

**INCIDENCIAS DE LOS SISTEMAS DE INFORMACION EN EL
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL: UNA APLICACION AL
PERSONAL LABORAL DE LA U.L.P.G.C**

José L. Quesada González

Carmen R. Suárez Moreno

Universidad de Las Palmas de G.C.

INTRODUCCION:

Con el presente trabajo intentamos analizar la influencia que puede tener sobre el comportamiento del personal laboral de la Universidad el uso de nuevas tecnologías relacionadas con los sistemas de información. Pretendemos conocer la respuesta emocional de estos trabajadores cuando utilizan dichos sistemas para gestionar las distintas tareas que tienen asignadas.

En este estudio analizamos la incidencia que tiene el uso de los ordenadores sobre una serie de variables de carácter interno propias del individuo y sobre otras variables externas relacionadas con el lugar de trabajo. A través del mismo, pretendemos dar una orientación real del problema, haciendo una referencia a las acciones correctivas derivadas del proceso de control, que se pueden llevar a cabo para incrementar el nivel de productividad de los trabajadores que desempeñan tareas de carácter administrativo en este tipo de organización empresarial.

Actualmente los cambios tecnológicos evolucionan de forma muy rápida y la Universidad como cualquier otra organización no puede abstraerse a ellos si quiere mejorar la calidad de los servicios que presta a la Sociedad e incrementar su eficiencia.

EL ESTRES LABORAL Y LA IMPLANTACION DE NUEVAS TECNOLOGIAS.

El estrés es un estado psicológico referido a una situación que genera estímulos que producen malestar en las personas. Este malestar puede ser consciente o inconsciente. Cuando es consciente y la persona percibe su estado se denomina ansiedad y si es inconsciente y la persona experimenta una sensación de intranquilidad se denomina tensión. El estrés suele tener

consecuencias a nivel personal y organizacional. A nivel personal, puede afectar física y psicológicamente a las personas y a nivel colectivo puede incidir en la productividad de la organización.

En cuanto a las causas que producen estrés, podemos considerar las relacionadas con los factores personales y con los organizacionales:

a) Factores personales.

Existen más personas propensas a sufrir más estrés que otras según el tipo de personalidad. Desde este punto de vista, recientes investigaciones consideran dos tipos de personalidades (A y B), que pueden tener un grado de respuesta diferente ante factores estresantes. Los individuos con personalidad tipo A suelen ser más impacientes, son más competitivos y agresivos y se esfuerzan más por alcanzar un logro, estableciéndose asimismo un mayor compromiso con el trabajo que realizan, que los de tipo B. Esto provoca que los de tipo A estén más sometidos a factores estresantes que los del tipo B.

b) Factores organizacionales.

El grado de responsabilidad asumida puede generar en una persona una situación de estrés. Esta situación surge del reconocimiento por parte del individuo del impacto que determinadas acciones llevadas a cabo por éste pueden tener sobre otras personas.

El clima laboral derivado de las condiciones de trabajo juegan un importante papel en relación a la cantidad de estrés que experimenta un trabajador. La ausencia de situaciones agradables, de recompensas, la carga excesiva de trabajo, etc., se asocian con un incremento del nivel de estrés.

Según Vecchio (1991) existe un factor denominado conflicto de rol que aumenta el nivel de estrés y que surge de las presiones que sufre una persona en función del rol particular que desempeña en la organización cuando se le demanda más trabajo del que puede realizar en un tiempo dado. En este sentido, se considera que el grado de satisfacción laboral se reduce como consecuencia de un incremento del conflicto de rol.

Otro aspecto a considerar como causa de estrés es el que se relaciona con el concepto de ambigüedad del rol que se refiere a la ausencia de claridad en el subordinado en cuanto a la manera de llevar a cabo las tareas que le son asignadas por sus superiores. Al igual que en el conflicto de

rol, la disminución del grado de satisfacción laboral es el resultado de un incremento en la ambigüedad de rol.

