

Empatía y motivación en caficultores del departamento del Tolima

Juan Camilo López Ávila, Laura Sofía Espinosa Paredes y María Paula Acosta Andrade

Dirigido por Juan José Torrente Rocha

Semillero de Investigación DOING - Desarrollo Organizacional, Innovación y Gestión, Programa de Psicología, Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales, Universidad de Ibagué, Colombia, 2019.

Proyecto de investigación

Resumen

El objetivo de la siguiente investigación es Identificar los tipos de motivadores y empatía que tienen los caficultores del Tolima como variables psicosociales que fundamentan el trabajo colaborativo. Esta investigación es de tipo cuantitativa a partir de un estudio descriptivo. El diseño es no experimental - transversal con una muestra 63 caficultores del departamento del Tolima. De los municipios de Ibagué, Planadas y Rovira, empleando el test EM-1 y la prueba TECA-O. Los resultados principales fueron la validación de la prueba EM-1 y confiabilidad según alfa de Cronbach (0,712) una mayor frecuencia en la presencia de las dimensiones de Motivación de afiliación y en cuanto a la Empatía, de alegría empática. La prueba TECA-O obtuvo un alfa de Cronbach (0,763) con una validez aceptable. La población se encontraba en zona rural lo cual, dificultó el desplazamiento para contactar a la muestra. Esta investigación tiene un valor agregado ya que permitió identificar los tipos de motivadores y empatía presentes en los caficultores y a su vez, rectificar que la problemática planteada se encuentra presente en dicha muestra.

Palabras clave: Motivación, empatía, tipos de motivadores y tipos de empatía.

Introducción

La dificultad para establecer un objetivo en común permanece como uno de los mayores problemas que enfrentan las organizaciones de hoy, identificar y diferenciar superficialmente las motivaciones disminuye la entrega de incentivos que satisfagan las necesidades individuales y sigan con el rumbo de la organización, esto a su vez, puede provocar un

desinterés en las relaciones de trabajo, además de generar fallas en la empatía, la cual se puede usar como un optimizador para mejorar el desempeño entre los trabajadores.

Considerando que los empleados motivados son esenciales para el éxito de una organización, se ha elegido la teoría de las necesidades de McClelland, que resume tres aspectos esenciales de acuerdo a características personales que interfieren en el actuar del ser humano y en su dinámica de trabajo. Por otro lado, se ve como una prioridad el indagar en la zona rural y aumentar la información recursiva que relacione la psicología de la industria y las organizaciones en Colombia con la realidad de la zona rural.

Desde el punto de vista psicológico, las motivaciones son el conjunto de factores que impulsan el comportamiento de los seres humanos hacia la consecución de un objeto. Además, la motivación se basa en la combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que inciden en la forma de comportarse un organismo o realizar una actividad determinada aplicando una serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares (Vida y García, 2009). Es así, como el motivo es el restablecimiento, por un indicio, de un cambio de una situación afectiva (Perilla, 1998), es decir que toda conducta que se encuentre influenciada por motivos que involucra el pensar, sentir o actuar para alcanzar un fin son aprendidos.

McClelland citado por García (2012), define motivador a aquella necesidad o necesidades que van a determinar la forma de comportarse de una persona, es por esto que el individuo adquiere experiencias las cuales permiten tener nuevas perspectivas del medio y adoptarlas en la teoría de las necesidades secundarias. Dichas necesidades están fundamentadas en el logro, en la afiliación y en el poder teniendo diferencias entre sí. (McClelland 1961). Por su parte, Robbins y Coulter (2014) proponen las necesidades como un producto del aprendizaje atribuidos a su investigación en el modelo de tres necesidades de McClelland.

Esta teoría dispone que muchas de las necesidades de los individuos se aprenden o se adquieren en su interacción con el medio, tanto a nivel social como cultural (García, 2012). Las personas que satisfacen una necesidad al alcanzar un objetivo de manera simultánea, adquieren una motivación que les impulsa a desarrollar o replicar una conducta aprendida, de acuerdo al desarrollo de las etapas del ser humano dentro de su ambiente social y cultural, lo que varía la necesidad que deseamos satisfacer (Huerta, 2016).

McClelland y Steele (1972) definieron los factores de motivación de la siguiente manera: Logró: deseo de hacerlo mejor que otras personas o más eficazmente, resolver problemas y dominar tareas difíciles. Poder: el deseo de controlar a otras personas, de influir en su comportamiento o de ser responsable de otras personas y de su trabajo. Afiliación: Un deseo de establecer y mantener relaciones cercanas con otras personas. Es importante destacar que estas necesidades se manifiestan en diversos grados, los perfiles integrales de motivación de los gerentes se dan a partir de la unión de los tres tipos de motivación y estos, son el resultado de experiencias individuales a lo largo de la vida (Aarum, 2018).

El individuo que posee motivación por el logro, desea hacer las cosas por y para sí mismo, es decir, se centra en mejoras personales (Aarum, 2018). Así mismo, es considerado por McClelland como una de las bases psicológicas más importantes del espíritu empresarial y progreso económico de las sociedades (McClelland, 1961). También argumentó que la necesidad de afiliación comprometería la capacidad del líder o gerente para tomar decisiones objetivas y afectivas sobre los demás, y como consecuencia se daría el favoritismo y la corrupción, por lo tanto no sería un buen administrador (McClelland citado por Aktas.N, Bodt.E, Roll. R, 2009; McClelland y Burnham, 1976). La motivación de poder, basada en los atributos personales y de posición de jerarquías, se constituye en la capacidad para influir en

las demás personas, moldeando a estos para alcanzar una meta (García, 2009; Hernández, Espinosa y Aguilar, 2015).

Además de la motivación, otra variable que explica el funcionamiento en las organizaciones es la empatía y de acuerdo a Bernhardt y Singer (2012) es importante para una interacción social exitosa ya que facilita el reconocimiento del actuar y sentir de los demás. Incluso, es uno de los constructos más relevantes entorno al estudio del ser humano, ha sido pensado, hablado y escrito por teóricos relevantes del pensamiento humano (Mackes et al, 2018) ya que, cuentan con factores evolutivos, morales, y afectivos en cuanto a la interacción de los sujetos, que son significativos a la hora de desarrollarse en un entorno de manera grupal e individual (Olmedo y Montes, 2009).

