



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
SECCIÓN DE POSGRADO

MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE
UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA DE
LIMA

PRESENTADA POR
FERNANDO RODOLFO GONZALEZ CASANOVA

ASESOR
MILAGROS CÁRDENAS RODRÍGUEZ

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2020



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y
PSICOLOGÍA**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

UNIDAD DE POSGRADO

**MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UN
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA DE LIMA.**

TESIS PARA OPTAR

**EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS
ORGANIZACIONES**

PRESENTADA POR:

FERNANDO RODOLFO GONZALEZ CASANOVA

ASESOR:

DRA. MILAGROS CÁRDENAS RODRÍGUEZ

LIMA, PERÚ

2020

DEDICATORIA

A mis padres y hermanos modelo de
fortaleza y perseverancia.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, a mis queridos amigos y colegas quienes motivaron constantemente mi dedicación en el proceso y desarrollo de este trabajo permitiéndome comprender que todos los esfuerzos son necesarios cuando se pretende y quiere alcanzar un objetivo.

Muy en especial a mis asesores por su valiosa guía y paciencia.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas y figuras	vii
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO	14
1.1. Bases Teóricas	14
1.1.1. Motivación Laboral	14
Definición	14
Modelos Teóricos	15
Teoría de la motivación para el trabajo de Fernando Toro	20
1.1.2. Satisfacción Laboral	23
Definición	25
Modelos Teóricos	25
Teoría Bifactorial de la satisfacción de Frederick Herzberg	31
1.2. Evidencias Empíricas	33
1.2.1. Antecedentes nacionales	33
1.2.2. Antecedentes internacionales	37
1.3. Planteamiento del problema	40
1.3.1. Descripción de la realidad problemática	40
1.3.2. Formulación del problema	41

1.4. Objetivos de la investigación	42
1.4.1. Objetivo general	42
1.4.2. Objetivos específicos	42
1.5. Hipótesis y variables	43
1.5.1. Formulación de hipótesis	43
1.5.2. Variables de estudio	45
1.5.3. Definición operacional de variables	46
CAPÍTULO II MÉTODO	50
2.1. Tipo y diseño de investigación	50
2.2. Participantes	51
2.3. Medición	52
2.3.1. Cuestionario de Motivación para el trabajo CMT	52
2.3.2. Cuestionario de Escala de Satisfacción Warr, Cook y Wall	55
2.4. Procedimiento	57
2.5. Análisis de datos	58
CAPÍTULO III RESULTADOS	59
3.1. Resultados descriptivos de la variable TIC	59
3.2. Resultados descriptivos de la variable satisfacción	60
3.3. Prueba de normalidad	62
3.4. Análisis de correlación	63
3.4.1. Resultados de la hipótesis general	63
3.5. Resultados para la hipótesis específica 1	64
3.6. Resultados para la hipótesis específica 2	66
3.7. Resultados para la hipótesis específica 3	68
3.8. Resultados para la hipótesis específica 4	70

3.9. Resultados para la hipótesis específica 5	72
3.10. Resultados para la hipótesis específica 6	74
CAPÍTULO IV DISCUSIÓN	77
CONCLUSIONES	84
RECOMENDACIONES	87
REFERENCIAS	88
ANEXOS	92

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1	Operacionalización de la Variable 1: Motivación	47
Tabla 2	Operacionalización de la Variable 2: Satisfacción laboral	49
Tabla 3	Valores de la confiabilidad	57
Tabla 4	Estadística de fiabilidad de la variable Satisfacción laboral	57
Tabla 5	Medidas de resumen de los puntajes de motivación y dimensiones en docentes de una institución superior tecnológica	59
Tabla 6	Niveles de motivación y dimensiones en docentes de una institución superior tecnológica	60
Tabla 7	Medias de la variable satisfacción laboral y dimensiones en docentes de una institución superior tecnológica	60
Tabla 8	Niveles de satisfacción laboral y dimensiones en docentes de una institución superior tecnológica	61
Tabla 9	Prueba de normalidad de los puntajes de motivación y satisfacción laboral en docentes de una institución superior tecnológica	62
Tabla 10	Análisis de correlación entre motivación y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación tecnológica	63
Tabla 11	Análisis de correlación entre las condiciones motivacionales internas y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación tecnológica	65
Tabla 12	Análisis de correlación entre las condiciones motivacionales externas y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación tecnológica	67

Tabla 13	Análisis de correlación entre los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación tecnológica	69
Tabla 14	Análisis de correlación entre las condiciones motivacionales internas y satisfacción intrínseca en docentes de una institución de educación tecnológica	71
Tabla 15	Análisis de correlación entre las condiciones motivacionales externas y la satisfacción extrínseca en docentes de una institución de educación superior tecnológica	73
Tabla 16	Análisis de correlación entre los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo y la satisfacción intrínseca en docentes de una institución de educación superior tecnológica	75
Figura 1	Esquema del diseño descriptivo correlacional	50
Figura 2	Dispersión de puntajes según motivación y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior tecnológica	64
Figura 3	Dispersión de puntajes según condiciones motivacionales internas y satisfacción laboral	66
Figura 4	Dispersión de puntajes según condiciones motivacionales externas y satisfacción laboral	68
Figura 5	Dispersión de puntajes según medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo y satisfacción laboral	70
Figura 6	Dispersión de puntajes según condiciones motivacionales internas y satisfacción intrínseca	72

Figura 7 Dispersión de puntajes según condiciones motivacionales 74
externas y satisfacción extrínseca

Figura 8 Dispersión de puntajes según medios preferidos para obtener 76
retribuciones en el trabajo y satisfacción intrínseca.

RESUMEN

El presente estudio tuvo por propósito, señalar la relación de la motivación y la satisfacción laboral de los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológica de la ciudad de Lima. Como herramientas para la recopilación de información, se utilizaron dos formularios aplicados a la población conformada por 100 docentes de la institución. La variable motivación para el trabajo fue operacionalizada teniendo en cuenta lo expuesto por Toro (2010), mediante el cuestionario de Motivación para el Trabajo CMT; y la variable satisfacción laboral se trabajó teniendo en cuenta lo expuesto por Herzberg (1959), en la Teoría bifactorial en dos dimensiones: Factores motivadores (satisfacción intrínseca) y factores higiénicos (satisfacción extrínseca); mediante la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) Warr, Cook y Wall. Finalmente, los resultados mostraron en forma general no encontrar un nexo importante de la motivación para el trabajo con respecto a la satisfacción laboral, aceptando la hipótesis nula de investigación con un interés o valoración promedio normal o común para la variable motivación para el trabajo con 98.7%, lo que representa a 76 docentes de 77 evaluados y para la variable satisfacción laboral se halló que un 76.6% de los docentes están satisfechos, seguido por un 20.8% a un nivel medio.

Palabras clave: acreditación, docente, educación superior tecnológica, motivación para el trabajo, satisfacción laboral.

ABSTRACT

This study extends to acknowledge the connection between work motivation and satisfaction for teachers in Institutes of Education Technical Studies located in Lima. Two surveys were applied as data collection to a population of 100 teachers from the Institute of Technical Studies. The variable work motivation was operationalized bearing in mind what Toro exposed (2010), using the Work Motivation survey (CMT) and work satisfaction was operationalized, bearing in mind what Herzberg exposed (1959), in the Two-factor theory in two dimensions named as, motivating factors (intrinsic satisfaction) and hygiene factors (extrinsic satisfaction) using the Overall Job Satisfaction Warr, Cook and Wall Work. In the end, the results show generally that there is no notable relation between work motivation and satisfaction, accepting the invalid research hypothesis with a normal or common average interest or worth for the variable work motivation in 98.7% which represents 76 teachers of 77 evaluated and in the variable work satisfaction was found that 76.6% teachers are satisfied, followed by a 20.8% who weren't fully satisfied

Key words: certification, education technical studies, teacher, work motivation and work satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Según datos de febrero 2018 del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – SINEACE, en Perú, más de 400 mil alumnos estudian en un instituto superior tecnológico, siendo Lima la región con el mayor número de alumnos matriculados (198 mil 916 estudiantes). Como dato adicional, la organización refiere que son más los profesionales técnicos provenientes del sector servicios los que actualmente se encuentran trabajando. Como objetivo, se ha considerado conocer si se aplican estrategias de motivación laboral para generar la satisfacción de los docentes responsables de transmitir una educación de calidad a los estudiantes y contribuir en el camino de reconocimiento de la organización educativa de la que forman parte e investigar respecto a la Motivación y Satisfacción Laboral en los profesores, ya que no existen estudios acerca de dichas variables y es necesario que se cuente con un diagnóstico de la realidad a fin de poder mejorar dichos aspectos en el centro de trabajo y de esta forma brindar un aporte para mejorar la calidad, razón para plantear como tema de investigación: Motivación y satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica de Lima.

Como en toda institución educativa los docentes cumplen un rol importante, según Camargo-Mayorga (2016) es necesario definir aquello que motiva la labor docente mediada por elementos subjetivos que se ponen en juego en la práctica educativa y que incluyen factores psicológicos,

actitudinales y motivacionales que actúan en los aprendizajes. Así, la motivación es uno de los temas que más se ha estudiado en este contexto.

En su mayoría, la población de estudiantes de la organización de educación superior tecnológica investigada está conformada por jóvenes que buscan dedicarse al campo laboral del rubro de servicios; en tal sentido, la educación impartida debe ser orientada al sector de la hospitalidad y el servicio. Por lo tanto, los docentes encargados de su educación deberían ser profesionales comprometidos con su labor, competentes, con experiencia en el campo y adaptados a las necesidades y exigencias requeridas por la institución de la que forman parte y de la cual necesitan recibir mayor motivación y satisfacción laboral.

La investigación está estructurada en cuatro capítulos. El primero de ellos es el marco teórico, donde se detallan los antecedentes de investigación, las bases teóricas, planteamiento del problema, objetivos del estudio e hipótesis. En el segundo, se despliega el método, diseño del estudio, instrumentos de medición, el procedimiento y el estudio de la data recabada. Así mismo, en el capítulo tres, se exponen los resultados y, posteriormente, en el capítulo cuatro se presenta una discusión, las conclusiones y recomendaciones del estudio.

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

1.1 Bases teóricas.

1.1.1 Motivación Laboral

Para la presente investigación se revisaron definiciones de distintos autores sobre la motivación en el contexto organizacional. Cada autor desarrolla conceptos que se van complementando en el tiempo.

Definición

Según Feldman (2005) los estudios para explicar la motivación se basan en los enfoques de los instintos como patrones de comportamiento biológicos y no aprendidos, basándose luego en la reducción de pulsiones, indicando que la falta de un elemento biológico básico produce una pulsión para conseguirlo, siendo la pulsión generadora de una energía orientada a satisfacer la necesidad.

Posteriormente a la reducción de pulsiones, se da el enfoque basado en la excitación que intenta explicar las necesidades personales por conservar un grado de actividad y de estimulación, el cual aumentarán o disminuirán según sus necesidades, posteriormente describe los aspectos de la motivación fundados en los incentivos, en el que la motivación nace del deseo de conseguir objetivos externos o incentivos, cuyas propiedades atribuidas por las personas explicarán la motivación. Por último, menciona los enfoques cognitivos, los que indican que la motivación es el efecto de los pensamientos y las expectativas de las personas.

Tal como lo plantea el autor, se puede decir que la motivación es un proceso que evidencia los distintos niveles del comportamiento y/o reacciones humanas desde lo irreflexivo hacia un actuar más complejo.

Modelos teóricos:

Teoría de Jerarquía de la Motivación de Abraham Maslow (1954)

Feldman (2005) señala el enfoque de ordenamiento de las necesidades motivacionales bajo la Teoría de Jerarquía de Maslow, en la que se indica que antes de satisfacer las necesidades de primer orden, se deben satisfacer las necesidades básicas. La teoría se simboliza mediante una pirámide, donde las necesidades esenciales se ubican en la base y las de orden superior en la cima, las personas deben satisfacer las necesidades fisiológicas como: alimentación, descanso, sexo, etc. Necesidades de seguridad, que se ubican luego de las necesidades fisiológicas en la jerarquía, ya que las personas deben disponer de un entorno seguro para actuar con efectividad. La suma de necesidades físicas, biológicas y de seguridad nos dan como resultado las denominadas necesidades de orden inferior.

Sólo teniendo satisfechas las necesidades de orden inferior se podrán considerar las de orden superior como son: amor, pertenencia, obtener y dar afecto, ser parte o formar parte de un grupo social. Satisfechas las necesidades antes mencionadas, las personas intentarán alcanzar la estima, la que consiste en el desarrollo y valor personal, siendo además reconocido por los demás.

Al satisfacer estos cuatro niveles de necesidades las personas podrán esforzarse por obtener la necesidad más elevada, la autorrealización. Un estado de realización en el que las personas reconocen todo su potencial y lo utilizan al máximo, sintiéndose bien consigo mismas.

La teoría de Maslow, refleja la tendencia innata de los seres humanos a la auto superación, sin embargo, no es necesariamente un proceso lineal ya que influyen muchos factores que pueden facilitar o dificultar dicho propósito.

Teoría X y Teoría Y de la Motivación de Douglas McGregor (1960)

Koontz, Weihrich y Heinz (1999), señalaron que Douglas McGregor en su Teoría X y su Teoría Y, deja claro que los líderes deben responderse a sí mismos, cómo se ven respecto de los demás para lograr un resultado óptimo en su administración. Esto implica una reflexión acerca de la percepción de la naturaleza humana. Estas teorías describen dos formas de pensamiento denominadas en términos X y Y para no expresar la bondad o maldad de las personas.

En cuanto a la Teoría X, las personas sienten una inherente falta de agrado por el trabajo; tanto que, si es posible evitarlo lo harán, razón por la que habrá que mandar, obligar, vigilar, y hasta amenazar con castigos para que obtengan los objetivos organizacionales. Las personas desean evitar responsabilidades, sienten poca ambición, pero necesitan seguridad.

En cuanto a la Teoría Y, el trabajo es comparado con el esfuerzo físico y mental gastado naturalmente en el juego o el descanso, los colaboradores se comprometen a lograr los objetivos de manera proporcional a sus recompensas.

Para ejercer control, el uso de la amenaza y el castigo no son los únicos medios, ya que las personas buscan y aceptan responsabilidades aprendiendo en condiciones apropiadas.

En otras palabras, la Teoría X es pesimista e inflexible, imponiendo un control externo por parte del superior al subordinado, mientras que la Teoría Y es totalmente opuesta, siendo flexible y orientada a la auto guía de las necesidades individuales de los colaboradores en relación a los objetivos organizacionales.

Esta teoría pone en evidencia a dos grupos laborales, los que se limitan a cumplir mínimamente con sus responsabilidades para mantener estabilidad en el trabajo y el grupo que se identifica y trabaja en consecuencia con los objetivos organizacionales.

Teoría de la Motivación de David McClelland (1988)

McClelland (1988) en su libro “Estudio de la Motivación Humana” menciona tres aspectos importantes en el desarrollo de su teoría sobre la motivación. En primer lugar, desarrolla el motivo del logro, que representa el interés de las personas por hacer algo mejor, lo que implica una comparación interna o externa expresada como eficacia o productividad; conseguir el mismo efecto con menos trabajo, conseguir mayor producción con el mismo esfuerzo o con un mínimo de él. Las personas con alto nivel de logro se sienten atraídas a situaciones o tareas en donde existen posibilidades de mejora y la capacidad de asumir responsabilidad personal recibiendo retroalimentación o feedback acerca de sus resultados.

El motivo de poder es otro aspecto que desarrolla el autor y se refiere al interés constante por ejercer control en el comportamiento de las personas del entorno, el que se aplicaría en la presente investigación al entorno laboral.

Por último, Mc Clelland, considera los motivos afiliativos, que harían referencia al impulso para lograr relaciones interpersonales amistosas y cercanas.

El autor propone en su teoría tres aspectos para definir la motivación desde un punto de vista más directivo orientado hacia el liderazgo, aplicado a las personas como parte de una organización.

Teoría de la Motivación de Clayton Alderfer ERC (1969)

Koontz, Weihrich y Heinz (1999), señalan que Clayton Alderfer, en su teoría llamada ERC se sustenta en el enfoque teórico de necesidades de Maslow y en su investigación plantea tres grupos de necesidades primarias: Existencia, relaciones y crecimiento; lo que da nombre a la Teoría ERC. En un primer grupo denominado existencia (E), se ubica la necesidad de satisfacer nuestros requerimientos básicos, incluye a las bases de la pirámide de Maslow donde se ubican las necesidades físicas, biológicas y de seguridad. El segundo grupo es el de las relaciones (R) y corresponde a la necesidad de conservar vínculos con otras personas de importancia y status que demandan la socialización para obtener satisfacción, concordando con la necesidad social de la Teoría de Maslow. Finalmente, como elemento externo se incluye a la estima que corresponde a las necesidades de crecimiento (C) y el anhelo intrínseco de progreso individual teniendo relación con la categoría de estima o necesidad de

autorrealización de Maslow. Se hace así un resumen o sustitución de las cinco necesidades de la teoría de Maslow en solo tres.

