



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA
Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia

“Motivación y satisfacción laboral en la Educación Media Superior: el caso del bachillerato Tecnológico CECyTE (Plantel Cholula)”

Investigación empírica

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

Elisa Fabian Huitzil





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

Resumen

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1 MOTIVACIÓN

1.1 Definición

1.2 Teoría de las necesidades

1.3 Teoría de Existencia, Relación y Crecimiento Alderfer ERG de Alderfer

1.4 La Teoría de los Factores de Herzberg

1.5 Teoría de los impulsos o de motivación de logro de McClelland

1.6 Teoría X y Y

1.7 Teoría de la equidad (Adams)

1.8 Teoría del reforzamiento (skinner)

1.9 Teoría de las expectativas

1.10 Teoría de Locke o establecimiento de metas

1.11 Teoría de la autoeficacia

1.12 Teoría de la autodeterminación

1.13 Integración de las teorías

Capítulo 2 Satisfacción Laboral

2.1 Definición

2.2 Importancia de la Satisfacción en el Trabajador

2.3 Tipos de Satisfacción Laboral

2.4 Factores laborales y no laborales asociados a la satisfacción e insatisfacción

Capítulo 3 La educación en el Nivel Medio Superior en México

3.1 Antecedentes

3.2 Políticas de la educación Media Superior en México

3.3 Bachillerato Tecnológico Cecyte Plantel Cholula

3.4 CECyTE plantel Cholula

3.4 Estructura Organizacional

3.5 El perfil del docente

3.6 Condiciones Laborales

Capítulo 4 Método

4.1 Planteamiento del problema

4.2 Justificación del problema

4.3 Pregunta de investigación

4.4 Hipótesis

4.5 Variables

4.6 Población

4.7 Tipo de estudio

4.8 Instrumentos

4.9 Procedimiento

Capítulo 5 Resultados

CAPÍTULO 6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Bibliografía

Anexos

Resumen

El objetivo de esta investigación es identificar la relación entre la motivación de logro y la satisfacción laboral en los docentes del nivel medio superior del Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Puebla.

Las organizaciones actualmente están interesadas en conocer mejor los aspectos de motivación y satisfacción laboral que presentan sus empleados, ya que gracias a esto lleva a tomar acciones que lleven a mejorar la eficiencia en sus trabajadores. La motivación en las personas se presenta como una conducta que busca cumplir expectativas deseadas, que una vez que se va logrando alcanza un grado de satisfacción en las tareas que se realizan.

En esta investigación lo que buscó fue mostrar el nivel de motivación y satisfacción laboral en la educación media superior. La muestra estuvo constituida por una población de 32 docentes, la edad va de 24 a 55 años, donde la mayor proporción fue 30 a 35 años. De acuerdo al estado civil el 47% son casados, el 47% soltero y 6% divorciados.

INTRODUCCIÓN

El hombre a lo largo de su historia ha tenido que organizarse en grupos para lograr un fin en común, y buscar satisfacer necesidades o intereses que se requieren en su momento; de esa manera podemos decir que la forma de organizarse es una característica de cada sociedad. El conocimiento entorno a las formas de organización de los pueblos antiguos se fue heredando a través del tiempo gracias al surgimiento de establecimientos que necesitaban emprender con éxito nuevos retos que la propia sociedad demandaba, con ello los dirigentes de cada institución debían compartir procedimientos con sus iguales, logrando así sistematizar los conocimientos, actualmente las nombran organizaciones, que deriva de la forma más simple de realizar las cosas en una empresa. La evolución de las organizaciones es tan importante que actualmente existen diversas teorías que las describen y bajo las cuales se estudian.

Las organizaciones vistas como un sistema se mantienen en constante cambio, tomando en cuenta la interacción tanto de quienes participan en ella como de quienes se encuentran fuera. Cuando se estudian de manera interna, se pueden analizar diversas situaciones como el comportamiento, actitudes y sistema de valores de quienes participan, los grupos quienes lo integran, la manera en que se adaptan, etc.(Robbins & Judge, 2013)

En los últimos años el interés por investigar el aspecto laboral en el ámbito educativo ha cobrado importancia en nuestro país, a raíz de la reforma educativa, la cual no sólo habla de la calidad del servicio que se ofrece, sino el mejorar las condiciones materiales, humanas y laborales en las que se encuentra el sistema educativo mexicano; a pesar de ello poco se habla de las relaciones humanas que se construyen entre los empleados y su empleador el Estado.

Actualmente ante los retos que impone la globalización a las instituciones educativas, como la implementación de un nuevo modelo de gestión laboral y educativa, se ven obligadas a la búsqueda de la calidad de procesos y en

consecuencia del servicio que ofrecen; es necesario que las evaluaciones en diversos ámbitos sea una estrategia para mejorar la calidad de las instituciones de educación, además de que sirve como forma de autorregulación y practica constante que constituye un reto para el futuro para el estudio del comportamiento organizacional en las instituciones educativas.

El capital humano en las organizaciones tiene una gran importancia no sólo al considerar las ganancias de la empresa sino también el prestigio y la calidad del servicio o producto que ofrecen. Los trabajadores en el contexto laboral muestran sus características de personalidad, expectativas, objetivos personales, además de sus habilidades, capacidades, motivaciones y conocimientos hacia el trabajo, lo que ha llevado al estudio de la conducta laboral en aspectos como la motivación, la satisfacción laboral, comunicación, liderazgo, conflictos entre otros. El estudio de la motivación y satisfacción laboral es un factor relevante, ya que en la medida en que se conozcan dichas variables se puede determinar la forma en la que los trabajadores alcanzan sus objetivos, así como los factores y condiciones que influyen en sus logros y el desempeño.

El tema de la motivación y la satisfacción laboral ha sido abordada por diversos áreas de conocimiento desde el sector salud, administrativo, educativo, etc. En el caso específico el estudio de la motivación y la satisfacción laboral en los docentes en general ha tenido más estudios en el proceso enseñanza y aprendizaje, sin embargo, es necesario mencionar el entorno en el que se desarrolla el docente, tomando en cuenta que las condiciones varían de una institución a otra.

Otros estudios que se centran en el entorno laboral además de investigar la relación entre motivación y satisfacción laboral, también logran relacionarlo con otros aspectos como con el estrés, el síndrome de burnout, la satisfacción académica y el clima organizacional (Rodríguez & Núñez. 2010); también hay investigaciones donde se realiza la investigación de manera independiente y no

relacionan la motivación y satisfacción laboral. De esta manera se puede observar que las investigaciones que se han llevado a cabo se han originado por el interés de cada investigador o grupo de investigación sobre el comportamiento de las organizaciones.

La presente investigación tiene el objetivo de conocer la relación que existe entre la satisfacción laboral y la motivación de los docentes que laboran en una institución pública de educación media superior, tomando en cuenta factores que conforman la orientación del individuo para alcanzar sus propias metas desde la motivación de logro y las actitudes que tienen los empleados hacia el ambiente de trabajo como lo es la satisfacción laboral. Lo anterior con base en la información que se obtuvo de la plantilla docente del Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Puebla, solo como muestra de una parte del universo que integra los trabajadores del nivel medio superior en México.

JUSTIFICACIÓN

En las últimas décadas las organizaciones han venido cambiando la manera de ver al trabajador, y le tienen en gran estima; de tal manera que se sabe que si el recurso humano es bien comprendido, entonces la actividad y desarrollo de los sistemas organizacionales tendrán buen funcionamiento. Para que una organización cumpla con las metas marcadas es necesario reconocer varias características que los teóricos de la psicología organizacional plantean, como es la motivación y la satisfacción en el (Salazar, Guerrero, Machado & Cañedo, 2009 citado en Castillo, 2014).

Hoy en día el sector educativo en México enfrenta problemas que involucran a los actores que están dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, que son alumnos, docentes y directivos; uno de los problemas es la oferta educativa, otro es la calidad educativa que se imparten las instituciones de educación pública, y el problema se agudiza en el nivel medio superior, ya que el cincuenta por ciento del total de los estudiantes que cursan éste nivel desertan en el primer año, además de que en el ámbito laboral los docentes en su mayoría sobrellevan condiciones laborales negativas.

Actualmente la población en México económicamente activa (PEA) es de 122 746 451 representa el 60% de la población total y su participación por género varía, un 62 % son hombres y 38% por mujeres. De los dos grupos el rango de edad es de 39.1 en hombres y 38.8 en mujeres, con una escolaridad de 9.7 años cursados, con un promedio \$33.00 de ingreso promedio por hora y solo un 4.2% se encuentra desocupada (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e informática, INEGI, 2016).

INEGI nos muestra dentro del sector terciario (servicio) que es donde pertenecen los docentes son un 35 665 624, de la población total, de ellos solo el 33% se encuentra en organizaciones de tipo gubernamental.

Es así que la situación que tiene el sistema educativo en México es un factor determinante para ser estudiado desde el ámbito del comportamiento humano en las organizaciones que son las escuelas y en específico al personal que labora en ellas, observando así la motivación y la satisfacción laboral que presentan.

Actualmente los docentes en los planteles de CECyTE del estado de Puebla se encuentran laborando bajo condiciones laborables poco favorables, aunado con ello una constante demanda de carga de trabajo en actividades docentes que provocan ausentismo y rotación del personal; ya que ante la falta de un sistema de recompensas y reconocimiento a su labor académica han provocado un desmotivación e insatisfacción laboral.

Se debe tener claro que en la actualidad el mercado laboral se ha transformado y no se puede pensar que solo la retribución económica el principal elemento que se debe tener en cuenta como motivador, en cambio se deben considerar aspectos como la estabilidad, seguridad en el empleo, reconocimiento por el trabajo desempeñado, y la posibilidad de alguna promoción o ascenso.

En el campo de la educación, la satisfacción y la motivación laboral son elementos importantes para el personal que integra una institución, es por ello que la comprensión del nivel de motivación y de satisfacción del personal en dicha organización constituye una información importante para la dirección del plantel.

Es por ello que el interés de esta investigación se centra en observar la relación entre motivación de logro y la satisfacción de los docentes en el CECyTE Plantel Cholula. La presente investigación desde el inicio tenía la intención de trabajar con esta institución educativa, aunque en algún momento se tuvo la idea de compararla con otro plantel del mismo tipo, pero por cuestiones de tiempo y logística se dejó de lado.

CAPÍTULO 1

MOTIVACIÓN

1.1 Definición de motivación

En el mundo del trabajo las organizaciones se encuentran constantemente interesadas en mejorar el desempeño de sus trabajadores, por eso se dan a la tarea de identificar los factores que influyen en el desempeño del personal e implementan medidas para poner en práctica los conocimientos adquiridos de sus estudios y así generar nuevos niveles de desempeño laboral.

Uno de los factores que siempre se toman en cuenta es la motivación del trabajador y con ello varias cuestiones que se relacionan como la personalidad, actitudes, las condiciones del trabajo y su contexto, entre otras. (Cabezas & Ramos, 2012). Por otro lado Terence Mitchel menciona que las capacidades individuales con las que llega el trabajador a desempeñar una tarea y el contexto laboral son dos categorías claves que influyen en la motivación, y a la vez están relacionadas entre sí (Knick & Kreitne, 2003).

La motivación para el trabajo según Newstrom (2007) “es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de cierta manera” o conductas que se dirigen para lograr una meta organizacional. De alguna manera es la combinación compleja de fuerzas psicológicas dentro de cada persona (p.101).

El término motivación proviene del latín moveré que significa “mover”, desde la psicología son “los procesos psicológicos que producen el despertar, dirección y persistencia de acciones voluntarias y orientadas a objetivos” (Knick & Kreitne, 2003). La motivación en el trabajo es considerado como un conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto dentro como más allá de un individuo para iniciar

y dirigir una conducta. La motivación es como un motor de nuestro obrar, fuerza capaz de impulsar nuestra conducta y de sostenerla mientras dure esta conducta. Se han distinguido tres elementos importantes que van unidos entre sí con la motivación, uno es estímulo (objeto que se pretende alcanzar), respuesta (la impulsión o energía básica) y la persona que recibe el estímulo o reacciona con una respuesta concreta. (Gibson, Ivancevich, Donnelly & Konopaske, 2011). Por su parte Robbins & Judge (2013) definen a la motivación como “los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo”.

La intensidad se refiere a la cantidad o nivel de esfuerzo que tiene un individuo de comprometerse para hacer una tarea de manera excelente; la mayoría pone énfasis en esta, pero no siempre alguien con intensidad puede producir resultados, puede que solo hace lo suficiente para salir adelante. Para que el esfuerzo tenga resultados es necesario darle dirección a la conducta así que es necesario ver la calidad del esfuerzo como su intensidad, y ver como se involucran factores positivos como la confiabilidad, creatividad, sentido de ayuda y oportunidad. Por último la persistencia es el tiempo en la que una persona mantiene su esfuerzo repetidas veces. De manera general los empleados motivados permanecen en una tarea el suficiente tiempo para alcanzar su objetivo (Newstrom, 2007; Robbins & Judge, 2013).

Cuando los objetivos y metas que nos proponemos alcanzar no se cumplen experimentamos frustración, también se puede decir que es una frustración de una motivación no satisfecha. Las diferentes reacciones que hay ante la frustración son: adaptación a nuevas situaciones, adopción de una actitud conformista y aparición de trastornos psíquicos o de comportamiento. De esta manera se argumenta que las situaciones laborales desagradables que producen malestar o descontento, crean un clima laboral tenso para el trabajador, por ello el interés fundamental de las empresas radican en que cuantos menos elementos

frustrantes existan en el proceso laboral, mayor será la el agrado de los empleados.

Es necesario que se reconozca que el nivel de motivación no siempre es el mismo, porque varía entre los individuos y en los diferentes momentos que viven individuo. En cada sociedad las situaciones motivantes cambian, ello es producto del ambiente cultural en el que vive y en cómo influye la manera de percibir los empleos (Newstrom, 2007; Robbins & Judge, 2013).

Newstrom (2007) menciona que la motivación es un elemento dentro de las empresas que requiere descubrir y comprender impulsos y necesidades que se generan dentro de los empleados. Los empleados cuando tienen metas claras que alcanzar, se encontrarán más motivados.

La motivación es una variable que puede predecir y dar sentido a las conductas que observamos, en los individuos, pero no se puede medir directamente, es necesario señalar primero las condiciones que existen y con ello entender la motivación del empleado. Cada una de las teorías de la motivación deben ser tomadas con cuidado para cada tipo de sociedad, ya que aún que es un concepto universal la motivación debe ser analizada en relación con los factores del entorno y culturales que son determinantes para influir en el rendimiento y comportamiento a favor una empresa (Gibson, et. al. 2011).

A partir de la segunda mitad del siglo XX, se formularon cuatro teorías (teoría de las jerarquías de las necesidades, Teoría X y Y, teoría de los factores y teoría de las necesidades de McClelland) sobre la motivación de los empleados, aunque actualmente son cuestionadas, pero son las mejores explicaciones, ya que se utilizan sus conceptos como sus modelos (Robbins & Judge, 2013).