Waal (2011), define empatía como un contagio emocional, donde el ser humano imita cualquier expresión de acuerdo a su ambiente, percepción y atención de manera innata, casi como un instinto que a partir de comportamientos como el altruismo o sentimientos de compasión permite darse un proceso cognitivo que se puede presentar desde la infancia y acrecentarse o por el contrario disminuir de acuerdo al entendimiento o identificación con el otro, por tal motivo se cree que es más frecuente en familiares o amigos (Milito, 2015).

Aun así, estamos ante un constructo que no resulta fácil de conceptualizar ya que, en relación con las bases neurológicas se puede visualizar principalmente desde dos ejes: EA (empatía afectiva) y EC (empatía cognitiva), los cuales desprenden diferentes factores como: cognitivos (identificar y comprender los sentimientos del otro), emocionales (experimentar y compartir sentimientos), morales (motivación interior a practicar la empatía) y relacionales (respuesta comunicativa de comprensión) (Grau et al. 2017; López, Filippetti, & Richaud, &2014).

Desde una aproximación biológica, como primer paso para que el individuo se aproxime a los estados emocionales del otro siendo parte de la cognición social, las neuronas espejo hacen relación a los procesos afectivos que dan origen en el cerebro enviando señales al sistema límbico a través de la ínsula, permitiendo sentir la emoción que vemos, así pues, estas tienen el papel de efectuar una imitación interna o simulación de la expresión facial observada, (Romero, 2015).

Así mismo, se reconoce como una emoción moral la cual, está considerada como una respuesta afectiva que hace posible la comprensión de la condición o estado emocional de otra persona (Yáñez et al, 2006; Moreno, García, Blázquez, Guerrero, & Godoy, 2018). Para Blanc, Boada, Garrosa y Moreno (2010), es un atributo predominantemente cognitivo (no solo emocional) que involucra un entendimiento (no solo sentimiento) de las experiencias, inquietudes y perspectivas del paciente, combinado con una capacidad de comunicar dicho entendimiento sabiendo que ambos componentes (cognición y emoción) no son completamente independientes.

Según Decety y Jackson (2004) la empatía se encuentra conformada por cuatro componentes: la correspondencia afectiva (reacciones automáticas basadas en la observación del estado del otro), la toma de perspectiva permitiendo imaginar la experiencia del otro, la autoconciencia afectiva (habilidad para identificar la experiencia propia y diferenciarla de la ajena) y la regulación empática (capacidad de regular la intensidad de las vivencias afectivas sin sentirse afectado por esta).

Además, permite que las personas ayuden a otros y eviten lastimarlos pero especialmente, ocurre cuando la disposición del sujeto es altruista. Por otra parte, está orientada hacia la solución de manera positiva de problemas, el bienestar y la capacidad de beneficiar a las

personas, conllevando a la generación de la confianza puesto que representa una intención para tomar un riesgo en una relación, es decir, la voluntad o deseo de comprometerse a tomar un riesgo en quien se va a confiar como un elemento social significativo (Yáñez et al, 2006; Díaz, Salas, Bracho & Ocaranza, 2015).

Estos dos ejes cuentan con cuatro dimensiones (dos para cada uno), en EA: Adopción de perspectivas, siendo la capacidad intelectual o imaginativa de las personas de ponerse en el lugar de otra persona; Comprensión emocional como la capacidad de reconocer y comprender los estados emocionales, las intenciones y las impresiones de los otros. Y en EC se encuentra: Estrés empático como la capacidad de compartir las emociones negativas de otra persona con la misma intensidad, sintiendo emocionalmente afectado por lo que le sucede al compañero; Alegría empática, la capacidad de compartir las emociones positivas de otra persona, por ejemplo un ascenso para un compañero debería generar felicidad y orgullo, si se posee una alegría empática buena (López, Fernández y Abad, 2008).

Estado del arte

Hernández, Espinoza y Aguilar en 2015 realizaron una investigación con el fin de describir cuales son las características de los motivadores según McClelland en la industria maquiladora de Ciudad Juárez, encontrando significancia en los cambios de las motivaciones en el trabajo y los valores organizacionales, como la oportunidad para crecer profesionalmente de acuerdo a cada generación: Baby boomers, la generación X y Y. De acuerdo a la aplicación de dos auto cuestionarios con una confiabilidad de acuerdo al alfa de Cronbach arriba de $R = >0.70$, encontrando que los motivadores funcionan de manera gradual y demostrando la importancia que dan cada una de las generaciones de empleados que trabajan actualmente en las empresas, que modifican con el tiempo el desempeño y rendimiento de sus empleados, junto a la consecución de metas y objetivos organizacionales.

Por su parte, Robbins y Coulter (2014) de acuerdo a sus investigaciones encontraron que los símbolos y recompensas de éxito motivan principalmente a quienes poseen un alto grado de motivación de afiliación permitiendo mantener o recuperar relaciones afectivas con los demás.

Galván (2008) propone utilizar los motivadores de McClelland con el propósito de evaluar las estrategias que tienen mayor efectividad dentro del proceso de aprendizaje, para entender cómo se involucra las personas en el proceso de aprendizaje en el ámbito académico, y encontrar cuando se siente motivado con la tarea en el marco de la docencia y se debe tomar conciencia de los determinantes del comportamiento, como la cognición influye en la toma de decisiones, el manejo de sus competencias orientados a su personalidad y responder a una misión para que la organización genere una cultura de excelencia.

En relación al funcionamiento de los motivadores se descubrió que los trabajadores sobresalientes presentan habilidades sociales y de autorregulación, estructurando estas habilidades en las emociones positivas que comprende efectos deseables dirigidos a la tarea, se influyen entre sí y cooperan con los demás, esto con el fin de obtener mejoras en el trabajo (Garrosa, et al. 2010).

Trabajos de McClelland y asociados citados por Aarum en 2018, reconocen que los líderes efectivos tienen una gran necesidad de poder de manera socialmente positiva ya que benefician a otros y a la organización sin contribuir especialmente a las necesidades individuales. Por esta razón, la necesidad de poder es más fuerte que la necesidad de logro y afiliación con el fin de determinar un perfil de motivación efectivo.

En Bucaramanga en el año 2011, Álvarez (2012) desarrolló el instrumento denominado Escala de Motivación EM-1 basándose en el modelo de McClelland de escala Likert con 5

opciones de respuesta siendo 1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo, con el fin de evaluar las cuatro subescala de motivación: Poder, Logro, Afiliación y Reconocimiento.