Además, la teoría ERC indica que es posible tener en actividad más de una necesidad al mismo tiempo, y que el reprimir una necesidad de nivel superior, incentivará el anhelo de satisfacer una necesidad menor. Mientras que, en la teoría de jerarquía de necesidades de Maslow, la satisfacción de necesidades se da progresivamente y de forma rígida, una después de otra debiendo satisfacer una inferior antes de que se pueda seguir adelante. La teoría ERC también indica que en el momento en que un nivel de necesidad de orden elevado se ve fallido, las personas sentirán un impulso incrementado por satisfacer necesidades menores; asimismo, reconoce las diferencias e individualidades entre las personas, indicadores como la educación, los antecedentes familiares y la cultura, suponen una manera diferente de clasificación en cada grupo o categoría de necesidades.

Alderfer personaliza los niveles de necesidades de una manera más cercana a la realidad respecto a la teoría de Maslow.

Teoría de las Expectativas de la Motivación de Victor Vroom (1964)

Naranjo (2009) explica la Teoría de la expectativa de Victor Vroom (1964), este modelo llamado también teoría de la motivación, resulta de tres indicadores: valencia, expectativas e instrumentalidad. Valencia es el valor que se le atribuye a determinada actividad y el interés que la persona pone en realizarla. Las expectativas son la posibilidad de que toda acción tendrá un resultado positivo.

Por último, se considera instrumentalidad a la utilidad del resultado de una tarea realizada.

Los conceptos de Victor Vroom indican que, para tener trabajadores motivados será necesario cumplir con estos tres indicadores; de lo contrario el comportamiento del trabajador podría denotar falta de interés, responsabilidad e iniciativa.

Teoría de La Motivación para el Trabajo de Fernando Toro (1985)

Toro (2010) indica que cada teoría de la motivación se conceptualiza con la visión y variables que de manera coherente maneja y desarrolla cada autor. La motivación se evidencia por las prioridades, persistencia y vigor de la conducta, características que revelan la existencia de un motivador. Quiere decir que los procesos motivacionales internos se manifiestan en el actuar de las personas y por ello se entiende que la motivación para el trabajo es evidenciada mediante la eficiencia, la efectividad y la productividad de las personas.

Se han identificado diversos motivadores dentro de los cuales se incorporan las necesidades biológicas, los intereses y preferencias, los motivos, las expectativas y muchas otras variables como los valores o las creencias. Todos relacionados con procesos internos de las personas y que son capaces de estimular una conducta de motivación, además indica que existen realidades externas a la persona que pueden ser capaces de producir efectos motivacionales en la conducta. En el ámbito laboral; por ejemplo, el sistema de control, el sueldo, el equipo laboral, la promoción o la tarea; son capaces de incidir o impactar en la

motivación, debido a que estas realidades externas generan diversas percepciones en las personas y en los grupos de trabajo. Asimismo, estas percepciones pueden formar juicios diferentes, como las expectativas, los motivos o los valores que no solo promueven conductas laborales, como elementos motivadores, sino que hacen a las personas sensibles a sus realidades externas; como ejemplo, la forma de supervisión o la remuneración.

Los motivadores externos sólo serán eficaces estando en consonancia con los motivadores internos según los haya considerado cada persona. La construcción de los diversos juicios de las personas dependerá de la realidad externa y de los patrones culturales, la motivación se alimenta de la realidad exterior mediante percepciones, conocimiento y generación de juicios, suscitando efectos de tipo conductual, principalmente.

El modelo de Fernando Toro Álvarez, llamado Motivación para el Trabajo: Derivación de factores de Segundo Orden a partir del Test Motivacional CMT que permite evaluar 15 aspectos de motivación para el trabajo, en tres categorías conceptuales generales que son: Condiciones motivacionales internas, condiciones motivacionales externas y medios preferidos para obtener retribuciones del trabajo, que posteriormente y después de realizar un análisis clínico y procesos estadísticos, las 15 variables se han podido resumir identificando sólo cinco, que son: Orientación a la tarea, orientación al éxito, adaptabilidad social, internalidad y externalidad.

- a. Orientación a la tarea: Factor que se compone de sentimientos y las acciones que permiten a las personas responder y actuar de modo consistente y se puede atribuir según el grado de desarrollo en esta orientación el concepto de personas maduras emocionalmente, estables y con intereses laborales claros. La persona con una buena orientación a la tarea desea aplicar sus conocimientos y experiencia en el trabajo, busca la autonomía y la variedad, desea tener éxito al realizar sus tareas con responsabilidad desarrollando un sentido de responsabilidad y de compromiso organizacional.

- b. Orientación al éxito: Este factor indica que las personas buscan alcanzar sus propósitos para sentirse ganadoras, orgullosas y complacidas, destacarse por medio de su esfuerzo, interés y dedicación. Aspectos del trabajo como el salario y los ascensos le muestran sus logros y éxito, llegando a ser personas muy seguras de sí mismas, en ocasiones egocéntricas, ambiciosas e individualistas.

- c. Adaptabilidad social: En este factor ubicamos a las personas cuya conducta se dispone a la adaptabilidad y disposición para trabajar en equipo, personas que pueden seguir instrucciones y adecuarse a la filosofía organizacional, siendo respetuosas de las jerarquías, políticas, valores, misión, objetivos y estrategias de la empresa de la que forma parte.

- d. Internalidad: Factor que describe a las personas orientadas a perseguir el logro de sus objetivos, seguras de sí mismas, esforzadas, asumen retos y responsabilidades queriendo hacer las cosas bien, intentando influenciar

en otros para buscar el control, presionar e insistir para convencer, logrando lo que pretenden.

- e. Externalidad: Factor que describe a las personas que buscan obtener reconocimiento de las figuras de autoridad de la organización demandando atención y aprobación de ellos ante sus actividades, son personas tolerantes y tienen una actitud pasiva y poco ambiciosa.

Considerando los factores que tiene en cuenta Toro para medir la motivación para el trabajo, se ve oportuna la aplicación de este instrumento en la presente investigación

1.1.2 Satisfacción Laboral

Existen teorías y conceptos diferentes que permiten analizar la satisfacción desde diversas connotaciones.

Definición

Para Chiang, Martín y Núñez (2010), es un contenido de los más analizados en el área de la psicología organizacional, ya que involucra a los objetivos personales de los trabajadores, su satisfacción e insatisfacción personal y las repercusiones de los mismos en la organización. Se puede definir como el nivel de bienestar personal que se experimenta en el trabajo o la calidad de vida laboral. Así mismo, hacen referencia a que actualmente y debido al crecimiento de las organizaciones dedicadas a brindar servicios la actitud de los trabajadores es

indispensable para la calidad del servicio ofrecido y la satisfacción laboral, una variable muy importante a ser considerada como herramienta de éxito.

Moreno-Jiménez, Ríos-Rodríguez, Canto-Ortiz, San Martín-García y Perles-Nova (2010) citan en cuanto a la motivación laboral a Muñoz (1990), quien indica que la satisfacción laboral es el sentir de las personas al desempeñar el trabajo de su interés en un ambiente el cual perciben como agradable y positivo y del que reciben una respuesta en compensación a sus expectativas tanto psicosociales como económicas.

En ese sentido la satisfacción laboral implica una connotación emocional que surge como resultado de una percepción positiva generada por una adecuada motivación en todas las dimensiones del trabajador.

Robbins (2009) con respecto a satisfacción laboral, indica que es una sensación optimista por la propia actividad laboral y sus características. Un trabajador con alta satisfacción en su labor se siente positivo acerca de lo que realiza; por otro lado, los trabajadores insatisfechos tendrán sentimientos negativos. Las labores que realizan las personas en las organizaciones, demandan de la interrelación con sus pares y jefes, cumplir normas y reglas, alcanzar estándares de desempeño, aceptar condiciones que usualmente no son ideales, etc.

Evaluar qué tan satisfecha o insatisfecha se encuentra una persona con su labor resulta complejo, por el hecho de que la definición de satisfacción en el trabajo es bastante amplia. También el hecho de disfrutar del trabajo se relaciona con las preferencias de los trabajadores por desempeñarse en labores que sean

estimulantes y que les generen un reto. Otro aspecto considerado por el autor, como tema a resaltar es el de la remuneración o pago, directamente relacionado con la satisfacción laboral, un aspecto que dejará de ser importante una vez que las personas alcancen confort y estatus ya que la relación pago y satisfacción laboral o incluso la felicidad en general desaparecerán eventualmente.

Podemos interpretar entonces, que el aspecto económico directamente denominado como dinero, sí motiva a las personas en sus trabajos, pero muchas veces este mismo elemento motivador no se relaciona necesariamente con su felicidad.

Modelos teóricos

Modelo de Satisfacción de Stephen Robbins (2009)

Para Robbins (2009), la satisfacción en el trabajo no sólo se basa en las condiciones en las que los trabajadores se desempeñan en ellos; el carácter es otro aspecto importante, debido a que si las personas se sienten o son positivas sobre sí mismas gustan de su trabajo, y poseen una autoevaluación positiva confiando en su utilidad y capacidades, se sentirán más satisfechas con su trabajo, lo considerarán más interesante, queriendo, además, desarrollar o asumir labores desafiantes.

Por otro lado, los trabajadores que poseen una evaluación negativa se fijarán objetivos poco ambiciosos y es probable que se rindan cuando enfrenten

dificultades, siendo bastante frecuente que prefieran mantenerse en empleos aburridos y repetitivos.

Existen, según el autor, efectos en las organizaciones producidos por la satisfacción o insatisfacción de los empleados: Salida, que se refiere a la renuncia del trabajador buscando un nuevo puesto. Voz, una forma de actividad sindical que busca mejorar las condiciones laborales. Lealtad, cuando se espera de forma optimista que las condiciones mejoren en la organización. Negligencia, cuando se permite que las cosas sigan como están o incluso puedan llegar a empeorar, aumentando el ausentismo, impuntualidad e incremento de errores. Estas cuatro estructuras presentan de forma general algunas de las consecuencias de la insatisfacción laboral. En cuanto a satisfacción laboral y su nexo con el desempeño, es probable que las personas que se sienten felices en su trabajo sean a la vez más productivas, ya que se indica que las compañías o negocios con más empleados satisfechos resultan ser más productivas a diferencia de las que tienen pocos empleados satisfechos.

Es usual que las personas que laboran en puestos de servicio interactúen con los clientes y es por ello que los directivos o administradores de las organizaciones de servicios deben entender la relación de la satisfacción de los trabajadores con la de los clientes, sobre todo para aquellos trabajadores que se encuentran en la línea de enfrente o los que establecen un contacto directo con los clientes, ya que las evidencias indican que a más colaboradores satisfechos, más posibilidades de incrementar la satisfacción y hasta la fidelidad en sus clientes.

Los trabajadores satisfechos son más optimistas, amables, y responsables; personas que no sienten la necesidad de dejar la empresa para la que laboran, aspectos que llegan a ser bien considerados por los clientes quienes encontrarán a cada regreso los mismos rostros que les generan familiaridad y un servicio experimentado.

En resumen, el autor enfatiza en la importancia de las empresas por conseguir clientes más satisfechos y la importancia que tiene la aplicación de la satisfacción laboral como herramienta de competitividad; debido a que, mientras más satisfechas se encuentren las personas que trabajan en una empresa, estas serán más optimistas y amigables con los clientes, generándose así el buen servicio y/o servicio de calidad.

Modelo de Satisfacción Laboral de Carlos Gamero (2005)

Gamero (2005) con respecto a la satisfacción laboral indica que para la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones es frecuente utilizar y confundir los términos "satisfacción laboral", "motivación", "compromiso organizacional", "moral laboral" o "calidad de vida laboral", debido a las distintas ideologías de los autores y teorías, así como de relaciones entre las definiciones y nociones.

Teoría de la discrepancia de John Locke (1976)

Ruiz (2009) cita a Locke (1976), indicando lo que las personas quieren desempeñando su labor y lo que obtienen, así como sus consecuencias. Es decir,

mientras menos diferencia exista, mayor será la satisfacción. El autor conceptualiza la satisfacción laboral como una reacción positiva producto de la percepción de acuerdo a la experiencia laboral del colaborador.

La satisfacción laboral está asociada con ciertas condiciones, que a su vez producen diversas consecuencias para los trabajadores, las cuales modifican sus actitudes respecto a la salud física y mental, la familia, hacia sí mismo y su adaptación en la vida.

En conclusión, Ruiz considera que la discrepancia es el resultado del valor que las personas otorgan a las características de su trabajo y la satisfacción en el trabajo emana del valor de cada una de esas características y la congruencia entre lo obtenido y lo esperado.

Modelo Satisfacción Laboral de Jesús Loitegui (1990)

Caballero (2002) se basa en Loitegui, para definir la satisfacción laboral como un concepto que posee varias dimensiones que dependen tanto de las individualidades de cada trabajador como de las características de la labor que desempeña. Incluye un aspecto compensatorio, debido a que la satisfacción en un nivel superior puede suplir algunas o todas las deficiencias y carencias de otros niveles o facetas laborales dentro de una organización. La investigación de Loitegui (1990), se ubica exclusivamente en aquellos niveles o facetas relacionadas con el trabajo en sí. Los factores que considera para la conceptualización de la satisfacción laboral son: Desempeño y eficacia en la

empresa, circunstancias físicas y ambientales, contenido interno del trabajo, grado de autonomía, horarios laborales, remuneración económica, crecimiento profesional, y personal, reconocimiento por las labores desempeñadas, interrelación con superiores, mecanismos de colaboración y trabajo en equipo, y los beneficios sociales.

Para concluir, el autor dice que la satisfacción laboral se produce a través de la interrelación de los resultados que consiguen los trabajadores al realizar sus labores y de la percepción de sus resultados y vivencias de acuerdo a las características del trabajador.

Caballero fundamenta la satisfacción laboral en tres aspectos motivantes: El valor, las expectativas y la utilidad del resultado como atributos del trabajador.

Modelo de Satisfacción de Sonia Palma (2009)

Palma (2009), conceptualiza la satisfacción laboral como la postura o disposición del empleado hacia su propia labor, un tema poco estudiado como fenómeno en sí, pero valioso de explicar como indicador del comportamiento y conducta del trabajador.

Para esta investigadora los estudios realizados por Herzberger, Mausner y Snyderman (1959), ofrecen explicaciones que buscan determinar un vínculo con más aspectos psicológicos, evidenciando el nexo de satisfacción en el trabajo con satisfactores intrínsecos y el grado de satisfacción laboral relacionado a la

conducta de asistencia al trabajo en relación con otras variables, tal como sostuvo Vroom. En ese sentido Palma, afirma que las investigaciones realizadas en el Perú, básicamente han tomado en cuenta planteamientos que buscan encontrar un vínculo de satisfacción laboral con los factores intrínsecos del empleado, así como una importante conexión de la satisfacción en el trabajo y el incremento de las competencias individuales con el área laboral en la que se desempeñan.

En su investigación la doctora Palma introduce el tema de los factores intrínsecos como una de las variables de estudio importante a considerar en el estudio de la satisfacción laboral.

Modelo de Satisfacción de Antonio Lucas (1981)

Según Lucas (1981), para analizar la composición de la satisfacción, la estructura y la organización de las diferentes partes existen tres métodos: El método directo o de estudio de la actitud y expresiones; el método indirecto o de estudio de un buen o mal recuerdo; y el método comparativo de los niveles individual, social y organizacional.

El método directo o Teoría de la Satisfacción General.

Se relaciona con las primeras investigaciones acerca de satisfacción en el trabajo que parten de cuatro dimensiones: La satisfacción en la tarea realizada, la que proviene de la implicación en la empresa, la satisfacción acerca de la remuneración y las normas laborales, y la que procede de sentirse parte del equipo. La medición de estas dimensiones se efectúa a través de una prueba

objetiva, para que posteriormente los colaboradores puedan definir y expresar claramente sus actitudes en grupos homogéneos.

Los resultados obtenidos afirman que hay relaciones significativas en las distintas áreas de la satisfacción en el trabajo y hasta sugieren que existe un factor general que es relevante, debido a que podría condicionar las normas corporativas aplicadas al personal en la organización. Hay quienes han cuestionado este método de investigación, señalando que producto del uso del instrumento para investigar los sentimientos, dan lugar al denominado efecto halo, el cual según los sociólogos se produce en función del estado de ánimo del entrevistado en dicho momento o a sus respuestas genéricas de aceptación a lo que entiende por parte del encuestador. Inconvenientes duramente criticados de este método señalando sus limitaciones.

El método indirecto o Teoría Bifactorial de la Satisfacción de Frederick Herzberg (1959)

Tanto Lucas (1981) como Koontz, Wehrich y Heinz (1999), refieren que Frederick Herzberg considera como básico el vínculo que las personas establecen con su trabajo y sostiene que la disposición o postura que adopten y tengan en él los llevará al éxito o fracaso, Herzberg investigó acerca de qué desean o esperan las personas de su trabajo, consultando a detalle sobre lo que los hacía sentir excepcionalmente bien y mal en cada puesto laboral, llegando a la conclusión de que las respuestas obtenidas de las personas sintiéndose bien, eran considerablemente distintas de las respuestas obtenidas al sentirse mal.