Las teorías que hablan de la motivación, se clasifican en dos categorías: Las Teorías de contenido y las teorías de proceso. Las teorías de contenido analizan las necesidades que motivan a los empleados, es decir factores internos que

producen cierta conducta. Por otro lado las teorías de proceso, son las que analizan cómo se satisfacen las necesidades de los trabajadores, es decir factores externos que llevan a aumentar su motivación, también son llamadas contemporáneas (Gibson, et. al. 2011).

Las teorías de proceso tratan de explicar a la motivación de manera más razonable en el contexto de los espacios de trabajo, entre estas están: la teoría de la autodeterminación, teoría del establecimiento de metas, teoría de la autoeficacia, teoría del reforzamiento, teoría de la equidad y teoría de las expectativas (Gibson, et. al. 2011).

Aunque existen varias teorías de la motivación no se puede decir que hay alguna con mayor valor, en si todas se interrelacionan para poder entender el proceso de en la que dirigen sus conductas los trabajadores en un entorno laboral de cierta cultura.

1.1 Teoría de las necesidades

Esta teoría de la motivación es conocida como Modelo de Jerarquía de las necesidades y fue propuesta por Abraham Harold Maslow en su trabajo “A Theory of Motivation” en 1943, donde menciona que dentro de todo ser humano hay una jerarquía de cinco necesidades:

1.- Necesidades fisiológicas: necesidad de alimentos, bebidas, refugio y otras necesidades corporales.

2.- Necesidades de seguridad: sentimiento de cuidado y protección como seguridad física y de salud, seguridad moral, familiar. Surgen cuando las necesidades fisiológicas se encuentran compensadas.

3.- Necesidades Sociales: de afiliación y afecto: sentido de pertenencia, desarrollo afectivo del individuo como la aceptación por otros, participación y asociación con otras personas, como la amistad.

4.- Necesidades de estima: son factores internos relacionados con el respeto a sí mismo, la autonomía y logro; los factores externos como es status. El reconocimiento y la amistad.

5.- Autorrealización: impulso para para convertirse en lo que es capaz de ser. Utilizando al máximo sus capacidades, que incluye el crecimiento y desarrollo del propio potencial (Robbins & Judge, 2013).

La teoría señala un proceso de satisfacción-progresión, es decir una persona satisface primero sus necesidades básicas (fisiológicas) antes de buscar satisfacer las de niveles superiores (realización personal), de esa manera las personas controlan su comportamiento. La teoría se ejemplifica con una pirámide donde explica la jerarquía de las necesidades humanas, desde las necesidades más básicas o de orden inferior (se satisfacen en forma externa) dando lugar a la generación de necesidades de orden superior o sociales (se satisfacen de forma externa); la que alcanza un gran nivel deja de motivar, entonces la siguiente en la jerarquía se vuelve dominante (Gibson, et. al., 2011).

La teoría de las necesidades no tiene una base empírica y las investigaciones que se han hecho no han logrado respaldar de manera suficiente la teoría, aunque en algún momento los conceptos ofrecidos por Maslow fueron útiles y tuvieron un gran reconocimiento por los administradores de las empresas, actualmente se enfrentan a una realidad donde los estilos de trabajo dados por cada cultura muestran que el orden de los niveles de jerarquía no siempre se cumplen.

Las investigaciones no han llegado a acreditar los cinco niveles de necesidades como únicos, ni tampoco que los empleados pasen de manera progresiva de los los niveles bajos hacia los altos como lo muestra en la pirámide de las

necesidades, es por ello que se debe profundizar más sobre las necesidades en relación con el trabajar y la organización.

1.3 Teoría de Existencia, Relación y Crecimiento Alderfer ERG de Alderfer

La teoría de Alderfer concuerda mucho con la de Maslow, pero menciona que todas las personas tienen sólo tres tipos de necesidades:

1. Necesidades de existencia: son necesidades satisfechas por los alimentos, agua (fisiológicas), y salario, condiciones laborales (seguridad)
2. Relación: necesidades que requieren para su satisfacción la interacción entre las persona, vista desde las relaciones sociales e interpersonales significativas.
3. Crecimiento: necesidades satisfechas a partir de realizar contribuciones creativas o productivas (Gibson, 2011).

Otra diferencia que muestra entre la teoría de Alderfer y de Maslow, es que no necesita satisfacer una para poder obtener o pasar a la siguiente categoría, por lo que no jerarquiza ni lo pone en una pirámide. Esta teoría está basada en un proceso de frustración-regresión, así si una persona por satisfacer sus necesidades de crecimiento se frustra continuamente, las necesidades de relación resurgen como una fuerza de motivación, lo que provoca que las personas busquen nuevas formas de satisfacer necesidades (Gibson, 2011).

Aunque la teoría de la jerarquía de las tres necesidades tiene una escasa verificación empírica, propone a los administradores conocer sobre la conducta de los trabajadores, ya que sostiene que un trabajador busca estar en un ambiente donde se satisfagan uno de los tres conjuntos de necesidades (Gibson, et. al., 2011).

Esta teoría toma en cuenta las diferencias de cada trabajador como son la escolaridad, ambiente cultural y el entorno familiar, que logran alterar de manera

importante la fuerza que motiva las necesidades, lo que lleva a clasificar a las necesidades con mayor detenimiento y no de manera general.

1.4 La Teoría de los Factores de Herzberg

También llamada teoría de la motivación e higiene o de los dos factores, planteada por Frederick Herzberg, quien desarrolló su teoría exponiendo 10 factores o variables medibles que están relacionadas con la motivación, la satisfacción y la insatisfacción laboral; se establece la existencia de un continuo doble: lo opuesto de satisfacción (factores intrínsecos) es sin satisfacción y lo contrario de insatisfacción (factores extrínsecos) es sin insatisfacción. De esa manera Herzberg menciona que lo opuesto de satisfacción no es insatisfacción, porque los factores que causan satisfacción laboral son diferentes de los que causan insatisfacción laboral (Robbins & Judge, 2013).

Los 10 factores se encuentran agrupados en dos conjuntos. Un conjunto se le llaman *factores motivadores* porque facilitan la satisfacción laboral, entre ellos están: logro, reconocimiento, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento. (Cabezas & Ramos M. C., 2012). Contempla las condiciones *intrínsecas* como sentimientos de logro, mayor responsabilidad y reconocimiento; estos producen altos niveles de satisfacción que se ven reflejados en el buen desempeño laboral, por lo que los llamó satisfactores o motivadores (Gibson, et. al., 2011).

A otro conjunto se le llaman *factores higiénicos*, y están relacionados con la insatisfacción laboral que dependen de las características del contexto en el que se realiza el trabajo, por ello también son conocidos como *factores externos o extrínsecas*. Las variables que se designan en este grupo están las de “políticas y administración de la institución, supervisión, salario, relaciones interpersonales y condiciones de trabajo. Estas no necesariamente motivar al empleado, pero su ausencia producen insatisfacción, por eso las llamó factores de higiene (Gibson, et. al., 2011, Cabezas & Ramos, 2012).

Esta teoría tiene muchas críticas, ya que se dice que la metodología que utilizó Herzberg es inadecuada, además de su confiabilidad es cuestionable. No se utilizó ninguna medida general de la satisfacción, aunque Herzberg propuso una relación de la satisfacción con la productividad, solo se utilizó la satisfacción. (Robbins & Judge, 2013).

Lo que plantea Herzberg en su teoría (1959) es que cuando los factores externos se encuentran en condiciones adecuadas logran evitar la insatisfacción del personal de la empresa, pero no logran elevar la satisfacción de manera consciente y permanente. Todo lo contrario, los factores internos logran aumentar el grado de satisfacción laboral de forma más eficaz y prolongada. En el caso de que se quiere motivar a los trabajadores se debe enfatizar elementos como el logro, reconocimiento, el trabajo en sí mismo, responsabilidad, crecimiento y avance (Cabezas & Ramos, 2012).

Dicha teoría estudia factores motivacionales y los factores higiénicos (satisfacción e insatisfacción) que se encuentran en toda organización, comprueba el sentido de reconocimiento; un trabajador que le es incrementada su tarea debe tener una recompensa, de lo contrario se sentirá desmotivada y frustrada.

La motivación de cada uno de empleados de una empresa depende en el inicio de las necesidades que cada uno de ellos tiene y de la forma en que se consigue. La recompensa y el número de necesidades que satisfaga están relacionados con la cantidad de empeño que ponga en alcanzar sus propósitos. Esta teoría es utilizada como apoyo para esta investigación, ya que trata de explicar la relación que existe los elementos que influyen en el puesto de trabajo con la motivación y la satisfacción laboral que puede presentar el personal.

1.5 Teoría de los impulsos o de motivación de logro de McClelland

David C. McClelland se encuentra dentro de las teorías de las necesidades aprendidas de la motivación, planteando que el logro, poder y afiliación son tres necesidades importantes que ayudan a explicar la motivación:

1. Las necesidades de Logro: es el impulso a sobresalir, por tener éxito con respecto a un conjunto de estándares y por luchar para triunfar.

Es importante identificar a las características de las personas que trabajan orientadas al logro para así determinar cuáles son las condiciones que propician su motivación e intentar mantener esas condiciones para obtener buenos resultados en beneficio de la organización, ya que las personas que se orientan al logro buscan el reconocimiento personal por sus esfuerzos.

2. La necesidad de poder: es la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera que no se lograría con ningún otro medio (donde se tiene influencia sobre los individuos y situaciones para hacer que ocurran ciertas cosas que de otra forma no ocurrirían).

Las personas con motivación al poder desempeñan los trabajos con alta calidad, ya que se enorgullecen de desarrollar y hacer uso de sus habilidades para solucionar problemas y se esfuerzan por ser creativos.

3. La necesidad de afiliación: es el deseo de tener relaciones interpersonales amigables y cercanas (Robbins & Judge, 2013).

Para las personas con motivos de afiliación, trabajan mejor cuando se elogia sus actitudes favorables y su cooperación, buscan la protección y que se les elogien sus actitudes y acciones.

Los tres tipos de necesidades dice McClelland están relacionadas con el ambiente social y cultural que rodea a los seres humanos a lo largo de su vida, la infancia en

una etapa en la que como personas aprendemos nuestras necesidades, las vivencias que nos suceden determinan las habilidades y capacidades que se pondrán en práctica para poder lograr una meta (Gibson, 2011).

Varios investigadores centran su atención en la necesidad de logro, ya que se dice que quien tiene una alta necesidad de logro, se desempeña mejor, cuando perciben que van a triunfar, y por lo tanto se sienten muy motivados. Pero una persona que tiene una gran necesidad de logro no llegan a ser buenos administradores o gerentes, en cambio deben tener mayor necesidad de poder y afiliación (Robbins & Judge, 2013).

Esta teoría de los impulsos motivadores propone que las personas tienen una diversidad de impulsos que los mueven a realizar diversas actividades de la vida cotidiana, pero dependen de los ambientes que rodean a los individuos, además de la personalidad y las necesidades que tiene cada uno.

1.6 Teoría X y Y

Douglas McGregor propuso la teoría después de estudiar la forma en la que los gerentes se relacionan con los empleados, y concluyo que la visión de las otras personas depende de las suposiciones que moldean el comportamiento. Propuso dos maneras de ver a los seres humanos una negativa llamada teoría X y la otra positiva denominada teoría Y.

De esa manera clasifica a gerentes que están a favor de la teoría X y creen que los empleados les disgustan de modo inherente el trabajo, por lo que se necesita que sean dirigidos, en dado caso coaccionados para que lo realicen, son los que encuentran la motivación en las órdenes y normas de los superiores. Al contrario en la teoría Y se ven a los empleados realizando sus trabajo como algo natural, como si fuera un juego o un descanso, y son los que se motivan cuando delegan responsabilidades en sus tareas (Robbins & Judge, 2013).

En una manera de comparación con la teoría de Maslow, se dice que los de la teoría Y son las necesidades superiores quienes dominan a los individuos, incluso que estaban sobre los de la teoría X. Con ello Douglas planteo que los elementos de toma de decisiones participativa, trabajos de responsabilidad y desafiantes las buenas relaciones grupales servían para aumentar la motivación de un individuo en el trabajo (Robbins & Judge, 2013).

En conclusión se puede decir que la teoría X, refleja una administración dura y autócrata, donde se promueven intereses exclusivos basados en objetivos económicos; por ende se logra limitar la creatividad e iniciativa en los empleados y se convierte en un trabajo rutinaria. Al contrario la teoría Y, refleja una administración más moderna y democrática, ya que fomenta la creatividad y la participación del personal, porque lo que se busca es que se sientan motivados (Cabezas & Ramos, 2012)

1.7 Teoría de la equidad (Adams)

J. Stacey Adams explica su teoría de la equidad a través de dos elementos, uno son las contribuciones o aportaciones, lo que se cree que se brinda o contribuyen a la empresa como: educación, antigüedad, experiencia previa, lealtad y compromiso, tiempo y esfuerzo, creatividad, desempeño, entre otros. La segunda son los resultados o recompensas que se reciben por el trabajo, como es el sueldo como los empleados tienden a comparar sus aportaciones y resultados directo, bonos, prestaciones, seguridad del empleo, beneficios sociales y recompensas psicológicas (Newstrom, 2011).

Cuatro términos contemplan la teoría para poder comprenderla:

1. Persona: individuo para quien se percibe la equidad e inequidad.

2. Comparación con otros: cualquier individuo o grupo que se toma como referencia en relación con la proporción de contribuciones y resultados obtenidos.
3. Contribuciones: características del individuo que la persona lleva al trabajo, y pueden ser aprendidas o atribuidas.
4. Resultados: Lo que la persona recibe del trabajo (reconocimiento, salario, prestaciones) (Gibson, et. al., 2011).

La equidad existe cuando los empleados perciben que sus contribuciones (esfuerzos) con sus resultados (recompensas) son equivalentes a las de otros empleados con la misma condición (Robbins & Judge, 2013). En cambio la inequidad existe cuando la contribución con los resultados no son equivalentes. Desde el punto de vista de los empleados la equidad funciona no solo desde la recompensa y la relación de sus aportes, sino desde el proceso en cómo se administra. Las acciones resultantes en este aspecto pueden ser físicas o psicológicas, e internas o externas (Newstrom, 2011).

Más allá de tener satisfechas las necesidades en su mayoría los empleados, también buscan que su sistema de remuneración sea equitativo. La equidad es aplicable en todo tipo de recompensas ya sea psicológica, social o económica, de tal manera que la forma de explicar la motivación es más compleja. Como lo dice la fórmula:

| | | |
|---|---------------------|--|
| Resultados propios | Resultados de otros | |
| Aportes propios | aportes de otros | |
| Aportes propios (Comparación con los aportes de otros) | | Resultados propios (Comparación con los de otros) |
| Esfuerzo en el trabajo | | Sueldo y Prestaciones reales |
| Educación | | Beneficios sociales |
| Desempeño | | Recompensas psicológicas |
| Dificultad del puesto | | |
| Otros aportes. | | |

(Newstrom, 2011).

La teoría establece que los empleados que perciban desigualdad tomarán alguna de las siguientes decisiones:

1. Cambian sus aportaciones (se esfuerzan menos si reciben un salario bajo, o lo contrario).
2. Cambian sus resultados (los empleados que trabajan a destajo, pueden incrementar sus salario al producir una mayor cantidad pero con menor calidad).
3. Distorsionan las percepciones de sí mismos (ver que se trabaja más que otros).
4. Distorsionan las percepciones de los demás (el trabajo del compañero no es tan bueno como se pensaba).
5. Eligen un referente distinto (no se obtiene un resultado igual a otro compañero, pero se compara con algo más).
6. Abandonan (renuncia al trabajo) (Robbins & Judge, 2013).