Por otra parte, un estudio realizado por, Oros y Fontana (2015), demostró que la empatía junto con las emociones positivas, tienen una gran relación con las habilidades sociales en niños, ya que a partir de una investigación del análisis de los factores que propician el desarrollo de habilidades sociales en la niñez, obtuvo como resultado que la empatía como las emociones positivas son importantes precursores de las HHSS adecuadas en la niñez. Los niños empáticos, especialmente aquellos que manifiestan respuestas afectivas apropiadas, buena autoconciencia emocional y alta regulación empática, tienen una probabilidad mayor de poner en marcha HHSS adecuadas.

Según Navarro, López y Climent (2018), existe una relación entre el compromiso y la empatía como en sus factores emocionales y cognitivos, es decir, quienes tengan la capacidad de adoptar la perspectiva de alguien más, tienen la capacidad de entregarse a una tarea con total concentración. Dicha capacidad empática aumenta el estado de concentración y compromiso, por lo tanto, mejora la toma de decisiones al volver al individuo más objetivo tomando la opinión de los otros, permitiendo el adoptar la posición o el punto de vista de alguien más.

El test de Empatía Cognitiva y Afectiva (TECA) creado por López, Fernández y Abad en 2008, es un instrumento que permite evaluar la empatía formado por 33 elemento y proporcionando información de componentes cognitivos de la empatía (Adopción de perspectivas y Comprensión emocional) como los afectivos (estrés empático y alegría empática). Este instrumento está diseñado para usarse en adultos, fue creado originalmente en español y tiene una fiabilidad de 0,086 según el Alfa de Cronbach y su validez es de 0,77 lo que indica que tiene una estabilidad psicométrica.

Con el fin de dar una apreciación de la capacidad empática desde un contexto organizacional, Arias, Malaver y López (2018), adaptaron el TECA para ser aplicado en ámbitos organizacionales como TECA-O compuesto por 26 ítems y con calificación tipo Likert de 0 a 5.

Planteamiento del problema

El sector cafetero en el Tolima se ha visto afectado por la industrialización, y el monopolio implícito en el modelo de desarrollo capitalista. Esta situación ha contribuido a incrementar problemas como el conflicto, la desigualdad y pobreza, aumentando la vulnerabilidad, afectando directamente a esta población y disminuyendo las oportunidades de desarrollo, evidenciadas en la desconexión y dificultad para ingresar a oportunidades de educación superior o el mercado laboral. Actualmente, las políticas agrarias aplicadas se sustentan en una institucionalidad precaria, deteriorada en las dos últimas décadas, y orientada más en función de los intereses de los grupos de poder en el sector rural, que de las necesidades de los pobladores más vulnerables y necesitados (PNUD, 2011).

Según los datos obtenidos por el Censo Nacional Agropecuario (CNA, 2014). Realizado por el DANE, de los 719.522 productores mayores de 15 años que habitan la zona rural dispersa del país, el 82,5% (593.649) reconoce saber escribir y leer con nivel superior, variando entre hombres y mujeres. Sin embargo, la búsqueda de una educación superior provee la movilidad de la población rural a urbana. Esta falta de estabilidad hace muy difícil la aplicación de modelos en el plano organizacional, en especial el trabajo cooperativo y asociativo, basados en variables como la empatía y la motivación, la investigación pretende usar estas variables para describir a la población caficultora y aumentar el interés en la caficultura y el optimismo frente a la calidad de vida de los caficultores.

Además, en el sector cafetero, hay una falta de formación empresarial con jóvenes, hijos o nietos de estos productores, según Rivera y Rubiano, (2014), los jóvenes no cuentan con un apoyo escolar o académico que les produzca interés en el sector caficultor, por lo tanto, las fincas cafeteras no presentan relevos generacionales y la población activa relacionada a los trabajadores rurales envejece con mayor rapidez, esto dificulta dicha sustitución, ya que las opciones de modernización o éxito económico actual que encuentran los jóvenes se basan principalmente en una migración a la ciudad, ya que allí encontrarán un mejor futuro a comparación del que visualizan dentro de las fincas cafeteras.

Justificación

Con esta investigación se pretende generar un avance en el estudio de la motivación y la empatía en municipios del departamento del Tolima para fortalecer el interés de los jóvenes en la caficultura, con el propósito de garantizar el relevo generacional, la sostenibilidad de la producción y el bienestar social del gremio. Siendo la Universidad de Ibagué, pionera en investigación en este sector, al fomentar la visión y el conocimiento acerca de la profesión caficultora mediante el análisis, evaluación, y estudio de indicadores psicosociales de la población cafetera en el área organizacional, obteniendo datos objetivos que hace pertinente la integración con la comunidad junto a procesos de innovación, gracias a su compromiso con el desarrollo regional.

La investigación es útil ya que permite identificar el nivel de empatía y tipo de motivador como variables psicosociales que fundamentan el tábano colaborativo en la caficultura, tomando estas variables como fortaleza que refuerce el interés de la población juvenil e impulse el emprendimiento caficultor.

De acuerdo a lo anterior surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué tipo de motivadores y nivel de empatía como variables psicosociales que fundamentan el trabajo colaborativo presentan los caficultores del departamento del Tolima?

El objetivo principal de esta investigación es Identificar los tipos de motivadores y empatía que tienen los caficultores del Tolima como variables psicosociales que fundamentan el trabajo colaborativo. Como objetivos específicos se pretende:

1. Validar las pruebas EM-1 que evalúa motivación y TECA-O que estudia la empatía en los tres municipios que hacen parte del departamento del Tolima.
2. Identificar el tipo de motivador de una muestra caficultora y tipos de empatía presente en los caficultores de los municipios del Tolima.
3. Analizar los datos obtenidos a partir de la base de datos SPSS.

Método

Tipo de estudio y diseño

Esta investigación se realizó a partir de una metodología cuantitativa y un estudio descriptivo que pretende especificar los perfiles de trabajadores y líderes caficultores, con el fin de recoger información de manera independiente sobre motivación y empatía en lo que fue marzo y abril de 2019 de una muestra de la región del Tolima. Por lo tanto, esta investigación contó con una sola aplicación, de corte transversal y análisis de los resultados obtenidos con un límite temporal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Igualmente, su diseño es no experimental, gracias a que ésta variable no ha sido estudiada en la población cafetera, además, es instrumental porque es un estudio encaminado al desarrollo de pruebas y aparatos, incluyendo tanto el diseño como la adaptación de los

mismos. Se aplicó un análisis factorial mediante rotación varimax y un análisis correlacional en cuanto al género y la edad entre otros factores sociodemográficos (Montero y León, 2002).