Existen características que muestran una correspondencia con la satisfacción laboral a la que denomina factores intrínsecos que son: el reconocimiento, los logros, la labor misma, la responsabilidad, los ascensos y el crecimiento. Al consultar a las personas por el sentimiento de bienestar en su trabajo, atribuían estas características. Caso contrario, cuando estaban insatisfechos, respondían a lo que se denomina, factores extrínsecos, los que son: normas y gestión de la empresa, el control, las relaciones laborales y el área de trabajo. Siendo que lo diferente de la satisfacción no es la insatisfacción, como se consideraba siempre; quitar las particularidades no satisfactorias a un puesto de trabajo no siempre lo convertirán en uno satisfactorio.

La propuesta de Herzberg indica una dualidad continua: lo contrario a “satisfacción” es “no satisfacción”, y lo contrario a “insatisfacción” es “no insatisfacción”. Las causas que originan la satisfacción en el trabajo son separadas y distintas de las de la insatisfacción. Por consiguiente, quienes administran o dirigen una organización podrán eliminar las causas que llevan a la insatisfacción en el trabajo consiguiendo tranquilidad, mas no motivación. Es como apaciguar a su fuerza laboral, en vez de motivarla.

Como efecto, la Teoría de Herzberg indica que algunas particularidades como las normas de ejecución de la empresa, el control, las relaciones laborales, el ambiente de trabajo y las remuneraciones pueden definirse como factores de higiene, mientras sean apropiados, las personas no se sentirán insatisfechas, pero si lo que se quiere es motivarlas se deberá entonces enfatizar sus logros, el

reconocimiento por su labor, la responsabilidad y el crecimiento. Características que serán consideradas intrínsecamente gratificantes.

El método comparativo o Teoría de las Diferencias y Funciones individuales

Surge como crítica a los métodos anteriores, por tanto, para desarrollar nuestros conocimientos acerca de la satisfacción en el trabajo, plantea la necesidad de dejar de usar un solo modelo teórico universal y empezar por una visión distinta, evaluando las circunstancias en las que se da la satisfacción o insatisfacción y la relación con los niveles de absentismo e inestabilidad.

De lo expuesto por Lucas se tomará como un aporte para esta investigación, el Método Indirecto o Teoría Bifactorial de la Satisfacción de Herzberg, ya que resalta la importancia de los factores intrínsecos.

1.2 Evidencias Empíricas

1.2.1 Antecedentes nacionales

Gutiérrez (2013) en el trabajo de investigación: “Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones”, Tesis para optar el Título de Ingeniero Civil de la ciudad de Lima en la Pontificia Universidad Católica Del Perú - Facultad de Ciencias e Ingeniería. Cuyo objeto fue demarcar el nivel de conocimiento acerca de la motivación y la satisfacción

laboral de los trabajadores de construcción y especificar el desarrollo de este aspecto desde los últimos años de la década del 60 hasta la actualidad. El método usado en el trabajo fue de tipo cuantitativo y con sustento estadístico de diversos casos presentados a nivel mundial. Como resultado el estudio indicó, que son mínimas las investigaciones referentes a motivación y satisfacción laboral en trabajadores de construcción; no se definen con exactitud motivación, satisfacción y moral laboral; generándose ambigüedad, los trabajadores sienten una gran satisfacción interna y disfrutan realizando sus tareas; el dinero o remuneración económica desde la perspectiva de los obreros de construcción es un elemento generador de insatisfacción, aun siendo uno de los grupos laborales en el país, según el estudio, en comparación con otras labores, los mejores remunerados. La estabilidad es otro aspecto de insatisfacción debido a que por la naturaleza del trabajo y según las actividades realizadas que son de carácter temporal según la duración de la obra. Por último, además, se asocia al trabajador con un bajo estatus social. Algunas de las características en cuanto a modelos teóricos y discusión de la evolución de cómo se efectuó este estudio servirán de aporte para considerarse como herramienta en la investigación con docentes.

Regalado (2016) en su investigación “Presión laboral y satisfacción laboral en docentes de una universidad privada de Trujillo.” Tesis para optar por el título de licenciada en psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo, tuvo por objeto precisar la correspondencia de la Presión Laboral con la Satisfacción Laboral en profesores universitarios, usando la herramienta de medida de la satisfacción laboral de la doctora Palma. La muestra estuvo conformada por 294 docentes universitarios, elegidos por medio de un muestreo

probabilístico aleatorio estratificado: 250 profesores de Carrera, 27 profesores de Ciencias y 17 profesores de Humanidades. El estudio concluyó con la comprobación de la hipótesis, con elevadas fuentes de presión laboral que generan y ocasionan una elevada insatisfacción en los profesores de la universidad, y mínimas fuentes de presión laboral ante una parcial satisfacción en el trabajo. Concluyendo que, la presión laboral es un componente de impacto sobre la satisfacción laboral en los catedráticos, de una universidad privada. Como aporte principal, este análisis también se basó en la investigación de la variable Satisfacción Laboral en docentes y hace referencia a una de las teorías o modelos considerados en el presente trabajo, como es el de la psicóloga Sonia Palma.

Campos (2016) en su trabajo, “Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola. Distrito de Íllimo”. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en psicología de la Universidad Privada Juan Mejía Baca de la ciudad de Chiclayo, tuvo por objetivo precisar el grado de satisfacción en el trabajo de los colaboradores con una muestra que estuvo constituida por 72 trabajadores, según edad, sexo y cargo que desempeñan. A su vez tuvo por finalidad puntual; señalar el grado de satisfacción laboral a través de los aspectos de significación de labores, las condiciones laborales, el reconocimiento individual tanto como grupal y las remuneraciones. Se empleó la escala de satisfacción laboral producida por la psicóloga Palma Carrillo y los resultados obtenidos fueron que los colaboradores entre 20 y 30 años evidenciaron alta insatisfacción (50%) siendo en su mayoría varones (51%) frente a las mujeres (44%) en cuanto al puesto en el que se ubican la insatisfacción es de (60%) en el área administrativa versus un (48%) de los trabajadores agricultores y en referencia a los principales

factores de satisfacción laboral (38%) de los evaluados se encuentran satisfechos con los beneficios económicos mientras que (74%) de ellos manifestó estar insatisfecho en cuanto al reconocimiento individual y/o grupal. Las conclusiones fueron que un 60% de los encuestados manifestaron su insatisfacción, razón por la que sienten incertidumbre expresándose a través de huelgas, irresponsabilidad, ausentismo, afectando la productividad empresarial y el clima laboral lo que denota el poco interés en el componente humano por parte de la empresa.

Marín y Placencia (2017) en su artículo “Motivación y Satisfacción Laboral del Personal de una Organización de Salud del Sector Privado”, de la revista oficial de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad San Martín de Porres - Horizonte Médico, tuvo el objetivo de encontrar correspondencia de la motivación con la satisfacción laboral de los trabajadores de Socios en Salud Sucursal Perú; Mediante la base teórica de Frederick Herzberg diferenciando factores higiénicos y factores motivacionales y el uso del instrumento FONT Roja para calcular la satisfacción laboral. La muestra se constituyó por 136 colaboradores de cinco oficinas de Lima e Ica. El análisis fue descriptivo, transversal, observacional de tipo relacional, se obtuvo como resultado de la muestra que, en cuanto a motivación laboral, gran parte de los colaboradores se encontraban medianamente motivados (49.3%), continuando con los que se encontraban bajamente motivados (33.1%) y en cuanto a la satisfacción laboral, una gran porción de los colaboradores se encontraron medianamente satisfechos (56.6%), continuando por los bajamente satisfechos (24.3%) Por tanto, se determinó y concluyó que existe correlación positiva de las dos variables pero con poca magnitud, lo que deja conocer y entender que, a más alto grado de motivación

laboral, más alto es también el de satisfacción, a causa de que, tanto la motivación como la satisfacción laboral, fueron calificados como “medios” por los trabajadores de la organización.

1.2.2 Antecedentes internacionales

Pujol (2016) en su investigación “Satisfacción Laboral en docentes universitarios medición y estudio de variables influyentes”, artículo de la Revista de Docencia Universitaria del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina, cuyo objetivo fue relevar el grado de satisfacción laboral (cognitivo y afectivo) de los profesores de una organización universitaria, afirmó que la satisfacción laboral merece una apreciación buena o negativa de las personas con respecto a diversos aspectos de su puesto de trabajo y el clima de la organización. El autor utilizó la teoría de Thomson y Phua, clasificando las categorías de satisfacción laboral efectiva y satisfacción laboral cognitiva. El estudio fue cuantitativo, descriptiva-correlacional y de corte transversal, empleando un cuestionario diseñado con 25 ítems aplicado a 60 participantes seleccionados de manera aleatoria. La muestra total fue estratificada, y conformada por cinco aspectos (i) la jerarquía del puesto de trabajo, (ii) la dedicación, (iii) los términos de contratación, (iv) el área de desempeño, y (v) el género. Como resultado del estudio se obtuvo que las variables sociodemográficas, como son: la edad de los profesores y la jerarquía del puesto de trabajo, ocuparon el mayor rango de satisfacción y se concluyó que la medición de la satisfacción laboral sirve como una importante herramienta a considerar para el aspecto decisional en las universidades.

Lacayo (2017) en su investigación “Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala”. Tesis de grado de la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Tuvo como objeto señalar el grado de satisfacción laboral de los empleados de áreas administrativas y operativas de la organización. La investigación utilizó el método descriptivo, asimismo, realizó una encuesta para evaluar factores de higiene y motivación, la cual consideró a 21 trabajadores de la empresa, seis de las áreas administrativas y 15 de las áreas operativas, teniendo como conclusión que los factores de higiene, salubridad y seguridad en el trabajo son aspectos muy importantes a considerar en cualquier tipo de organización. Este estudio demostró un enfoque orientado a la satisfacción laboral a través de los factores de higiene y motivación, aporte fundamental para la investigación ya que se evaluarán en ella estos mismos factores desde el análisis de la variable satisfacción laboral.

Zavala (2014) “Motivación y satisfacción laboral en el Centro de Servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas”, tesis para obtener el grado de maestro en Administración del Instituto Politécnico Nacional de la ciudad del Distrito Federal de México, que tuvo por finalidad medir el grado de motivación y satisfacción dentro de la organización, mediante el uso de la Teoría Bifactorial de Herzberg en base a factores intrínsecos y extrínsecos. En su metodología se emplearon documentos y cuestionarios de motivación y satisfacción laboral, la investigación tuvo estudios mixtos cualitativos y cuantitativos. La muestra que se utilizó fue de manera aleatoria compuesta por 58 empleados de la organización. El instrumento aplicado para recabar información fue la encuesta mediante un

cuestionario y la entrevista. Los resultados obtenidos demostraron grados altos a muy altos de motivación y satisfacción laboral, así mismo se halló diferencias importantes de los grupos analizados como son: el sexo del colaborador, los pagos por escolaridad, la remuneración mensual, los puestos de trabajo y las edades. Se concluyó que hay igualdad en el punto de vista referente a la motivación y satisfacción laboral, siendo importante indicar que la remuneración no es considerada como un gran diferenciador al momento de medir la motivación y satisfacción laboral.

Díaz y Barra (2017) presentan el Informe de investigación científica “Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí”, de la Universidad Católica del Maule – Chile, cuyo objetivo fue reconocer el impacto de la resiliencia con respecto a la satisfacción laboral en docentes que pertenecen a las escuelas subvencionadas de la comuna de Machalí, como sustento teórico utilizaron el estudio de Matos, quien analizó la correspondencia de la resiliencia con satisfacción laboral enfocándose en las edades, el género y los años de experiencia profesional. La muestra fue compuesta por un grupo de 119 profesores, de los cuales 80 pertenecen a 5 establecimientos municipales y 39 a 3 escuelas particulares. El estudio fue descriptivo-correlacional, de tipo transversal y enfoque cuantitativo. Los resultados indicaron un alto nivel de resiliencia en los evaluados con un (89.7%), mientras que el grado de satisfacción laboral es menor con (67%). Como conclusión, se encontró una importante relación positiva de resiliencia con respecto a satisfacción laboral en el grupo estudiado.

1.3 Planteamiento del problema

1.3.1 Descripción de la realidad problemática

Actualmente, las empresas están buscando motivar cada vez más a sus colaboradores, brindándoles satisfacción laboral, diferenciándose de otras organizaciones, creando ambientes de trabajo favorables, considerando la motivación como una herramienta de competitividad.

Una de las preocupaciones de las empresas en nuestro país y en el mundo es mejorar la productividad orientándose a motivar a sus trabajadores, impulsándolos a dirigir sus esfuerzos en el logro de los objetivos estratégicos institucionales y a su vez alinearlos a los objetivos personales, pero por lo general esta es una filosofía adquirida principalmente por las grandes empresas, ya que sigue siendo un inconveniente para las pequeñas organizaciones que consideran esta inversión como un gasto innecesario.

Así mismo, cabe resaltar que este concepto es adoptado particularmente por las empresas que se dedican a brindar servicios y en ese contexto, la presente investigación se dirige específicamente a una organización dedicada a la educación técnica superior en el país.

Los docentes son pieza clave en el proceso de gestionar la calidad educativa, participando en el conocimiento y evaluación de los programas de estudios, de las diferentes instituciones educativas; como informa SIENACE en noviembre del 2018, en el Congreso Nacional de Acreditación, se reportaron más

de tres mil equipos de trabajo de instituciones educativas que suman esfuerzos para brindar una educación valiosa a sus estudiantes.

La presente investigación tiene como objetivo conocer si se aplican estrategias de motivación laboral para generar la satisfacción de los docentes responsables de brindar una educación de calidad a los estudiantes y contribuir en el proceso de reconocimiento de la institución educativa de la que forman parte ya que no existen estudios acerca de dichas variables y es necesario que se cuente con un diagnóstico de dicha realidad a fin de poder mejorar dichos aspectos en el centro de trabajo y de esta forma contribuir al mejoramiento de la calidad.

1.3.2 Formulación del problema

Problema principal

¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica de Lima?

Problemas secundarios

¿Qué relación existe entre las condiciones motivacionales internas y la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica?

¿Qué relación existe entre las condiciones motivacionales externas y la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica?

¿Qué relación existe entre los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo y la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica?

¿Qué relación existe entre las condiciones motivacionales internas y la satisfacción intrínseca en docentes de un instituto de educación superior tecnológica?

¿Qué relación existe entre las condiciones motivacionales externas y la satisfacción extrínseca en docentes de un instituto de educación superior tecnológica?

¿Qué relación existe entre los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo y la satisfacción intrínseca en docentes de un instituto de educación superior tecnológica?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

- Determinar la relación de la motivación con la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica de Lima.

1.4.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación de las condiciones motivacionales internas con la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior tecnológica.

- Determinar la relación de las condiciones motivacionales externas con la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.
- Determinar la relación de los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo con la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.
- Determinar la relación de las condiciones motivacionales internas con la satisfacción intrínseca en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.
- Determinar la relación de las condiciones motivacionales externas con la satisfacción extrínseca en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.
- Determinar la relación de los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo con la satisfacción intrínseca en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.

1.5 Hipótesis y variables

1.5.1 Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Ho Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica de Lima.

Ha No existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica de Lima.

Hipótesis específicas

Ho1: Existe relación significativa entre las condiciones motivacionales internas y la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.

Ha1. No existe relación significativa entre las condiciones motivacionales internas y la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica

Ho2. Existe relación significativa entre las condiciones motivacionales externas y la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.

Ha2. No existe relación significativa entre las condiciones motivacionales externas y la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica

Ho3. Existe relación significativa entre los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo y la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.

Ha3 No existe relación significativa entre los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo y la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica

Ho4. Existe relación significativa entre las condiciones motivacionales internas y la satisfacción intrínseca en docentes de un instituto de educación superior tecnológica

Ha4. No existe relación significativa entre las condiciones motivacionales internas y la satisfacción intrínseca en docentes de un instituto de educación superior tecnológica

Ho5. Existe relación significativa entre las condiciones motivacionales externas y la satisfacción extrínseca en docentes de un instituto de educación superior tecnológica

Ha5 No existe relación significativa entre las condiciones motivacionales externas y la satisfacción extrínseca en docentes de un instituto de educación superior tecnológica

Ho6. Existe relación significativa entre los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo y la satisfacción intrínseca en docentes de un instituto de educación superior tecnológica

Ha6 No existe relación significativa entre los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo y la satisfacción intrínseca en docentes de un instituto de educación superior tecnológica

1.5.2 Variables de estudio

Motivación para el trabajo

Esta variable fue definida, teniendo en cuenta lo expuesto por Fernando Toro (2010), en el Cuestionario de Motivación para el trabajo CMT, que permite evaluar tres dimensiones que denomina como:

- Condiciones motivacionales internas
- Condiciones motivacionales externas
- Medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo

Las que a su vez incluyen componentes como:

- Orientación a la tarea
- Orientación al éxito

- Adaptabilidad social
- Internalidad y externalidad

Satisfacción laboral

Definida a través de lo expuesto por Frederick Herzberg (1959), en el Cuestionario de Satisfacción Laboral de la Teoría Higiénico de Herzberg que permite evaluar 16 ítems en dos dimensiones que denomina como:

- Factores motivadores (satisfacción intrínseca)
- Factores higiénicos (satisfacción extrínseca)

Variables sociodemográficas

- Edad: de 20 a 59 años
- Sexo: femenino y masculino.
- Instrucción: técnico y superior.
- Distribución geográfica: Distritos del Callao, Cercado de Lima, Chorrillos Comas, Lince, Los Olivos, Miraflores, San Borja, San Juan de Lurigancho, San Miguel, San Juan de Miraflores, y Surco.