Aunque no todas las anteriores proposiciones han sido comprobadas. Mucho depende de los sistemas de valores o factores (grupos de referencia, modificación de normas, orientación hacia arriba y egos personales) que tengan los empleados, ya que pueden cambiar de norma para adoptar la que les beneficie; un ejemplo es las personas educadas, quienes sobrevaloren su educación, en cambio los que tienen más años de servicio, la antigüedad es lo más sobresaliente para ellos (Newstrom, 2011).

Estudios recientes sobre la equidad ha ampliado el significado; antes se centraba en la “justicia distributiva”, que es la manera en cómo se percibe la distribución de los recursos y recompensas en una organización, con ello ayuda a los directivos de una organización a predecir conductas de los trabajadores en proporción a los resultados/aportes, al ver cuándo y en qué condiciones los empleados experimentan la inequidad y como se afecta en la conducta (Gibson, et. al., 2011).

También está la “justicia organizacional”, que tiene un panorama más amplio, ya que la equidad o justicia puede ser subjetiva, porque lo que para una persona es injusto, para otra le es adecuado. Así la justicia organizacional también contempla

la “justicia procedimental”, que es la justicia que percibe el proceso o procedimientos que la organización utiliza para determinar la distribución de las recompensas. Dentro de la justicia procedimental se contemplan dos elementos una el proceso (es la oportunidad de presentar el propio punto de vista sobre el resultado que se desea a quienes toman las decisiones) y otra las explicaciones (razones que da la gerencia en relación a los resultados); por ello para que los empleados sientan que es justo el proceso necesitan tomar parte del control del resultado. También se puede observar dentro de la Justicia organizacional, la que se refiere al grado en que alguien es tratado con dignidad, interés y respeto, llamada justicia interactiva (Robbins & Judge, 2013).

1.8 Teoría del reforzamiento (skinner)

La teoría del reforzamiento se basa desde una perspectiva conductista y dice que el reforzamiento condiciona el comportamiento. Los teóricos del reforzamiento ven el comportamiento como algo causado por el entorno; afirman que no es necesario considerar eventos cognitivos internos; lo que controla al comportamiento son los reforzadores: cualquier consecuencia que siga de inmediato a una respuesta incrementa la probabilidad de que la conducta se repita.

La teoría del reforzamiento ignora el estado interno del individuo y únicamente se concentra en lo que le sucede cuando ejecuta la acción que se desea. Por eso la teoría del condicionamiento operante es uno de las bases para la teoría del reforzamiento para la administración, porque se dice que los seres humanos aprenden a comportarse de cierta forma para obtener algo que quieren o bien para evitar algo que no desean (Robbins & Judge, 2013).

Los procesos que se llevan respecto a la relación estímulo-respuesta en el área organizacional no son simples, en su forma pura, la teoría del reforzamiento ignora los sentimientos, las actitudes, las expectativas y otras variables cognitivas que se sabe tienen algún efecto en el comportamiento. Como no considera todo aquello

que desencadena el comportamiento sino sus consecuencias, se dice que no se trata de una teoría de motivación, sin embargo ofrece un medio sólido para analizar lo que controla el comportamiento y por ello se incluye en los estudios sobre motivación (Robbins & Judge, 2013).

1.9 Teoría de las expectativas de Vroom

Victor Vroom plantea en la teoría de las expectativas que las personas deciden seguir ciertos cursos de acción en las organizaciones desde las decisiones y liderazgo, cuando tiene una expectativa para obtener un resultado dado y que les atraiga. Así la teoría nos ayuda a entender por qué algunos empleados no se sienten motivados por su trabajo y realizan un esfuerzo mínimo para mantener el empleo (Robbins & Judge, 2013).

El termino motivación Vroom lo define como “un proceso que dirige las elecciones entre formas alternativas de la actividad voluntaria”, por lo que la mayoría de las conductas están bajo el control voluntario de las personas y por ello son motivados, así la expectativa es una probabilidad subjetiva, de que una conducta en particular le seguirá un resultado (Gibson, et. al., 2011).

La teoría de las expectativas propone tres relaciones

1. Relación esfuerzo-desempeño: probabilidad que percibe el individuo de que cierta cantidad de esfuerzo conducirá al desempeño.
2. Relación desempeño-recompensa: grado en la que la persona cree que el desempeño a un nivel particular lo llevará a obtener resultados deseados.
3. Relación recompensas personales o Valencia: Grado en la que las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales de un individuo y el atractivo que tiene dichas recompensas potenciales para él (Robbins & Judge, 2013).

Cada una de las relaciones propuesta nos ayudan a entender cuanto esfuerzo pondrá un empleado cuando existe una relación fuerte entre el esfuerzo y el desempeño, así como entre el desempeño y la recompensas, y entre las recompensas y la satisfacción de metas. Cada una de las relaciones se ve influida por factores, como cuando se genera desempeño adecuado se requiere que el empleado tenga habilidades para realizar la tarea, además de que se perciba que el sistema de evaluación de desempeño es justo y objetivo.

En cuanto a la relación desempeño-recompensas, el empleado se siente más motivado cuando ve que lo que se valora es su desempeño y no su antigüedad, o por favoritismos. Por último la relación entre recompensas y metas, muestra que la motivación aumenta cuando las recompensas que se reciben en base a un buen desempeño satisfacen las necesidades que se relacionan con las metas individuales (Newstrom, 2011).

La teoría toma a la conducta como un producto de lo que los empleados creen que sucederá en el futuro, además nos ayuda a entender porque en su mayoría los trabajadores se esfuerzan poco para realizar su trabajo.

1.10 Teoría de Locke o establecimiento de metas

La teoría del establecimiento de metas surge de un modelo cognitivo que propone que los objetivos de un individuo dirijan sus acciones.

El psicólogo estadounidense Edwin A. Locke en la década de los 60's propone en su teoría que las intenciones de trabajo se dirigen hacia una meta, emanan de una motivación en el trabajo, y a su vez actúan como estímulo interno. De manera que cuando las metas difíciles son aceptadas, se consigue un mayor desempeño, siempre y cuando se estén retroalimentando. (Robbins & Judge, 2013).

Es así como en una empresa siempre debe estar buscando que las metas sean claras, ya que de esa manera se aumenta el rendimiento de los trabajadores. Otra forma es que la empresa debe hacer participar a sus trabajadores en el establecimiento los objetivos, de esa manera los harán suyos y trabajarán con mayor satisfacción. Se debe cuidar que los objetivos sean propuestos por los trabajadores, ya que si asume algún objetivo, difícilmente el trabajador se motivará.

Cuando se establecen metas se logran resultados positivos, pero cuando se relacionan al desempeño minan la creatividad y adaptación de los trabajadores ya que se enfocan demasiado en los resultados, que llegan a ignorarse los cambios en las condiciones a las que se enfrentan los empleados. A pesar de ello las investigaciones motivan a fomentar el establecimiento de metas, ya que de esa manera se puede moldear el comportamiento de los empleados, sin perder de vista que deben estar relacionadas a los objetivos de la compañía (Robbins & Judge, 2013).

La forma sistematizada de aplicar la teoría del establecimiento de metas es la llamada Administración por Objetivos (APO), que busca establecer las metas con la participación de los empleados cuidando que éstas sean tangibles, verificables y mensurables; además de que pueden variar según las unidades que conforman a la empresa. A pesar de su gran utilidad en las empresa muchas veces la APO no llega a funcionar, debido a varios factores como que las metas son poco realistas, la falta de compromiso de los directivos i incapacidad de asignar recompensas con base en el cumplimiento de metas (Robbins & Judge, 2013).

1.11 Teoría de la autoeficacia

La teoría de la autoeficacia conocida también como teoría cognitiva social o teoría del aprendizaje social es propuesta por Albert Bandura, que se basa en la creencia que tiene un individuo de que es capaz de realizar un tarea o de tener confianza en sí mismo; de esa manera se plantea que entre mayor sea la autoeficacia más

confianza se tiene en la capacidad de tener éxito, ya que los empleados logra involucrarse más en las tareas asignadas, que se ve reflejado en un mejor desempeño (Robbins & Judge, 2013).

Dependiendo de la persona si la autoeficacia es baja, en situaciones difíciles se suelen reducir su esfuerzo o rendirse; en cambio las personas con una alta autoeficacia se esforzarán con mayor empeño de superar el reto. Así también los empleados que tiene un alto nivel de autoeficacia responden con más motivación y esfuerzo ante una retroalimentación negativa, en cambio los que tienen una autoeficacia baja son propensos a reducir su esfuerzo al recibir la retroalimentación negativa (Robbins & Judge, 2013) .

Bandura propone cuatro maneras de aumentar la autoeficacia: 1) Dominio en el acto, 2) Modelamiento vicario, 3) Persuasión verbal y 4) Activación. El dominio en el acto tiene mayor efectividad, es constantemente practicado en las empresas, ya que radica en adquirir experiencia relevante en la tarea o en el puesto de trabajo, es decir que si una persona ha realizado alguna tarea con éxito, ésta se sentirá más confiada en realizarla en el futuro. Es así que las capacitaciones son altamente utilizadas en las organizaciones ya que aumentan en los empleados la autoeficacia (Robbins & Judge, 2013).

En el caso del Modelamiento vicario se espera que una persona adquiera confianza en realizar la tarea observando a alguien más, se debe tomar en cuenta que la persona a la que se observa debe contar con habilidades similares, ya que no se presentaría un aumento de la autoeficacia. En la percepción verbal, las palabras son el motor que promueva la confianza, porque se tiene que convencer a las personas de que podrán tener éxito, así que se tiene que echar mano de estrategias como el efecto Pigmalión o el efecto Galatea, donde se soslaya a creer en algo que se convertirá en verdad. Por último la activación debe ser aplicada para ciertas tareas, ya que lo que hace es producir un estado de energía en la que

el individuo se mentaliza para realizar su trabajo, logrando así un mejor desempeño (Robbins & Judge, 2013).

Esta teoría solo se vincula con elementos de creencia de la persona y no toma en cuenta otros aspectos que pueden incidir en los resultados como es la personalidad o la inteligencia del trabajador, es por ello que se sugiere que se realicen investigaciones que la sustenten. A los gerentes de las empresas se les recomienda integrar la teoría del establecimiento de metas con la autoeficacia para lograr en los empleados altos niveles de autoeficacia, ya que estas dos teorías se complementan.

1.12 Teoría de la autodeterminación

La teoría de la autodeterminación plantea que las personas prefieren creer que tienen control sobre sus acciones, es decir tienen necesidades de autonomía, lo cual los lleva a ser competentes y entablar relaciones positivas con los demás, ya que dicha teoría se enfoca en las recompensas laborales.

La teoría está vinculada a la teoría de la evaluación cognitiva, señala que existen dos tipos de motivación: una intrínseca que se refiere a la realización de tareas por el placer mismo que se produce; la motivación extrínseca, que se refiere a la del desempeño de una actividad por las condiciones que trae consigo, como puede ser la recompensa o en su caso evitar un castigo (Castillo, 2014).

La motivación Extrínseca aparece cuando el trabajador es atraído por lo que recibe a cambio de la actividad que realiza, como puede ser dinero, comida, situación social, etc. Entre los incentivos extrínsecos más importantes estas la recompensa laboral, (salario o retribución económica), seguridad, mejora de la formación y de capacitación, promoción vertical y horizontal, la competición, las condiciones de trabajo, interrupciones y cambios de tarea (Robbins & Judge, 2013).

La Motivación extrínseca está compuesta por cuatro tipos de reguladores comportamentales: La regulación externa (desarrollo de actividades o comportamientos controlados por fuentes externas; como refuerzos materiales u obligaciones impuestas por otras personas); Regulación introyectiva, (conductas un tanto interiorizadas, pero no son auto determinadas, y la fuerza externa de control las reemplaza por una interna, como son sentir culpa); Regulación identificada (conductas reguladas con cierto nivel interno, aunque las conductas son reguladas en cierta por razones extrínsecas, como logro de metas u objetivos personales);Regulación integrada (aún no está bien definida) (Castillo, 2014).

Por otro lado los incentivos intrínsecos son los que el individuo tiene por el simple hecho de realizar alguna actividad, incluso sin que haya un incentivo externo, puede ser considerado como hobby, lo que les provoca placer o autorrealización. Este tipo de incentivos intrínsecos son difíciles de aplicar porque son personales y subjetivos, ya que el trabajador se debe sentir realizado con las tareas que desempeña, identificado y a gusto con las personas. Se sabe que cuando el trabajo les resulta interesante y enriquecedor se presenta menor absentismo laboral y aumenta la responsabilidad que asume el trabajador, lo que a la vez genera mayor productividad y calidad en el producto final (Robbins & Judge, 2013).

La teoría de la Autodeterminación, reafirma que cuando los necesidades psicológicas básicas son satisfechas la motivación intrínseca se favorece, entre las necesidades psicológicas básicas, como el sentido de autonomía (capacidades de elegir y decidir); competencia (necesidad de sentirse capaz y poseer la habilidad para realizar alguna tarea o cumplir con ciertos resultados esperados que se les demande) (Castillo, 2014).

Lo que trata de mostrar la teoría son los aspectos benéficos de los motivadores intrínsecos a diferencia de los motivadores extrínsecos, así que cuando se da una recompensa extrínseca se disminuye el interés intrínseco en determinada tarea; pero si el trabajador tiene metas por razones intrínsecas se sentirán más

satisfechas con su trabajo, se adaptan mejor a la organización y aumenta su desempeño.

Lo anterior nos dice que en las organizaciones es necesario dar recompensas intrínsecas como extrínsecas, ya que dar reconocimiento, fomentar el crecimiento o hacer interesante el trabajo hacen que los empleados se sientan más comprometidos con la empresa. A pesar de la parte positiva que ofrece la teoría, se le critica el nivel de compromiso que puede presentar un empleado, ya que no siempre es algo bueno.

1.13 Comparación de las teorías

Cada teoría tiene fortalezas y limitaciones que quienes practican la administración necesitan considerar y manejar con cuidado. Las teorías de la motivación se ponen en práctica dependiendo de cada organización, incluso las ajustan según los tipos de trabajadores o empleados tengan. De esa manera podemos ver que las teorías se complementan o interrelacionan (Gibson, 2011 y Robbins & Judge, 2013).

Dentro de las diversas teorías se ven similitudes y diferencias en la McClelland no propuso necesidades de orden inferior, sin embargo sus necesidades de logro y de poder no son idénticas a los motivadores de Herzberg ni a las necesidades de orden superior de Maslow y ni tampoco a las necesidades de crecimiento de Alderfer, aunque existen algunas similitudes. La principal diferencia entre las 4 teorías de contenido es el énfasis de McClelland respecto a las necesidades socialmente adquiridas, además la teoría de Maslow ofrece un sistema estático de jerarquía de las necesidades. Alderfer presenta un método flexible de clasificación sobre tres necesidades y Hersberg presenta los factores laborales intrínsecos y extrínsecos (Gibson, 2011).