Por otro lado, en cuanto a la ansiedad, podemos definirla como aquella reacción emotiva que puede aparecer en las personas cuando tienen que realizar tareas que implican una adaptación a nuevos métodos de trabajo.

Spielberger (1972) considera los siguientes aspectos relacionados con la ansiedad: 1) Las situaciones consideradas por el individuo como amenazantes evocan estado de ansiedad, 2) La intensidad de la reacción emotiva es proporcional a la cantidad de amenaza que la situación provoca en el individuo, 3) La duración de un estado de ansiedad dependerá de la forma en que interprete el individuo la situación amenazante, 4) Las personas susceptibles a elevados niveles de ansiedad perciben las situaciones que supongan fracasos o lesionen su autoestima como más amenazantes que aquellas otras que posean bajo nivel de ansiedad.

Una de las causas que provoca fobia hacia los ordenadores es la falta de control del usuario frente a la máquina (Fariña y Arce, 1993). En muchas ocasiones cuando no se poseen suficientes conocimientos se produce una negativa al uso de la tecnología porque se teme poner de manifiesto dicha falta de control lo cual implica un rechazo al desempeño de la tarea asignada debido a la carencia de las aptitudes necesarias. En este caso la autoestima personal puede actuar como variable que disminuya el grado de ansiedad.

En cuanto a las variables que se relacionan con la ansiedad hacia los ordenadores podemos considerar las siguientes: sexo, edad, nivel de conocimiento, nivel de experiencia.

Westlander (1988) afirma, que generalmente las mujeres no tienen ningún interés en el aprendizaje de nuevas tecnologías relacionadas con sistemas de información ya que éstos exigen dominar un lenguaje muy abstracto. Ello explicaría el porque el sexo femenino padece mayor ansiedad hacia los ordenadores en los estudios realizados.

En cuanto a la edad existe una creencia compartida de que las personas mayores son reacias a los cambios. Todo esto puede estar provocando mayor ansiedad frente a los ordenadores en este tipo de personas. Loid y Gressard (1984) no encontraron correlación significativa entre la variable ansiedad y edad. Weinberger y Enghish (1983) obtuvieron correlaciones muy pequeñas.

La otra variable que se relaciona con la ansiedad es el grado de conocimiento que deriva de un aprendizaje. Muchos consideran que los ordenadores por su propia naturaleza afectan de forma negativa a las personas que no poseen ciertas nociones relacionadas con ellos. En este sentido, una

formación adecuada sobre el manejo del software tiende a generar actitudes más positivas hacia los sistemas informáticos.

En cuanto a la experiencia se puede afirmar que a medida que el sujeto vaya teniendo más experiencia con el ordenador su actitud hacia él será cada vez más favorable y el grado de ansiedad disminuirá de forma progresiva.

INFLUENCIA DE LA MOTIVACION DE LOGRO, AUTOESTIMA Y AUTOEFICACIA EN LA INTERACCION USUARIO-SISTEMA DE INFORMACION

En la Teoría de la Atribución, se hace referencia a la motivación de logro entendiendo ésta como un deseo de hacer las cosas bien, aspirando a alcanzar el objetivo en una situación de competitividad. En este sentido, las personas con altos niveles de motivación de logro encuentran la recompensa a través del éxito alcanzado en la realización de lo que hacen y tienden a atribuir este éxito a factores internos (habilidades o esfuerzos), en mayor medida que las personas con baja motivación de logro que tienden a atribuirlo a factores externos relacionados con la suerte o el azar.

Podemos decir que existen dos variables motivacionales que inciden en la ansiedad hacia los ordenadores: la motivación de logro y la autoestima.

Fariña y otros (1992) argumentan que las personas que puntuen alto en cuanto a motivaciones de logro tendrán: a) una actitud más positiva hacia los ordenadores; y b) menor ansiedad hacia ellos.

Harrington (1988) ha sido el primer autor en relacionar la variable motivacional autoestima con la ansiedad hacia los ordenadores, y ha comprobado que estas variables mantienen una fuerte correlación.