1.5.3 Definición operacional de las variables

Motivación para el trabajo. Se evidencia por las prioridades, persistencia y vigor de la conducta, características que revelan la existencia de un motivador. Quiere decir que los procesos motivacionales internos se manifiestan en el actuar de las personas y por ello se entiende que la motivación para el trabajo es

evidenciada mediante la eficiencia, la efectividad y la productividad de las personas. (Toro, 2010).

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Motivación.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica/ Instrumento/Ítems e índices
Condiciones motivacionales internas.	Logro Poder Afilación Autorrealización Reconocimiento	La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es. (1-5)	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Medios preferidos para obtener retribución en el trabajo.	Dedicación a la tarea Aceptación de la autoridad Aceptación de normas y valores Requisición Expectación	Usualmente el medio más efectivo para obtener un trato justo y considerado por parte del jefe es. (6) El medio más efectivo para tener un trabajo verdaderamente interesante es. (7) Usualmente, el medio más efectivo para obtener aumentos de Sueldo y mejores beneficios económicos es. (8) El medio más efectivo para obtener un ascenso en el trabajo es. (9) El medio más eficaz para poderse integrar a un grupo de trabajo es. (10)	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Condiciones motivacionales externas.	Supervisión Grupo de trabajo Contenido de trabajo Salario Promoción	Lo más importante para mí es el trabajo es. (11-15)	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Fuente: Elaboración propia en base a Toro (2010). Cuestionario de motivación para el trabajo - 1992

Satisfacción Laboral. Vínculo que las personas establecen con su trabajo, y según la disposición o postura que adopten o tengan con él, lograrán el éxito o el fracaso. Lo que las personas desean o esperan de su trabajo y lo que los hace

sentirse excepcionalmente bien o mal en cada puesto laboral. Es una dualidad continua: lo contrario a “satisfacción” es “no satisfacción”, y lo contrario a “insatisfacción” es “no insatisfacción”. Las causas que originan la satisfacción en el trabajo son separadas y distintas de las de la insatisfacción. (Koontz, Wehrich y Heinz, 1999). La satisfacción se mide en dos dimensiones: factores motivadores y factores higiénicos que a su vez tienen indicadores que evalúan la satisfacción y la insatisfacción. Se detallan en la siguiente figura o tabla de operacionalización de la variable.

Tabla 2*Operacionalización de la variable 2: Satisfacción laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica/ Instrumento/Ítems e índices
Factores Motivadores	Factores que cuando van bien producen satisfacción:	Cómo te sientes con la libertad para elegir tu propio método de trabajo. (2) Cómo te sientes con el reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho. (4) Cómo te sientes con las responsabilidades que se te han asignado. (6) Con la posibilidad de utilizar tus capacidades, te sientes. (8)	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	Factores que cuando van mal producen Insatisfacción:	Con tus posibilidades de ascenso te sientes. (10) La atención que se presta a las sugerencias que haces. (12) La variedad de tareas que realizas en tu trabajo, te hace sentir. (14) Con tu productividad en el trabajo, te sientes. (16)	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Factores Higiénicos	Factores que cuando van bien producen Satisfacción:	Cómo te sientes con las condiciones físicas del lugar donde trabajas. (1) Con tus compañeros de trabajo te encuentras. (3) Cómo te sientes con tu superior inmediato. (5) Con tu sueldo te encuentras. (7)	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	Factores que cuando van mal producen Insatisfacción:	La relación entre tus superiores y compañeros de trabajo, te resulta. (9) Cómo te sientes con el modo en que tu institución está gestionada. (11) Con tus horarios de trabajo te sientes. (13) Con tus horarios de trabajo te sientes. (15)	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Fuente: Elaboración propia en base a Escala de Satisfacción. Warr, Cook y Wall (1979). - Cuestionario de Satisfacción Laboral Teoría Higiénico de Herzberg.

CAPÍTULO II MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación es de naturaleza cuantitativa, con un diseño no experimental y transversal, con un alcance descriptivo y correlacional (Hernández, Fernández y Baptista 2014); permitió medir las variables de motivación para el trabajo y satisfacción laboral e indagar acerca de la existencia de alguna relación entre ellas y observar si se presentaron diferencias en sus niveles luego de ser aplicada en los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológica de Lima

Su diseño es no experimental, porque no se manipula ninguna variable, asimismo, los fenómenos son analizados después de una observación natural. Además, se aplica la estadística para analizar datos y disponer con precisión la asociación y relación entre variables (Hernández, Fernández & Batista, 2006). El diseño es transversal, porque se recoge información en un solo momento determinado. Landau (2007).

A continuación, se presenta el diagrama.

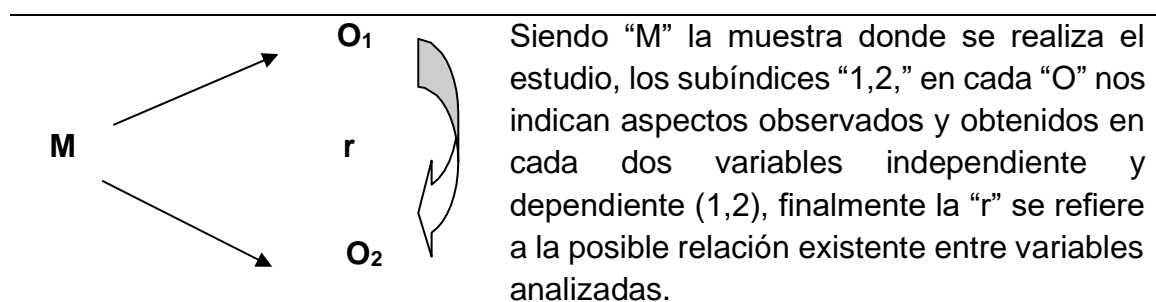


Figura 1 Esquema del diseño descriptivo, correlacional

Fuente: Elaboración en base a Hernández, Fernández & Baptista (2006). Metodología de la investigación. 4ª. Edición. México: McGraw Hill Interamericana. (p.105).

2.2 Participantes

El análisis se aplicó a toda la población constituida por 100 profesores, que trabajan de dos a más años, de manera intermitente y según convocatoria, en las diferentes sedes y bajo distintas modalidades de contratación en el instituto de educación superior tecnológica en la ciudad de Lima.

El tipo de muestra es censal, porque se elige al 100% de la población al considerarla una cantidad manejable de sujetos. En este sentido, Ramírez (1997) determina que, todas las unidades de investigación son tomadas como muestra. Del mismo modo, Hernández, Fernández y Baptista (2010), refieren que las investigaciones motivacionales en organizaciones se aplican a todos los colaboradores evitando excluir alguno para que no piensen que sus opiniones no son tomadas en cuenta.

Criterios de inclusión

- Todos los docentes laborando en la institución educativa en las diferentes sedes en la ciudad de Lima durante el año 2019.
- Docentes con una carga horaria de clases a su cargo de cualquier asignatura, sin considerar su condición (contratado, a tiempo parcial o por horas o cualquier otra modalidad).
- Participación voluntaria.

Criterios de exclusión

- Docentes quienes no desearon participar en la investigación.

2.3 Medición

En concordancia con el tipo y diseño del estudio, se aplicó como técnica de medición la encuesta, mediante el uso de los cuestionarios de Motivación para el trabajo CMT (Toro 1992) y Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction, 1979) los que se detallan a continuación.

2.3.1 Cuestionario de Motivación para el trabajo CMT

Es un test factorial creado por Fernando Toro Alvarez (1992), que recoge las principales teorías de la motivación y validaciones empíricas desde 1982 para posteriormente ser validado en Colombia en 1984, permite evaluar 15 variables de la motivación para el trabajo agrupándolas en tres dimensiones conceptuales que son:

Condiciones Motivacionales Internas: Circunstancias individuales internas cognitivas y afectivas, que generan sentimientos positivos o negativos de la experiencia con otras personas o con acontecimientos del entorno. Sus variables son: Logro, poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento.

Condiciones Motivacionales Externas: Involucra eventos, circunstancias u otras personas del entorno relacionándose con las condiciones motivacionales internas generando un impulso en el comportamiento. Sus variables son: Supervisión, grupo de trabajo, contenido de trabajo, salario y promoción.

Medios Preferidos para Obtener Retribuciones Derivadas del Trabajo: Relaciona los aspectos internos y externos generando una sensación particular de motivación individual. Sus variables son: Dedicación a la tarea, aceptación de normas y valores, aceptación de la autoridad, requisición y expectación.

Durante 15 años de investigación usando el instrumento se detectó que no arroja datos independientes de variables sino más bien un análisis motivacional complejo e integrado de cada persona y es por ello que luego de un análisis clínico y estadístico se han identificado cinco factores de segundo orden, los mismos que se ubican en las tres dimensiones conceptuales antes mencionadas:

1. Orientación a la tarea: se conforma por las variables: Logro, autorrealización, dedicación a la tarea, contenido de Trabajo.
2. Orientación al éxito: se conforma por las variables: Logro, dedicación a la Tarea, requisición, salario y promoción.
3. Adaptabilidad Social: se conforma por las variables: afiliación, aceptación de la autoridad, aceptación de normas y valores, grupo de Trabajo.
4. Internalidad: se conforma por las variables: Logro, poder, dedicación a la tarea, requisición.
5. Externalidad: se conforma por las variables: Reconocimiento, expectación y supervisión.

Para la calificación los evaluados según consideren la importancia de cada ítem le atribuyen un valor de 5 al de mayor importancia, hasta el valor 1 a la menor importancia, de esta manera priorizan sus elecciones y permite determinar qué factores considera más importantes sobre otros.

Interpretación: puntajes totales - T

- | | |
|---------|---|
| 0 - 20 | Interés o valoración excepcionalmente bajo |
| 21 - 40 | Interés o valoración relativamente bajo, posibilidad de activación del factor limitada. |
| 40 - 60 | Interés o valoración promedio (normal o común). |
| 61 - 80 | Interés o valoración relativamente altos, posibilidad de activación del factor. |

Con respecto al análisis psicométrico del instrumento, el Cuestionario de Motivación para el trabajo CMT, reporta estudios de su confiabilidad y validez con coeficientes de confiabilidad superiores a 0.72 y una excelente validez de constructo examinada mediante análisis factorial (Uribe 1982, Uribe y Toro 1983, Toro 1992).

Para conseguir la confiabilidad del instrumento, Uribe (1982) realizó un estudio en el que se calcularon coeficientes de correlación Producto- Momento de Pearson. Como resultado de ello, entre el valor de cada ítem y el total de la variable, se obtuvieron coeficientes de correlación. Luego se calcularon las intercorrelaciones de los diferentes factores, elevando al cuadrado el promedio de los coeficientes de Pearson ítem-factor. Posteriormente, se calcularon los coeficientes de confiabilidad de cada factor con la fórmula de Spearman-Brown para intercorrelaciones. De esa manera se obtuvo una confiabilidad promedio para todo el cuestionario de 0.72, que es considerada como alta, según se muestra en el mismo instrumento citando a Guilford (1965, p. 365), que indica que los valores entre 0.7 y 0.9 responden a una confiabilidad alta, entre 0.40 y 0.69 a una confiabilidad media, y entre 0.20 y 0.39 a confiabilidad baja.

En cuanto a la validez, Uribe (1982) y Uribe y Toro (1983) exploraron la validez de construcción del instrumento mediante el Método de Análisis Factorial. Para determinar el número de factores emplearon el criterio de Scree-Test, y para definir el valor significativo aceptable de cada carga factorial utilizaron la fórmula de Burt-Banks con rotación octogonal.

2.3.2 Escala de Satisfacción de Warr, Cook y Wall

La Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979. Operacionaliza la satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado y recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo. Está diseñada para analizar aspectos intrínsecos y extrínsecos de las condiciones de trabajo. Está formada por dos subescalas en sus 15 ítems:

1. Subescala de factores intrínsecos: incluye variables como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. Se forma por siete ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14).
2. Subescala de factores extrínsecos: indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Se constituye en ocho ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).

Cuenta además con siete niveles de respuesta en una escala de Likert que abarca las siguientes afirmaciones: muy insatisfecho, insatisfecho, moderadamente insatisfecho, ni insatisfecho ni satisfecho, moderadamente satisfecho, satisfecho y muy satisfecho.

La aplicación puede ser mediante un entrevistador, pero una de sus ventajas es la posibilidad de ser autocompletada y también ser aplicada colectivamente.

Es breve al disponer de alternativas de respuesta específicas con una sencilla asignación de pesos numéricos a cada alternativa de respuesta, su vocabulario sencillo la hacen una escala de aplicación no restringida a nadie en concreto

(siempre que tenga un nivel elemental de comprensión lectora y vocabulario) por lo tanto no precisa de profesionales especialmente cualificados para su aplicación. Garantiza el anonimato de los evaluados lo que constituye un importante elemento determinante de la validez de las respuestas. Por ello, es recomendable asegurar el anonimato, particularmente en contextos laborales en que su ausencia puede preverse como importante generadora de perturbaciones en las respuestas.

La puntuación total de la escala se obtiene de la suma de los posicionamientos del encuestado en cada uno de los quince ítems, asignando un valor de 1 a Muy Insatisfecho y correlativamente hasta asignar un valor de 6 a Muy Satisfecho. La puntuación total de la escala oscila entre 16 y 96, de manera que una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general.

El análisis psicométrico del instrumento cuenta con un índice de confiabilidad de 0.79, obtenida para Arequipa en un estudio previo, mediante el método de consistencia interna y la prueba Alfa de Cronbach. (Arias. Rivera, & Ceballos, 2017). A continuación, se indican algunos datos de las escalas obtenidos por los autores.

Satisfacción General	Media 70,53 Desviación típica 15,42 Coeficiente Alpha entre 0,85 y 0,88 Test-retest a 6 meses 0,63
Satisfacción Intrínseca	Media 32,74 Desviación típica 7,69 Coeficiente Alpha entre 0,79 y 0,85
Satisfacción Extrínseca	Media 38,22 Desviación típica 7,81 Coeficiente Alpha entre 0,74 y 0,78

Según George y Mallery (2003) los valores de confiabilidad son interpretados según la siguiente tabla

Tabla 3

Valores de la Confiabilidad

Alfa de Cronbach	Consistencia interna
$\alpha \geq .9$	Excelente
$.9 > \alpha \geq .8$	Bueno
$.8 > \alpha \geq .7$	Aceptable
$.7 > \alpha \geq .6$	Dudoso
$.6 > \alpha \geq .5$	Pobre
$.5 > \alpha$	Inaceptable

Para el instrumento, la confiabilidad obtenida fue de 0.932, siendo calificada como excelente

Tabla 4

Estadística de fiabilidad de la variable Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.932	16

George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4 ed.). Boston: Allyn & Bacon

2.4 Procedimiento

Los permisos y accesos a la casa de estudios para la aplicación del instrumento elegido, se gestionaron oportunamente viabilizando la investigación y su ejecución en el transcurso del año 2019.

Los instrumentos fueron aplicados en los locales de la institución en espacios de tiempo facilitados por la misma y dentro de la planificación de trabajo del año

académico. El material requerido es mínimo, se entregaron cinco folios fotocopiados a cada docente, los cuales se trabajaron en un tiempo aproximado de 25 minutos, de manera anónima y voluntaria.

La disponibilidad para la aplicación del instrumento varió según la disponibilidad del investigador y su traslado a las diferentes sedes en las que funciona el instituto tecnológico en la ciudad de Lima requiriendo un presupuesto en la elaboración de fotocopias y traslados.

Los datos obtenidos de la presente investigación serán proporcionados a las autoridades del instituto educativo para evaluar las políticas de la empresa y servir como referente para crear programas de mejora continua.

2.5 Análisis de datos

Para el procesamiento de la data se usó el software SPSS, versión 22.0 con el que se calculó la estadística descriptiva: Estadígrafos de centralización (media aritmética) y de dispersión (desviación estándar y coeficiente de variación). En la estadística inferencial, se utilizó la prueba de Correlación de Spearman (r) para analizar la existencia de la relación entre las variables del estudio. Los datos se analizaron con un nivel de significancia estadística de $p < .05$. Según fórmula de la correlación de Spearman.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos de la variable TIC

Tabla 5

Medidas de resumen de los puntajes de motivación y dimensiones en docentes de una institución de educación superior tecnológica

Variable / dimensiones		Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo
Puntaje Bruto	Motivación	225	1	222	229
	Condiciones motivacionales internas	75	1	74	79
	Medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo	75		74	75
	Condiciones motivacionales externas	75		72	75
Puntaje T	Motivación	60.0	.2	59.2	61.1
	Condiciones motivacionales internas	60.0	.4	59.2	63.2
	Medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo	60.0	.1	59.2	60.0
	Condiciones motivacionales externas	59.9	.4	57.6	60.0

La recolección de datos y el control de datos, permitió tener una muestra final de 77 docentes. En la tabla 3 se observan los puntajes brutos y puntajes T (puntajes brutos ponderados) referente a la variable motivación y sus tres dimensiones. El promedio del puntaje bruto es igual a 225 puntos, además, los puntajes varían en un punto respecto al promedio. Los valores oscilan de 222 a 229 puntos.