Las teorías que se basan en modelos de necesidades humanas tienen contrastes entre ellas, pero son similares en la necesidad de diagnosticar y analizar las necesidades que los individuos quieren satisfacer, y así determinar las condiciones necesarias que hay que promover para generar la motivación. Por un lado Maslow y Alderfer se centran en las necesidades internas del empleado, por otro lado Herzberg muestra las diferencias de las condiciones del puesto y la importancia del enriquecimiento de las tareas, que se pueden requerir para satisfacción de las necesidades. En los modelos de Maslow y Herzberg se sostiene que en las sociedades contemporáneas los trabajadores ya han satisfecho sus necesidades inferiores y están en búsqueda de satisfacer necesidades superiores. Alderfer sugiere que cuando se satisfacen las necesidades de crecimiento se promueve las necesidades de existencia.

Cada una de las teorías de contenido trata de presentar la explicación más clara, significativa y precisa de la motivación, sin embargo un concepto que pocas teorías abordan en forma explícita es la calidad del trabajo que realiza el empleado, ya que cualquier empresa que desee estar en el ambiente actual de la competencia debe tomar en cuenta la calidad y el mejoramiento de ésta, ya que es en ellas donde repercuten las estrategias de las organizaciones actuales (Gibson, 2011).

Las teorías de proceso de la motivación describen qué es lo que motiva a los empleados o cómo eligen las conductas para satisfacer sus necesidades y determinar si hicieron la mejor elección. De igual manera las explicaciones de cada una nos dice que la motivación varía (Gibson et. al. 2011).

Las teorías de equidad, expectativas y reforzamiento nos sirven para explicar el establecimiento de metas y el proceso de reforzamiento del desempeño, de las teorías y prácticas de la motivación. El modelo de equidad utiliza el elemento de comparación para entender de manera global como funciona la motivación en los empleados (Newstrom, 2007).

La teoría de expectativa se relaciona con la del reforzamiento, mostrando la interacción que existe entre la recompensa y el desempeño. En ambos modelos la interpretación es importante, ya que es mejor entender a los empleados en vez de imponerles percepciones. Incluso se puede extender la explicación hacia la justicia organizacional, cuando los empleados no sólo comparan la recompensa, sino el trato que reciben. En la teoría de motivación por el logro dice que los empleados con alto nivel de logro, su motivación es interna, por lo que a ellos no se motivan desde la relación que establece la teoría de las expectativas, sino cuando en su trabajo les den responsabilidades personales, retroalimentación y estén en riesgos moderados (Robbins & Judge, 2013).

Cada uno de las teorías de la motivación ofrece elementos para entender los factores de orden inferior, de mantenimiento y extrínsecos, así como también instruyen en la forma de usar los factores intrínsecos, motivacionales y de orden superior.

Las teorías de proceso (modelo cognitivos) dominan cada vez más en la práctica organizacional, ya que son más congruentes, se utiliza en situaciones complejas y dinámicas. En cambio el modelo de modificación de la conducta tiene utilidad, sobre todo en situaciones estables con complejidad mínima, donde hay conexión entre la conducta y sus consecuencias. Dependiendo de la situación de estudio puede utilizarse cada modelo o combinarse entre ellas (Newstrom, 2007).

Tomando en cuenta la que plantean las teorías de la motivación en el campo laboral para que los empleados tengan la motivación requerida es necesario promoverla, para que el empleado no perciba su trabajo como desgastante, complicada, exigente ni opresora. Cuando las personas están motivadas presentan consecuencias psicológicas positivas, como la autorrealización, sentido de competencia, remunerado y mantener una buena autoestima.

La motivación laboral es la cantidad de esfuerzos que una persona tiene para realizar una meta y satisfacer sus necesidades, si las condiciones son buenas el desempeño del empleado será positivo, por lo tanto la motivación para entenderse mejor debe ser vinculada con varios elementos como el ambiente laboral, comunicación, cultura organizacional, incentivos, satisfacción laboral entre otros.

Capítulo 2 Satisfacción Laboral

2.1 Definición de satisfacción laboral

El término Satisfacción laboral se define desde varios puntos de vista, según los teóricos del comportamiento organizacional, entre ellos están:

Gibson et. al. (2011) señalan como “la actitud que los individuos tienen acerca de sus empleos y resulta de la percepción del trabajo” (p.120). Para Castillo, (2014) “representa la actitud general que los trabajadores tienen hacia su trabajo, y puede ser positiva o negativa” (p. 11). Salazar & Cols, (2009) la define como resultado de la evaluación que realizan los trabajadores sobre cómo se sienten dentro de su organización, y va a ser influida por la motivación que tengan hacia su trabajo y el clima laboral que perciban del mismo. Según Newstrom (2011) la Satisfacción en el trabajo es “el conjunto de emociones y sentimientos favorable o desfavorables que tiene el empleado hacia su actividad laboral, es una actitud efectiva, una sensación de relativo gusto o disgusto hacia algo” (p. 204). Robbins & Judge (2013) define como el sentimiento positivo, respecto del puesto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de las características de este.

Generalmente cuando se habla de actitudes de los empleados, se hace referencia a la satisfacción laboral, la cual describe un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características. Se dice que si un individuo tiene un alto nivel de satisfacción laboral es porque tiene sentimientos positivos acerca de su puesto, al contrario de alguien que se encuentra insatisfecho, tiene sentimientos negativos (Robbins & Judge, 2013).

La ejecución en un trabajo va más allá de las tareas que se realizan, y se deben contemplar otros elementos como la interacción de compañeros y jefes, seguir reglas de la organización, cumplir con los estándares de desempeño, condiciones laborales, entre otros. De tal modo evaluar la satisfacción en la que se encuentran los empleados de una organización es compleja (Robbins & Judge, 2013).

Cuando un empleado está satisfecho puede hacer una gran variedad de tareas, pero los sentimientos de satisfacción al trabajo son diferentes a partir de otros dos elementos presentes en las actitudes de los empleados. El mismo empleado puede tener una actitud mental de respuesta a su trabajo, cuando establece un objetivo intelectual (creencia) y decir “mi trabajo es muy complejo”, en otras acciones el empleado puede revelar sus intenciones de conducta a otros compañeros “pienso dejar el trabajo” (Newstrom, 2011).

La satisfacción laboral puede tener dos enfoques según lo propone Newstrom, (2011): el primero es individual, cuando se refiere a las actitudes de un solo empleado; para poder entenderse debe ser relacionado con las del grupo, ya que con frecuencia los individuos tienden a copiar las actitudes que toman sus compañeros para poder igualarse; cuando se promedia la evaluación de un individuo con la del grupo, el término que se emplea para describir la satisfacción laboral es estado de ánimo. El segundo enfoque es el global, se recomienda que su estudio se haga desde una perspectiva multidimensional, es decir que se puedan ver diversos aspectos como el sueldo, jefe, naturaleza de las tareas, etc., ya que cuando se saca un promedio en la medición de este aspecto en los empleados es posible que se crea que la satisfacción alta de un empleado puede ser para los demás.

Lo anterior nos lleva a establecer que la satisfacción laboral es dinámica, ya que depende de aspectos de cada uno de los empleados en su trabajo, así como del contexto laboral en el que se encuentren, incluso del contexto externo de trabajo, porque repercute en sus sentimientos.

2.2 Importancia de la Satisfacción en el Trabajador

La importancia que ha jugado la satisfacción laboral en las empresas ha sido cambiante según Robbins (1996 citado en Cavalcante 2004) después de la

Segunda Guerra mundial, las personas valoraban su empleo, para los años sesenta y los ochenta, la valoración se enfocó en lo material y en el reconocimiento social, y es hasta los años noventa cuando la satisfacción laboral se consideró importante.

En la actualidad el estudio de la satisfacción laboral está relacionado con las actitudes que tiene un trabajador hacia las tareas realizadas, las condiciones que tiene en su trabajo y su vida en general. Las distintas definiciones de satisfacción laboral coinciden en que es un aspecto de suma importancia para las empresas, ya que se consideran los recursos humanos como un factor determinante para que exista el rendimiento óptimo en la empresa.

La investigación de la satisfacción laboral es uno de los temas más tratados por quienes se dedican al estudio del trabajo y las organizaciones desde los años treinta del siglo XX. Desde entonces los estudios han ido evolucionando, en un inicio relacionado con el rendimiento y después siguiendo el interés de los propios administradores de las organizaciones por encontrar una mejor adaptación de los empleados, finalmente por buscar el valor que tiene en sí mismo la calidad de trabajo y el logro de objetivos de las organizaciones (Castillo, 2014).

Una de las teorías más conocidas sobre la satisfacción laboral es la formulada por Herzberg, la cual se conoce como la teoría de los dos factores. Son dos grupos de factores que influyen en la satisfacción: los intrínsecos y los extrínsecos. Los primeros hacen referencia a las condiciones de trabajo en sentido amplio tales como el salario, entorno o políticas de empresa.

Para este modelo, los factores extrínsecos pueden evitar la insatisfacción pero puede determinar la insatisfacción, ya que se encuentran condicionados por los factores intrínsecos tales como el contenido, logro y responsabilidad.

Cinco factores son determinantes de la satisfacción en el trabajo: logro, reconocimiento, el trabajo en sí mismo, responsabilidad y progreso, avance o crecimiento. Los tres últimos elementos son los que se relacionan con el cambio de actitudes laborales. En cambio para la insatisfacción en el trabajo los elementos cambian y se les han llamado factores de higiene, extrínsecos, porque se relacionan con las condiciones externas del trabajo y son: política y administración de la empresa, supervisión, salario, relaciones interpersonales, relación con el supervisor, condiciones de trabajo, vida personal; todos estos elementos Herzberg los llamó factores de mantenimiento, que son opuestos a los factores de motivación, intrínsecos o motivadores, los que controlan la motivación laboral (Rodríguez, 2004).

Hoy en día se dice que el elemento que ocupa el primer lugar en una organización son los recursos humanos y después le siguen los materiales y financieros. Ya que si una empresa que tiene empleados capaces y con una disposición positiva cumplirán con los objetivos y se comprometerán con la empresa para llevar adelante el proyecto que se ha fijado la organización. De igual manera la organización debe estar comprometida con los empleados para ofrecerles las mejores condiciones laborales.

En algunos estudios estas dimensiones se miden por el índice de descripción del puesto (JDI, Job descriptive index) .Este índice trata de medir la satisfacción laboral de una persona con facetas específicas del puesto. Otras mediciones de la satisfacción laboral, como las mediciones de Brayfield Rothe, son más generales (Gibson, 2011).

La razón para estudiar la satisfacción laboral es proporcionar a los administradores ideas de cómo mejorar las actitudes de los empleados, muchas empresas utilizan encuestas de actitud para determinar los niveles de satisfacción. Aún existe la suposición de que la compensación es el elemento más importante en términos del factor de satisfacción laboral, también se debe tomar en cuenta la

seguridad del empleado, comunicación, reconocimiento y la confianza (Gibson et. al., 2011).

2.3 Tipos de Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral depende de los niveles de los resultados intrínsecos y extrínsecos y de cómo los considera quien ocupa el puesto. Estos resultados tienen valores diferentes para las distintas personas: para algunas el trabajo responsable y desafiante tiene un valor negativo, según su educación y experiencia previa con el trabajo que produce factores intrínsecos; para otras personas dichos resultados tienen un valor positivo. La gente difiere en el valor que le asigna a los resultados laborales, esas representaciones de diferentes niveles de satisfacción laboral son esencialmente las mismas tareas (Gibson et. al., 2011).

Otras diferencias de tipo individual, pueden ser la participación en el puesto y el compromiso con la organización al trabajo, porque no se puede esperar que las personas que no se involucran en su trabajo o en la organización, experimenten la misma satisfacción que los que si lo hacen, esta variable la representa el hecho de que dos trabajadores podrían reportar distintos niveles de satisfacción por los mismos niveles desempeño (Gibson et. al., 2011).

En términos generales se sabe que la satisfacción laboral depende de la satisfacción o insatisfacción en cómo se sienta el trabajador dentro de la organización. Así que la satisfacción o insatisfacción va afectar al comportamiento organizacional y la calidad de vida de los empleados directamente (Castillo, 2014).

Navarro, Linares y Montañana (2010) definen dos tipos de satisfacción laboral: Satisfacción laboral intrínseca. Se origina por factores relacionados con la tarea en sí (variedad, interés, autonomía, posibilidad de aprender, dificultad, y otros).

Satisfacción laboral extrínseca. Se origina en fuentes externas al trabajador, relacionadas al contexto o ambiente en el que se desarrolla (relaciones superiores y con los compañeros, salario, horario de trabajo, seguridad, reconocimiento, entre otros).

Falcón y Díaz (2007) muestran que cuando se percibe un clima organizacional negativo, es decir que las condiciones de los trabajadores son deficientes, con pocos recursos y con un estrés elevado, se genera una baja en la motivación para el trabajo y por ende se afecta la satisfacción laboral de los empleados (Castillo, 2014).

2.4 Factores asociados a la satisfacción laboral

Según Newstrom (2011) se debe tener presente que la satisfacción laboral es una actitud que se presenta en sentimiento, pensamiento e intención de conducta. La satisfacción laboral abarca aspectos como el sueldo, el tipo de jefe, la naturaleza de las tareas que desempeña, los compañeros o el equipo de empleados y las condiciones de trabajo inmediatas. Para Gibson et. al. (2011) la satisfacción laboral se basa en factores de ambiente laboral como son: estilo de supervisor, las políticas, y procedimientos, la afiliación al grupo de trabajo, las condiciones de trabajo y las prestaciones. Estableciendo 5 dimensiones fundamentales que afectan la satisfacción laboral:

- 1.- Pago: la cantidad recibida y la equidad de la retribución percibida.
- 2.- Puesto: grado en que las tareas laborales son consideradas interesantes y proporcionan unidades para aprender y aceptar responsabilidades.
- 3.- Oportunidades de ascenso: la disposición de ocasiones para progresar.
- 4.- Supervisor: Las capacidades del supervisor para demostrar interés y preocupación, por los empleados.
- 5.- Compañeros de trabajo: Grado en que los compañeros de trabajo son amigables, competentes y cooperadores.

Se dice que la satisfacción en el trabajo no es un elemento aislado y no se centra solo en el trabajo, también se debe relacionar con la satisfacción con la vida, ya que se encuentran interconectados; a la conexión que existe se le llama efecto derrame, ya que fluye en ambas direcciones, aunque parezca amenazante la empresa debe estar al pendiente del ambiente del individuo, por los que sostiene que la vida del empleado está relacionada con: empleo, familia, política, religión y ocio. Incluso se sostiene que la satisfacción laboral en los grupos no es constante, sino que se relaciona con ciertos factores, como: edad, nivel ocupacional y tamaño de la organización. También menciona que en organizaciones pequeñas los niveles de satisfacción laboral son más altos, ya que en las empresas grandes la cercanía entre el personal, amistad son menos, incluso se pueden enredar los procesos de apoyo lo que abruman a los empleados (Newstrom, 2011).