Población

El departamento del Tolima es el tercer productor de café del país, con una participación del 12.8% en la producción nacional. De acuerdo con la Federación Nacional de Cafeteros (FNC) en 2017, el café es el cultivo que mejor representa al Tolima en toda su dimensión geográfica y cultural, pues de manera simultánea el grano se produce en 38 municipios de los 47 que tiene el departamento. A 2018 habían 61.674 miembros del comité departamental de cafeteros (Wilson Espinosa, líder departamental de extensión rural del comité departamental de cafeteros del departamento del Tolima) de ese número el 32% son del género femenino y el 68% son del género masculino y de ese total se selecciona. Caficultores inscritos en el sistema de información cafetera (SICA) y de ese, el 7% son menores de 20 años, el 65% están entre 20 y 60 años y el 28% son mayores de 60. En el Tolima hay 28 comités municipales y 336 líderes gremiales (Federación de caficultores del Tolima, 2018).

Muestra

Se optó por una muestra no probabilística donde se cumplieron los siguientes criterios de selección de la población (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), es decir, caficultores que cuenten con cédula y pertenezcan a una asociación de producción cafetera o algún comité municipal del departamento del Tolima. Esta investigación contó con la participación de 63 caficultores específicamente en tres municipios del departamento del Tolima. En Rovira el 48%, Planadas el 30% e Ibagué un 22%.

Instrumentos

La Escala de Motivaciones (EM-1) basado en el modelo de McClelland evalúa sus modelos de necesidades a partir de una subescala de 4 dimensiones arrojando una

confiabilidad Alfa de Cronbach (0,87) alta permitiendo al instrumento ser utilizado en investigaciones desde una mirada conceptual del modelo de McClelland. Para nuestra investigación se utilizaron tres dimensiones. La dimensión de Logro (21), Poder (4) y Afiliación (12) para un total de 37 ítems con una calificación tipo Likert siendo 1 muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo.

El segundo instrumento, TECA-O evalúa y analiza la capacidad empática desde una aproximación cognitiva, afectiva en un contexto organizacional. Tiene como dimensión global empatía laboral en cuatro escalas: Adopción de perspectivas (7), Comprensión emocional (7), Estrés empático (5) y Alegría empática (7), con calificación escala tipo Likert siendo 1 la menor puntuación y 5 puntuación, con un total de 26 ítems y arrojó una confiabilidad alto (0,836) y validez por estructura interna por Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0,883 infiriendo que la muestra posee un buen nivel de adecuación.

Procedimiento

Inicialmente se realizó una revisión bibliográfica sobre empatía y motivación en base al problema formulado e identificar las dimensiones y características que componen a cada variable. Con el propósito de facilitar la identificación de dichas variables, se emplearon dos instrumentos, el Test de empatía cognitiva y afectiva organizacional (TECA-O) y el Test de motivación (EM1).

Seguido de esto, se realizó una adaptación de los instrumentos para el tipo de contexto y población que se evaluó (zona rural y caficultores) y se diseñó una batería con el fin de determinar si eran adecuados para el contexto cultural y social, además de las características demográficas que conforman el sistema de la muestra, demostrando la confiabilidad y validez de los ítems. Por último, se prepararon los cuestionarios para ser aplicados a los caficultores

en los municipios de Planadas, Rovira e Ibagué del departamento del Tolima y después, hacer uso del Software estadístico SPSS con el propósito de analizar la información recolectada.

Resultados

En la investigación, se encontró diferencias significativas en los tres municipios que participaron con relación a datos sociodemográficos. A manera general, el 56% del total eran hombres y un 44% mujeres con edad máxima de 41 y 60 años, más una edad mínima entre 16 y 25 años con un 3%. El 84% se encontraban casados o en estado de unión libre, el 3% eran divorciados o viudos. El 57% poseía una escolaridad de básica primaria y un 16% no realizó ningún tipo de estudios. Por otra parte, un 67% tenían entre 2 y 5 hijos y el 8% no tenía hijos.

En Planadas participaron 19 personas siendo todas mujeres con edades entre 41 y 60 años (63%) y con una edad mínima entre los 16 a 25 y mayores de 60 con un 10% cada uno. Además, el 84% se encuentran casadas o en unión libre y el 5% son solteras. El 68% realizó estudios de primaria y solo el 5% que realizó estudios tecnológicos o no realizaron estudios de formación académica. Así mismo, se encontró que el 84% tiene entre 2 y 5 hijos, el 10% más de 5 hijos y solo el 5% tiene un hijo. En Ibagué 14 personas que participaron, el 86% eran hombre y 14% eran mujeres y con un rango de edad máximo de 41 y 60 años con 43% y mínimo de 60 años con un 21%: El 86% se encuentran casados o unión libre y el 14% solteros. El 50% cursó la primaria, el 27% no contaba con estudios y solo el 7% realizó estudios tecnológicos o técnicos y el 57% tiene entre 2 y 5 hijos y solo el 14% de la población no tienen hijos.

Como último municipio, en Rovira participaron 30 personas, el 77% eran hombres y el 23% mujeres con edades entre 26 y 40 años con un 40% y el 27% con edades superiores a 60 años. El 83% están casados o en unión libre y el 18% son solteros y así mismo, el 53% de la

población cuenta con estudios hasta primaria, el 17% no ha realizado. Por último, el 60% tiene entre 2 y 5 hijos y el 10% no tiene hijos.

Tabla 1

Estadísticos de confiabilidad de la prueba EM-1 y TECA-O.

Estadístico de fiabilidad	
Alfa de Cronbach (EM-1)	N de elemento
,712	12
Alfa de Cronbach (TECA-O)	N de elemento
,763	26

Según la tabla 1, se puede determinar que la prueba EM-1 tiene una confiabilidad alta de 0,71 superior para 12 ítems, así mismo, la adaptación que se realizó al TECA-O también tuvo una confiabilidad alta a partir del Alfa de Cronbach de 0,763 para 26 ítems, siendo estos instrumentos aceptables para el uso de recolección de datos en futuras investigaciones con la misma población y de otro tipo.