En cuanto a los puntajes T, que se obtuvieron de ponderar los puntajes brutos, se encontró que el promedio fue 60 puntos y con valores dispersos aproximadamente en 0.2 puntos respecto a dicho promedio. Los valores se encuentran en el rango de 59.2 a 61.1 puntos.

Tabla 6

Niveles de motivación y dimensiones en docentes de una institución de educación superior tecnológica

Variable / dimensiones	Niveles						Total
	Interés o valoración excepcionalmente bajo	Interés o valoración relativamente bajo	Interés o valoración promedio (normal o común)	Interés o valoración relativamente alto	Interés o valoración excepcionalmente alto		
Motivación	N.º	0	0	76	1	0	77
	%	0.0%	0.0%	98.7%	1.3%	0.0%	100.0%
Condiciones motivacionales internas	N.º	0	0	76	1	0	77
	%	0.0%	0.0%	98.7%	1.3%	0.0%	100.0%
Medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo	N.º	0	0	77	0	0	77
	%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Condiciones motivacionales externas	N.º	0	0	77	0	0	77
	%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%

En la tabla 4 se observan los resultados de la motivación y sus dimensiones de acuerdo a niveles. En todos los casos predomina el nivel promedio de motivación, además en la variable motivación el 1.3% tiene interés relativamente alto.

3.2 RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN.

Tabla 7

Medias de la variable de satisfacción laboral y dimensiones en docentes de una institución de educación superior tecnológica

Variable / dimensiones	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo
Satisfacción laboral	73	11	32	96
Satisfacción intrínseca	37	6	16	48
Satisfacción extrínseca	36	6	16	48

En la tabla 5 se observa que para la variable satisfacción laboral, el promedio es 73 puntos con una variación de 11 puntos; además, los valores oscilan de 32 a 96 puntos. En cuanto a las dimensiones, la satisfacción intrínseca tuvo un promedio de 37 puntos con una variación de 6 puntos, asimismo, los valores se encuentran en el rango de 16 a 48 puntos. En el caso de la satisfacción extrínseca, el promedio fue 36 puntos y con valores dispersos en 6 puntos respecto a dicho promedio. Los valores también oscilan de 16 a 48 puntos.

Tabla 8

Niveles de satisfacción laboral y dimensiones en docentes de una institución de educación superior tecnológica

Variable / dimensiones	Niveles			Total	
	Insatisfecho	Indiferente (medio)	Satisfecho		
Satisfacción laboral	Nº	2	16	59	77
	%	2.6%	20.8%	76.6%	100%
Satisfacción intrínseca	Nº	2	12	63	77
	%	2.6%	15.6%	81.8%	100%
Satisfacción extrínseca	Nº	1	24	52	77
	%	1.3%	31.2%	67.5%	100%

En la tabla 6 se observa que el 76.6% de los docentes se encuentran satisfechos laboralmente, seguido de un 20.8% en el nivel medio. Solo el 2.6% de docentes se encuentra insatisfecho. En las dimensiones se observa que el nivel satisfecho prevalece con 67.5% y 81.8% para la satisfacción extrínseca e intrínseca respectivamente.

3.3 Prueba de la normalidad

Tabla 9

Prueba de normalidad de los puntajes de motivación y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior tecnológica

Variables / dimensiones	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	P
Motivación	.454	77	.000**
Condiciones motivacionales internas	.502	77	.000**
Medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo	.538	77	.000**
Condiciones motivacionales externas	.539	77	.000**
Satisfacción laboral	.172	77	.000**
Satisfacción intrínseca	.202	77	.000**
Satisfacción extrínseca	.115	77	.013*

*Significativo al nivel del 5%.

**Significativo al nivel del 1%.

En la tabla 7 se muestran los resultados de la prueba de normalidad, considerando los puntajes T para la motivación y los puntajes de satisfacción. Considerando que la muestra es de 77 docentes, el cual es mayor a 30, García Bellido (2010) sugiere el uso del estadístico de Kolmogórov-Smirnov.

En cuanto a la motivación y sus tres dimensiones, los valores de probabilidad $p= 0.000$, son menores a 0.01, entonces se rechaza la hipótesis nula de normalidad, por lo tanto, los puntajes T no tienen distribución normal.

En el caso de la satisfacción laboral y sus dimensiones, los valores de probabilidad p son menores a 0.01 y 0.05, por lo tanto, los puntajes de esta variable tampoco tienen distribución normal. Los resultados indican que los puntajes de ambas variables no tienen distribución normal, por lo tanto, la correlación se realizó con el Coeficiente de Correlación de Spearman.

3.4 ANÁLISIS DE CORRELACIÓN

3.4.1 Resultados para la hipótesis general

Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior tecnológica de Lima.

Tabla 10

Análisis de correlación entre motivación y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior tecnológica

		Motivación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman			
		Coeficiente de correlación	1.000
	Motivación	P	.303
		N	77
		Coeficiente de correlación	-.119
	Satisfacción laboral	P	.303
	N	77	

En la tabla 8 se observan los resultados del análisis de correlación entre motivación y satisfacción laboral. El estadístico es igual a -0.119 con una probabilidad de $p = 0.303 > 0.05$; entonces se acepta la hipótesis nula de no correlación. Por lo tanto, no existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior tecnológica de Lima.

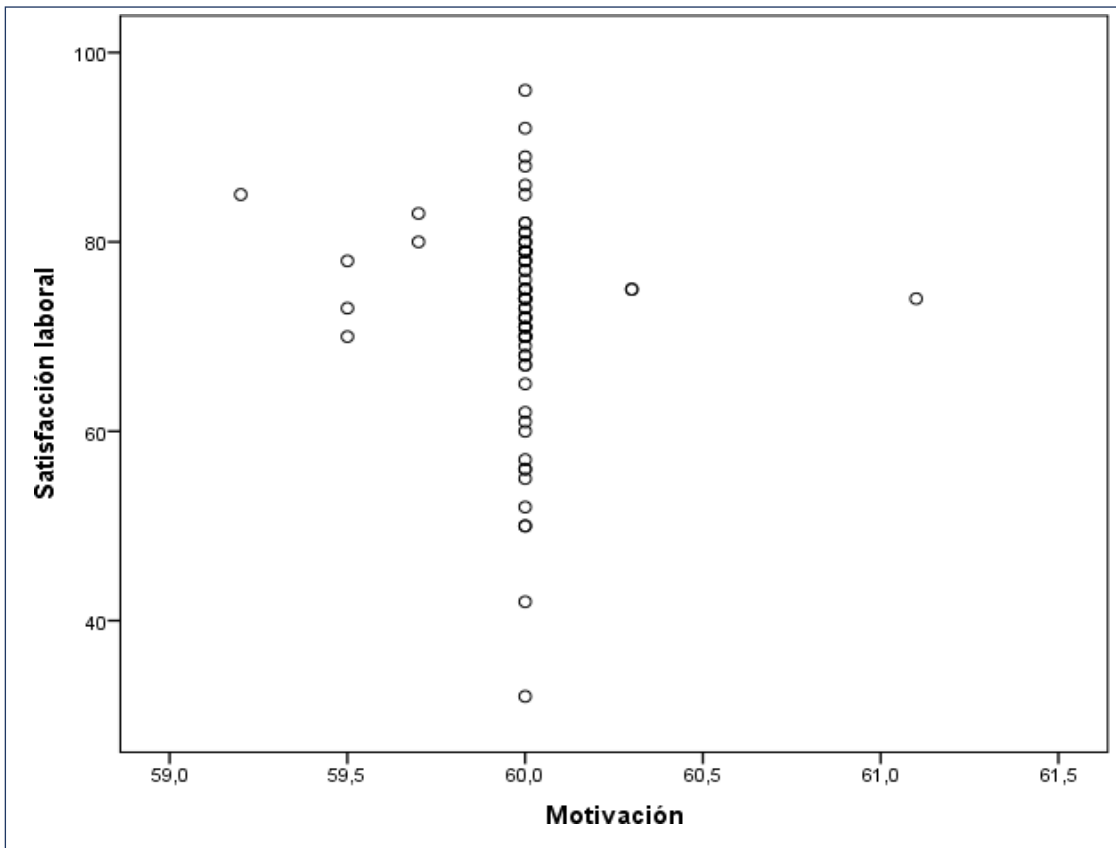


Figura 2. Dispersión de puntajes según motivación y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior tecnológica.

3.5 Resultados para la hipótesis específica 1.

Existe relación significativa entre las condiciones motivacionales internas y la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior tecnológica.

Tabla 11

Análisis de correlación entre las condiciones motivacionales internas y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior tecnológica

			Condiciones motivacionales internas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones motivacionales internas	Coeficiente de correlación	1.000	-.063
		P		.588
		N	77	77
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	-.063	1.000
		P	.588	
		N	77	77

En la tabla 9 se observa los resultados del análisis de correlación entre la dimensión condiciones motivacionales internas y satisfacción laboral.

El estadístico es igual a -0.063 con una probabilidad de $p = 0.588 > 0.05$; entonces se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, no existe relación significativa entre las condiciones motivacionales internas y la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior tecnológica.

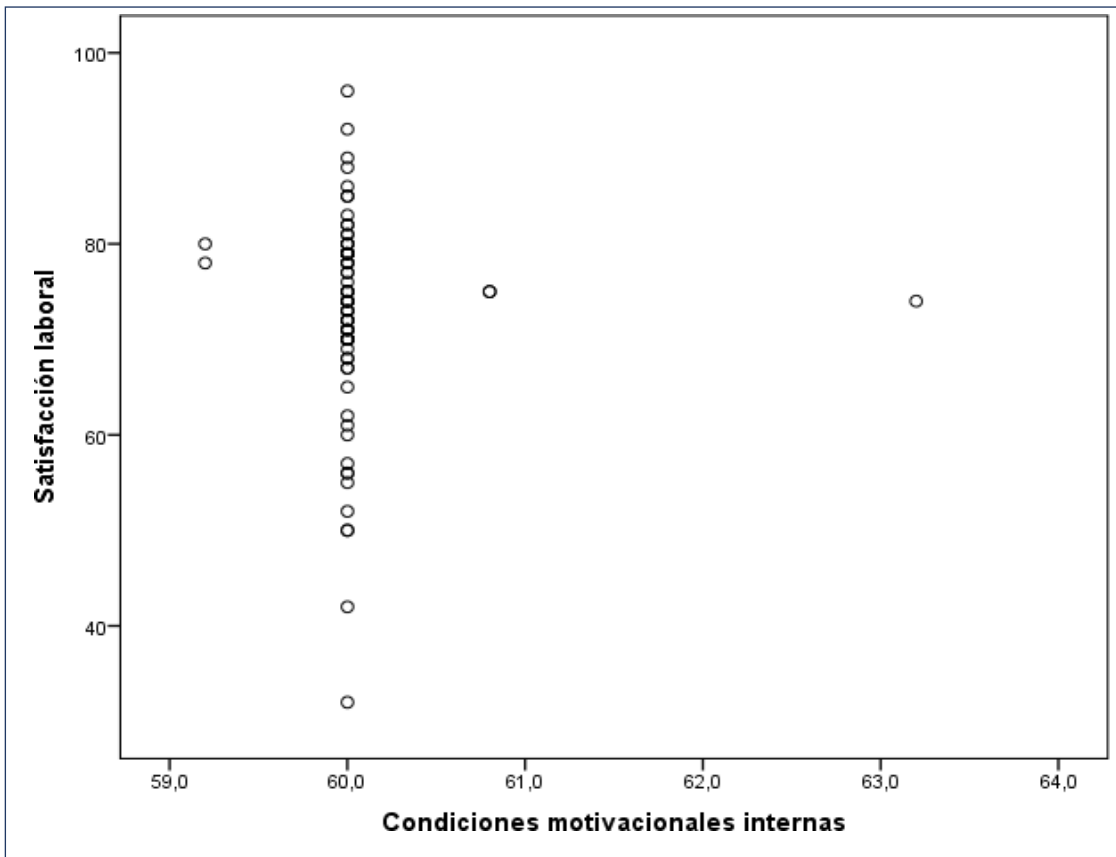


Figura 3. Dispersión de puntajes según condiciones motivacionales internas y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior tecnológica.

3.6 Resultados para la hipótesis específica 2.

Existe relación significativa entre las condiciones motivacionales externas y la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior tecnológica.

Tabla 12

Análisis de correlación entre las condiciones motivacionales externas y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior tecnológica.

			Condiciones motivacionales externas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones motivacionales externas	Coeficiente de correlación	1.000	-.034
		P		.771
		N	77	77
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	-.034	1.000
		P	.771	
		N	77	77

En la tabla 10 se observan los resultados del análisis de correlación entre la dimensión condiciones motivacionales externas y satisfacción laboral. El estadístico es igual a -0.034 con una probabilidad de $p = 0.771 > 0.05$; entonces se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, no existe relación significativa entre las condiciones motivacionales externas y la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior tecnológica.

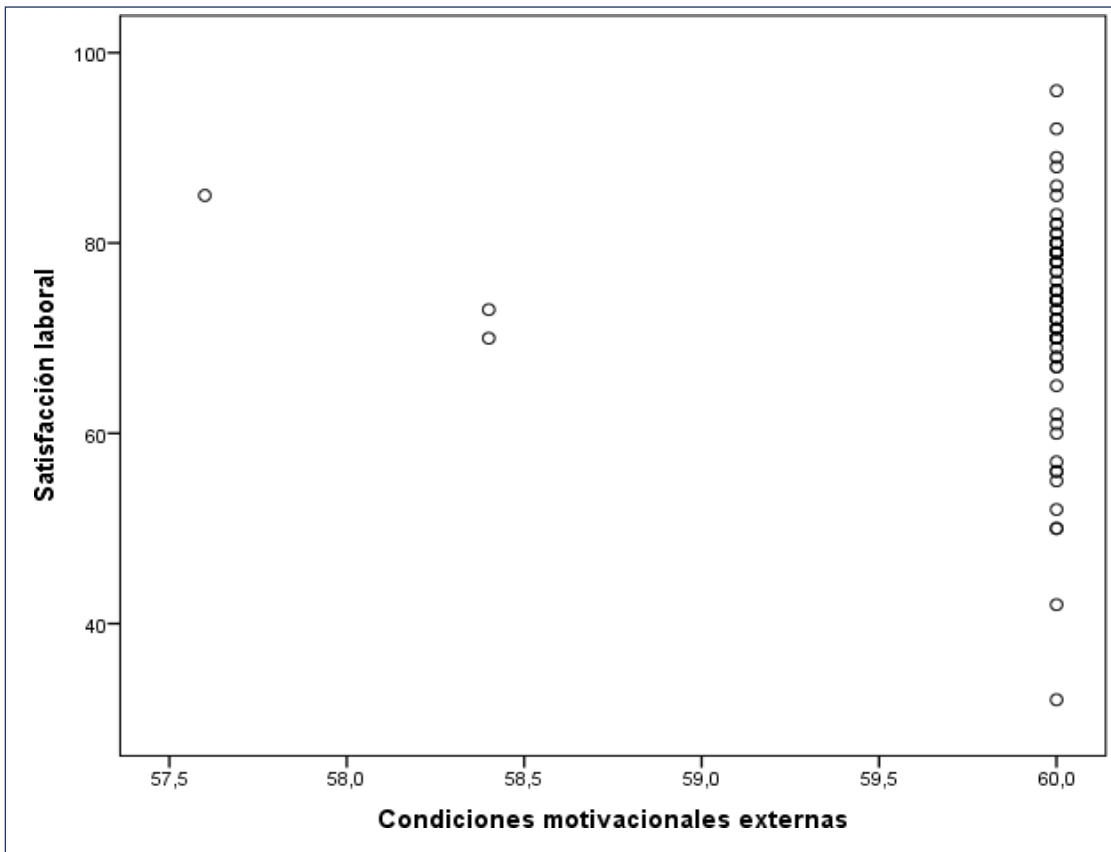


Figura 4. Dispersión de puntajes según condiciones motivacionales externas y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior tecnológica.

3.7 Resultados para la hipótesis específica 3.

Existe relación significativa entre los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo y la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior tecnológica.

Tabla 13

Análisis de correlación entre los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior tecnológica.

			Medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo	Coefficiente de correlación	1.000	-.164
		P		.155
		N	77	77
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	-.164	1.000
		P	.155	
		N	77	77

En la tabla 11 se observan los resultados del análisis de correlación entre la dimensión medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo y satisfacción laboral. El estadístico es igual a -0.164 con una probabilidad de $p=0.155 > 0.05$; entonces se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, no existe relación significativa entre los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo y satisfacción laboral.