Existen varias formas para referirse a la satisfacción en el trabajo uno puede ser individual, aunque cuando se este se promedia con la de otros individuos, el termino general que se emplea para describir la satisfacción total del grupo es estado de ánimo. Otra forma de referirse es la de global o multidimensional, vista desde la actividad que se realiza de manera global, y se puede aplicar a cada una de las partes que componen el trabajo del individuo. Es decir se deben relacionar actitudes con el trabajo, ya que predisponen al empleado a comportarse de cierta manera; un ejemplo, es cuando un empleado está feliz con su ascenso, pero no le gusta como esta su calendario de vacaciones (Newstrom, 2011).

Para el autor citado en el párrafo anterior la satisfacción en el trabajo no es estática, ésta se va trasformando a lo largo del tiempo, en el caso de un empleado puede sentirse satisfecho o insatisfecho cuando obtiene más y más información acerca de su sitio de trabajo. Incluso se dice que la satisfacción en el trabajo puede ser disminuida más rápido de lo que se logra desarrollar, por eso se recomienda que la satisfacción en el trabajo tiene que ser medido en determinados periodos, sin descuidar las condiciones que llevaron a ella.

Cuando los empleados perciben un ambiente laboral positivo, es un indicador de que las necesidades están siendo satisfechas, con ello se eleva la motivación hacia sus tareas y se genera una actitud positiva hacia la empresa, llegando a que el empleado sienta satisfacción y con ello se refleje a un mejor desempeño laboral (Salazar & Cols, 2009 citados en Castillo, 2014).

Satisfacción y motivación son dos conceptos que muchas veces tiende a confundirse, pero cada una tiene sus propias características, como ya se ha planteado la motivación es un proceso a través del cual las personas encaminan sus esfuerzos hacia una actividad con el propósito de satisfacer alguna necesidad o expectativa. Los factores que determinan si el individuo está adecuadamente satisfecho con el trabajo, es diferente de aquella que determinan si se encuentra o no motivado.

En retrospectiva el desempeño laboral incluye en muchos resultados posibles, algunos son de mucho valor para las organizaciones (resultados, objetivos) y otros la satisfacción laboral es importante para el individuo. El desempeño laboral es entonces una variable compleja que depende de la interacción de diversos factores como la satisfacción y motivación laboral (Gibson et. al., 2011).

Según el estudio de Chiang, Salazar, Huerta & Nuñez, 2008 citado en Castillo, 2014) muestran que hay una relación entre la satisfacción o insatisfacción, porque sirven como predictor de comportamiento disfuncional importante en relación con el ausentismo y la rotación de personal, además de que se ve reflejado en la motivación y el desempeño laboral.

En el caso de los docentes cuando no alcanza los resultados satisfactorios deseados es necesario identificar si la falta de motivación es lo que está causando ese resultado o si es falta de conocimiento acerca de cómo debe realizar su trabajo, o ambas. El agrado de ajuste entre la motivación al trabajo de un individuo

y las características de su labor podrían ser indicador de la medida en la que se encuentra satisfecha la persona en su empleo.

Para esta investigación la satisfacción laboral en el ámbito educativo es importante ya que para los docentes constituye un fin en sí misma que lo lleva hacia el objetivo de la satisfacción personal. Las condiciones laborales están asociadas a la productividad en el trabajo, según Perie & Baker (1997 citado en Delgado (2011) tanto en las escuela públicas como privadas la satisfacción laboral de los docentes se encuentra relacionada con las condiciones de trabajo, y estas son independientes a las características demográficas. Además de que la satisfacción laboral mejora cuando el centro de trabajo tiene buenos locales, se de un trato correcto, exista libertas para para el trabajo docente y se goce de buenas relaciones sociales.

Capítulo 3

La educación en el Nivel Medio Superior en México

3.1 Antecedentes

La educación media superior en México se remonta a 1867 cuando fue creada la Escuela Nacional Preparatoria (EPN), gracias al impulso de las ideas positivistas de Gabino Barreda. Desde el ámbito laboral el personal docente que conformaba los espacios educativos gozaba de un gran prestigio y respeto ante la sociedad, ya que provenían de una formación educativa universitaria a la que no se tenía acceso tan fácilmente.

Para esa época la educación preparatoria se consideraba como un paso anterior para estudiar la enseñanza superior, así los planes de estudio que se elaboraban cubrían la necesidad de dar conocimientos generales a los estudiantes para su ingreso a la enseñanza superior. Dicho modelo de enseñanza estuvo basado en la ciencia y permaneció vigente hasta las primeras décadas del siglo XX, incluso en el periodo posrevolucionario se mantuvieron intactos.

Cabe señalar que a pesar del gran impulso que se le dio a la educación preparatoria a principios del siglo XX, desde entorno laboral los docentes no contaban con un sueldo fijo ya que se manejaba un pago por horas, y estaban a expensas de las condiciones sociopolíticas del país, cuestión que se agravó con el movimiento revolucionario, el cual dio paso al cierre intermitente de las escuelas, por casi 10 años, provocando que los profesores se vieran en la necesidad de tener ocupaciones fuera de la educación.

Con la nueva reforma educativa de la época posrevolucionaria en donde José Vasconcelos, las condiciones de los profesores no cambiaron demasiado, al contrario en esa época al nivel básico es a quien se les puso mayor interés.

Para 1954 se tiene registro de que en la Escuela Nacional Preparatoria había dos planes de estudio, el primero recibía a los estudiantes que habían egresado de la educación primaria, con una duración de cinco años y se impartía en un solo plantel. El segundo tipo de plan de estudio se cursaba en dos años, se ofrecía en el resto de los planteles, y se admitían a los jóvenes que habían cursado la educación media básica. (Subsecretaría de educación Media Superior. gob.mx)

En 1969 se crearon los Centros de Bachillerato Tecnológico, Agropecuario, Industrial y del Mar, de allí emanaron dos modelos de educación media que está vigente hoy en día: El bachillerato tecnológico y el Bachillerato general. Para la década de los 70's se planeó que el modelo de bachillerato tuviera una duración de tres años y estuviera organizada en tres áreas de formación: básica, específica y de capacitación. De esa manera a los estudiantes se les capacitaba para el trabajo y se les daban herramienta para cursar sus estudios superiores.

En 1979 se fundó el Colegio Nacional de Educación profesional Técnica (CONALEP) que ofreció carreras terminales orientada a los contextos y necesidades regionales, además de que cubría una demanda de los sectores productivos del país.

En el sexenio de Miguel de la Madrid Hurtado (1982-1988) a la educación media se le dio un tinte modernizador creándose las escuelas tecnológicas. En 1982 al celebrarse el Congreso Nacional de Bachillerato, se logró definir la estructura curricular del tronco común, lo cual daba paso a las nuevas escuelas preparatorias oficiales en los Estados (Gutiérrez, 2009).

En 1990 la SEP y los gobiernos estatales acordaron establecer los lineamientos para que las escuelas de Bachilleres estuvieran dirigidas por cada una de las entidades. En 1993 se amplió aún los servicios de estudio para la educación media superior creándose los servicios de Preparatoria Abierta, la cual estaba dirigida por la Dirección General del Bachillerato.

Para el año 2001 se inicia la Reforma Curricular del Bachillerato general RIEMS, cuyo objetivo fue la mejora en la calidad de la educación. En 2009 se estableció las modalidades escolarizada y mixta, bajo un enfoque educativo basado en el desarrollo de competencias, la implantación del perfil del docente y directivo, así como la instrumentación de mecanismos de apoyo, orientación y tutoría para los estudiantes. La universalización de la educación media superior está prevista para 2021, lo que implicará mayor infraestructura y recursos humanos para cubrir su demanda.

3.2 Políticas de la educación Media Superior en México

A partir del programa de Modernización educativa entre 1989 y 1994 planteó que en el nivel de Educación Media Superior deberían crearse nuevos modelos educativos descentralizados de la educación bivalente y terminal. En 1991 la Secretaría de Educación Pública (SEP) puso a disposición de los gobiernos estatales el nuevo modelo de educación media superior llamado: Colegio de estudios Científicos y tecnológicos” (CECyTE).

El acuerdo que la SEP estableció para la creación de los planteles CECyTE, estuvo compuesto por un ordenamiento jurídico llamado Convenio de Coordinación, firmado por la SEP y los Gobiernos de los Estados. Desde ese entonces se rigen bajo el órgano de gobierno de la junta directiva que se integra de un representante del Gobierno Federal, dos del Estado y tres de la Sociedad Civil. Tanto el Gobierno Federal, los estados como los colegios tienen compromisos que cumplir para la mejora y regulación de cada uno de los centros de trabajo. Hasta el día de hoy cuenta con 30 planteles distribuidos en la República Mexicana.

Las carreras que ofrecen de manera general se centran en las siguientes áreas:
Tecnologías de la información: Soporte y mantenimiento de equipo de cómputo

Económico-administrativa: Procesos de gestión administrativa

Mecatrónica: Mecatrónica

Electromecánica: Producción Industrial

3.3 Bachillerato Tecnológico Cecyte Plantel Cholula

En cada institución se genera un clima específico a partir de las interacciones de personas en función de objetivos propuestos, la existencia de jerarquía de poder, el desempeño de funciones o cargos, así como el establecimiento de normas, patrones de funcionamiento, comunicación, criterios definidos por las eventualidades, creencias, valores, expectativas de la organización y de las personas que trabajan, estereotipos y motivación a nivel individual y de grupo.

El Colegio de estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Puebla (CECyTE) desde hace 20 años está presente en el Estado de Puebla. En 1997 se formó como un organismo público descentralizado del Gobierno del Estado, que cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propio, actualmente cuenta con 9 planteles CECyTE y distribuidos por estado de Puebla.

El fin de los CECyTE es ofrecer a los estudiantes que desean continuar sus estudios profesionales o integrarse al campo laboral después de egresar de secundarias, educación tecnológica en el nivel medio superior, de tal manera que formen profesionales técnicos que estén a la vanguardia del conocimientos tecnológicos y científicos, y así sean aptos para aplicar sus conocimientos a la solución creativa de problemas que se presenten tanto en el sector industrial como de servicios de la región y del Estado. Por ello los CECyTE se han creado dentro de zonas lejanas o con ciertas limitantes económicas, de esa manera dichos centros de estudio mejoran las condiciones para el ingreso a la vida laboral.

Dentro de cada colegio se ha trazado una estrategia que conduce a la operación de cada uno, con transparencia y de manera sistemática; para ello se implementa

un sistema de gestión de calidad, que está diseñado para mejorar continuamente el desempeño mediante la consideración de las partes que lo integran: Autoridades, sociedad y padres de familia.

El CECyTE plantel Cholula inicio operaciones el 5 de noviembre de 2008, con una matrícula de 25 alumnos, y en un salón prestado por la presidencia de Santa Bárbara Almoloya. En este inicio se ofreció a la comunidad estudiantil la carrera de “Técnico en mantenimiento de equipo de cómputo y sistemas”. Posteriormente después de procesos de gestión para la construcción del plantel, éste fue inaugurado el 18 de mayo de 2012, por el gobernador Rafael Moreno Valle, siendo secretario de educación pública el Lic. José Ángel Córdova Villalobos.

3.4 CECyTE plantel Cholula

El sistema de bachilleratos tecnológicos en las que se inserta el CECyTE, se sitúan como una modalidad en la educación media superior de vanguardia con prestigio nacional, al promover el desarrollo sustentable de la calidad de vida para los mexicanos que se encuentran estudiando.

El modelo académico se basa en un enfoque de educación basada en competencia en la que establece su misión. El CECyTE forma parte de una cadena sólida de educación tecnológica en el país, la cual se articula con los diferentes niveles educativos gracias a la calidad con la que se trabaja, lo que ha permitido el tránsito de vertical y horizontal entre las diferentes instituciones educativas.

Misión

Proporcionar Educación Media superior Propedéutica y Tecnológica de Calidad con cobertura y pertinencia social, mediante el desarrollo de habilidades y competencias en los estudiantes, con visión humanista-científica; orientando su asistencia y permanencia hacia aprendizajes significativos, conscientes de la

protección y cuidado del medio ambiente, que les permita su inserción a la educación superior o el ámbito laboral; contribuyendo al desarrollo socioeconómico en la región y del país.

El sistema de bachillerato tecnológica CECyTE establece su visión y se ve como una organización con proyección al futuro, al asegurar que la acreditación y certificación de los estudios correspondan a los estándares nacionales e internacionales que se refleja en los planes y programas de estudio, así como de los procesos de vinculación social y de gestión, así como la certificación de competencias de los egresados, que sirvan al desarrollo laboral de manera positiva.

Visión

Ser la institución líder acreditada y certificada de la educación media superior en la formación de jóvenes competentes y emprendedores, que respondan a las necesidades de los diferentes sectores de manera pertinente, contribuyendo al desarrollo socioeconómico de la región mediante la capacitación y el impulso de proyectos sustentables.

Actualmente los CECyTEs están llevando el modelo educativo basado en competencias que constituyen el perfil del egresado del Sistema Nacional de bachillerato, que busca que los estudiantes sean capaces de desempeñar y comprender su mundo y a la vez influir en él. Se les da la capacitación en algún área para que continúen aprendiendo de manera autónoma a lo largo de su vida, y puedan participar en los diferentes ámbitos: social, profesional y político.

La oferta educativa atiende dos áreas de formación laboral que agrupa a dos carreras, dirigidas al sector industrial y de servicios.

En el CECyTE plantel Cholula se ofrecen las carreras en áreas:

Tecnologías de la información: Técnico Soporte y mantenimiento de equipo de cómputo

Electromecánica: Producción Industrial: Técnico en transformación de plásticos.

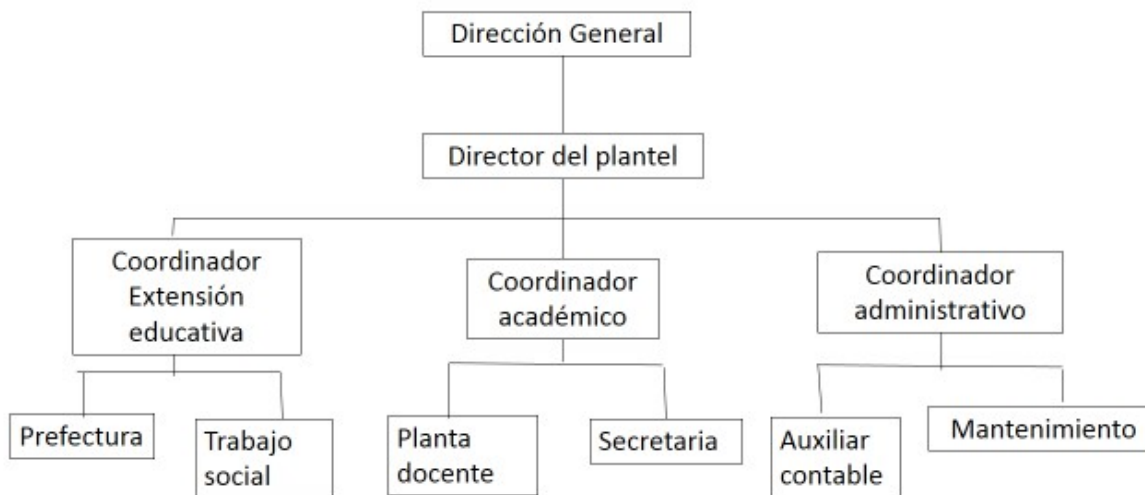
Toda institución pública de educación tiene un gran impacto y responsabilidad en la sociedad, ya que es un organismo donde se forman individuos que se integraran en la sociedad, por lo que es indispensable que se brinde un servicio de calidad al interior de dicha institución, además de que va relacionada el grado de comunicación que se da entre los trabajadores para que la organización tenga un impacto en la sociedad.