Tabla 2.

KMO y prueba de Barlett de la prueba EM-1 y TECA-O.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (EM-1)		,609
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi.cuadrado aproximado	215,319
	gl	66
	Sig.	,000
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (TECA-O)		0,589
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi.cuadrado aproximado	837,604
	gl	325
	Sig.	,000

Por otra parte, con el fin de identificar el grado en el que el instrumento mide lo que se espera, se hace uso de la validez de constructo y la validez por estructura interna según el análisis factorial. Respecto a la primera, se puede concluir que la prueba reconoce rasgos teóricos válidos o hipotéticos, ratificando las cualidades o dimensiones psicológicas empleadas en dicho cuestionario.

Con respecto a la validez de constructo, se utilizó el índice Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) en la prueba EM-1 (Tabla 2) el cual arrojó un valor de 0,609 dando como resultado que la muestra tiene un nivel medio de adecuación para futuras investigaciones y la prueba de esfericidad de Barlett indica que al EM-1 se le puede aplicar análisis factorial al encontrar diferencias significativas entre las variables a evaluar.

Para la prueba TECA-O (Tabla 2) se obtuvo a partir del índice Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) con un valor de 0,589 asumiendo que la muestra tiene un nivel medio de adecuación y por tanto, podría ser utilizada en futuras investigaciones. Por otra parte, la prueba de esfericidad de Barlett encontró diferencias significativas entre dichas variables permitiendo así, una aplicación del análisis factorial.

Tabla 3.
Análisis factorial de EM-1

Componentes	Suma de cargas al cuadro de la extracción	Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	27,498	2,069	17,245	17,245
2	42,162	2,007	16,728	33,974
3	54,215	1,868	15,563	49,537
4	64,538	1,621	13,507	63,044
5	73,135	1,211	10,092	73,135

Dentro del análisis de componentes la varianza, en el análisis factorial en la Tabla 3, se indica que se debe emplear 4 dimensiones en la prueba EM-1 para ocupar un 63,044% de lo que pretende medir el constructor, es decir, para que la prueba tenga mayor validez de constructo.

Tabla 4.
Prueba T para diferencia de género y dimensiones del EM-1 y TECA-O.

Dimensión		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias				
		F	Sig.	t	gl.	Sig. (bilateral)	Variab e	Medias
Alegría empática	Se asumen varianzas iguales	8,407	,005	2,735	61	,008	Mujeres	34,39
	No se asumen varianzas iguales			2,975	45,572	,005	Hombres	32,91

En la Tabla 4, se observa que para la prueba de Levene y prueba T alegría empática asume diferencias de varianzas, y por tanto, hay discrepancia significativa entre mujeres y hombres en relación a Alegría empática, lo cual puede indicar que las mujeres han de tener mayor calidez al momento de encontrarse en el trabajo y disposición que las impulsa a cumplir metas afines compartiendo emociones positivas (López, Fernández y Abad, 2008).

Tabla 5.
Análisis de frecuencia estadístico de variables.

	Motivación de logro	Motivación de poder	Motivación de afiliación	Adopción de perspectivas	Comprensión emocional	Estrés empático	Alegría Empática
N	63	63	63	63	63	63	63
Media	18,03	18,00	18,94	28,56	26,11	17,35	33,57

Respecto a los datos obtenidos en la Tabla 5 a partir del análisis de frecuencia estadístico, se encontró que Motivación de afiliación para la variable de motivación tiene mayor dominio dando como resultado que la población tiene la capacidad de influir en las demás personas con el fin de alcanzar una meta personal. Así mismo, se identifica el valor máximo en la dimensión de alegría empática de la variable empatía donde se podría asumir que los caficultores tienen la capacidad de compartir las emociones positivas con otra persona.

Tabla 6.
Prueba T para muestras independientes entre Rovira y Planadas.

Dimensión		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias			
		F	Sig.	t	gl.	Sig. (bilateral)	Medias Rovira Planadas
Motivación de poder	Se han asumido varianzas iguales	5,478	,024	2,895	47	,006	18,83
	No se han asumido varianzas iguales			2,689	29,703	,012	17,32

La prueba de Levene como se observa en la Tabla 6, da como resultado que existe varianzas iguales entre Motivación de poder en los dos municipios. Por otro lado, en los

resultados para la prueba T tiene una significancia menor a 0,05, demuestra que la dimensión presenta diferencias significativas entre los municipios de Rovira y Planadas al momento de responder los cuestionarios.

Tabla 7.
Prueba T para muestras independientes entre Ibagué y Planadas.

Dimensión		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias			
		F	Sig.	t	gl.	Sig. (bilateral)	Medias Ibagué Planadas
Adopción de perspectivas	Se han asumido varianzas iguales	1,736	,198	4,953	31	,000	22,93
	No se han asumido varianzas iguales			4,693	21,990	,000	30,11
Total TECA-O	Se han asumido varianzas iguales	86,181	,019	-3,763	31	,001	96,43
	No se han asumido varianzas iguales				17,413	,003	106,79

Se identifica que en la Tabla 7 para la prueba de Levene, Adopción de perspectivas y el total del TECA-O asumen que no hay varianzas iguales en dicho análisis pero en los resultados de prueba T, se encontró que dichas dimensiones si presentan diferencias significativas entre Ibagué y Planadas. Lo cual puede indicar que las personas en planadas

pueden mostrar una mayor concentración realizando tareas ajenas ya que entienden la perspectiva del otro (Navarro, López y Climent, 2018).

Tabla 8.

Prueba T para muestras independientes entre Ibagué y Rovira.

Dimensión		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias			
		F	Sig.	t	gl.	Sig. (bilateral)	Medias Ibagué Rovira
Motivación de afiliación	Se han asumido varianzas iguales	18,429	,000	-3,506	42	,001	17,14
	No se han asumido varianzas iguales			-2,913	17,287	,010	18,83
Adopción de perspectivas	Se han asumido varianzas iguales	,076	,784	-4,656	42	,000	22,93
	No se han asumido varianzas iguales			-4,614	24,917	,000	30,20
Total TECA-O	Se han asumido varianzas iguales	,001	,976	-3,811	42	,000	96,43
	No se han asumido varianzas iguales			-3,763	24,689	,000	109,10

Los resultados encontrados muestran que en la prueba de Levene a Motivación de afiliación se asumen varianzas iguales y en las dos dimensiones restantes, no se encontró varianzas iguales entre sí. Por el contrario, se asumen diferencias significativas entre las

dimensiones y los municipios de Ibagué y Rovira con valores en $p=0,00$ como se evidencia en la Tabla 8.

Tabla 9.

Baremos del TECA-O.

N	Válidos	63
	Perdidos	0
Media		105,59
Desv. Tip		10,209
Percentiles	1	85,00
	25	99,00
	50	1006,66
	75	113,00
	99	126,00

Tabla 10.

Percentil del TECA-O.

		Frecuencia	Porcentaje Válido
Válidos	Bajo	29	46,1
	Medio	18	28,6
	Alto	16	25,5
	Total	63	100

Se pudo identificar que con un 46%, la población de Planadas, Rovira e Ibagué, cuentan con un nivel de empatía baja, lo que quiere decir que la población caficultora de los municipios de Planadas, Ibagué y Rovira, no intentan pensar desde la perspectiva de los

demás, se les dificulta reconocer las impresiones de sus compañeros, suelen no tener en cuenta las intenciones de los demás y comprender sus estados emocionales. Además, si un compañero se encuentra en una situación estresante tienden a no preocuparse o no llamarle la atención, casi nunca intentan ayudar en los problemas de los demás, le es difícil sentir sintonía con sus demás compañeros de trabajo, y demuestran poca felicidad o no demuestran cuando sus compañeros sienten alegría o cumplen un logro como se observa en la tabla 9 y 10.

Discusión

Los resultados en este estudio apoyan investigaciones referenciadas anteriormente las cuales manifiestan la importancia de la motivación y empatía en el desarrollo de actividades en el contexto laboral. Inicialmente, se confirmó diferencias entre los motivadores según McClelland (1961) y que cada ítem responde a las características que las tres dimensiones a evaluar: logro, afiliación y poder.

De acuerdo con las variables mencionadas y sus dimensiones se logra interpretar que los Motivadores de logro y poder no presentan diferencias significativas entre sí, aunque se puede inferir que los caficultores presentan algunas actitudes individualistas, ya que según McClelland y Steele (1972), estos tipos de motivación generan en el caficultor deseos de realizar actividades que beneficien la productividad de su empresa caficultora, incurriendo a tener un control sobre sus compañeros de trabajo.

Por otro lado, Según García (2012), la motivación surge de las diferentes necesidades que tiene cada día el caficultor al enfrentarse con la sociedad y su contexto, esta definición de motivación se ve reflejada en los caficultores de Planadas, Rovira e Ibagué, ya que esta población cuentan con estudios básicos, el contexto les ha permitido desarrollar una motivación de afiliación que les permite adquirir una capacidad de liderazgo para tomar

decisiones objetivas e incurriendo al favoritismo y corrupción, por lo tanto se compromete la capacidad de liderazgo generando una falta de conocimiento para administrar sus bienes.

Por otra parte, la alegría empática es la dimensión que más sobresale en esta investigación permitiendo así, según Fernández, López y Márquez (2008), comprender que los caficultores pueden asimilar las emociones positivas del otro, sin embargo, los resultados totales del TECA-O manifiestan que los caficultores de los municipios del Tolima presentan niveles bajos de empatía, por lo tanto, esta población puede presentar poca capacidad de compartir emociones positivas de otras personas. Además de esta, otra dimensión que más puntuó en empatía es adopción de perspectivas, por lo tanto según López, Fernández y Abad (2008), los caficultores presentan poca capacidad intelectual o imaginativa de los demás compañeros o trabajadores, para comprender las diferentes situaciones según la perspectiva de estos.

Los datos obtenidos confirman que el gremio caficultor presenta bajos niveles de educación, tan solo un 57% de los caficultores ha terminado la primaria, y un 16% no tiene estudios. También se evidencia el abandono y poco compromiso que tiene el estado colombiano hacia la población rural, dándose evidente la desigualdad social y ausencia de agentes de transformación que se presenta en el territorio. El sector cafetero en los municipios de Planadas, Rovira e Ibagué, tienen un 44% de sus trabajadores entre un rango de edad de 41 y 60 años y solo el 3% entre los 16 y 25 años, identificándose claramente la falta de relevo generacional por parte de la juventud.

Por lo tanto, al no haber un apoyo generacional en este sector, se deteriora la productividad caficultora y su red interna, provoca mayor carga laboral para los trabajadores que superan la edad de 40 años a causa de la probable migración de jóvenes agravado por la falta de estrés empático evidenciado en la muestra, donde vemos que el tener una dificultad no es reflejo

para que el otro la aprecie cognitivamente y afectivamente en busca de una solución que alivie el malestar, por no ser capaz de percibirlo (Fernández., López., & Márquez. 2008)

Conclusiones

El alcance de los instrumentos muestra una confiabilidad tipo estadístico y de validez de constructo y por estructura interna aceptable, por lo que el EM-1 es una escala útil para evaluar los tipos de motivadores según McClelland y el TECA-O para identificar los niveles de empatía de acuerdo a cada dimensión en población adulta caficultora. Lo que comprueba su aplicabilidad a condiciones productivas en zona rural, en específico a caficultores.

La empatía, según el Total del TECA-O es mayor en Rovira que en Ibagué $X=(109,10 > 96,43)$, teniendo en cuenta que no se evaluó una cantidad igual de personas con base a la media, esto indica que las personas de Rovira pueden tener una capacidad mayor para comprender y compartir las emociones de los demás (López, Fernández y Abad, 2008).

Con relación a la motivación de poder se encontraron diferencias significativas con respecto a Planadas y Rovira $X=(17,32 < 18,83)$ mostrando en este último, un perfil de motivación mayor a comparación del logro y a la afiliación en estos dos municipios. En contraste a Ibagué y Rovira, este último estuvo más orientado a la motivación de afiliación $X=(17,14 < 18,83)$, las personas de Rovira probablemente, puedan.

El motivador que impera en la muestra es el Motivador de Afiliación el cual, pretende entablar relaciones con el otro concluyendo que los caficultores se encuentran orientados a realizar trabajo colaborativo. Con relación a la empatía, la dimensión que mayor incidencia tuvo fue Alegría Empática que permite desarrollar habilidades cognitivas al individuo y ponerse en la posición del otro y en especial, comprender las emociones positivas. En este caso, los caficultores impulsan sentimientos de satisfacción al percibir el bienestar del otro para integrar y mejorar las relaciones dentro de los diferentes grupos organizacionales, que

impulsen a actividades orientadas a la afiliación de acuerdo a motivaciones interpersonales (Fernández, López, y Márquez. 2008).