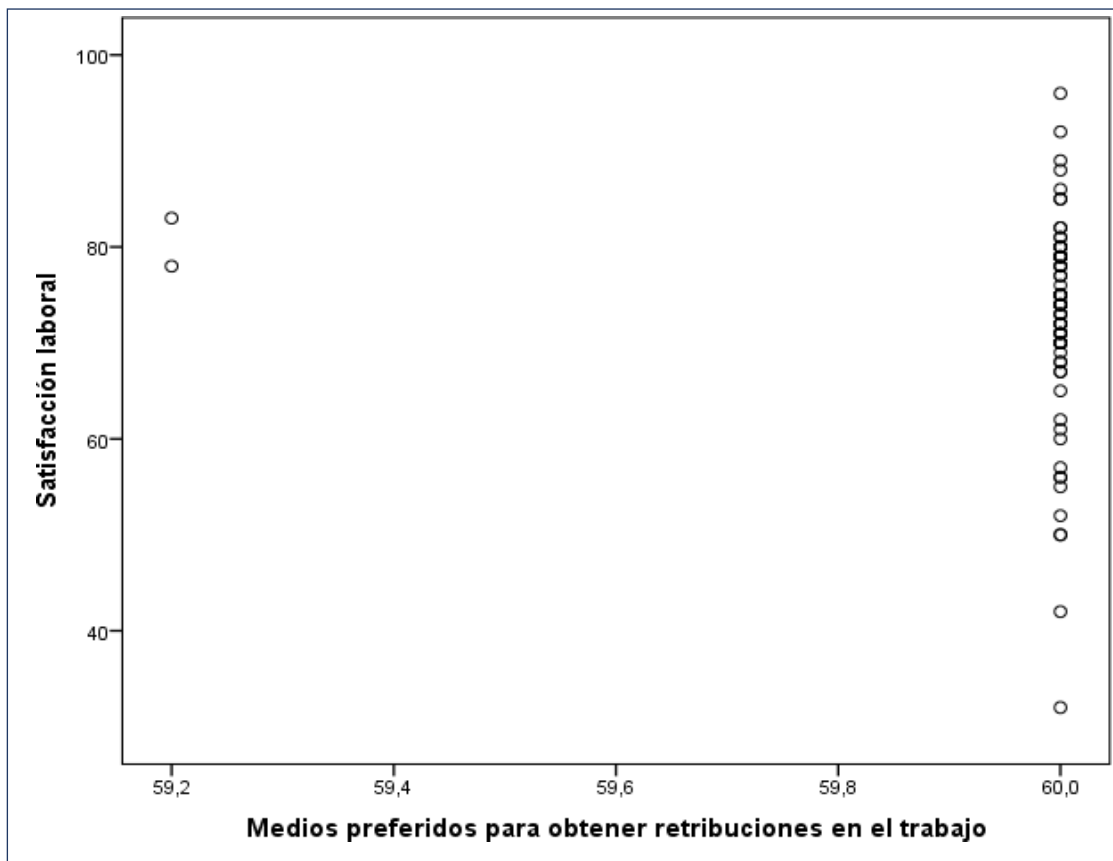


Figura 5. Dispersión de puntajes según medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior tecnológica.

3.8 Resultados para la hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre las condiciones motivacionales internas y la satisfacción intrínseca en docentes de una institución de educación superior tecnológica.

Tabla 14

Análisis de correlación entre las condiciones motivacionales internas y satisfacción intrínseca en docentes de una institución de educación superior tecnológica.

			Condiciones motivacionales internas	Satisfacción intrínseca
Rho de Spearman	Condiciones motivacionales internas	Coefficiente de correlación	1.000	-.029
		P		.800
		N	77	77
	Satisfacción intrínseca	Coefficiente de correlación	-.029	1.000
		P	.800	
		N	77	77

En la tabla 12 se observan los resultados del análisis de correlación entre la dimensión condiciones motivacionales internas y satisfacción intrínseca. El estadístico es igual a -0.029 con una probabilidad de $p= 0.800 > 0.05$; entonces se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, no existe relación significativa entre las condiciones motivacionales internas y la satisfacción intrínseca en docentes de una institución de educación superior tecnológica.

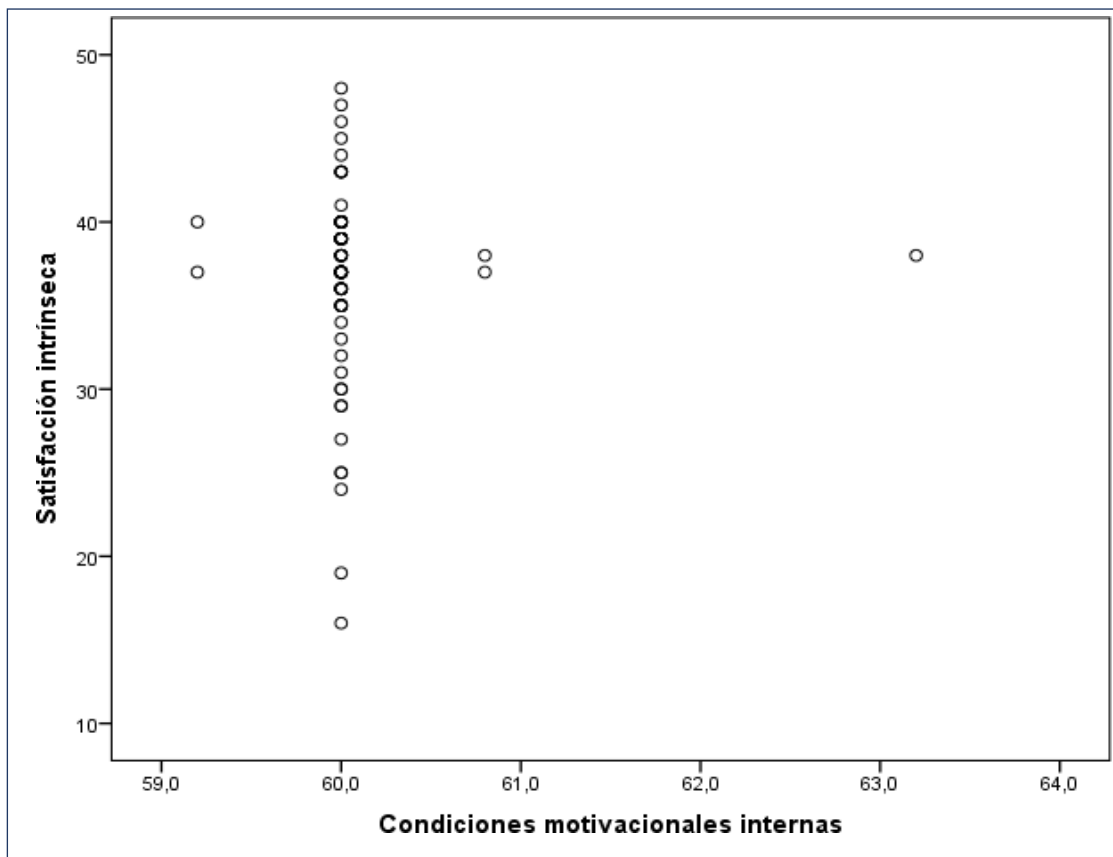


Figura 6. Dispersión de puntajes según condiciones motivacionales internas y satisfacción intrínseca en docentes de una institución de educación superior tecnológica.

3.9 Resultados para la hipótesis específica 5.

Existe relación significativa entre las condiciones motivacionales externas y la satisfacción extrínseca en docentes de una institución de educación superior tecnológica.

Tabla 15

Análisis de correlación entre las condiciones motivacionales externas y satisfacción extrínseca en docentes de una institución de educación superior tecnológica.

			Condiciones motivacionales externas	Satisfacción extrínseca
Rho de Spearman	Condiciones motivacionales externas	Coeficiente de correlación	1.000	-.017
		P		.883
		N	77	77
	Satisfacción extrínseca	Coeficiente de correlación	-.017	1.000
		P	.883	
		N	77	77

En la tabla 13 se observan los resultados del análisis de correlación entre la dimensión condiciones motivacionales externas y satisfacción extrínseca.

El estadístico es igual a -0.017 con una probabilidad de $p = 0.883 > 0.05$; entonces se acepta la hipótesis nula de no correlación. Por lo tanto, no existe relación significativa entre las condiciones motivacionales externas y la satisfacción extrínseca en docentes de una institución de educación superior tecnológica.

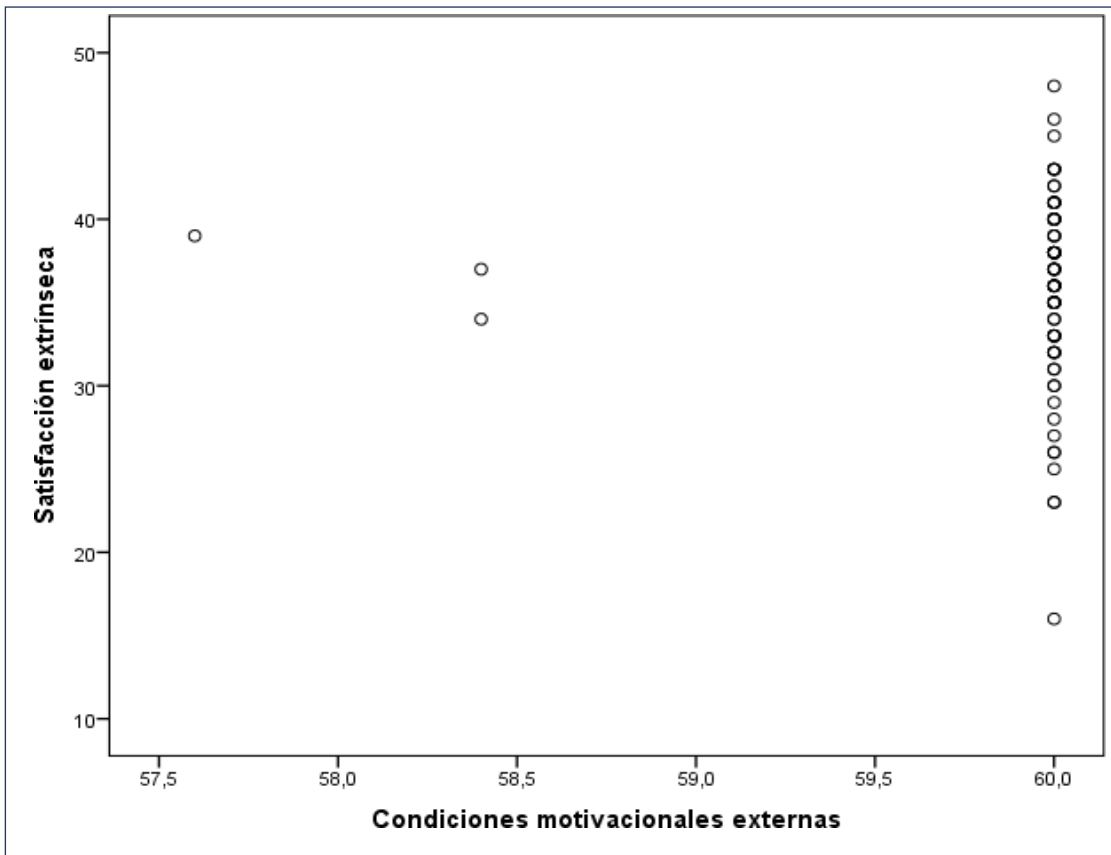


Figura 7. Dispersión de puntajes según condiciones motivacionales externas y satisfacción extrínseca en docentes de una institución de educación superior tecnológica.

3.10 Resultados para la hipótesis específica 6

Existe relación significativa entre los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo y la satisfacción intrínseca en docentes de una institución de educación superior tecnológica.

Tabla 16

Análisis de correlación entre los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo y satisfacción intrínseca en docentes de una institución de educación superior tecnológica.

			Medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo	Satisfacción intrínseca
Rho de Spearman	Medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo	Coefficiente de correlación	1.000	-.067
		p		.565
		N	77	77
	Satisfacción intrínseca	Coefficiente de correlación	-.067	1.000
		p	.565	
		N	77	77

En la tabla 14 se observan los resultados del análisis de correlación entre los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo y satisfacción intrínseca.

El estadístico es igual a -0.067 con una probabilidad de $p = 0.565 > 0.05$; entonces se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, no existe relación significativa entre los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo y la satisfacción intrínseca en docentes de una institución de educación superior tecnológica.

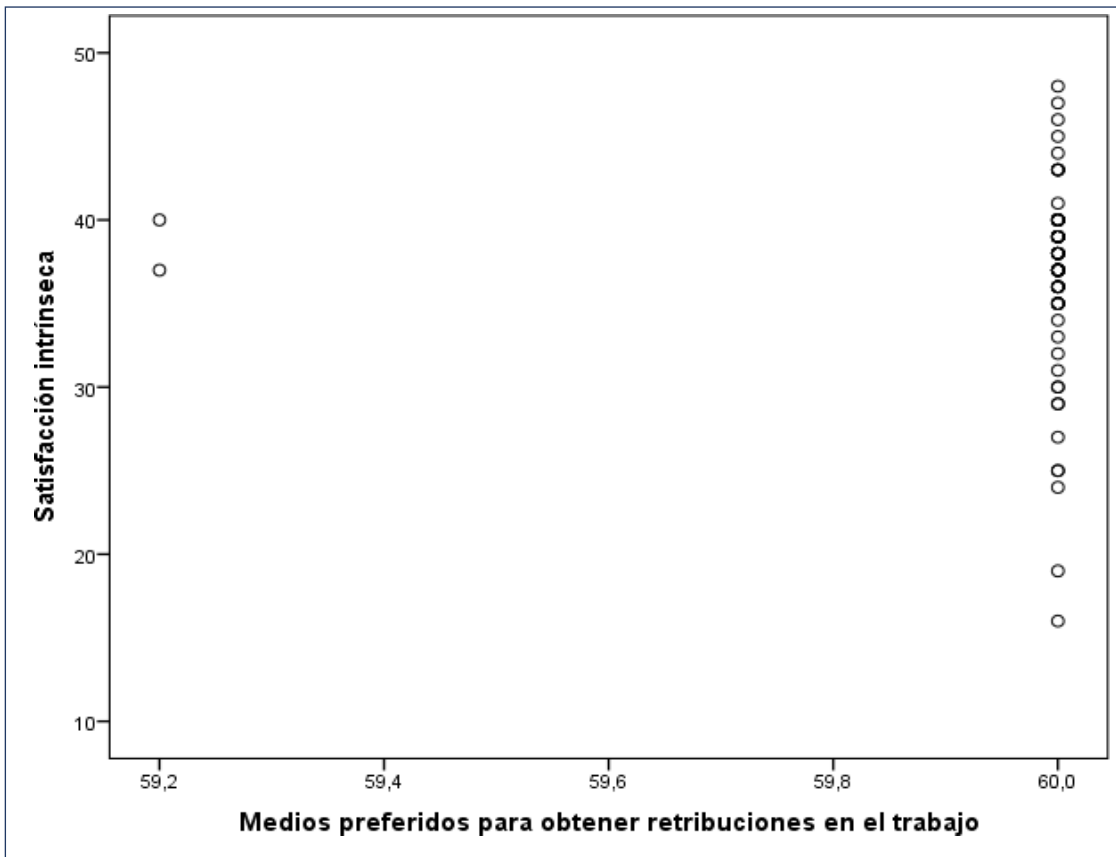


Figura 8. Dispersión de puntajes según medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo y satisfacción intrínseca en docentes de una institución de educación superior tecnológica.

CAPÍTULO IV DISCUSIÓN

Este trabajo tuvo por objeto, señalar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los profesores de un instituto de educación superior tecnológica en Lima. Los resultados obtenidos aceptan la hipótesis nula de investigación encontrando un interés o valoración, promedio normal o común para la variable motivación para el trabajo con 98.7% lo que representa a 76 docentes de 77 evaluados y para la variable satisfacción laboral se halló que el 76.6% de los docentes están satisfechos, seguido por un 20.8% medianamente satisfecho y sólo el 2.6% de los docentes se encuentran insatisfechos.

Con respecto a la satisfacción intrínseca se obtuvo un valor de 81.8% lo que representa a 63 docentes de los 77 evaluados y para la satisfacción extrínseca se obtuvo que el 67.5% de los docentes están satisfechos, sin embargo y como dato diferencial un 31.2 % que representa a 24 docentes de los 77 evaluados, se encuentran en un nivel indiferente o medio, siendo un valor que evidencia una posible insatisfacción extrínseca.

Respecto al resultado de la primera hipótesis, se confirma que no existe una relación significativa de las condiciones motivacionales internas con la satisfacción laboral en los profesores evaluados, como se cita en el marco teórico a Gamero (2005) en su modelo de satisfacción laboral indica que es frecuente utilizar y confundir los términos "satisfacción laboral" y "motivación", debido a las distintas teorías, autores y definiciones; por lo tanto conceptualiza a la motivación como una cualidad que impulsa a los trabajadores a tomar acción para ejecutar las tareas, un estado que dirige y encauza sus acciones y comportamientos. Para el presente trabajo, el medir aspectos de carácter afectivo o cognitivo para la variable

motivación que incluyen: el reconocimiento, la autorrealización y la afiliación, que de igual manera son considerados en la herramienta de medición de satisfacción laboral dentro del formulario usado, pudo haber ocasionado similitudes en las respuestas de los docentes que explican su satisfacción sin vínculo directo y significativo con la motivación. De otro lado Palma (2009) conceptualiza la satisfacción laboral, como la postura o disposición de las personas hacia su propia labor. Los docentes pueden contar con todas las capacidades para realizar sus labores, sin que ello garantice que al hacerlo vayan a obtener un resultado favorable, será entonces necesario usar la motivación como herramienta de satisfacción, pues como también señala Caballero (2002) la satisfacción laboral es una reacción afectiva ante el trabajo y todos los efectos posibles que se derivan de la misma.

En cuanto al resultado de la segunda hipótesis se confirmó que no existe diferencia representativa de las condiciones motivacionales externas con la satisfacción laboral en los profesores evaluados, considerando como condiciones motivacionales externas a las características relacionadas al puesto de trabajo y la labor que realizan los docentes así como la retroalimentación que reciben por su desempeño, incluyendo factores como: las formas de control, equipos de trabajo, funciones laborales, remuneración, promoción y orientación a la tarea; las cuales tienen la capacidad de influenciar la motivación debido a que provocan diferentes percepciones en los trabajadores formando en ellos diversas expectativas Toro (2010). Así mismo Zavala (2014) quien hizo uso del mismo instrumento aplicado en esta investigación para calcular la satisfacción laboral, en una organización embotelladora mejicana, reporta la igualdad en la apreciación de

la motivación y satisfacción laboral considerando que la remuneración económica mensual no es un elemento significativo de gran distinción para precisar el grado de motivación y satisfacción laboral. Del mismo modo se considera el estudio de Regalado (2016) aplicado a docentes universitarios y que concluye en que la presión laboral genera un impacto en la satisfacción de los trabajadores, factor que puede atribuirse como condición externa, pues involucra las relaciones sociales dentro de las organizaciones.

Para la tercera hipótesis se confirman también en los resultados, que no existe diferencia representativa entre los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo y la satisfacción laboral en los profesores del instituto. Si consideramos que las personas se orientan intencionalmente a la obtención de objetivos o resultados esperando recibir recompensas de la organización de la que forman parte permitiendo la satisfacción de sus necesidades, en contraparte, las organizaciones podrán asegurar la participación, contribución, tiempo y esfuerzo de quienes la conforman. Los medios preferidos para la obtención de retribuciones deseadas en el trabajo incluyen: dedicación a la tarea, aceptación de la autoridad, aceptación de normas y valores, requisición y expectación. La Teoría de Herzberg indica que las características como las políticas de gestión organizativa, el sistema de control, la posición laboral y las remuneraciones pueden definirse como factores de higiene, y mientras sean apropiados no representarán insatisfacción, como ocurre con los docentes de la institución, pero si lo que se quiere es motivarlos, aspecto que se considera valorado como promedio común o medio en este estudio, se deberá entonces enfatizar en sus logros, el reconocimiento por su labor, su compromiso y el desarrollo, características que son intrínsecamente gratificantes. Camargo-Mayorga (2016)

indicaba que es necesario definir aquello que motiva la labor docente mediada por elementos subjetivos que intervienen en la práctica educativa y que incluyen factores psicológicos, actitudinales y motivacionales que actúan en los aprendizajes, por tanto, será útil determinar los satisfactores extrínsecos adecuados para aumentar la motivación y optimizar resultados.

Respecto al resultado de la cuarta hipótesis, no existe diferencia significativa entre las condiciones motivacionales internas y la satisfacción intrínseca en los docentes evaluados. Para este caso se pueden considerar aspectos que permiten evidenciar comportamientos de agrado o desagrado de las personas con respecto a su trabajo. Las variables de las condiciones motivacionales internas son: logro, poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento, valoradas en el presente estudio con un promedio normal o común respecto de la satisfacción intrínseca, que a su vez considera factores que generan satisfacción por la realización destacada de funciones y el reconocimiento del logro obtenido por parte de sus superiores y pares. En ambos casos tenemos la existencia de similitudes de factores motivadores o satisfactores que cuando van bien o se enfatizan producirán satisfacción en el trabajador. De acuerdo con Gutiérrez (2013) no se definen con exactitud motivación y satisfacción laboral intrínseca, generándose ambigüedad, como se evidencia en los resultados de este caso con docentes quienes obtienen satisfacción intrínseca, pero necesitan ver incrementado el grado de motivación laboral para enfatizar su bienestar en el trabajo. Lucas (1981) citando a Koontz, Weihrich y Heinz (1999), refiriéndose a Frederick Herzberg indican que, al consultar a las personas por el sentimiento de bienestar en su trabajo, atribuían las características de los componentes intrínsecos de la

satisfacción, los mismos que se consideran condiciones motivacionales internas en el instrumento utilizado para dicha medición. Cuestionario de Motivación para el Trabajo-CMT.

En cuanto a los resultados de la quinta hipótesis a pesar de que se confirma que no hay relación significativa de las condiciones motivacionales externas con la satisfacción extrínseca en los profesores un 31.2 % que representa a 24 docentes de los 77 evaluados, se encuentran en un nivel indiferente o medio, siendo un valor que evidencia una posible insatisfacción extrínseca. Las variables de la motivación asociadas al puesto de trabajo y las actividades que en este caso, son realizadas por los docentes, evaluándose su desempeño en la forma de obtener resultados, consiguiendo incentivos y retribuciones por el trabajo bien hecho; son las que muestran una diferencia considerable respecto de la satisfacción extrínseca o factores denominados higiénicos que para este estudio representan una leve insatisfacción con un 31.2% a un nivel medio o indiferente, según el modelo planteado por Herzberg en los que se contemplan: el status elevado, salario y seguridad en el trabajo; aspectos que se indican en este modelo teórico como productores de satisfacción si es que van bien. Así mismo en antecedentes Lacayo (2017) demuestra un enfoque orientado a la satisfacción laboral a través de los factores de higiene o motivación extrínseca indicando que la higiene, salud y seguridad en el trabajo son temas sumamente importantes a considerar en todos los tipos de organización. Cabe resaltar que el estadístico es igual a -0.017 con una probabilidad de $p = 0.883 > 0.05$ lo que representa el puntaje más alto diferencial dentro de las hipótesis nulas antes mencionadas.

Respecto a los resultados de la sexta hipótesis que confirma que no hay relación significativa de los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo con la satisfacción intrínseca en los docentes del instituto. Nuevamente se confirma una mediana motivación y satisfacción en los resultados obtenidos, como señala Robbins (2009), la satisfacción de los trabajadores no sólo consta de las condiciones en las que se desempeñan en ellos; sus características personales también son importantes, debido a que si las personas se sienten o son positivas sobre sí mismas gustan de su trabajo, y poseen una autoevaluación positiva confiando en su utilidad y capacidades, se sentirán más satisfechas con su trabajo, lo considerarán más interesante y quieren además desarrollar o asumir labores desafiantes, lo que se relaciona directamente con los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, específicamente con la dedicación a la tarea, en la que se considera el comportamiento de los trabajadores y su esfuerzo; de igual modo, asume la cultura organizacional la aprobación de sus líderes y la requisición, aspectos que en este caso muestran una vinculación positiva de los docentes para con la institución.

Los trabajadores satisfechos son más optimistas, amables, y responsables; personas que no sienten la necesidad de dejar la empresa para la que laboran, aspectos que llegan a ser bien considerados por los clientes en este caso estudiantes quienes encontrarán un servicio experimentado, profesional y de calidad que es el deseado para cumplir con la reglamentación vigente.

En la presente investigación todas las hipótesis son nulas demostrando una correspondencia poco relevante de la motivación con la satisfacción laboral en los

profesores del instituto de educación superior tecnológica. Por tanto como indican Marin y Placencia (2017) en el estudio aplicado a trabajadores del sector salud, obteniendo un resultado bastante similar al de la presente investigación, con una correlación positiva de las dos variables: motivación laboral y satisfacción laboral con baja intensidad, permitiendo entender que, a más nivel de motivación laboral, mayor también será el de satisfacción, ya que en su investigación tanto el grado de motivación como el de satisfacción obtuvieron un promedio “medio” en el personal de la organización.

Es importante indicar que como dificultades que limitan el estudio, hay que reconocer que sólo se aplicó a los docentes de un instituto de educación superior tecnológica, lo que podría producir sesgos perceptuales para su generalización a nivel de otros institutos superiores tecnológicos, por lo que sería necesario aplicar los mismos instrumentos en otras instituciones del mismo nivel tanto de Lima como de otras regiones. Asimismo, se debe mencionar el hecho de que no existe precedente de estudio con el perfil de los encuestados, ya que en el contexto de la docencia a nivel técnico se encuentra poca documentación. En el instituto analizado no se cuenta con un programa de recompensas y reconocimientos y la población del mismo rota según las necesidades en cuanto a ventas o apertura de nuevos grupos de estudiantes en las diferentes carreras que se ofrecen.

CONCLUSIONES

Como conclusión general se confirma que no hay una relación importante de la motivación para el trabajo y la satisfacción laboral en los profesores del instituto, sin embargo, la valoración de la motivación obtenida es promedio, lo que debería ser considerado como un aspecto a mejorar, pero, que no debe ser descuidada por la institución educativa; del mismo modo, la satisfacción laboral, muestra a docentes satisfechos, pero con un importante número de ellos en cuanto a satisfacción extrínseca (31.2 %), a un nivel medio encontrándose indiferentes, razón para no descuidar los elementos que la generan y conservar docentes alineados a los objetivos de la institución.

1. Las condiciones motivacionales internas que incluyen para los trabajadores, aspectos como el nivel de logro en sus labores, dominio, la adhesión, la autorrealización y el reconocimiento fueron consideradas por los docentes evaluados con mucha similitud a lo que ellos entienden y perciben como el concepto de satisfacción laboral debido a que involucran un alto componente afectivo.
2. No existe diferencia significativa entre las condiciones motivacionales externas que involucran la supervisión, el contenido de trabajo y el salario con la satisfacción, dado que la motivación se ve influenciada por la percepción que generan las diversas expectativas que recibieron como retroalimentación por su desempeño docente, lo que indica una importante herramienta para elevar los porcentajes de satisfacción laboral.

3. En cuanto a los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo mediante la dedicación a la tarea y la aceptación de una cultura organizacional con relación a los factores higiénicos, los docentes se encuentran satisfechos denotando un nivel medio de la calidad de vida laboral el cual debe ser conservado o mejorado para lograr una mayor participación de los docentes, lo que conllevaría al incremento de su motivación y fidelización con la institución
4. La diferencia no significativa entre las condiciones motivacionales internas con respecto a satisfacción intrínseca, que se obtuvo en este caso, evidencia que es necesario preservar el bienestar de los docentes en su trabajo para incrementar su satisfacción.
5. No se encontró relación significativa de las condiciones motivacionales externas con la satisfacción extrínseca, sin embargo, la investigación considera una diferencia importante a tomar en cuenta como posible aspecto de insatisfacción en 24 de los 77 docentes evaluados quienes la valoran a un nivel medio o indiferente, siendo importante la evaluación del desempeño docente y la retribución por haber logrado su trabajo con éxito aspectos necesarios.
6. Existe un nivel medio de motivación en relación a los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo frente a la satisfacción intrínseca, siendo importante la valoración de las competencias de los docentes para

asumir labores desafiantes que los vinculen con la institución y su cultura organizacional.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda la elaboración y seguimiento de plan de evaluación docente con retroalimentación constante, poniendo en evidencia sus competencias laborales a través de la participación en proyectos de trabajo en los que se sientan involucrados con los objetivos de la institución.
2. Así mismo, se recomienda que los directivos o personas representativas del instituto brinden el reconocimiento a la buena labor docente, ya que principalmente la satisfacción laboral se verá incrementada por el resultado que obtienen al ser evaluados positivamente por sus estudiantes y jefes
3. Será útil y de alto impacto establecer un cronograma de capacitación docente, e-learning y diplomados; ya que, durante estas actividades se generan vínculos entre participantes, se fortalece y promueve la competitividad y la interacción.

REFERENCIAS

- Arias Gallegos, Walter & Rivera, Renzo & Ceballos, Karla. (2017). Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multioocupacional de Arequipa, Perú. *Interacciones*. 3. 79-85. 10.24016/2017.v3n2.74.
- Barnett Armebianchi, R., Bernuy Salazar, S., Cárdenas Serna, K., & Loza Carrillo, T. (noviembre de 2012). Tesis. Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Campos Sánchez, R. Y. (2016). Tesis para obtener el Título profesional de Licenciado en Psicología. *Nivel de Satisfacción Laboral en los trabajadores de una empresa agrícola*. Distrito de Íllimo, 2016. Chiclayo, Perú: Universidad Privada Juan Mejía Baca.
- Caballero Rodríguez, Katia (2002). *El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza*. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1-2),1-10. [fecha de Consulta 2 de noviembre de 2020]. ISSN: 1138-414X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=567/56751267012>
- Cervantes, V.H. (2005). *Interpretaciones del coeficiente Alpha de Cronbach*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Chiang, M, Martí, M. & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre clima organizacional y la Satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Díaz Sánchez, C., & Barra Almagiá, E. (2017). Estudios pedagógicos (Valdivia). *Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí*. Chile: Universidad Católica del Maule.
- Flores, J. (1997). Teoría y metodología de la investigación. Lima: UNMSM.
- Feldman, R. (2005). Explicación de la motivación (pp. 301 – 321). México, D.F: Mc Graw Hill
- Gamero, C. (2005). Análisis Microeconómico de la Satisfacción Laboral, Consejo Económico y Social del Reino de España, Colección Estudios, EST-171, Madrid. (ISBN-10: 84-8188-232-1)
- García Sanz, V. (junio de 2012). Trabajo fin de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. *La Motivación Laboral. Estudio descriptivo de algunas variables*. Valladolid, España: Universidad de Valladolid - Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación.

- Gómez, R. & García, M. (2016). *La hospitalidad en la prestación del servicio turístico*. Una revisión sobre sus planteamientos teóricos en la revista *International Journal of Hospitality Management*, 2004-2013. *RICIT. Turismo, Desarrollo y Buen Vivir*. 10. 1-33.
- Gutierrez, L. (2013) *Motivación Y Satisfacción Laboral De Los Obreros De Construcción Civil: Bases Para Futuras Investigaciones* Tesis para optar el Título de Ingeniero Civil. Lima. Pontificia Universidad Católica Del Perú - Facultad De Ciencias e Ingeniería.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la Investigación* - Quinta edición. México D.F: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B.B. (1967) *The Motivation to Work*. 2nd Edition, John Wiley and Sons, New York
- Koepsell, D. & Ruiz de Chávez, M. (2015). *Ética de la Investigación. Integridad científica*. México: Comisión Nacional de Bioética/Secretaría de Salud. Disponible en <http://conbioetica-mexico.salud.gob.mx> ISBN: 978-607-460-506-8.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial* - Decimocuarta edición. México D.F.: Mc. Graw-Hill /Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Larico, R. (2015). *Motivación laboral asociado a la satisfacción laboral del personal de salud asistencial de las redes Yunguyo 2012*. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Administración, con mención en Gerencia de servicios de la salud. Juliaca-Puno: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Escuela de posgrado. Maestría en Administración.
- Lacayo Fuentes, J. P. (agosto de 2017). Tesis para optar por el grado académico de Licenciado en Psicología Industrial/Organizacional. *Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Lacayo-Jose.pdf>
- Landeau, R. (2007) *Elaboración de trabajos de investigación*. Venezuela: Editorial Alfa.
- Lucas, A. (1981). Una Aproximación Sociológica al estudio de la Satisfacción en el Trabajo en la Provincia de Santander. *Revista Española de Investigación Sociológica*, 65-100.

- Marín Samanez, Helen Stephani, & Placencia Medina, Maritza Dorila. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico* (Lima), 17(4), 42-52. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Marín, J. (2002). *Curso de Teoría y Técnicas de Desarrollo Organizacional*. Unidad VI. Caracas: Universidad Simón Bolívar.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de La Motivación Humana*. Madrid: Narcea, S. A. de Ediciones.
- Ministerio de Educación. (25 de agosto de 2017). Normas Legales. Obtenido de El Peruano: <http://www.minedu.gob.pe/ley-de-institutos/pdf/rm-n-216-2017-minedu.pdf>
- Miranda Arroyo, J.C. y otros. (2012). *Nuevo glosario de términos para docentes, directivos y asesores académicos de educación básica*. México - USEBEQ.
- Moreno-Jiménez, M. Pilar, Ríos-Rodríguez, M. Luisa, Canto-Ortiz, Jesús, San Martín-García, Jesús, Perles-Nova, Fabiola, *Satisfacción Laboral y Burnout en Trabajos Poco Cualificados: Diferencias entre Sexos en Población Inmigrante*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* [en línea] 2010, 26 (diciembre): Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316502008>> ISSN 1576-5962
- Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33 (2), 153-170.
- Olivares, S. & González, M. (2014). *Psicología del Trabajo*. D.F. México: Grupo Editorial Patria S.A.
- Pujol, C. (2016). *Satisfacción laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes*. Informe de investigación científica. *Revista de docencia universitaria. REDU*. Vo.14 (2) Julio-diciembre 2016, 261-292 ISSN: 1887-4592. Argentina: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). (Argentina).
- Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Editorial Panapo.
- Regalado Sánchez, S. G. (2016). Tesis para obtener el título de licenciado en Psicología. *Presión Laboral y Satisfacción Laboral en Docentes Universitarios*. Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego - Facultad de Humanidades.
- Reeve, J. *Motivación y Emoción*. Madrid: McGraw-Hill 1994

- Robbins, S. & Coulter, M. (2014). *Administración* (Decimosegunda ed.). (G. Domínguez Chávez, Ed.) México, Naucalpan de Juárez, México: PEARSON. Recuperado el enero de 2016 (Regalado Sánchez, S.G; 2016:16)
- Ruiz, E, Gago, M, García, C, & López, S. (2013). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. España: McGraw-Hill/ Interamericana de España S.A.
- Ruiz, S. (2009). *Nivel De Satisfacción Laboral En Empresas Públicas Y Privadas De La Ciudad De Chillán*. Memoria para optar al título de contador público y auditor con mención en control de gestión. Chile. Universidad de Bío-Bío Facultad De Ciencias Empresariales Departamento De Gestión Empresarial
- Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa SINEACE (2017)
<https://www.sineace.gob.pe/acreditacion/acreditacion-institutos-y-escuelas-de-educacion-superior/>
- Toro, F. (1992). Cuestionario de motivación para el trabajo. Bogotá, Colombia: CINCEL.
- Toro, F., & Cabrera, H. (1985). Motivación para el trabajo. Conceptos, hechos y evidencias contemporáneos. Medellín, Colombia: CINCEL.
- Zavala Fernández, O. A. (enero de 2014). Tesis para obtener el grado de Maestro en Administración. Motivación y Satisfacción Laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas. México, D.F, México: Instituto Politécnico Nacional.