3.4 Estructura Organizacional

La estructura organizacional del plantel CECyTE Cholula deriva de la estructura organizacional de dirección general:

La estructura organizacional está compuesta por la directora del plantel, coordinación de extensión educativa, coordinación académica, coordinación administrativa.

Figura 1. Organigrama general del CECyTE plantel Cholula



Fuente: El Colegio de estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Puebla

Como se observa en la figura 1 el plantel cuenta con áreas claves de administración en los tres niveles jerárquicos. Cada una de las áreas tiene funciones definidas y esta especificado el área a la que se tiene que reportar resultados, ya que bajo el principio de la jerarquía un cargo inferior debe estar bajo el control y la supervisión de uno superior, es así como el plantel se organiza con un jefe directo el cual a su vez cuenta con subordinados.

Actualmente el capital humano con el que cuenta el plantel es de un total de 40 personas, de los cuales 8 cubren las necesidades administrativas para su operación, la planta docente está cubierta por 32 docentes los cuales atienden a 115 alumnos matriculados en las carreras que se ofrecen.

El personal administrativo del plantel labora apegado al cumplimiento de normas y reglamentos que se encuentran escritos, los cuales buscan cubrir todas las áreas de la organización, prever las situaciones posibles que se requieran, ser capaces de regular todo lo que pase dentro de la institución.

La dirección de planeación se enfoca en el apoyo de áreas administrativa del director en proyectos de ingresos e infraestructura.

El director académico dependerá del director general para sugerir a la Dirección General los perfiles de selección del personal académico para su incorporación, programas de tronco común y de las carreras que ofrece el plantel.

La dirección administrativa se encarga de establecer y conducir los métodos de administración, asuntos de remociones, licencias, despidos o ceses, proponer sistemas de estímulos para los docentes y personal de apoyo técnico y de mantenimiento. La comunicación que se establece dentro de la organización es de carácter formal, ya que se hace por escrito haciendo uso de formatos manteniendo su control y seguimiento exhaustivo.

Para los docentes que buscan agruparse y obtener los mejores dividendos laborales es rentable, ya que los resultados que se van obteniendo son compartidos y mejoran muchos aspectos de personalidad, ya no ven en su trabajo cotidiano desafíos imposibles sino una adaptación al trabajo colaborativo. El personal docente se encuentra integrado dentro del área de coordinación académica.

3.5 El perfil del docente

El perfil docente se establece en dos elementos que propone la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS); uno es buscar profesionalización la planta docente del nivel medio superior y otro se basa en las competencias para afrontar exitosamente los retos que se les presente en su práctica. Para esto la RIEMS ha puesto en marcha el Programa de Fortalecimiento en el Desempeño en Media superior (PROFEDERMS), donde se busca certificar a los docentes para que puedan desarrollar competencias docentes.

De acuerdo a la Secretaría de Educación pública (SEP) se definen los elementos que definen el perfil profesional docente en el acuerdo 447:

- 1.- Organiza su formación continua: planifica la práctica en procesos de enseñanza y aprendizaje. Construye ambiente para el aprendizaje autónomo y colaborativo. Evalúa los procesos de enseñanza y aprendizaje de competencias. Participa en los proyectos de mejora continua.
- 2.- Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje.
- 3.- Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano.
- 4.- Participa en los proyectos de mejora continua (Diseño del Perfil Docente, SEP, 2013).

En base a la Ley del Servicio Profesional Docente (LGSPD) pueden aplicar para su ingreso a los planteles del CECyTE, docentes de asignaturas de ciencias sociales, ciencias biológicas y de la salud, ciencias administrativas que cuenten con título de licenciatura o grados superiores, para impartir las materias de la curricula no se pide experiencia mínima.

Para las Disciplinas asociadas o componentes profesionales se requieren las carreras de soporte y mantenimiento de equipo de cómputo, procesos de gestión administrativa, transformación de plásticos, etc. y dependerá de las necesidades de cada plantel.

Los docentes que pertenecen a la plantilla deben cumplir con funciones: impartir clases en aulas y laboratorios, participar en reuniones de academias donde se revisan programas de estudios, de tal manera que se diseñen y presenten de forma digital e impresa apoyos didácticos. Además se debe fomentar el intercambio de experiencias entre los docentes, colaborar en el departamento de orientación, así como el programa de tutorías, lo último con el fin de abatir los índices de reprobación y abandono; también se requiere promover proyectos de capacitación y actualización del personal docente, por medio de la participación en conferencia, simposiums, congresos y seminarios.

El ingreso a la docencia en estos planteles se basa según la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD), lo aspirantes deberán consultar Sistema Nacional de Registro para el Servicio Profesional Docente (SNRSPD) desde 2014 para presentar un examen y obtener la idoneidad dentro del sistema de CECyTE y así poder ejercer como docente en cualquier de los planteles en Puebla y otros estados de la república mexicana.

Las especificaciones para ocupar las plazas son:

- 1.-Ocupar plaza de jornada con nombramiento temporal, sin ostentar otra de jornada con nombramiento definitivo.
- 2.- Ocupar plaza de jornada con nombramiento temporal y ostentar otras por hora/semana/mes con nombramiento temporal.
- 3.-Ocupar plaza(s) por hora/semana/mes con nombramiento temporal exclusivamente.
- 4.- Ocupar plaza(s) por hora/semana/mes con nombramiento definitivo o inclusive temporal.

Según el nivel de preparación los aspirantes podrán pertenecer a una de las categorías: CECyTE I: Título de Licenciatura, CECyTE II: Título a Nivel Licenciatura.

Los docentes deben conocer las funciones que realiza e involucrarse en actividades que contribuyan tanto a su crecimiento personal y profesional, esto con el fin de tener la oportunidad de crecer en cierto tiempo.

3.6 Condiciones Laborales

Las características del personal docente en México muestra que predominan las mujeres, esto porque en la educación básica (preescolar a secundaria) están presentes, en el caso de la educación media superior trabajan más hombres que mujeres, que va del 58 y 53% respectivamente. La expansión de la educación media superior a partir de su obligatoriedad, ha favorecido el ingreso de adultos jóvenes a la docencia y con ello el aumento de mujeres docentes en éste nivel (Perseo, 2015).

En la educación media superior la estructura está compuesta por plazas por horas, donde un 66% de profesores se encuentran en bachilleratos generales y en un 76% en profesional técnico. Para el caso de docentes con tiempo completo

apenas son el 13% en ambas modalidades. Para el caso de bachilleratos tecnológicos un 24% de plazas son de tiempo completo (Perseo, 2015).

Con base en los registros publicados por el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), la situación laboral en la educación media superior tiene una estructura que no se ha transformado desde 1998-1999 a 2012-2013. Lo anterior nos dice que una gran proporción de maestros trabaja por horas, debido a la variedad de disciplinas que se imparten y generando un número de plazas por horas de manera numerosa.

El CECyTE en Puebla no cuenta con un Sindicato a diferencia de otros Estados de la República, creando una situación laboral incierta de quienes integran el personal directivo, administrativo, docente y de mantenimiento; en el caso de los docentes la incertidumbre es mayor, ya que su contratación es por semestre, además de que está supeditada al desempeño que se establece según las evaluaciones llevadas a cabo por el coordinador académico. Cada semestre se les hace firmar un contrato donde se especifican las funciones, obligaciones y distribución de la carga horaria de los docentes, así como el servicio médico que recibirán mientras estén contratados.

Los sueldos y las prestaciones varían dependiendo de la carga horaria asignada. En términos relativos los salarios de los maestros no son tan competitivos como la de otras profesiones, además no existen ventajas al pertenecer a este gremio en los planteles CECyTE como lo es la protección al salario, compatibilidad entre el trabajo docente y el hogar, la seguridad en el empleo y las prestaciones sociales.

Los trabajadores del CECyTE plantel Cholula no cuentan con una estabilidad en el trabajo ya que están a expensas de contratos por semestres, además de que en cada periodo la carga horario cambia, lo que se demuestra que un 12,4 % de los docentes en media superior no cuentan con seguridad social (INEE, Informe 2015).

Con base al tabulador de sueldos de CECyTE Puebla, los sueldos son los siguientes:

Docentes (Hora/semana/mes/) están distribuidos por la zonas económicas I, II y III según el catálogo del Zonas Económicas del gobierno Federal. El sueldo y las percepciones de los docentes varían dependiendo de la carga horaria asignada.

Tabla 1. Tabulador de sueldos de CECyTE Puebla

| Docentes (Hora/semana/mes) | Valor mensual | Valor quincenal | Valor diario |
|-----------------------------------|---------------|-----------------|--------------|
| Cecyte I | 333,30 | 166.65 | 83.325 |
| Cecyte II | 377,00 | 188.5 | 62.83 |
| Cecyte III | 430,95 | 2,15.475 | 71.83 |
| Medio tiempo 20 horas | | | |
| Profesor Asociado B | 7358.25 | 3,679.125 | |
| Profesor Asociado C | 8278.00 | 4139 | |
| Profesor Titular A | 9553,55 | 4,776.775 | |
| Profesor Titular B | 11292.35 | 5,646.175 | |
| Tres cuartos de tiempo 30horas | | | |
| Profesor Asociado B | 11, 037.35 | 5,518.675 | |
| Profesor Asociado C | 12 417, 00 | 6,208.5 | |

Fuente: El Colegio de estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Puebla

Como lo marca el INEE el desempeño docente es el “conjunto de actividades dentro de un proceso sistemático en el cual se analiza a los docentes desde su impacto frente a los alumnos, dentro de la institución”. Así que para ser evaluado el personal docente en las instituciones de los CECyTEs cada semestre se toman en cuenta actividades realizadas tanto dentro como fuera del aula, por parte de los directivos de la institución.

Los participantes para esta investigación pertenecen al sector público educativo. El total de los docentes son 32, están en condiciones de contratos, los cuales mantienen diferentes categorías, los que están por contratos como los que tienen plaza trabajan por horas, clasificados: por horas, medio tiempo y tres cuartos de tiempo.

El sistema de Colegio de estudios Científicos y Tecnológicos en México y es específico la dirección general de gestión de recursos humanos de los planteles en Puebla no ha contemplado que el agente principal en el proceso de enseñanza-aprendizaje es el docente que es el responsable de transmitir sus conocimientos y tiene en sus manos la labor de la formación de jóvenes que se incorporarán al mundo laboral.

Capítulo 4 Método

4.1 Planteamiento del problema

La base teórica del presente estudio se toma en los enfoques y teorías que distinguen la trascendencia de ambas variables y su correlación, las cuales permiten exponer los conceptos relacionados, dichos enfoques contribuyeron a dar forma y respuesta al presente estudio, tomando en cuenta la teoría bifactorial de Frederic Herzberg, para realizar el análisis de la variable de motivación, ya que es una de las más completas para medir los elementos que intervienen en la motivación.

El Clima laboral se ha definido como producto de la interacción entre las características de los empleados y las particularidades de la organización (Salazar, et. al. 2009) y estudios empíricos sostienen que el clima organizacional y la motivación están relacionadas con la satisfacción laboral, y a su vez las organizaciones influyen de manera relevante en el comportamiento y desempeño de los trabajadores (Quintero, Africano & Faría, 2008 citado en Castillo, 2014).

Existen varios estudios que revelan como el clima laboral puede impactar fuertemente en la motivación y satisfacción, también la eficiencia de los empleados; cuando hay un clima organizacional positivo, se fomenta mayor compromiso laboral y por lo tanto mejora la motivación intrínseca de los empleados (Muñoz-Seco, Coll-Benejam, Torrent-Quetglas & Linares-Pou, 2006). Además se generará confianza, mejores relaciones, tolerancia y autonomía, así como un mayor compromiso y sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la organización (Broada & Grau, Vallejo & Agulló, 2004).

Raineri (2006) Menciona que si los empleados perciben que hay interés de su jefes por mejorar el clima laboral, o la atención a sus necesidades, la motivación se elevará, así como la satisfacción en el trabajo. Martínez y Ramírez (2010)

señalan que cuando se brinda un ambiente laboral con las condiciones necesarias, los trabajadores se sentirán competentes, autónomos y reconocidos dentro de la empresa, lo que elevará la motivación en el trabajo.

La motivación en algunos estudios está considerada como una variable, la cual no puede ser vista de manera autónoma, ya que esta a su vez se ve influida por las propias características individuales, y depende de las situaciones vividas, así como del propio contexto en la que se encuentra el trabajador (Colquitt, Lepine & Noe, 2000, en Castillo, 2014). De esa manera se puede decir que la motivación y la satisfacción están estrechamente relacionadas, ya que son el reflejo de un clima organizacional positivo, el que da el mejor rendimiento en la empresa.

La variable motivación tiene un papel muy importante en los contextos organizacionales, nos lleva a comprender las cuestiones que tienen los empleados de realizar su trabajo y en especial con ciertas tareas. Por otro lado el nivel de desempeño y la intensidad con la que realiza el trabajo designado va a depender de ciertas condiciones, además de la voluntad que se tenga hacia la actividad y algunas diferencias individuales (Van Den Broeck, De Witte, Neyrinck, Lens, Vansteenkiste, 2009 en Castillo. 2014).

Considerando que las variables de motivación y satisfacción laboral son algunos de los indicadores del comportamiento organizacional en los docentes del plantel CECyTE, respecto a sus valores, creencias, actitudes y prácticas laborales, así como su nivel de compromiso con la institución que se ven reflejados en la actividad laboral, se ha formulado el siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la relación motivación al logro y satisfacción laboral en el personal docente del bachillerato tecnológico CECyTE plantel Cholula? Se considera importante realizar esta investigación debido a dos razones una la influencia tan significativa que mantienen la motivación y la satisfacción laboral que se ve reflejado en el funcionamiento y productividad en una organización. Segundo

porque es interesante hacer un acercamiento desde la psicología organizacional a las organizaciones educativas, ya que por su propia conformación es interesante conocer el nivel en la que se ubican en un medio educativo, además poder comprender el comportamiento de los docentes haciendo frente a las condiciones laborales que ofrece la educación pública en México.

4.2 Pregunta de investigación

¿Existe relación entre la motivación de logro y Satisfacción laboral en docentes que laboran en el plantel CECyTE Cholula del Estado de Puebla?

4.4 Hipótesis

Existe relación entre la motivación de logro y la Satisfacción laboral en docentes plantel CECyTE Cholula del Estado de Puebla.

4.5 Variables

Una variable se define como el rasgo, cualidad, característica cuya magnitud puede variar en los casos individuales, en otras palabras las variables son elementos que se van a medir, controlar y estudiar en una investigación (Hernández, 2013).

Las variables utilizadas en esta investigación son:

- Motivación de Logro

Se deriva tres dimensiones

- 1) Maestría
- 2) Competencia
- 3) Trabajo

- Satisfacción Laboral

Se deriva en tres dimensiones

- 1) Trabajo mismo
 - 2) Jefe
 - 3) Salario y prestaciones
- Variables Sociodemográficas:

Edad, género, estado civil, contrato y antigüedad.