Relacionado también con la motivación, en la teoría de la autoeficacia (Bandura, 1982) se considera que en una situación conflictiva, las personas que dudan de sus habilidades tienden a abandonarlas, mientras que las que se muestran confiadas en sus destrezas intentarán resolverla. La autoeficacia percibida se relaciona con las creencias de los individuos sobre sus capacidades para poder ejercer control sobre aquellos sucesos que pueden afectar al desarrollo de sus actividades en el ámbito laboral. Y en este sentido, niveles más altos de percepción de autoeficacia producen logros mayores respecto al rendimiento. Cuando un usuario tiene una alta autoeficacia percibida

relacionada con el control de lo que pueda acontecer, el efecto de la ansiedad es menor.

ESTRATEGIA DE VALORACION Y CONTROL DE LA CONDUCTA DEL USUARIO DE UN SISTEMA DE INFORMACION DIRIGIDA A INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y SATISFACCION LABORAL

Según Peña (1990) la satisfacción laboral es el factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo por diferentes causas.

Chalikoff y Kochan (1989) descubrieron que el grado de satisfacción con los ordenadores incide, y de forma positiva, sobre la motivación laboral. Señalan, además, que la forma en que se utilicen los ordenadores tiene efectos significativos sobre las actitudes y conductas de los empleados, por lo que los directivos deberían manejar estándares de valoración de ejecución y establecer mecanismos de supervisión y control en relación a los mismos. Así, se podrá eliminar o minimizar los efectos negativos que provocan los ordenadores. En este sentido, consideramos importante que la empresa observe las actitudes de los empleados hacia los sistemas informáticos, ya que con ello se conseguirá incrementar la productividad laboral.

Existen una serie de factores relacionados con los sistemas de información que podrían incidir en la actitud de la persona hacia los mismos, tales como:

- su facilidad de acceso y manejo.
- la utilidad del software.
- los resultados que se pueden obtener.
- las características técnicas.

Por tanto, es importante de cara a la implantación eficaz de sistemas de información en la empresa el que se tengan en cuenta aquellos aspectos que más se relacionen con la satisfacción laboral de los trabajadores.

Mumford (1981) descubrió altas correlaciones entre satisfacción laboral y tecnologías informáticas, sobre todo en aquellas organizaciones que habían diseñado los sistemas pensando no sólo en cuestiones técnicas sino también en aquellas otras que se relacionaban con las características personales de los usuarios que iban a utilizarlas.

Realizada una encuesta y analizado posteriormente los resultados de la misma que hemos

recogido en las tablas cruzadas 1 y 2 del anexo (representadas gráficamente en las ilustraciones de dicho anexo) que contienen los valores medios de las variables y sus porcentajes de frecuencia podemos decir lo siguiente: 1) existe un porcentaje elevado de personas que utilizan habitualmente el ordenador como instrumento de trabajo (un 95,7%); 2) que un 43,5% de los encuestados manifiesta haber recibido alguna formación sobre el manejo del software en la empresa, frente a un 37% que dice haber recibido poca. La mayor contribución en relación a los que contestan de esta forma se encuentra en los grupos de edades comprendidos entre 25-35 años (50%) y entre 45-55 años (50%). Consideramos por tanto, dado los resultados, que la empresa no ofrece suficiente formación lo cual puede incidir negativamente en el grado de ansiedad y de motivación de los usuarios de ordenadores.