ANEXOS

Anexo A

CUESTIONARIO DE ESCALA DE SATISFACCIÓN (Traduc. de "Overall Job Satisfaction" de Warr, Cook y Wall)

DATOS GENERALES POR FAVOR CONSIGNE LOS DATOS SOLICITADOS

Edad: _____ Sexo: _____ Estado Civil: _____ Lugar de residencia: _____
 Grado de instrucción: _____ Especialidad: _____

INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará preguntas referentes a su unidad conteste escribiendo una "X" debajo del cuadrado que mejor describa su respuesta ahora. No hay respuestas buenas ni malas, solo interesa su respuesta franca y sincera.

PREGUNTAS	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Moderadam ente Insatisfecho	Moderadam ente Satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
1.- Cómo te sientes con las condiciones físicas del lugar donde trabajas.						
2.- Cómo te sientes con la libertad para elegir tu propio método de trabajo.						
3.- Con tus compañeros de trabajo te encuentras...						
4.- Cómo te sientes con el reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho						
5.- Cómo te sientes con tu superior inmediato						
6.- Cómo te sientes con las responsabilidades que se te han asignado						
7.- Con tu sueldo te encuentras...						
8.- Con la posibilidad de utilizar tus capacidades, te sientes...						
9.- La relación entre tus superiores y compañeros de trabajo, te resulta...						
10.- Con tus posibilidades de ascenso te sientes...						
11.- Cómo te sientes con el modo en que tu institución está gestionada						
12.- La atención que se presta a las sugerencias que haces						
13.- Con tus horarios de trabajo te sientes...						
14.- La variedad de tareas que realizas en tu trabajo, te hace sentir...						
15.- Cómo te sientes con la estabilidad laboral.						
16.- Con tu productividad en el trabajo, te sientes...						

Anexo B

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO Instrucciones Generales

Este cuestionario tiene por objeto recoger una idea general sobre aquellos aspectos del trabajo que son de interés para usted y sobre las acciones que está dispuesto a realizar para conseguirlos. Todas las respuestas dadas por usted son importantes para comprender sus intereses en el trabajo. Por tanto, no hay respuestas buenas ni malas. Lo único que cuenta es su veracidad.

Esta encuesta está dividida en tres partes, cada una con sus respectivas instrucciones iniciales. Léelas con atención y no comience a responder hasta cuando esté seguro de haberlas comprendido.

Responda todos y cada uno de los puntos, pero no les dedique demasiado tiempo. Responda con rapidez y de la manera más verás y espontánea.

Usted encontrará varios grupos de afirmaciones que representan deseos o aspiraciones relacionadas con el trabajo. Lea las afirmaciones de cada grupo y ordénelas según la importancia que cada una tiene para usted, comenzando por la más importante y terminando con la de menor importancia. Una vez decidido el orden, asignele el número cinco (5) a la que consideró más importante, el número (4) a la que consideró en segundo lugar y continúe en orden descendente hasta asignarle uno (1) a la que consideró de menor importancia.

Una vez ordenadas las cinco afirmaciones, observe la letra que precede a cada una de ellas. Ubíquelas en la COLUMNA DE RESPUESTAS (N°). Escriba el número de orden que le dio a cada afirmación, en el cuadro que está frente a la letra correspondiente.

Ejemplo:

0.	LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:	N°
a.	Dirigir personal.	
b.	Ser estimado.	
c.	Tener amistades.	
d.	Ser elogiado.	
e.	Llevar a cabo lo que soy capaz de hacer.	

En la columna de Respuestas (N°) usted anotará su ordenamiento (5, 1, 4, 2, 3), así:

0.	LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:	N°
a.	Dirigir personal.	5
b.	Ser estimado.	1
c.	Tener amistades.	4
d.	Ser elogiado.	2
e.	Llevar a cabo lo que soy capaz de hacer.	3

1.	LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:	N°
a.	Saber que reconocen mis conocimientos y capacidades.	
b.	Poder coordinar y estimular los esfuerzos de otros.	
c.	Saber que otras personas me aprecian.	
d.	Idear formas más eficientes de hacer el trabajo para aventajar a otros con la calidad de los resultados.	
e.	Poderme ocupar en aquellos trabajos para los que tengo buenas capacidades.	

2.	LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:	N°
a.	Que mis ideas y propuestas sean tenidas en cuenta.	
b.	Mantener una relación cordial con los compañeros de trabajo.	
c.	Poder persuadir o convencer a otros para llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo.	
d.	Poder ocuparme en lo que verdaderamente sé y que puedo.	
e.	Poder resolver, con más éxito que los demás, los problemas difíciles en el trabajo.	

3.	LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:	N°
a.	Tener personas a cargo a las que yo pueda corregir o estimular por su rendimiento.	
b.	Llegar a sentir aprecio y estimación por las otras personas.	
c.	Darme cuenta de que perfecciona mis conocimientos.	
d.	Ser mejor en el trabajo que el común de las personas.	
e.	Que mis compañeros me tengan respeto y reconocimiento por lo que valgo como persona.	

4.	LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:	N°
a.	Contar con la compañía y el apoyo de los compañeros de trabajo.	
b.	Que mis ideas y propuestas sean tenidas en cuenta.	
c.	Poder enseñar y dar sugerencias a otros sobre la solución de problemas relacionados con el trabajo.	
d.	Saber que voy adquiriendo mayor habilidad en mi ocupación.	
e.	Lograr resultados de mejor calidad que los que alcanzan otros en su trabajo.	

5.	LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:	N°
a.	Tener la oportunidad de influir en la gente para sacar adelante las cosas.	
b.	Estar con personas que sean unidas, se apoyen y se defiendan mutuamente.	
c.	Que las otras personas acepten mis méritos.	
d.	Idear algo de interés y luchar hasta sacarlo adelante.	
e.	Poder aplicar los conocimientos que poseo.	

6.	USUALMENTE EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA OBTENER UN TRATO JUSTO CONSIDERADO POR PARTE DEL JEFE ES:	N°
a.	Economizar materiales e implementos de trabajo y evitar los riesgos de pérdidas y daños.	
b.	Con todo respeto solicitarle un trato justo y considerado, cuando sea necesario.	
c.	Dar cumplimiento a lo que él espera que uno lleve a cabo.	
d.	Dedicarse con empeño al trabajo durante el tiempo debido.	
e.	Dar cumplimiento a sus instrucciones y sugerencias.	

7.	EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA TENER UN TRABAJO VERDADERAMENTE INTERESANTE ES:	N°
a.	Ponerle empeño e imaginación.	
b.	Solicitar personalmente al jefe mi ubicación en un trabajo que se acomode bien a mis capacidades o que me interese.	
c.	Esforzarme por realizar con entusiasmo las funciones y tareas asignadas.	
d.	Confiar en que la empresa me brinde una buena oportunidad.	
e.	Aceptar con interés los cambios de puesto de trabajo o de actividad cuando el jefe lo solicite.	

8.	USUALMENTE, EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA OBTENER AUMENTOS DE SUELDO Y MEJORES BENEFICIOS ECONÓMICOS ES:	N°
a.	Convencer al jefe de que poseo los méritos suficientes para ello.	
b.	Hacer el trabajo con eficiencia y responsabilidad.	
c.	Aceptar y cumplir las funciones, normas y reglamentos de trabajo.	
d.	Acatar las decisiones y orientaciones del jefe inmediato.	
e.	Estar a la espera de que la empresa haga los aumentos convenientes según sus posibilidades.	

9.	EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA OBTENER UN ASCENSO EN EL TRABAJO ES:	N°
a.	Dar apoyo a los proyectos, planes y políticas de la empresa.	
b.	Presentar proyectos e iniciativas en el trabajo.	
c.	Convencer al jefe, no solo con palabras sino con rendimiento, de los méritos y capacidades con que cuento.	
d.	Darle tiempo a la empresa para que se dé cuenta de mis conocimientos y capacidades.	
e.	Dar colaboración y apoyo a las decisiones del jefe inmediato donde uno trabaja.	

10.	EL MEDIO MÁS EFICAZ PARA PODERSE INTEGRAR A UN GRUPO DE TRABAJO ES:	N°
a.	Mostrar interés en la tarea encomendada al grupo.	
b.	Ofrecerle apoyo cuando sea necesario trabajar para obtener ventajas y beneficios para el bien de todos.	
c.	Colaborarle para que pueda sacar adelante los trabajos que su jefe le encargó.	
d.	Esperar que, a medida que me vayan conociendo, me acepten y me tengan en cuenta.	
e.	Mostrarse respetuoso de las personas y de las normas sociales.	

11.	LO MÁS IMPORTANTE PARA MÍ EN EL TRABAJO ES:	N°
a.	Contar con un jefe que se preocupe de verdad por su gente.	
b.	Ganar buenos auxilios económicos y buenas prestaciones extralegales para mi beneficio y el de mi familia.	
c.	Tener ascensos que me permitan alcanzar un trabajo de mayor responsabilidad.	
d.	Poder integrar mis esfuerzos a las actividades de otras personas para producir resultados conjuntos que beneficien a todos.	
e.	Poder experimentar interés y motivación para mis tareas.	

12.	LO MÁS IMPORTANTE PARA MÍ EN EL TRABAJO ES:	Nº
a.	Ganar un sueldo que me permita atender adecuadamente todas mis necesidades y las de mi familia.	
b.	Tener ascensos para lograr un trabajo más interesante e importante.	
c.	Poderme integrar a un equipo con gente dinámica.	
d.	Que mi jefe evalúe mi rendimiento de una manera considerada, comprensiva y justa.	
e.	Desempeñar un trabajo que contenga actividades variadas y verdaderamente interesantes.	

13.	LO MÁS IMPORTANTE PARA MÍ EN EL TRABAJO ES:	Nº
a.	Contar con un sueldo equivalente o mejor que el de otras personas que trabajan en mi ocupación.	
b.	Trabajar en equipo con gente de la que yo pueda aprender.	
c.	Tener un jefe que me haga conocer los resultados de mi trabajo.	
d.	Tener ascensos que me permitan ir obteniendo mayor prestigio y autoridad.	
e.	Poder atender con frecuencia asuntos y situaciones de trabajo diferentes.	

14.	LO MÁS IMPORTANTE PARA MÍ EN EL TRABAJO ES:	Nº
a.	Trabajar con otros para beneficiarme de sus conocimientos y experiencia.	
b.	Saber que periódicamente puedo recibir aumentos salariales.	
c.	Llevar a cabo actividades variadas y de interés que eviten la rutina y la monotonía.	
d.	Tener ascensos que me permitan sentir que progreso y me perfecciono en mi ocupación.	
e.	Tener un jefe que se fije más en mis aciertos que en mis errores.	

15.	LO MÁS IMPORTANTE PARA MÍ EN EL TRABAJO ES:	Nº
a.	Estar en un grupo capaz de organizar y llevar a cabo actividades de interés y utilidad.	
b.	Ganar un sueldo que verdaderamente recompense mi esfuerzo.	
c.	Tener un jefe que, antes de exigir, me apoye y motive.	
d.	Poder elegir la mejor entre diversas posibilidades de realizar las tareas.	
e.	Tener ascensos que den a conocer que tiene en cuenta mis capacidades.	

ANEXO C

FICHA DE CONSENTIMIENTO

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por el Lic. Fernando González Casanova estudiante de maestría universitaria. La meta de este estudio es validar un estudio relacional.

Si accede a participar en esta investigación, se le pedirá completar un cuestionario.

Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas del cuestionario le parecen incómodas, tiene el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya agradecemos su participación.

FIRMA

ANEXO D

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES MATRIZ DE CONSISTENCIA.

TEMA: MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA DE LIMA.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p>Problema general.</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica de Lima?</p> <p>Problemas secundarios.</p> <p>1 ¿Qué relación existe entre las condiciones motivacionales internas y la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica?</p> <p>2 ¿Qué relación existe entre las condiciones motivacionales externas y la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior tecnológica?</p> <p>3 ¿Qué relación existe entre los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo y la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica?</p> <p>4 ¿Qué relación existe entre las condiciones motivacionales internas y la satisfacción intrínseca en docentes de un instituto de educación superior tecnológica?</p> <p>5 ¿Qué relación existe entre las condiciones motivacionales externas y la satisfacción extrínseca en docentes de un instituto de educación superior tecnológica?</p> <p>6 ¿Qué relación existe entre los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo y la satisfacción intrínseca en docentes de un instituto de educación superior tecnológica?</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica de Lima.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>1. Determinar la relación entre las condiciones motivacionales internas y la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.</p> <p>2. Determinar la relación entre las condiciones motivacionales externas y la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.</p> <p>3. Determinar la relación entre los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo y la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.</p> <p>4. Determinar la relación entre las condiciones motivacionales internas y la satisfacción intrínseca en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.</p> <p>5. Determinar la relación entre las condiciones motivacionales externas y la satisfacción extrínseca en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.</p> <p>6. Determinar la relación entre los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo y la satisfacción intrínseca en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.</p>	<p>Hipótesis principal.</p> <p>Existe diferencia significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica de Lima.</p> <p>Hipótesis derivadas.</p> <p>1. Existe diferencia significativa entre las condiciones motivacionales internas y la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.</p> <p>2. Existe diferencia significativa entre las condiciones motivacionales externas y la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.</p> <p>3. Existe diferencia significativa entre los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo y la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.</p> <p>4. Existe diferencia significativa entre las condiciones motivacionales internas y la satisfacción intrínseca en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.</p> <p>5. Existe diferencia significativa entre las condiciones motivacionales externas y la satisfacción extrínseca en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.</p> <p>6. Existe diferencia significativa entre los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo y la satisfacción intrínseca en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.</p>

AUTOR: FERNANDO RODOLFO GONZÁLEZ CASANOVA

Tabla 1 Problemas, Objetivos e Hipótesis

Tabla 2 Operacionalización de la variable1 “1”: Motivación para el trabajo

Dimensiones	Indicadores	Técnica/ Instrumento/Ítems e índices
I. Condiciones motivacionales internas.	Logro Poder Afilación Autorrealización Reconocimiento	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario - CTM Ítems: 25
II. Medios preferidos para obtener retribución en el trabajo	Dedicación a la tarea Aceptación de la autoridad Aceptación de normas y valores Requisición Expectación	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario - CTM Ítems: 25
III. Condiciones motivacionales externas	Supervisión Grupo de trabajo Contenido de trabajo Salario Promoción	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario - CTM Ítems: 25

Fuente. Elaboración propia en base a Toro Alvarez. (2010). Cuestionario de Motivación para el trabajo CMT (1992)

Tabla 3 Operacionalización de la variable1 “2”: Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Técnica/ Instrumento/Ítems e índices
I. Factores Motivadores	Factores que cuando van bien producen satisfacción: Realización exitosa del trabajo. Reconocimiento del éxito obtenido por parte de los directivos y compañeros, empresa etc. Factores que cuando van mal producen Insatisfacción: Falta de responsabilidad. Trabajo rutinario y aburrido, etc.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario - Escala de Satisfacción - Satisfacción Laboral Teoría Higiénico de Herzberg Ítems: 7
II. Factores Higiénicos	Factores que cuando van bien producen Satisfacción: Status elevado. Incremento del salario. Seguridad en el trabajo, etc. Factores que cuando van mal producen Insatisfacción: Malas relaciones interpersonales. Bajo salario. Malas condiciones de trabajo, etc.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario - Escala de Satisfacción. Satisfacción Laboral Teoría Higiénico de Herzberg Ítems: 8

Fuente: Elaboración propia en base a Escala de Satisfacción. Warr, Cook y Wall (1979) - Cuestionario de Satisfacción Laboral Teoría Higiénico de Herzberg