Definición conceptual de variables

Motivación de Logro: Impulso para tener éxito McClelland (1985 en Reeve, 2009).

Con las siguientes dimensiones:

Maestría: es una preferencia para tareas difíciles y por hacer las cosas intentando estándares de excelencia internamente prescritos, de 7 reactivos

Competencia: se describe el deseo de ser el mejor en situaciones interpersonales.

Trabajo: es una actitud positiva hace el trabajo en sí mismo.

Satisfacción laboral: Es un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto (Chiang, Salazar y Núñez, 2008). Con las siguientes dimensiones:

Satisfacción con el trabajo mismo: es lo interesante o atractivo que resultan las diferentes actividades propias del trabajo que debe de realizar la persona.

Satisfacción con el jefe: es un indicador de lo agradable o no, que son las relaciones de la persona con su superior.

Satisfacción con el salario y las prestaciones: es la relación entre el grado de satisfacción que tiene la persona con el salario y las prestaciones que recibe de la institución donde se desempeña laboralmente.

Edad: Tiempo transcurrido desde el día de nacimiento, hasta el día de la aplicación del proyecto.

Sexo: Condición orgánica que distingue a los seres humanos de acuerdo a los órganos genitales externos.

Estado civil: Clase o condición de una persona en el orden social.

Contrato: Contrato en que una de las partes es la Administración pública y tiene por objeto un servicio o actividad públicos.

Antigüedad: Permanencia de una persona en un empleo o cargo.

Definición Operacional de las Variables

Motivación de logro: Respuesta registrada en el instrumento de medición Escala de motivación de Díaz Loving y Cols. (1986) (Anexo 2). Midiendo las siguientes dimensiones.

Maestría: Respuesta registrada en las preguntas 4, 6, 8, 12, 15, 16, 19.

Competencia: Respuesta registrada en las preguntas 3, 5, 13, 14, 20.

Trabajo: Respuesta registrada en las preguntas 1, 2, 7, 9, 10, 11, 17, 18, 21.

Satisfacción laboral: Respuesta registrado en el instrumento Escala de Satisfacción Laboral (Anexo 3) de García y García (1985). Midiendo las siguientes dimensiones:

Satisfacción con el trabajo mismo: Respuesta registrada en las preguntas 1,2, 3, 4, 5, 6, 7.

Satisfacción con el salario y las prestaciones: Respuesta registrada en las preguntas 8, 9, 10, 11, 12.

Satisfacción con el jefe: Respuesta registrada en las preguntas 13, 14, 15.

Datos demográficos: respuestas registradas en la ficha de datos (Anexo 1) y se registró información de las variables sociodemográficas: género, edad, estado civil, tipo de contrato y antigüedad.

4.6 Muestra

En esta investigación se utilizó una muestra conformada por un segmento representativo de docentes del CECyTE Plantel Cholula. Se tomó el 100% de profesores por lo que en su totalidad participó en el estudio. La muestra estuvo constituida por una población de 32 docentes, la edad va de 24 a 55 años, donde la mayor proporción fue 30 a 35 años. De acuerdo al estado civil el 47% son casados, el 47% soltero y 6% divorciados, 41% son hombres y 59% son mujeres. El promedio antigüedad en el puesto es de año y medio.

4.7 Tipo de estudio

La investigación es un estudio correlacional y transversal (Fernández, et al, 2002) porque se hace en un solo momento con contacto directo con los docentes en su centro de trabajo.

El diseño que se utilizó fue de una sola muestra, ya que se contó con un grupo definido de docentes, esto con el fin de cumplir con el objetivo de conocer la relación de motivación de logro y la satisfacción laboral.

4.8 Instrumentos

Para este estudio que busca medir los elementos de motivación y satisfacción laboral, los instrumentos que se utilizaron fueron:

Ficha de Datos (Anexo 1): Ficha de datos donde se registró información de las variables sociodemográficas: género, edad, estado civil, tipo de contrato y antigüedad.

Para medir la motivación se usó la Escala de motivación de Díaz Loving y COLs. (1986) donde se midieron las dimensiones de maestría, Competencia y trabajo. El cuestionario tiene 21 reactivos tipo Lickert con cinco opciones de respuesta que miden cada uno de las dimensiones (Anexo 2)

Maestría: es una preferencia para tareas difíciles y por hacer las cosas intentando estándares de excelencia internamente prescritos, de 7 reactivos

Las preguntas 4, 6, 8, 12, 15, 16, 19

Competencia: se describe el deseo de ser el mejor en situaciones interpersonales.

Las preguntas son 3, 5, 13, 14, 20

Trabajo: es una actitud positiva hace el trabajo en sí mismo.

Las preguntas son 1, 2, 7, 9, 10, 11, 17, 18, 21

La validez del constructo obtenida por Díaz Loving y Cols. (1986) en una muestra de 401 sujetos de sexo femenino y masculino en la Ciudad de México, reveló por medio del análisis factorial con rotación oblicua los factores. La confiabilidad para cada una de la escala se obtuvo con Alpha de Crombach:

| | |
|-------------|--------|
| maestría | A= .78 |
| Competencia | A= .79 |
| Trabajo | A= .81 |

Satisfacción laboral se midió con la Escala de Satisfacción Laboral (Anexo 3) de García y García (1985) basado en el instrumento de Hollinger y Clark (1982) y el índice de descripción de trabajo de Hulin y Smith (1964).

El instrumento tiene 15 reactivos tipo Lickert con cinco opciones de respuestas que miden tres dimensiones: satisfacción con el trabajo mismo, satisfacción con el jefe y Satisfacción con el salario y las prestaciones. El coeficiente de confiabilidad es:

| | |
|--|--------|
| Satisfacción con el trabajo mismo | A= .75 |
| Satisfacción con el jefe | A= .75 |
| Satisfacción con el Salario y las Prestaciones | A= .68 |

Satisfacción con el trabajo mismo: es lo interesante o atractivo que resultan las diferentes actividades propias del trabajo que debe de realizar la persona.

Las preguntas 1,2, 3, 4, 5, 6, 7

Satisfacción con el jefe: es un indicador de lo agradable o no, que son las relaciones de la persona con su superior.

Las preguntas 13, 14, 15

Satisfacción con el salario y las prestaciones: es la relación entre el grado de satisfacción que tiene la persona con el salario y las prestaciones que recibe de la institución donde se desempeña laboralmente.

Las preguntas 8, 9, 10, 11, 12

Ambos instrumentos tienen una escala de 5 puntos que va de la opción 5 Completamente de acuerdo, 4 De acuerdo, 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 1 Completamente en desacuerdo. Los puntos 1 y 2 se refieren a las calificaciones más bajas en relación con los puntos 4 y 5 que son calificaciones altas, mientras que el punto medio es el número 3, se considera indecisión.

Los participantes en el estudio son 32 docentes del CECyTE Plantel Cholula Puebla, en el instrumento de Motivación de Logro se agregó el apartado para obtener los siguientes factores (Anexo 1): sexo, edad, estado civil, antigüedad en el trabajo, antigüedad y tipo de contrato.

4.9 Procedimiento

Para realizar la investigación, primero se estableció contacto con un representante de la institución educativa, se le brindo información acerca del estudio y se estableció un compromiso explícito para realizar la recolección de datos y llevar a cabo el trabajo de campo. Luego de este primer acercamiento, se tomaron acuerdos con el responsable académico, con el fin de proporcionar información de condiciones y fechas en las cuales sería posible aplicar los instrumentos.

Se procedió a visitar la institución en las fechas establecidas con el fin de aplicar las pruebas psicológicas al personal designado. Se reunió a los docentes en la sala de maestros de acuerdo a su disponibilidad y horario de asistencia al centro de trabajo, y se expuso el objetivo de la investigación y las condiciones de su participación que era voluntaria e individual. A cada uno se les entregó un cuestionario de Motivación y satisfacción laboral; se les explico el llenado de las pruebas. Una vez que fueron contestados los cuestionarios, enseguida se recogieron y se agradeció a cada participante por su colaboración a la investigación.

Los datos que se obtuvieron fueron sometidos a análisis utilizando la medida estadística, SPSS Statistic 19, para poder medir el nivel de relación entre los factores de la Escala de Motivación al logro y Satisfacción Laboral, utilizando la correlación de Pearson, que indica el grado de relación que hay entre dos variables, sí como la dirección de esa relación, más adelante se realizó la correlación de cada una de las dimensiones de las variables motivación y satisfacción en el trabajo.

Capítulo 5 Resultados

En el estudio se aplicaron 32 cuestionarios, que corresponden al total del personal docente que integra el CECyTE, plantel Cholula que cuentan todos con título universitario, se tiene que 41% son hombre y 59% son mujeres. (Gráfica 1)

Gráfica 1. Porcentaje de Distribución de la población participante.

Con relación a la edad: el rango de edad fue de 24 a 55 años, obteniendo una mediana de 34, es decir la edad más predominante; por otro lado la media o promedio de edad fue de 35 años. (Tabla 2). Lo anterior se traduce en una planta académica joven.

| | Edad | Antigüedad |
|---------|-------|------------|
| Media | 34.85 | 1.30 |
| Mediana | 34 | 1.0 |

Tabla 2. Distribución estadística

El estado civil muestra que 47% es soltero, en igual porcentaje (47%) casados y un 6% están divorciados.

La antigüedad promedio es de año y medio y la antigüedad que más hay es de 1 año. La distribución por antigüedad es la siguiente: (tabla 3)

| ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO POR MESES | DISTRIBUCIÓN N % |
|-----------------------------------|------------------|
| 0.3 | 3.1 |
| 0.6 | 28.1 |
| 0.7 | 3.1 |
| 0.8 | 6.3 |
| 0.9 | 9.4 |

| | |
|-----|-----|
| 1 | 3.1 |
| 1.2 | 3.1 |
| 1.4 | 3.1 |
| 1.6 | 6.3 |
| 1.8 | 9.4 |
| 2.6 | 6.3 |
| 4.2 | 3.1 |
| 4.6 | 3.1 |
| 5 | 3.1 |
| 5.6 | 3.1 |
| 6 | 3.1 |
| 7.6 | 3.1 |

Tabla 3. Distribución por antigüedad en el puesto

Al calificarse las dos escalas de medición, se obtuvieron las calificaciones mínimas y máximas. Para la escala de Motivación de logro se presenta una calificación

mínima de 21 puntos y una máxima de 105 puntos. La calificación que se obtuvo para esta muestra es la siguiente tabla.

| Calificación total de la Escala de Motivación de logro | | | |
|--|-------------------|-------------------|-----------|
| 21 reactivos | Calificación mín. | Calificación Máx. | Medi a |
| Calificación Motivación | 68 | 85 | 75.63 |

Tabla 4. Calificación total de la Escala de Motivación al Logro

En la escala Satisfacción al trabajo una calificación mínima de 15 puntos y una máxima de 75 puntos. La calificación que se obtuvo para esta muestra es la siguiente tabla.

| Calificación total de Escala Satisfacción Laboral | | | |
|---|-------------------|-------------------|-----------|
| 21 reactivos | Calificación mín. | Calificación Máx. | Medi a |
| Calificación Alumnos | 36 | 45 | 40.77 |

Tabla 5. Calificación total de Satisfacción Laboral

Enseguida se realizó un análisis correlacional para poder cumplir con el objetivo planteado en esta investigación, que es conocer el grado de relación que existe entre la Motivación al Logro y la Satisfacción Laboral en un contexto particular. La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra variable relacionada (Hernández, 2013).

Se utilizó la correlación de Pearson la cual utilizando los datos del nivel total de Motivación de Logro y la Satisfacción Laboral de los participantes. Los resultados muestran una asociación lineal estadísticamente negativa baja ($r = -.353$, $p = .048 < 0.05$). Lo que nos indica que la correlación entre las dos variables estudiadas entre los docentes del CECyTE plantel Cholula, es casi baja.

Al obtener una baja correlación entre las dos variables Motivación de logro y Satisfacción Laboral, y poder tener un panorama más amplio con respecto a las dimensiones de cada una de las variables, obteniendo los siguientes resultados (tabla 5)

Correlaciones de dimensiones

| | | MAESTRIA | COMPETENCIA | TRABAJO |
|----------------------------|------------------------|----------|-------------|---------|
| SATISFACCIÓN EN SÍ MISMO | Correlación de Pearson | -.167 | -.104 | -.188 |
| | Sig. (bilateral) | .361 | .573 | .303 |
| | N | 32 | 32 | 32 |
| SATISFACCIÓN HACIA EL JEFE | Correlación de Pearson | .006 | -.120 | .011 |
| | Sig. (bilateral) | .973 | .515 | .950 |
| | N | 32 | 32 | 32 |
| SATISFACCIÓN ALSALARIO | Correlación de Pearson | -.097 | -.205 | -.411* |
| | Sig. (bilateral) | .599 | .261 | .019 |
| | N | 32 | 32 | 32 |

Tabla 5. Correlación entre dimensiones

La dimensión Satisfacción en sí mismo muestra nula correlación en relación con las dimensiones de la Motivación al Logro.

En la dimensión de Satisfacción hacia el jefe en relación a las dimensiones de la Variable Motivación al logro no hay correlación.

La dimensión Satisfacción al salario en relación con las dimensiones de Motivación de logro no tiene una correlación, únicamente con la dimensión trabajo y es negativa.

Capítulo 6. Discusión y conclusiones

Los elementos motivadores que impulsan a los trabajadores no pueden explicarse de manera simple, asumiendo que solo trabajan por dinero o para satisfacer las necesidades de hacer, se debe ver la parte de las necesidades intrínsecas donde muchas veces se trabaja por estar activos, por la interacción social, alcanzar un estatus, sentirse útil y eficiente, obtener el reconocimiento mismo en la labor docente, profesional y sobre todo personal. En resumen se puede decir que el trabajo brinda un bienestar integral del individuo, que se relaciona con el cumplimiento de necesidades fisiológicas y psicológicas propias de su ambiente cultural, y el trabajar les brinda una manera de satisfacer tales necesidades, así como adquirir un sentido de importancia para ellos mismos.

La motivación y satisfacción laboral de los docentes permite conocer a grandes rasgos la intensidad con que perciben los docentes los factores intrínsecos y extrínsecos que envuelven el desempeño, interés, voluntad y la intención de realizar el trabajo. A la vez coadyuva a la construcción de escenarios organizacionales que apoyan a comprender la dinámica de los docentes dentro de las instituciones.

La relación que hay entre la satisfacción laboral y motivación, se pueden mencionar varios trabajos como la de (Castillo, 2014), muestra que cuando los empleados se encuentran motivados y con mayor determinación, la satisfacción laboral es mayor, lo que se traduce en más eficiencia y eficacia para alcanzar los objetivos propuestos y con ello obtener mejores resultados.

Lo anterior se manifiesta en decir que los factores que constituyen la orientación del individuo a vencer obstáculos para alcanzar metas (Motivación de logro) no corresponden a la actitud que los participantes tienen hacia los elementos que conforman su ámbito de trabajo (Satisfacción laboral). En diferentes estudios se

ha observado como la relación de las variables de motivación y satisfacción laboral están presentes en el funcionamiento de las organizaciones; de esa manera tanto directivos como supervisores deberán tenerlas en consideración para diseñar e implementar estrategias que fortalezcan la producción y la consecuencia de los objetivos establecidos (Castillo, 2014).

