén de familia	p
Vínculos	Si = (R=10,71) No= (R=18,03)	.021

Nota: Prueba U de Mann-Whitney

Los resultados indican la presencia de diferencias grupales según si el sueldo es sostén de familia para las dimensiones de la motivación, Supervisión y Promoción, y para la dimensión Vínculos del Bienestar psicológico, siendo mayores los niveles en quienes su sueldo es sostén de familia para las primeras y menor para la última.

Cabe destacar que las variables Cantidad de hijos y cantidad de interrupciones poseen pocas respuestas como para realizar un análisis inferencial, mientras que la variable Interrupción de la actividad laboral muestra mucha diferencia de casos, lo que imposibilitaría que los resultados obtenidos posean validez estadística.

8. CONCLUSIONES

En este capítulo final del estudio, se vinculará la hipótesis planteada en el capítulo referido al Método, con los resultados obtenidos. En adición, se llevarán a cabo los comentarios pertinentes basados en la bibliografía revisada a través de la investigación. Además, se realizará alguna descripción práctica que se origina del presente estudio a la luz de los hallazgos que se describen. Por último, se mencionarán las fortalezas y limitaciones del mismo y alguna propuesta a futuro.

Los resultados de la investigación mostraron que existen relaciones significativas entre la dimensión Vínculos, del bienestar psicológico, y la dimensión Expectación, de la motivación. La relación encontrada entre estas variables es directamente proporcional, por ende, a mayor nivel de Vínculos, habrá mayor nivel de Expectación. No se encontraron relaciones significativas entre las restantes dimensiones del bienestar psicológico y de la motivación. Por lo tanto, la hipótesis que señalaba que el nivel de motivación laboral se asocia al nivel de bienestar psicológico, en los sujetos que integran el plantel de la Escuela de Educación Especial “San Martín de Porres”, se confirma parcialmente.

Al respecto, no se debe olvidar que Casullo (2002) afirma, que un sujeto con un nivel elevado en la dimensión Vínculos indica que la persona es cálida y confía en los demás, pudiendo generar buenas relaciones, teniendo capacidad de empatía y emocionalidad, mientras que un nivel pobre muestra que existen pocas relaciones con los demás, que se es solitario y que se halla frustrado en los vínculos que establece, no pudiendo mantener compromisos. Por otro lado, la Expectación evidencia comportamientos de perspectiva, confianza y pasividad frente a los mandatos de la empresa o las determinaciones de la autoridad. Ocurre mediante la iniciativa y generosidad del jefe más que por mérito personal (Toro Álvarez, 1985).

De esta forma, no debe extrañar que al haber un mayor nivel de la variable Vínculos, es decir, al ser el sujeto más cálido y mantener mejores relaciones con los demás, habrá una mayor Expectación, representada por la confianza hacia la autoridad de la institución. Cabe destacar que la Escuela de Educación Especial “San Martín de Porres” es estricta en cuanto a los requerimientos hacia sus profesionales, por lo que estos se encontrarían más propensos a padecer las presiones frente a los mandatos de la misma. Asimismo, el hecho de trabajar con niños y adolescentes del espectro autista requiere intervenciones estructuradas, las cuales son pensadas por los sujetos que allí trabajan, con el aval de la institución. Esto también generaría una mayor Expectación, ya que al no

cumplir con esto, los niños autistas reaccionarán generando conductas disruptivas.

Además, se encontraron relaciones y diferencias significativas entre la motivación y el bienestar psicológico, y algunas variables sociodemográficas presentes en el cuestionario administrado.

Los resultados muestran que, a mayor edad, mayor Dedicación a la tarea, menor Aceptación de la autoridad y viceversa. Parece ser que al pasar los años, se genera una mayor dedicación de tiempo, esfuerzo o iniciativa al trabajo, colocando recursos, elementos y condiciones personales con los que cuenta el sujeto, pero existiría una menor obediencia, reconocimiento y aceptación de los sujetos que poseen autoridad (Toro Álvarez, 1985). En relación a lo anterior, los resultados evidencian que, a mayor tiempo de trabajo en la institución, mayor Contenido del trabajo, menor Salario y viceversa. Al pasar el tiempo, se incrementarían las condiciones intrínsecas del trabajo que pueden otorgar al sujeto niveles de independencia, diversidad e información sobre su aporte, mientras que parecería que su salario disminuye, o quizás sea la sensación de que a pesar de que se incrementa, simbólicamente sentirían que disminuye la retribución que reciben por su trabajo. No obstante, a mayor Tiempo en el puesto actual, habrá menor Contenido del trabajo, quizás por sentir que ya no hay nada más que brindar que suponga un aporte significativo a su trabajo. Por otro lado, se encontró que, a mayor Remuneración mensual, mayor Autorrealización, por lo que el sueldo incrementaría la expresión de deseos o la realización de tareas que permitan utilizar las capacidades y saberes específicos, y menor Expectación, reduciendo la perspectiva, confianza y pasividad frente a lo que solicite la autoridad. Además, los resultados muestran la presencia de diferencias grupales de acuerdo al estado civil para el Reconocimiento. Puede que el hecho de encontrarse en pareja haga que se modifique la expresión de deseos o la realización de actividades tendientes a llamar la atención y a aceptar lo que se realiza o se conoce. Tal vez esto ocurra por contar con más tiempo disponible para dedicarle al trabajo. Por otra parte, los resultados indican la presencia de diferencias significativas de acuerdo al lugar ocupado por su sueldo para la dimensión Vínculos, del Bienestar Psicológico, y para la dimensión Poder, de la motivación. Al depender del sujeto la manutención de su familia, se generaría un menor nivel de esta dimensión del bienestar, provocando transformaciones en los deseos y acciones que buscan cierto dominio, control o influencia sobre las personas.

Los resultados evidencian diferencias grupales de acuerdo al título universitario para el Contenido del trabajo, siendo los psicólogos quienes poseen mayor nivel, seguido

de los profesores de Educación Física y de los psicopedagogos. Puede que tal vez por las características de la institución, se posea una mirada enfocada desde lo psicológico sobre los sujetos que allí reciben tratamientos, siendo estos quienes cuentan con mayores niveles de independencia, diversidad e información sobre su aporte al proceso educativo que allí tiene lugar.

Los resultados indican que existen diferencias grupales según si tiene hijos para algunas dimensiones de la Motivación, siendo más elevados los niveles de estas en quienes no tienen hijos, excepto en Contenido del trabajo. Parecería ser que el hecho de poseer hijos generaría más motivación en el trabajo, quizás por el hecho de encontrarse a cargo de su sustento, por lo que los sujetos se esforzarían más, reduciendo los niveles de independencia y su aporte al proceso, posiblemente por poseer menos tiempo libre.

Los resultados indican la presencia de diferencias grupales según si el sueldo es sostén de familia para las dimensiones de la motivación, Supervisión y Promoción, y para la dimensión Vínculos del Bienestar psicológico, siendo mayores los niveles en quienes su sueldo es sostén de familia para las primeras y menor para la última. Tal vez el hecho de que su familia dependa de su ingreso para satisfacer sus necesidades haga que los sujetos se encuentren más motivados con su trabajo, pero con menos vínculos, tal vez por la presión que sienten por esta tarea o por contar con menos tiempo libre por el trabajo.

Cabe destacar que, más allá de estos hallazgos, la labor con niños y adolescentes en escuelas especiales genera desafíos al momento de trabajar con ellos como, por ejemplo, ocuparse de que no se lastimen, además de las tareas de enseñanza. Los niños y adolescentes autistas poseen ciertas particularidades que hace que en ocasiones sea difícil trabajar con ellos. A esto se le suma que esta institución en particular es exigente y demandante con su personal, en cuanto a la calidad de los servicios brindados.

No se debe dejar de lado que la sociedad del siglo XXI requiere de organizaciones que se amolden rápidamente a las transformaciones y que desenvuelvan en sus trabajadores comportamientos maleables y creativos, para que puedan satisfacer las necesidades de un mercado que funciona en un ambiente dinámico y competitivo. Este reto se halla presente para las organizaciones y para los individuos que allí trabajan, ya que el núcleo de las mismas lo conforma el vínculo entre sujeto y organización (Ramírez et. al., 2008). La educación especial es relativamente novedosa y se encuentra en plena transformación en la actualidad, parte del marco de la educación común, de la cual fue erigiendo sus diferenciaciones a medida que pasó el tiempo. No obstante, la labor del docente es la base

para el aprendizaje de los alumnos. Las características del trabajo con los sujetos autistas repercutirán en el bienestar psicológico y en la motivación del personal de la escuela, el cual se halla en constante contacto con ellos.

Como se describió con anterioridad, el bienestar psicológico es un constructo que se refiere al pensar positivo y provechoso del sujeto sobre sí mismo, el cual se encuentra en un entorno subjetivo vivencial y que se relaciona con componentes del funcionamiento físico, mental y social. El mismo posee elementos reactivos, efímeros, vinculados a la esfera emocional, y también algunos permanentes que pertenecen a lo cognitivo. Estos se relacionan entre sí y se encuentran mediados por la personalidad como respuestas complejas, y por sucesos contextuales, sobre todo de los más estables (García-Viniegras & González Benítez, 2000).

Asimismo, no se debe dejar de lado que la motivación humana es un estado emocional que se forja en un sujeto como resultado de la influencia que ejercen ciertos motivos en su conducta (Koenes, 1996).

Como limitación de esta investigación, se puede mencionar que la muestra con la que se trabajó es relativamente pequeña. El motivo de esto es que, aunque el investigador se encuentra empleado en la misma institución de la que provienen los sujetos que formaron parte del estudio, el universo en sí mismo es pequeño, ya que se encuentra limitado por el número de sujetos que se trabajan allí. Además, la institución se encuentra vigilada por un circuito cerrado de videocámaras, lo cual torna difícil la entrega de los cuestionarios y el hecho de completar los mismos en el horario laboral.

Como fortaleza, se puede indicar que este estudio es un gran aporte a la literatura científica, ya que existe una carencia de investigaciones que indaguen sobre los efectos del trabajo con sujetos con trastornos del espectro autista, siendo una gran labor recabar información sobre la muestra en cuestión.

En cuanto al futuro, deben continuar surgiendo estudios tanto en el ámbito local, como internacional, en los que se indaguen las características socio-demográficas así como las condiciones laborales que puedan afectar el bienestar psicológico y la motivación de los trabajadores de la salud. En adición, se puede indagar nuevamente, en la escuela especial San Martín de Porres o en alguna otra institución, los niveles de ambas variables, así como la relación entre ellas, o con algún otro constructo psicológico que se considere pertinente estudiar para conocer los efectos sobre los trabajadores de dichas instituciones.

Desde lo personal fue de una gran satisfacción poder realizar este trabajo integrador

final, ya que pude integrar los conocimientos adquiridos en estos años de formación, con mi ámbito de desarrollo laboral y profesional en este momento. Aunque no fue fácil, y por momentos se tornó todo un desafío para mí, lograr darle un cierre a esta etapa me llena de entusiasmo y me hace pensar en todas las herramientas que adquirí en estos años, y todo lo que me resta aprender y crecer como psicólogo y como persona, agradezco a todos los que me acompañaron durante el transcurso de la carrera, creo que este trabajo es la llave que abre nuevas y desconocidas puertas que deseo transitar.

9. REFERENCIAS

- Agut Nieto, S. & Carrero Planes, V. (2007). Contribuciones al estudio de la motivación laboral: enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2), 203-225
- Alonso Zavala Fernández, O. (2014). Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas. Tesis de magister no publicada, Instituto Politécnico Nacional, México D. F., México.
- Asociación Psiquiátrica Americana. (2014). *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales* (5ªed.). Madrid: Editorial Médica Panamericana.
- Atkinson, J. W. (1964). *An introduction to motivation*. Nueva York: Van Nostrand, Reinhold Co.
- Castro Solano, A., Brenlla, M. E. & Casullo, M. M. (2002). Evaluación del bienestar psicológico en adultos. En M. M. Casullo (Comp.), *Evaluación del Bienestar Psicológico en Iberoamérica* (pp. 93-100). Buenos Aires: Paidós.
- Casullo, M. M. (2002). *Evaluación del Bienestar Psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires: Paidós.
- Casullo, M. M. & Castro Solano, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología de la PUCP*, 18(1),35-68
- Chaparro Espitia, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. (Factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). INNOVAR. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 16(28), 7-32
- Cooperativa. (s.f.). Recuperado el 1 de junio de 2016, de <http://www.porres.edu.ar/index.php/cooperativa>
- Crespo Cuadrada, M. (2001, febrero). *Autismo y educación*. Ponencia presentada en el III Congreso “La Atención a la Diversidad en el Sistema Educativo”, realizado en Universidad de Salamanca, Salamanca, España.
- Díaz, D., Rodríguez Carvajal, R., Blanco, A., Moreno Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C. et al. (2006). Adaptación española de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577
- Duran, M. M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84
- Gallardo Gallardo, E., Espluga Sellarés, M. & Triadó Ivern, X. M. (2007). ¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral? Aproximación a un modelo de proceso

- motivacional en las organizaciones. En *El comportamiento de la empresa ante entornos dinámicos: XIX Congreso anual y XV Congreso Hispano Francés de AEDEM: Vol. 2.*
- García-Viniegras, C. & González Benítez, I. (2000). La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(6), 586-592
- Hebb, D. O. (1949). *The organization of behavior*. Nueva York: Wiley.
- Hernández Gómez, R., Velasco Dubon, R. & Jiménez, S. (2000). La motivación laboral de los empleados en el Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera". *Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social*, 6(1), 33-39
- Isidro Casanova. (s.f.). Recuperado el 1 de junio de 2016, de <http://www.porres.edu.ar/index.php/sedes/isidro-casanova>
- Kerman, B. (2007). *Nuevas Ciencias de la Conducta*. Buenos Aires: Editorial Uflo.
- Kertesz, R. (1993). *El placer de aprender*. Buenos Aires: IPPEM Editorial.
- Koenes, A. (1996). *Gestión y motivación del personal*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Martínez, N. (2001). *La motivación, los factores laborales y demográficos en el desempeño laboral en instituciones oficiales*. Tesis de especialización no publicada, Facultad de Psicología, Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Marsollier, R. & Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 10(1).
- Park, N., Peterson, C. & Sun, J. K. (2013). La Psicología Positiva: Investigación y aplicaciones. *Terapia Psicológica*, 31(1), 11-19
- Ramírez, R., J. L. Abreu & M. H. Badii (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 3(1), 143-185.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Romeiro Martínez. S. (2015). Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional. *Revista Científica Internacional*, 2(1), 75-59
- Soberanes Espinoza, L. (2006). *Modelo de motivación para organizaciones en Morelos*. Red Nacional para la Competitividad e Innovación en el Trabajo.

- Soto Calderón, R. (2002). El síndrome autista: un acercamiento a sus características y generalidades. *Educación*, 26(1), 47-61
- Toro Álvarez, F. (1985). *Cuestionario de Motivación para el Trabajo CMT*. Medellín: Ediciones Gráficas Limitadas.
- Véliz Burgos, A. (2012). Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico y su estructura factorial en universitarios chilenos. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 11(2).

10. ANEXOS

10.1. Instrumento para la recolección de datos

Te invitamos a colaborar en una investigación, dirigida por la Universidad de Flores, en la que se estudia el bienestar psicológico y la motivación en el personal de la Escuela de Educación Especial “San Martín de Porres”. Por ello, tu colaboración en este estudio es de especial relevancia. Recordá que no existen respuestas correctas o incorrectas, nos interesa tu opinión.

¡Muchas gracias por tu participación!

P.1) Datos Socio-Demográficos:

a. Edad: _____ años.

b. Sexo: 1. Hombre 2. Mujer

c. Estado civil:

1. Soltero/a

2. Convive/Pareja de hecho

3. Casado/a

4. Separado/a

5. Divorciado/a

6. Viudo/a

7. En pareja

d. ¿Tenés hijos? 1. Sí 2. No

d. 1. Si respondiste Sí en la pregunta anterior, indicá la cantidad de hijos: _____

e. Zona de residencia: (Indicá con una cruz la opción que corresponda)

1. Ciudad de Buenos Aires Indicar barrio _____

2. Gran Buenos Aires (Conurbano) Indicar localidad _____

f. ¿Qué puesto ocupás en la institución?

1. Auxiliar

2. Orientador

- 3. Docente
- 4. Coordinador
- 5. Director
- 6. Gabinete
- 7. Otro Especifica _____

f. 1. Sector de la institución en que te desenvolves

- 1. Escuela de Educación Especial
- 2. Centro Educativo Terapéutico
- 3. Taller de Orientación Laboral

g. 1. Tiempo que trabajas en la institución

- 1. Menos de 1 año
- 2. Entre 1 y 3 años
- 3. Entre 3 y 6 años
- 4. Entre 6 y 10 años
- 5. Más de 10 años

g. 2. ¿Cuánto tiempo hace que trabajas en el puesto actual?

- 1. Menos de 1 año
- 2. Entre 1 y 3 años
- 3. Entre 3 y 6 años
- 4. Entre 6 y 10 años
- 5. Más de 10 años

h. Cantidad de horas que trabajas semanalmente: _____

h. 1. ¿Interrumpiste alguna vez tu actividad laboral en la institución?