Los aportes sociales de esta investigación se fundamentan en los hallazgos que aumentan el conocimiento en las dimensiones de motivación y empatía, en especial en la inclusión de la parte rural a la Universidad de Ibagué. La motivación según los resultados está presente, por lo que las personas alcanzan un mayor rendimiento para cumplir metas de manera visionaria, una alta motivación de afiliación que indica cómo el individuo se ajusta mejor psicológicamente gracias al apoyo social en crisis, y la empatía en general es baja. El estudio es útil para el diseño de programas que fortalezcan la empatía aplicada al contexto rural y usen la motivación para reintegrar lazos orientados a la afiliación.

Se sugiere para próximas investigaciones utilizar los ítems completos de la prueba EM- 1 e implementar la cuarta dimensión como se establece en la prueba original de Álvarez (2012). De igual forma, el ampliar la muestra permitirá abordar de manera más amplia y precisa las variables y contar con resultados globales que den mayor peso al momento de sacar conclusiones de dicha muestra, con la esperanza de obtener mayor significancia y poder realizar correlaciones entre las dos pruebas en relación a sus datos sociodemográficos.

De la siguiente investigación surgieron los siguientes interrogantes: ¿Es la baja empatía responsable de generar conflictos en el sector caficultor?, ¿Qué necesitan los caficultores para generar altos niveles de empatía?, ¿Es posible que la empatía pueda incidir sobre la motivación en un contexto rural caficultor?, ¿Qué forma puede influir la motivación y empática en el proceso de relevo generacional? por último, desde la perspectiva en la que se encuentra la población caficultora ¿Cuáles son los estímulos que percibe dicha población

desde una mirada empática y motivacional que pueden permitir mejorar el bienestar psicológico y social?

Referencias

- Aarum, J. (2018). Managers' motivation profiles: Measurement and application. *SAGE Journals*. 1-9.
- Aktas, N., Bodt, E., & Roll, R. (2009). Learning, hubris and corporate serial acquisitions. *Journal of corporate finance*. 15, 543-561.
- Álvarez, L. (2012). Escala de motivación adolescente (EM-1) basada en el modelo motivacional de McClelland. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. 7, 128-143.
- Arias, V., Malaver, D., y López, J. (2018). Test de Empatía Cognitiva y Afectiva Organizacional. (Estudio de pregrado inédito). Facultad de Humanidades, Ciencias Sociales y Artes. Programa de Psicología. Universidad de Ibagué, Colombia.
- Blanc, L., Boada, M., Garrosa, E., y Moreno, B. (2010). Emociones positivas y bienestar laboral. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*. (74), 22-27.
- Bernhardt, B., & Singer, T. (2012). The neural basis of empathy. *Annual Review of Neuroscience*. 35. 1-23.
- Censo nacional agropecuario. (2014). Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/images/foros/foro-de-entrega-de-resultados-y-cierre-3-censo-nacional-agropecuario/CNATomo2-Resultados.pdf>.
- Decety, J., & Jackson, P. (2004). The functional architecture of human empathy. *Behavioural and cognitive neuroscience Review*, 3(2), 71-100. .
- Díaz, P., Salas, D., Bracho, F., & Ocaranza, J. (2015). Empatía en estudiantes de kinesiología. *Revista Ciencias de la Salud*, 383-393.
- Federación Nacional de Cafeteros de Colombia. (2017). Nuestro café. Recuperado de <https://www.federaciondecafeteros.org/>
- Fernández, I., López, B., y Márquez, M. (2008). Empatía: medidas, teorías y aplicaciones en revisión. *Anales de Psicología*. 24 (2), 284-298.
- Galván, L. (2008). Motivación: estrategia de aprendizaje o autorrealización. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. 4 (1), 1-22.
- García, D., Londoño, C., y Ortiz, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Psyconex*, 8 (12).
- García, O. (2009). El concepto de poder y su interpretación desde la perspectiva del poder en las organizaciones. *Revista Scielo, estudios gerenciales*. 25, (110),63-83.
- García, V. (2012). La motivación laboral: Estudio descriptivo de algunas variables. Universidad de Valladolid.
- Grau, A., Torana, P., Zamora, A., Quesada, M., Carrion, C., Vilert, E., Castro, A., Cerezo, C., Vargas, S., Gali, B. y Condon, F. (2017). Evaluación de la empatía en estudiantes de Medicina. *Educación Médica*, 18 (2), 114-120.
- Hernández, J., Espinosa, J., y Águila, M. (2015). Diferencias en los motivadores y los valores en el trabajo de empleados en empresas maquiladoras. *Contaduría y Administración*. 61(1), 58-83.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Edición Sexta. *Mc Graw Hill Education*.
- Huerta, M. (2016). Relación entre motivación, locus de control, hábitos de estudio y rendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad nacional de Ingeniería. *Revista TECNIA*. 26 (1), 45-56.
- López, B., Fernández, I., y Abad, J. (2008). Test de empatía cognitiva y afectiva. España: TEA Ediciones.
- López, M., Filippetti, V., y Richaud, M. (2014). Empatía: desde la percepción automática hasta los procesos controlados. *Avances en Psicología Latinoamericana*. 32 (1), 37-51.
- Mackes, N., Golm, D., O'Daly, O., Sarkar, S., Sonuga-Barke, E., & Fairchild, G. (2018). Tracking emotions in the brain: Revisiting the Empathic Accuracy Task. *NeuroImage*, 178, 677-686.
- McClelland, D. (1961). The Achieving Society. *Princeton, NJ: Van Nostrand*.
- McClelland, D., & Burnham, D. (1976). Power is the great motivator. *Harvard Business Review*. 54, 100-110.
- McClelland, D. & Steele, R. (1972). Motivation Workshops. *Morristown, NJ: General Learning Press*.
- Milito, C. (2015). La edad de la empatía. Lecciones de la naturaleza para una sociedad más justa y solidaria. *Historia y Memoria de la Educación*. (2), 365-374.
- Montero, I., y León, O. (2002). Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología. 2 (3), 503-508.
- Moreno, J., García, E., Blázquez, M., Guerrero, E., & Godoy, J. (2018). Empathy and coping strategies in youths subject to protection measures. *Children and Youth Services Review*. 93, 100-107.
- Navarro, Y., López, M., y Climent, J. (2018). Engagement (compromiso), resiliencia y empatía en auxiliares de enfermería. *Enfermería Clínica*. 28(2), 103-110.
- Olmedo, P., y Montes, B. (2009). Evolución conceptual de la Empatía. Universidad de Jaén.
- Oros, L., & Fontana, A. (2015). Socially skillful children: How much influence do positive emotions and empathy have? *Interdisciplinaria Revista de psicología y Ciencias Afines*. 32, (1), 109-125.
- Perilla, L. (1998). David C. McClelland (1917-1998). *Revista latinoamericana de Psicología*. 30, (3), 529-532.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2011). *Colombia rural: razones para la esperanza*. Informe Nacional de Desarrollo Humano.
- Rivera, M., y Rubiano, E. (2014). Renovación generacional mediante la formación para el emprendimiento en la zona cafetera del norte del Tolima. *Cooperativismo & Desarrollo*, 22(105), 7-15.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). Administración. México, Naucalpan de Juárez. *Pearson educación de México*. Decimosegunda edición.
- Romero, S. (2015). Neuropsicología de la empatía. *Rev Dis Cli Neuro*. 2(1)11-23.
- Sistema de información cafetera. Recuperado de https://www.federaciondecafeteros.org/particulares/es/servicios_para_el_cafetero/sistema_de_informacion_sica-1/
- Vidal, F., y García, J. (2009). La motivación y el Bournout en los profesores. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. 4(1). 161-167.