En cuanto a las relaciones cruzadas entre variables, observamos lo siguiente: 1) en la relación Sexo-Influencia (Ilustr. 1), vemos que las mujeres consideran más que los hombres que el sistema informático ejerce mucha influencia en el modo o método de trabajar (el 42,6% frente al 34,2 respectivamente); 2) la segunda relación estudiada pertenece a la Edad-Grado de ansiedad (Ilustr. 2), donde se observa que, la población entre 36 y 45 años sienten mucha ansiedad (62%) al trabajar con el ordenador frente a un 20% de la misma población que no siente ninguna ansiedad. Por otra parte, la población entre 18 y 35 años opina en un 27,3% sentir mucha ansiedad frente a un 33,3% de la misma población que manifiesta no sentir ansiedad; 3) la tercera relación de variables estudiada es la que pertenece a Edad-Descarga laboral (Ilustr. 3). En esta interrelación vemos que un grupo mayoritario de personas comprendidos entre 18 y 35 años y 36 y 45 años (68,2% y 60% respectivamente) opinan que el ordenador produce mucha descarga de trabajo; 4) en la relación Ansiedad-Nivel de experiencia (ilustr. 4), observamos que los usuarios que tienen muy alta experiencia en ordenadores no sienten ninguna ansiedad (29,2%). Las personas con una mediana experiencia tienen poca (50%) o alguna (38,5) ansiedad. Sin embargo, aquellas personas que no tienen ninguna experiencia, tienen mucha (87%) o bastante (41,7%) ansiedad; 5) la siguiente relación sería Ansiedad-Grado de motivación (Ilustr. 5). Podemos decir que la población que opina no haber sentido nunca o casi nunca motivación para trabajar con el ordenador el 91,3% dijo sentir mucha o bastante ansiedad frente al 8,3% de la misma población que no sentía ninguna ansiedad. En cuanto al grupo poblacional que manifestó sentir a veces o casi siempre motivación, éste sintió poca o alguna ansiedad (60%). El grupo de población que dijo sentir siempre motivación no sentía ninguna ansiedad (41,7). En este mismo grupo, ninguna persona dijo sentir mucha o

bastante ansiedad (0%) y sólo el 25% dijo sentir alguna o poca ansiedad; 6) la siguiente gráfica estudiada es Ansiedad-Autoestima (Ilustr. 6). En ella se constata que el grupo que tenía muy baja o baja autoestima sentía mucha o bastante ansiedad hacía los ordenadores (82,6%) frente a un 12,5% de la misma población que no sentía ninguna ansiedad. El grupo con media-alta autoestima sintió poca o alguna ansiedad (60%). El grupo de población que tenía muy alta autoestima no sintió ninguna ansiedad (33,3) frente a un 8,3% del mismo grupo que había sentido mucha o bastante ansiedad; 7) la siguiente relación es Ansiedad-Motivación de logro (Ilustr. 7). Aquellas personas que nunca o casi nunca se sentían motivadas hacía la consecución de un logro tenían mucha o bastante ansiedad (52,2%), frente a un 0% de la misma población que dijo haber sentido ninguna ansiedad. Respecto al grupo que a veces o casi siempre tenía motivación de logro, el 65% manifestó tener poca o alguna ansiedad. El grupo que siempre tenía motivación de logro no tenía ninguna ansiedad (75%); 8) por último relacionamos las variables Ansiedad-Autoeficacia (Ilustr. 8). En este gráfico observamos que aquellas personas que percibían poca autoeficacia de si mismas sentían mucha ansiedad (78,3%), frente a un 4,2% de la misma población que no sintió ninguna ansiedad. El grupo que percibía una mediana autoeficacia no sentía ninguna ansiedad 37,5%. Respecto al grupo que percibía mucha autoeficacia, un 45,8% manifestó sentir ninguna ansiedad frente a un 0% que dijo sentir mucha o bastante ansiedad.

CONCLUSIONES

Según el análisis realizado, una vez estudiado los resultados de la encuesta, hemos llegado a las siguientes consideraciones: 1) La gran mayoría de los usuarios aceptan el sistema de información de gestión de la U.L.P.G.C. pero hemos de considerar que, para que sea efectivo, se tendrían que impartir más cursos de formación en relación al manejo del software a nivel de usuario; 2) La implantación del sistema informático ha provocado una modificación en el modo de realizar las tareas administrativas, es decir, en el método de trabajo; 3) según los trabajos de investigación analizados antes de realizar nuestro estudio, observamos que los usuarios de un sistema informático tendían a rechazarlo en su mayoría cuando tienen que realizar todo tipo de tareas con el ordenador. En este sentido, considerando los resultados de la encuesta hemos visto que ésto no es del todo así, ya que un grupo significativo de trabajadores pertenecientes al P.A.S se