1. Sí 2. No

h. 2. Si respondiste Sí en la pregunta anterior, ¿cuántas veces? _____

i. Remuneración neta que recibís por tu trabajo en forma mensual (en pesos):

- 1. Hasta 5000
- 2. De 5000 a 10000

3. De 10000 a 14000

4. De 14000 a 20000

5. Más de 20000

i. 1. Tu sueldo, ¿es sostén de familia? 1. Sí 2. No

i. 2. Si respondiste Sí: (Indicá con una cruz)

1. Único sueldo (no comparte sostén con nadie)

2. Primer sueldo (comparte pero su sueldo es la mayor entrada)

3. Segundo sueldo (comparte pero su sueldo no es la mayor entrada)

4. Otro (Indique): _____

j. Máximo nivel de educación alcanzado:

1. Terciario Incompleto

2. Terciario Completo

3. Universitario Incompleto

4. Universitario Completo

j. 1. En caso de que poseas estudios terciarios o universitarios completos indicá el título que te fue otorgado:

1. Licenciado en Psicología o Psicólogo Social

2. Psicopedagogo o Licenciado en Psicopedagogía

3. Fonoaudiólogo o Licenciado en Fonoaudiología

4. Profesor o Licenciado en Educación Especial

5. Profesor o Licenciado en Educación Física

5. Licenciado en Musicoterapia

6. Otro Especificá _____

k. ¿Realizás alguna actividad que asociás a tu bienestar? 1. Sí 2. No

k. 1. Si contestaste Sí, indicá cuál: _____

P. 2) Leé con atención las siguientes frases. Marcá tu repuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensaste y sentiste durante el último mes. No hay repuestas malas o buenas: todas sirven. No dejes frases sin responder. Marcá tu repuesta utilizando la siguiente escala:

1	2	3
Estoy en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Estoy de acuerdo

1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.	1	2	3
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.	1	2	3
3. Me importa pensar que haré en el futuro.	1	2	3
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.	1	2	3
5. Generalmente le caigo bien a la gente.	1	2	3
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.	1	2	3
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.	1	2	3
8. Creo en general que me llevo bien con la gente.	1	2	3
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.	1	2	3
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.	1	2	3
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.	1	2	3
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.	1	2	3
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.	1	2	3

P. 3) Vas a encontrar grupos de cinco frases que representan deseos o aspiraciones relacionadas con el trabajo. Leelas atentamente y escribí el orden de importancia que tienen para vos, desde la MÁS importante a la que le vas a colocar el número 1, hasta

la MENOS importante a la que le vas a colocar el número 5, en el casillero que corresponda.

1. La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es:

Que las otras personas acepten mis méritos.	
Poder convencer a otros para llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo.	
Darme cuenta de que perfecciono mis conocimientos.	
Realizar con éxito lo que otras personas no pueden hacer.	
Lograr una buena amistad con mis compañeros.	

2. La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es:

Que mis compañeros me tengan respeto y reconocimiento por lo que valgo como persona.	
Contar con la compañía y el apoyo de los compañeros de trabajo.	
Saber que voy adquiriendo mayor habilidad en mi ocupación.	
Realizar con éxito lo que otras personas no pueden hacer.	
Pensar cómo hacer más eficiente el trabajo para aventajar a otros en la calidad de los resultados.	

3. La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es:

Poder enseñar y dar sugerencias a otros sobre la solución de problemas relacionados con el trabajo.	
Poderme ocupar en aquellas tareas para las que tengo buenas capacidades.	
Estar con personas que sean unidas, se apoyen y se defiendan mutuamente.	

Poder resolver, con más éxito que los demás, los problemas difíciles del trabajo.	
Saber que se reconocen mis conocimientos y capacidades.	

4. La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es:

Llegar a sentir aprecio y estima hacia las otras personas.	
Que las ideas que propongo o las cosas que realizo sean apreciadas y tenidas en cuenta.	
Lograr resultados de mejor calidad que los de otros compañeros de trabajo.	
Poder aplicar los conocimientos que poseo.	
Poder llegar a dirigir las actividades de otras personas.	

5. La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es:

Superar a mis compañeros de trabajo en capacidades y conocimientos.	
Saber que las otras personas me aprecian.	
Que los demás verdaderamente se den cuenta de mi labor.	
Tener personas a cargo a las cuales yo pueda corregir o estimular por su rendimiento.	
Poderme ocupar en lo que verdaderamente sé y puedo hacer.	

6. Usualmente el medio más efectivo para obtener un trato justo y considerado del jefe es:

Economizar materiales y elementos de trabajo, y evitar pérdidas y daños.	
Tener en cuenta sus proyectos y lo que espera de uno.	
Expresarle mi disconformidad si llegara a darme un trato incorrecto.	

Dedicarme con empeño al trabajo durante el tiempo necesario.	
Acatar sus instrucciones y sugerencias.	

7. El medio más efectivo para tener un trabajo verdaderamente interesante es:

Aceptar con interés los cambios de puesto de trabajo o de actividad cuando el jefe lo solicite.	
Solicitar personalmente al jefe mi ubicación en un puesto de trabajo que se ajuste a mis capacidades o que me interese.	
Hacer que mi desempeño contribuya a los objetivos de mi lugar de trabajo y de la institución.	
Tener confianza en que la institución me puede brindar, tarde o temprano, una buena oportunidad.	
Empeñarme lo suficiente y poder adquirir así bastante conocimiento y experiencia.	

8. Usualmente el medio más efectivo para obtener mejor retribución y beneficio económico es:

Estar a la espera de que la institución haga los ajustes convenientes.	
Hacer el trabajo con eficiencia y responsabilidad.	
Aceptar y cumplir las normas y reglamentos de trabajo.	
Acatar las decisiones y orientaciones del jefe con respecto al trabajo.	
Convencer al jefe de que poseo los méritos suficientes para ello.	

9. El medio más efectivo para obtener un ascenso es:

A través de mi trabajo dar apoyo a los planes y políticas de la institución.	
Presentar iniciativas.	
Darle tiempo a la institución para que se dé cuenta de mis conocimientos y capacidades.	
Convencer al jefe, no sólo con palabras sino con hechos, de mis capacidades.	
Dar colaboración y apoyo a las decisiones del jefe.	

10. El medio más eficaz para integrarse al grupo de trabajo es:

Crear una imagen de persona capaz y dispuesta a colaborar con los demás.	
Ofrecer apoyo al grupo cuando sea necesario para obtener ventajas o beneficios para el bien de todos.	
Colaborar cuando sea necesario para sacar adelante los trabajos que el jefe asigna.	
Esperar que, a medida que me vayan conociendo, me acepten y me tengan en cuenta.	
Evitar roces y conflictos que puedan afectar el funcionamiento y armonía del grupo.	

11. Lo más importante para mí en el trabajo es:

Tener un jefe cuya dirección me permita realmente aprender.	
Tener ascensos que indiquen que se tienen en cuenta mis capacidades.	
Saber que periódicamente puedo recibir incentivos económicos.	
Poder convivir satisfactoriamente con mis compañeros de trabajo.	
Tener libertad para decidir sobre la forma más conveniente de hacer el trabajo.	

12. Lo más importante para mí en el trabajo es:

Tener ascensos que me permitan alcanzar un trabajo de mayor responsabilidad.	
Ganar una remuneración que verdaderamente recompense mi esfuerzo.	
Estar en un grupo capaz de organizar y llevar a cabo actividades de interés y utilidad.	
Que mi jefe evalúe mi rendimiento de una manera considerada, comprensiva y justa.	
Poder atender con frecuencia asuntos y situaciones de trabajo diferentes.	

13. Lo más importante para mí en el trabajo es:

Contar con auxilio económico en caso extremo y con otros beneficios para mí y mi familia.	
Poderme beneficiar de la experiencia y conocimientos de los compañeros de trabajo.	
Tener un jefe que aprecie mi rendimiento y me estimule por esto.	
Tener ascensos que me permitan sentir que progreso y me perfecciono en mi ocupación.	
Poder ver claramente el beneficio que se deriva del trabajo que hago.	

14. Lo más importante para mí en el trabajo es:

Poder integrar mis esfuerzos a las actividades de otras personas para producir resultados conjuntos que beneficien a todos.	
Tener ascensos que me permitan ir obteniendo más prestigio y autoridad.	
Desempeñar un trabajo que tenga actividades variadas e interesantes.	
Contar con una remuneración equivalente o mejor que la de otras personas que	

trabajan en mi actividad.	
Tener un jefe que me dé a conocer los resultados de mi trabajo.	

15. Lo más importante para mí en el trabajo es:

Poder estar en relación con personas que me aporten y enriquezcan.	
Ganar una remuneración que me permita atender mis necesidades y las de mi familia.	
Tener un jefe que me ayude a ver mis errores y también reconozca mis aciertos.	
Llevar a cabo actividades variadas e interesantes que me eviten la rutina.	
Tener ascensos para lograr un trabajo más interesante e importante.	

¡MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!