- Waal, F. (2011). La edad de la empatía. Lecciones de la naturaleza para una sociedad más justa y solidaria. *Tusquets Editores*. Barcelona. 95.
- Yáñez, R., Ahumada, L., y Cova, F. (2006). Confianza y desconfianza: dos factores necesarios para el desarrollo de la confianza social. *Universitas Psychologica*. 5 (1), 9-20.

Anexo 1.

Cuestionario de Motivación EM-1

Las siguientes preguntas hacen referencia a varios tipos de motivación que se pueden presentar en su trabajo. Usando la escala que se presenta a continuación, indique en qué medida está de acuerdo con cada afirmación (1=muy en desacuerdo, 2= algo en desacuerdo, 3= ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4= algo de acuerdo, 5= muy de acuerdo)

Motivo al logro	1	2	3	4	5
3.Me agrada vincularme en proyectos donde hay que superar muchos obstáculos					
6. Creo que uno debe buscar la excelencia en todo lo que hace					
14. Me gusta que las cosas se hagan con el máximo estándar					
17. Me gusta competir					
Motivación al poder	1	2	3	4	5
22. Cuando doy mi opinión espero que sea tomada en serio					
23. Busco marcar un rumbo con mis ideas					
24. Me gusta opinar y guiar con mi punto de vista					
25. Me inclino por aquellas cosas que me permiten adquirir influencia sobre los asuntos					
Motivación de afiliación	1	2	3	4	5
28. Es muy importante para mi mantener buenas relaciones con los demás					
32. Me siento cómodo trabajando con más personas					
34. Me gusta pertenecer a un grupo					
37. Tengo vocación de servicio					

Anexo 2.

Cuestionario TECA-O

El test de empatía cognitiva, afectiva y organizacional, evalúa una dimensión global de empatía laboral y cuatro escalas específicas (Adopción de perspectivas, Comprensión emocional, Estrés empático y Alegría empática). Está compuesto por 26 ítems y tiene una escala de medición tipo Likert. Usando la escala que se presenta a continuación, indique en qué medida está de acuerdo con cada afirmación (1= muy en desacuerdo, 2= algo de acuerdo, 3= ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4= algo de acuerdo, 5= muy de acuerdo).

Adopción de perspectivas	1	2	3	4	5
1. Antes de tomar una decisión intentó tener en cuenta todos los puntos de vista de mis compañeros					
2. Cuando un compañero se ha comportado mal conmigo, intento entender sus motivos					
3. Intento ponerme en el lugar de mis compañeros para saber cómo actuarán					
4. Cuando alguien tiene un problema intento imaginarme cómo me sentiría si estuviera en su situación					
5. Encuentro fácil elaborar tareas desde el punto de vista de mis compañeros de trabajo					
6. Intento comprender mejor a mis compañeros de trabajo, mirando las situaciones desde su perspectiva					
7. Me resulta fácil ponerme en el lugar de compañeros de trabajo con los que no comparten mi opinión					
Comprensión emocional	1	2	3	4	5
8. Me resulta fácil darse cuenta de las intenciones de mis compañeros de trabajo					
9. Reconozco fácilmente cuando alguien está dispuesto para trabajar					
10. Siempre me doy cuenta cuando el compañero que tengo al lado se siente mal					
11. Cuando conozco nuevos empleados me doy cuenta de la impresión que se han llevado de mí					
12. Entender cómo se siente la otra persona es muy fácil para mí					

13. Me doy cuenta cuando mis compañeros de trabajo están especialmente satisfechos, sin que me hayan contado el motivo					
14. Me doy cuenta cuando alguien trata de ocultar sus verdaderos sentimientos					
Estrés empático	1	2	3	4	5
15. Dejé de hacer lo que hago solo porque un compañero deja de hacerlo					
16. Me afecta demasiado ver las dificultades que tienen mis compañeros al momento de realizar una determinada tarea					
17. A veces me esfuerzo más con el trabajo de los demás que ellos mismos					
18. No puedo evitar sentirme mal cuando una persona no realiza una labor					
19. Me considero una persona cálida porque me conmuevo fácilmente					
Alegría empática	1	2	3	4	5
20. Me siento bien cuando trabajo en equipo					
21. Si un amigo consigue un trabajo muy deseado me entusiasmo con él					
22. Me pone contento ver que un compañero nuevo se encuentra a gusto en nuestro equipo					
23. Cuando a un compañero lo ascienden siento alegría					
24. Coopero con las demás personas cuando ellos también lo hacen					
25. Cuando veo que alguien recibe un regalo o premio no puedo evitar una sonrisa					
26. Cuando mis compañeros de trabajo me comentan que les va bien les doy mucha importancia					