siente a veces o siempre motivados cuando tienen que trabajar con el ordenador; 4) como resultado también de la encuesta, vemos que las personas con baja autoeficacia, autoestima, motivación hacía el ordenador, experiencia, motivación de logro, sienten mayor ansiedad hacía los ordenadores. En este sentido, la Universidad, mediante un previo estudio, podría ofrecer a este grupo de trabajadores y con carácter preferente, cursos de formación relacionados con los programas informáticos que habitualmente utilizan en su puesto de trabajo.

BIBLIOGRAFIA:

VECCHIO, R.P., (1991): "Organizational Behavior". Ed. The Dryden Press. págs. 173-193.

SPIELBERGER, C.D., (1972): "Anxiety: Current Trends in Theory and Research". Vol. 1., Londres, Academic Press.

FARIÑA, F., y ARCE, R., (1993): "Computerization and Job Satisfaction", Sixth European Congress on Work and Organizational Psychology. Alicante.

WESTLANDER, G., y MAGNUSSON, B., (1988): "Swedish Women and New Technology". New York. The Haworth Press.

LOID, B.H., y GRESSARD, C., (1984): "The Effect of Sex, Age, and Computer Experience on Computer Attitudes" AEDS Journal and Psychological Measurement. Págs. 67-76.

WEINBERGER, S.B., y ENGLISH, J.T., (1983): "Correlates of Cyberphobia". Saint Joseph University. Filadelfia.

VROOM, V.H., (1964): "Work and Motivation". New York, Wiley.

WEINER, B., (1972): "Theories of Motivation: From Mechanism to Cognition". Chicago,

Marckham.

FARIÑA, F.; ARCE, R., y SAMPEDRO, M.J., (1992): "Autoestima, Motivo de Logro, Ansiedad hacia los Ordenadores y Satisfacción Laboral". Congreso Iberoamericano de Psicología. Madrid.

HARRINGTON, K.V. (1988): "Computer Anxiety. A Cloud on the Horizon of Technological Interventions". Organization Development Journal. Vol. 6. Págs. 51-55.

BANDURA, A., (1982): "From Thought to Action: Mechanisms in Human Agency". American Psychologist. Vol. 37. Págs. 122-147.

MUMFORD, E., (1981): "Values, Technology and Work". Londres. Martinus Nijhoff Publishers.

PEÑA, M., (1990): "La Psicología y la Empresa". Ed. Esade.

KOVACH, K.A., (1987): "What Motivates Employees? Workers and Supervisors Give Different Answers, pág. 58-65.

CHALIKOFF, J., y KOCHAN, T.A., (1989): "Computer Aided Monitoring: It's Influence on Employee Job Satisfaction and Turmover". Personnel Psychology. Vol. 42, págs 807-834.

ANEXO

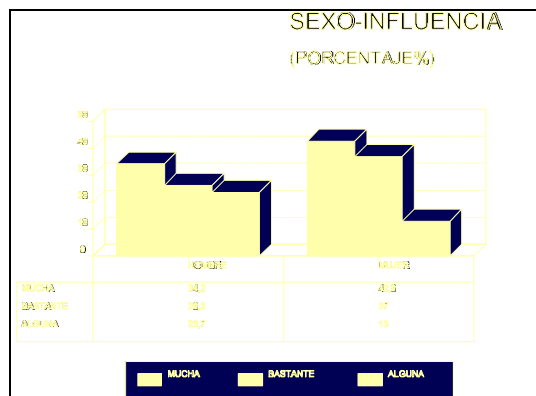


Figure 1

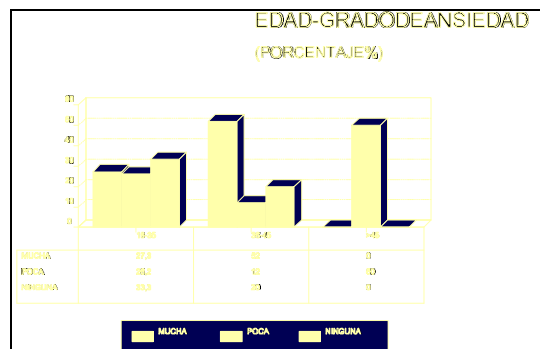


Figure 2

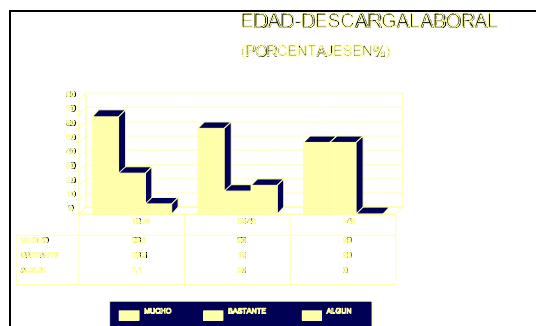


Figure 3

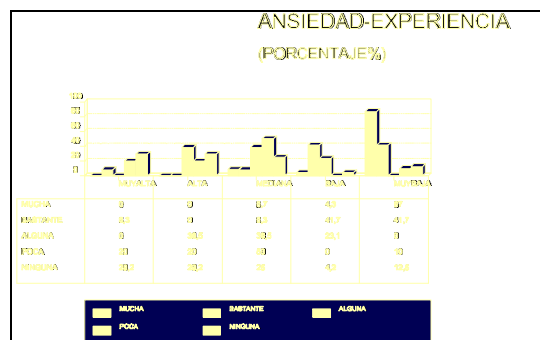


Figure 4

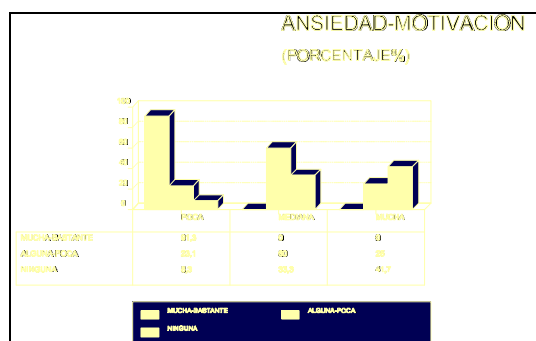


Figure 5

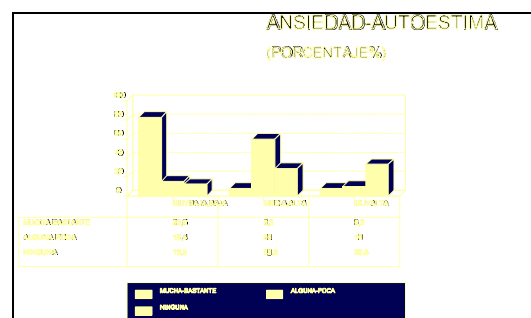


Figure 6

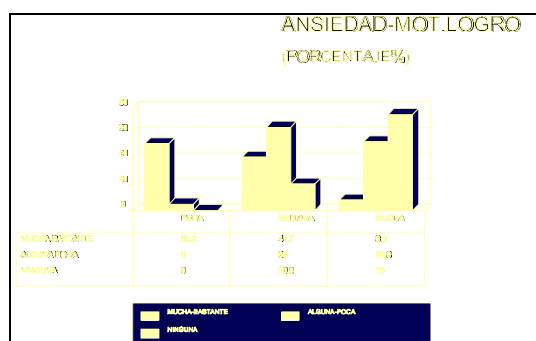


Figure 7

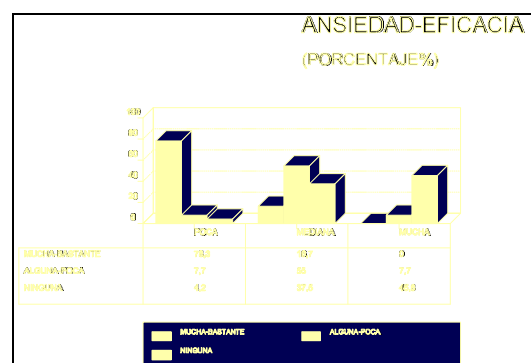


Figure 8

TABLA 1

Variable- Respuestas	Total	P3 (Grado de ansiedad)				
		Mucha	Bastante	Alguna	Poca	Ninguna
P7 (Nivel de experiencia)	13.0		8.3%		20.0	29.2
Mucha	%			38.5	%	%
Bastante	17.4	8.7%	8.3%	%	20.0	29.2
Alguna	%	4.3%	41.7	38.5	%	%
Poca	26.1	87.0	%	%	50.0	25.0
Ninguna	%	%	41.7	23.1	%	%
	10.9		%	%		4.2%
	%				10.0	12.5
	32.6				%	%
	%					
P8 (Motivación)	29.3	91.3	25.0	7.7%		8.3%
No, nunca	%	%	%	23.1		
Casi nunca						
A veces	9.8%	8.7%	33.3	%	60.0	16.7
Casi siempre	26.1		%	38.5	%	%
Siempre	%		25.0	%	15.0	33.3
	14.1		%	15.4	%	%
	%			%	25.0	41.7
	20.7		16.7	15.4	%	%
	%		%	%		
P9 (Autoestima)	32.6	82.6	50.0	15.4		12.5
No, nunca	%	%	%	%		%
Casi nunca						
A veces	9.8%	17.4	25.0	15.4	60.0	25.0
Casi siempre	27.2	%	%	%	%	%
Siempre	%		8.3%	46.2		%
	17.4		8.3%	%	10.0	29.2
	%		8.3%	15.4	%	%
	13.0			%		33.3
	%			7.7%		%
P15 (Motivación de logro)	14.1	47.8	16.7			
No, nunca	%	%	%		5.0%	
Casi nunca	17.4	52.2	25.0	30.8	10.0	4.2%
A veces	%	%	%	%	%	20.8
Casi siempre	13.0		41.7	15.4	65.0	%
Siempre	%		%	%	%	75.0
	22.8		8.3%	53.8	20.0	%
	%		8.3%	%	%	
	32.6					
	%					

P16 (Autoeficacia)	26.1 %	78.3 %	41.7 %	7.7% 7.7%		
No, nunca	12.0 %	21.7 %	33.3 %	53.8 %	55.0 %	4.2% 12.5 %
Casi nunca	25.0 %		16.7 %	23.1 %	40.0 %	37.5 %
A veces	22.8 %		8.3% 7.7%	5.0%		45.8 %
Casi siempre	14.1 %					
Siempre						
Casos	92	23	12	13	20	24

ABLA 2

Variable-Respuestas	Total	P17 (Edad)					P18 (Sexo)	
		18- 25	25- 35	35- 45	45- 55	>55	Hom bre	Muje r
P1 (Formación recibida)	43. 5%	40. 9%	50. 0%	36. 0%	50. 0%		52. 6%	37.0 %
Alguna	37. 0%	27. 3%	31. 0%	56. 0%	50. 0%		34. 2%	38.9 %
Poca								
P2 (Frecuencia de uso)	95. 7%	100 .0%	97. 6%	88. 0%	100 .0%	100 .0%	94. 7%	96.3 %
Ordenador	4.3 %		2.4 %	12. 0%			5.3 %	3.7% %
Ambos								
P3 (Grado de ansiedad)	25. 0%	27. 3%	9.5 %	52. 0%	50. %		10. 5%	35.2 %
Mucho	21. 7%	22. 7%	26. 2%	12. 0%	0%	100 .0%	26. 3%	18.5 %
Poco	26. 1%	18. 2%	33. 3%	20. 0%			34. 2%	20.4 %
Ninguno								
P4 (V. del entorno de trabajo)	62. 0%	72. 7%	57. 1%	68. 0%	100 .0%	100 .0%	60. 5%	63.0 %
Si	38. 0%	27. 3%	42. 9%	32. 0%			39. 5%	37.0 %
No								
P5 (Grado de descarga laboral)	60. 9%	68. 2%	59. 5%	60. 0%	50. 0%	100	50. 0%	68.5 %
Mucho								

Bastante Algún	25. 0% 9.8 %	22. 7% 4.5 %	28. 6% 7.1 %	16. 0% 20. 0%	50. 0%	.0%	36. 8% 7.9 %	16.7 % 11.1 %
P6 (V. del método de trabajo) Mucho Bastante Algún	39. 1% 32. 6% 17. 4%	40. 9% 31. 8% 13. 6%	40. 5% 28. 6% 19. 0%	36. 0% 40. 0% 20. 0%	50. 0%	100 .0%	34. 2% 26. 3% 23. 7%	42.6 % 37.0 % 13.0 %
P7 (Nivel de experiencia) Bastante Alguna Ninguna	17. 4% 26. 1% 32. 6%	9.1 % 22. 7% 40. 9%	26. 2% 23. 8% 19. 0%	12. 0% 24. 0% 52. 0%	100 .0%	100 .0%	28. 9% 21. 1% 23. 7%	9.3%
P8 (Motivación) Nunca A veces Siempre	29. 3% 26. 1% 20. 7%	40. 9% 18. 2% 18. 2%	11. 9% 40. 5% 26. 2%	52. 0% 4.0 % 16. 0%	100 .0%		15. 8% 21. 1% 36. 8%	38.9 % 29.6 % 9.3%
P9 (Autoestima) No, nunca A veces	32. 6% 27. 2%	45. 5% 18. 2%	14. 3% 38. 1%	52. 0% 12. 0%	100 .0%	100 .0%	18. 4% 34. 2%	42.6 % 22.2 %
P10 (Nivel de satisfacción) Mucho Bastante Algo	27. 2% 37. 0% 21. 7%	27. 3% 36. 4% 27. 3%	33. 3% 45. 2% 11. 9%	16. 0% 20. 0% 36. 0%	50. 0% 50. 0%	100 .0%	23. 7% 44. 7% 26. 3%	29.6 % 31.5 % 18.5 %
P11 (Facilidad acceso y manejo) Mucha	60. 9%	59. 1%	64. 3%	60. 0%	50. 0%		65. 8%	57.4 %
P12 (Nivel utilidad programas) Mucho	59. 8%	59. 1%	71. 4%	40. 0%	50. 0%	100 .0%	68. 4%	53.7 %
P13 (Influencia características) Mucha	40. 2%	40. 9%	50. 0%	24. 0%	50. 0%		42. 1%	38.9 %
P14 (influencia Rdos obtenidos)	56.	59.	64.	40.	50.	100	57.	55.6

Mucha	5%	1%	3%	0%	0%	.0%	9%	%
P15 (Motivación de logro)	17.	4.5	9.5	44.			13.	20.4
Casi nunca	4%	%	%	0%	100		2%	%
Casi siempre	22.	13.	28.	12.	.0%	100	23.	22.2
Siempre	8%	6%	6%	0%		.0%	7%	%
	32.	27.	45.	20.			47.	22.2
	6%	3%	2%	0%			4%	%
P16 (Autoeficacia)								
No, nunca	26.	31.	16.	40.			15.	33.3
A veces	1%	8%	7%	0%	100		8%	%
Casi siempre	25.	27.	31.	8.0	.0%		21.	27.8
Siempre	0%	3%	0%	%			1%	%
	22.	22.	26.	20.			26.	20.4
	8%	7%	2%	0%			3%	%
	14.	9.1	19.	12.			26.	5.6%
	1%	%	0%	0%			3%	
Casos	92	22	42	25	2	1	38	54