Con nuestro estudio se recalca a las organizaciones de que identifiquen los factores que producen tanto la satisfacción como la insatisfacción, así como las de motivación en los empleados, eso es con la finalidad de tener un punto de partida para establecer estrategias que apoyen a aumentar la satisfacción y la motivación hacia la organización en general.

Con lo que se ha revisado tanto en investigaciones teóricas como empíricas, el presente estudio tuvo como objetivo conocer la relación entre las variables de motivación y satisfacción laboral entre los docentes del plantel CECyTE Cholula en el estado de Puebla. Los resultados nos indican que hay una correlación negativa baja, lo que quiere decir que las dimensiones medidas en las variables de Motivación y Satisfacción Laboral con estas escalas parecen ser casi independientes entre ellas.

Lo que demuestra que los docentes de este centro de trabajo muestran estar poco motivados y por lo tanto satisfechos en su ambiente laboral, también tiene que ver por las condiciones laborales en la que se encuentran.

Una de las razones por la que se realizó el estudio en el CECyTE Plantel Cholula, es porque es una organización del sector educativo, y es necesario conocer niveles de motivación y satisfacción, ya que de ellas dependen para mejorar en sus labores académicas y se vean reflejadas en la enseñanza de los alumnos. Otra razón es que las propias escuelas son organizaciones, donde es necesario conocer el comportamiento de actitudes de los empleados.

Conclusiones

En conclusión podemos establecer que las diferencias entre los individuos constituye que cada quien tiene necesidades distintas, y se deben tomar en cuenta con relación a la empresa u organización. Cuando se detectan las necesidades, objetivos y metas que tiene un empleado se puede redirigir, incluso retroalimentar a la propia organización para que tenga un óptimo funcionamiento, y en el caso de estudio pueda prestar un mejor servicio.

La motivación de una u otra manera repercute en las tareas que desempeñan los docentes, aunque no presenta una relación con la satisfacción laboral en esta investigación, se sabe que ambos elementos son esenciales para la institución ya que mediante ello se puede tomar decisiones para brindar un mejor servicio educativo, por ello conocer los niveles de motivación y satisfacción del personal en el CECyTE plantel Cholula constituye una información importante para la dirección de la escuela.

La evidente expansión de la globalización en las estructuras de la sociedad: como política, economía, educación, trabajo, etc. llevan a tomar decisiones en la esfera interna de las organizaciones, cuyo papel es buscar la satisfacción de los empleados generando la motivación necesaria; en el caso de la labor docente se cumpla con la demanda de la sociedad y se alcance el prestigio de la institución.

Los psicólogos en el área organizacional tienen una gran labor por realizar, ya que se puede aportar mucho para reconocer el ambiente laboral en instituciones públicas, con ello mejorar en diferentes aspectos que integran la vida laboral de los docentes. No se debe perder de vista que se debe generar un ambiente donde se tenga la oportunidad de expresarse, fomente la creatividad y se tengan metas establecidas, ya que ayudarán a evitar sentimientos de opresión y frustración. Además de que la parte directiva de la institución debe brindar capacitación así como buscar brindar apoyo para mejorar las debilidades y habilidades, tambe

debe buscar la manera de agradecer los esfuerzos hecho por el personal para que se sientan importantes para la institución.

Los resultados expuestos en esta investigación lleva a pensar en la necesidad de hacer más estudios que permitan realizar la comparación entre instituciones educativas, y contrastar la relación con otros elementos teóricos, como el desempeño laboral, estrés, clima organizacional, etc. que serían más enriquecedoras, tanto para la psicología organizacional como elementos de conocimiento de las propias empresa, ya que dada las limitaciones de esta investigación no se pudo considerar.

Las limitaciones que tuvo esta investigación, es que varias instituciones públicas tienen miedo a ser evaluadas en aspectos laborales, lo que tuvo un reflejo en la elaboración de las preguntas de salario. Sería interesante que aumentarán los estudios de varios aspectos de las organizaciones en el sector público, ya que con ello se podría hacer conciencia de la importancia de conocer factores laborales de los empleados y el funcionamiento de las empresas, así como la relación de los empleados con las nuevas políticas laborales que se están llevando a cabo en el país.

Referencias

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento humano en las organizaciones del Norte del Perú.*, Perú: USAT, Escuela de Economía.
- Añaez, S. (2006). Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Docentes Universitarios. *Centro de Investigación y Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4 (1), 102-126. Recuperado de http://www.urbe.edu/publicaciones/cicag/historico/pdf-volumen4-1/7_cultura-organizacional.pdf.
- Baard, O. (2002). Intrinsic Need Satisfaction in Organizations: A motivational Basis of Success in For Profit and not For Profit Settings. En *Handbook of Self Determination Research* (pp. 255-275). New York: University of Rochester Press.
- Balaguer, I., Castillo, i. y Duda, J. (2008). Apoyo a la Autonomía, Satisfacción de las Necesidades, Motivación y Bienestar en deportistas de competición: Un análisis de la teoría de la Autodeterminación. *Revista de Psicología del Deporte*, 171 (1), 123-139. Recuperado de http://www.uv.es/icastill/documentos/2008.BalaguerCastilloDuda08_RPD.pdf
- Broada y Grau, J., Vallejo, r. y Argulló, E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuencia del clima organizacional de la motivación laboral. *Psicothema*, 161(1), 125-131. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/727/72716120.pdf>
- Cabezas, C., Ramos M. C. (2012). Factores motivacionales internos y externos relacionados con el desempeño docente en la PUCE. *Revista IIPSI*. Facultad de psicología UNMSM. Vol. 15-no. 1. Pp.47-59.
- Cantillo Q. M.L., Sanmartín O. C., Perdomo G. Ma. P. (2003). *Aproximación a la construcción de la identidad laboral del psicólogo organizacional a través de las versiones de siete psicólogos organizacionales*. Pontificia universidad Javeriana, Facultad de psicología, Bogotá D. C.
- Castillo Dávila, N. F. (2014). *Clima, Motivación Intrínseca y satisfacción Laboral en trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Junio 2014.

- Cavalcante Silva, J. J. (2004). *Satisfacción en el Trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf>
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y Clima organizacional en empresas de telecomunicaciones: Factores diferenciadores entre las empresas públicas y privadas. *Revista Innovar*, 28, 7-15. Recuperado <http://go.galegroup.com.ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/ps/i.do?action=interpret&id=GALE%7A16160138&v=2.1&u=centrum&it=r&p=IFME&sw=w&authCount=1>
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta y Núñez, A. (2008). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Organizaciones del Sector Estatal: Desarrollo, Adaptación y Validación de Instrumentos. *Revista Universum*, 23(2), 66-85. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000200004&script=sci_arttext&tlng=en
- Delgado G. M. (2011). *Satisfacción laboral de docentes y directivos de escuelas adventistas del nivel básico y medio superior en México*. Tesis de doctorado. Universidad de Montemorelos. Facultad de Educación.
- Falcón, A. y Díaz, L. (2007). Variables que predicen la satisfacción y motivación de los directores de organizaciones educativas. *Revista de la Asociación de Inspectores de la Educación de España*, 6, 5-7. Recuperado de http://www.adide.org/revista/index.php?option=com_content&task=view&id=192&Itemid=47.
- Fernández, M., Villagrana, J., Gamo, M., Vázquez, J., Cruz, E., Aguirre, M. y Andradás, V. (1995). Estudio de la Satisfacción Laboral y sus Determinantes en los trabajadores Sanitarios de un Área de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 69 (6), 487-497. Recuperado de http://www.msc.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_crom/VOL69/69_6_487.pdf.

- Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morín y Malorni (2010). The Motivation at Eork Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70, 628-648. Doi: 10.1177/0013164409355698
- Gibson. J. L. Ivancevich J. M. Donnelly J. H Konopaske R. (2011). *Organizaciones. Comportamiento, estructura y procesos*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, México.
- Gutiérrez, Legorreta, Lourdes A. (2009) *El devenir de la educación media superior*. El caso del Estado de México, vol. 10, núm. 19, enero-junio 2009, pp. 171-204.
- Herrera, D. y Matos, I. (2009). Desarrollo del concepto de motivación y su representación en distintas aproximaciones teóricas. En *Teorías contemporáneas de la Motivación: Una Perspectiva Aplicado* (pp. 17-30). Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Hernández Sampieri y Col. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. México, D. F. Mc. Graw Hill.
- INEE. *Los docentes en México. Informe 2015*. Consultado en http://www.inee.edu.mx/images/stories/2015/informe/Los_docentes_en_Mexico_Informe_2015_1.pdf
- Lorenzo Quiles, Oswaldo, Zaragoza Loya, José Édgar. (2014). Educación Media y superior en México: Análisis teórico de la realidad actual. *DediCa. Revista de Educacao e humanidades*, 6(2014) Marzo, pp.59-72.
- Martínez, R. y Ramírez, M. (2010). La motivación y el Clima organizacional en la Facultad de Contaduría Pública de la benemérita Universidad Autónoma de Puebla. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 3(1), 39-49.
- Medina, A., Gallegos, C. y Lara, P. (2008). Motivación y Satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Revista administración Pública*, 42(6), 12-30. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/09.pdf>
- Muñoz-Seco, E., Coll-Benejam, J., Torrent-Quetglas, M. y Linares-Pou, L. (2006). Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios. *Revista de atención primaria*, 37(4), 209-214. Recuperado de

<http://zl.elsevier.es/es/revista/atención-primaria-27/influencia-clima-laboral-satisfacción-los-profesionales-satinarios-13085951-originals-2006>.

- Newstrom W. John. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México, McGraw-Hill Interamericana.
- OCDE, *Panorama de la educación 2015*. Recuperado: http://www.sems.gob.mx/en_mx/sems/antecedentes_dgb
- Palma C. S. (Julio, 2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de investigaciones en psicología*. Vol. 3. No. 1.
- Perseo, *Proma* (Mayo de 2015). *Universitario de Derechos humanos Universidad Nacional Autónoma de México*. No. 27.
- Quintero, N., Africano, N. Faría, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *Revista Negotium*, 9, 33-51. Recuperado de <http://www.revista.luz.edu.ve/index.php/nego/article/viewFile/3048/2939>.
- Raineri, A. (2006). Estilos de dirección como determinantes del Clima Laboral en Chile. *Revista Abante*, 9(1), 3-33. Recuperado de <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&hid=10&sid=eb038629-f3b3-4073-b699-c8bbbd64f86a%40sessionmgr4>.
- Robbins, Stephen P. y Judge, Timothy A. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación, México.
- Rodríguez, A. Retamal, M., Lizana, J., Cornejo, F. (2011). Clima y Satisfacción Laboral como Predictores del Desempeño en una Organización Estatal Chilena. *Revista Salud y Sociedad*, 2 (2), 219-234. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3899629>.
- Rodríguez Fernández, Andrés (Coord.) *Psicología de las organizaciones*, Barcelona, 2004.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y. y Cañedo, R. (2009). Clima y Cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Revista ACIMED*, 20 (4), 67-75. Recuperado de

<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=b92ecaf2-683d-4816-a2e8-b24fb17e238c%40sessionmgr4&vid=5&hid=24>.

- Subsecretaria de educación Media Superior. Gob.mx. Recuperado de:
http://www.sems.gob.mx/en_mx/sems/antecedentes_dgb
- Van Den Broeck, De Witte, Neyrinck, Lens, Vansteenkiste, (2009). Teoría de la autodeterminación para Promover el Crecimiento Personal en el ambiente laboral. *En Teorías contemporáneas de la Motivación: Una Perspectiva Aplicada* (pp.215-240) Lima:Fonde Editorial PUCP.
- White, R. (1959). Motivation Reconsidered: The Concept of Competences. *Psychological Review*, 66, 297-333. Recuperado de <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1961-04411-001>.
- Wong S. P. (2013). *Motivación y satisfacción laboral: Una aproximación a la teoría de Frederick Hersberg*. Tesina de Licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Estudios Superiores Iztacala.

Anexos

Anexo 1



Ficha de recopilación de datos sociodemográficos

Fecha _____ Edo. Civil _____
 Sexo _____ Edad _____
 Antigüedad en el trabajo _____ años _____ meses

| | | | | | |
|-----------|--|--------------|--|--------------|--|
| Por horas | | Medio Tiempo | | Tres cuartos | |
|-----------|--|--------------|--|--------------|--|

Contrato

Anexo 2

ESCALA DE MOTIVACIÓN AL LOGRO

Instrucciones

Las afirmaciones que se presentan a continuación tienen como propósito conocer algunas de sus características personales. No existen respuestas buenas o malas. Solo le pedimos que conteste como es usted y no como desearía ser.

Lea cuidadosamente cada pregunta, marque con una X el número que indique su respuesta. Hay cinco opciones que son:

- 5 Completamente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Completamente en desacuerdo

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1.- Soy cumplido en las tareas que se me asignan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.- Me gusta resolver problemas difíciles | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.- Me enoja que otros trabajen mejor que yo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.- ME es importante hacer las cosas lo mejor posible | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5.-Me gusta cuando alguien gana | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6.- Soy cuidador al extremo de la perfección | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7.- Una vez que empiezo una tarea persisto hasta terminarla | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8.- Soy trabajador | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9.- Es importante para mi hacer las cosas cada vez mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10.- Si hago un buen trabajo me causa satisfacción | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11.-Ganarle a otros es bueno tanto en el juego como en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12.- Soy dedicado en las cosas que emprendo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13.- No estoy tranquilo hasta que mi trabajo quede bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14.- Me gusta que lo que hago quede bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15.- Disfruto cuando puedo vencer a otros | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 16.- Me esfuerzo más cuando compito con otros | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17.- Me siento bien cuando logro lo que me propongo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18.- Como soy (fui) machetero | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19.- Me causa satisfacción mejorar mis ejecuciones previas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20.- Es importante para mí, hacer las cosas mejor que los demás | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21.- Cuando se me dificulta una tarea insisto hasta terminarla | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ANEXO 3



ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones

A continuación hay una lista de afirmaciones. Usted debe indicar en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de ellas. Hay 5 respuestas posibles:

- 5 Completamente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni en acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Completamente en desacuerdo

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1.- Mi trabajo es interesante | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.- El trabajo que desempeño es rutinario | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.- Mi trabajo es aburrido | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.- Me siento satisfecho con el trabajo que realizo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5.- Mi trabajo es agradable | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6.- Me siento frustrado por el trabajo que actualmente realizo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7.- El trabajo que desempeño es el que siempre quise tener | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8.- Trabajo a gusto con mi jefe porque es amistoso | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9.- Mi jefe me ayuda a realizar mi trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10.- Me gusta la forma en que mi jefe supervisa las actividades de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11.- Mi jefe se interesa por mi bienestar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12.- Las relaciones con mi jefe hacen más grato mi trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13.- Los ingresos que recibo por mi trabajo son adecuados para mis gastos normales | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14.- Estoy Satisfecho con el dinero que gano en mi trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15.- Las prestaciones que recibo en mi trabajo son adecuadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN