



TECNOLOGICO DE MONTERREY

EGE[®]

Escuela de Graduados en Educación

Universidad Virtual

Escuela de Graduados en Educación

**Elementos que propician la satisfacción, motivación e involucramiento
en el puesto del personal de La Primaria Pública Telpochcalli**

Tesis que para obtener el grado de:

**Maestría en Administración de Instituciones Educativa con acentuación en
Educación Básica**

Presenta:

Ignacio Báez Luna

Asesor tutor:

Mtra. Victoria Eugenia Acuña Fujiwara

Asesor titular:

Dra. Flor de la Cruz Salaiza Lizárraga

Los Reyes, La Paz, Estado de México.

Octubre de 2011.

Agradecimientos

- ♣ Agradezco al ITESM, Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, la oportunidad que me brindó para obtener una beca y realizar así estudios de posgrado a través de la Universidad Virtual; ofreciéndome un alto nivel académico y tecnológico para mí desarrollo personal y profesional.
- ♣ A mis hermosos hijos Citlali Jocelyn e Irving Yahir por ser el motor que me impulsa a continuar superándome día a día, y tener la oportunidad de brindarles un mejor futuro personal y profesional.
- ♣ A mi esposa Silvia por su apoyo incondicional para el desarrollo de este trabajo, por darme su amor e impulso constante; además de compartir mis cansancios, desvelos, tristezas y alegrías que se han vivido durante estos estudios.
- ♣ A mi mamá Eva y mi tía Lidia por haberme formado en lo humano y responsable, ya que supieron inculcar en mí la perseverancia y amor por el estudio.
- ♣ A mi abuelita que a pesar de ya no estar conmigo, me brindó sus cuidados y con su amor supo hacerme un hombre responsable y con valores; sé que desde donde se encuentra sigue guiándome.
- ♣ Agradezco a Dios por darme la oportunidad de vivir y ser parte de este mundo tan maravilloso, por guiar paso a paso mi destino, mis acciones y por el destino que ha creado para mí.

Reconocimientos

- ♣ Reconozco el trabajo de asesoría y profesionalismo otorgado para la realización de esta investigación a la maestra Victoria Eugenia Acuña Fujiwara, ya que fue un pilar importante para culminar satisfactoriamente el proyecto.

- ♣ Reconozco el profesionalismo, dedicación e iniciativa de la Dra. Flor de la Cruz Salaiza Lizárraga, para impulsar proyectos de investigación que permiten mejorar la práctica laboral.

- ♣ Reconozco el apoyo para este trabajo de la directora de la escuela primaria Telpochcalli por permitirme realizar los estudios, investigación y trabajo de tesis en la institución que dirige.

- ♣ Mi más sincero reconocimiento a todas mis asesoras y asesores de la Universidad Virtual, que guiaron mis estudios durante este proceso de formación profesional.

Elementos que propician la satisfacción, motivación e involucramiento en el puesto del personal de La Primaria Pública Telpochcalli

Resumen

El trabajo que aquí se presenta se enfoca en el estudio de la satisfacción laboral e involucramiento en el puesto del personal de una escuela de primaria de la zona oriente del Estado de México, donde se realizó una investigación de naturaleza mixta tanto cualitativa como cuantitativa. Los propósitos que guiaron el estudio fueron obtener información para detectar los factores que influyen en la motivación individual de los profesores y ver como favorecen o limitan su desempeño laboral; así como reconocer las estrategias de motivación presentes en la institución que influyen en su desempeño. Para medir la relación entre estos constructos se aplicaron los instrumentos: el cuestionario S10/12 de Satisfacción Laboral, el de Motivación e Involucramiento en el Puesto, la Encuesta de Calidad de Vida Laboral y el cuestionario de Escala General de Satisfacción. Una vez recolectada la información se empleó un enfoque cuantitativo para el tratamiento y análisis de los datos. Se aplicaron pruebas estadísticas para dar mayor confiabilidad y validez a la investigación y aportar información valiosa para estudios subsecuentes. Así mismo se empleo una prueba ANOVA para validar la hipótesis y otorgar mayor fiabilidad al estudio. La relevancia del estudio para la educación actual, radica en considerar a los elementos que propician la satisfacción, motivación e involucramiento en el puesto, como un medio para el logro de los objetivos organizacionales a través de un mayor bienestar mental y emocional de los docentes que laboran en los centros educativos y así, elevar la calidad del servicio que brindan a la sociedad.

Índice

Dedicatorias.....	i
Agradecimientos.....	ii
Resumen.....	iii
Introducción.....	1
Capítulo 1 Planteamiento del Problema.....	5
1.1 Antecedentes.....	5
1.2 Contexto.....	9
1.3 Planteamiento del problema.....	10
1.4 Objetivos.....	12
1.5 Justificación.....	13
1.6 Delimitaciones.....	15
1.7 Beneficios.....	16
Capítulo 2 Revisión de la literatura.....	17
2.1 La Motivación como parte de la cultura de comportamiento Organizacional.....	17
2.2 Motivación extrínseca.....	21
2.3 Motivación intrínseca.....	22
2.4 Motivación y el logro.....	24
2.5 El éxito.....	31
2.6 Bienestar y desempeño laboral.....	32
2.7 Cultura organizacional y desempeño laboral.....	34
2.8 El desempeño docente y su relación con el bienestar y la satisfacción laboral.....	37

2.9 Estudios realizados sobre la motivación en los docentes y su desempeño laboral.....	39
2.10 Estímulo e incentivo laboral.....	43
2.11 Resultados obtenidos de estudios relacionados con la investigación.....	47
Capítulo 3 Metodología.....	51
3.1 Enfoque metodológico.....	51
3.2 Método de investigación.....	54
3.3 Población y muestra.....	55
3.4 Técnicas de recolección de datos.....	58
3.5 Procedimiento para la recolección de datos.....	59
3.6 Instrumentos.....	61
3.6.1 Cuestionario Motivación e Involucramiento en el Puesto.....	62
3.6.2 Cuestionario S10/12 de Satisfacción Laboral.....	62
3.6.3 La encuesta de Calidad de vida laboral.....	63
3.6.4 Escala General de Satisfacción.....	63
3.7 Captura y análisis de los datos.....	64
Capítulo 4 Resultados.....	67
4.1 Presentación de resultados.....	68
4.2 Análisis estadístico descriptivo del cuestionario S10/12 y la encuesta calidad de vida laboral.....	69
4.3 Análisis estadístico descriptivo del cuestionario S10/12.....	72
4.4 Análisis del instrumento escala general de satisfacción.....	78

4.5 Análisis estadístico descriptivo del instrumento motivación	
involucramiento con el puesto.....	83
4.5.1 Motivación.....	83
4.5.2 Satisfacción.....	85
4.5.3 Involucramiento.....	86
4.6 Análisis estadístico descriptivo de la encuesta calidad de vida laboral...	88
Capítulo 5 Conclusiones.....	97
5.1 Discusión.....	98
5.2 Análisis de objetivos.....	98
5.3 Alcances y limitaciones.....	103
5.4 Recomendaciones para futuros estudios.....	104
5.5 Conclusiones.....	106
Referencias.....	109
Apéndice A. Carta de consentimiento.....	119
Apéndice B. Formato del cuestionario S10/12.....	120
Apéndice C. Cuestionario Motivación Involucramiento con el puesto.....	123
Apéndice D. Encuesta Condición Laboral.....	125
Apéndice E. Encuesta Calidad de Vida Laboral.....	126
Apéndice F. Currículum Vitae.....	134

Índice de tablas

Tabla 1. Composición de la muestra y población.....	57
Tabla 2. Datos demográficos.....	68
Tabla 3. Datos descriptivos del personal del S10/12 y de la encuesta calidad de vida laboral.....	71
Tabla 4. Resultados del análisis factorial con variables asociadas.....	75
Tabla 5. Agrupación por factores de la escala general de satisfacción.....	81
Tabla 6. Resultados de la estadística descriptiva motivación.....	84
Tabla 7. Estadística descriptiva de satisfacción.....	85
Tabla 8. Resultados estadísticos de las variables involucramiento.....	86
Tabla 9. Resultados de estadística descriptiva de la sección I encuesta calidad de vida laboral.....	89
Tabla 10. Resultados de estadística descriptiva de la sección II encuesta calidad de vida laboral.....	91
Tabla 11. Resultados de estadística descriptiva de la sección III encuesta calidad de vida laboral.....	93
Tabla 12. Resultados de estadística descriptiva de la sección IV encuesta calidad de vida laboral.....	94
Tabla 13. Resultados de estadística descriptiva de la sección IV encuesta calidad de vida laboral.....	95

Introducción

La motivación es una característica psicológica presente en todas las acciones humanas, por tanto los trabajadores de la educación no pueden estar fuera de este accionar, motivar al empleado para generar satisfacción, compromiso y elevar el rendimiento es tarea de todo buen líder.

Ahora bien, el desarrollo de esta investigación es para obtener el grado de Maestría en Administración de Instituciones Educativas con acentuación en Educación Básica, de la Universidad Virtual del Tecnológico de Monterrey, así como para identificar elementos presentes en una institución educativa que son generadores de satisfacción y motivación laboral; que pueden propiciar el involucramiento en el puesto.

El objetivo general que se planteó fue, detectar como la motivación favorece o limita el desempeño profesional del docente en una institución educativa, los objetivos específicos que guiaron la indagación fueron: Identificar qué tipos de factores motivacionales percibe el docente como favorecedores de su desempeño profesional, Reconocer las estrategias de motivación que influyen en el desempeño docente y como se reflejan en su entorno laboral, Indagar el tipo de estrategias de motivación que se pueden implementar en la escuela primaria Telpochcalli, para lograr un mayor reconocimiento social y Realizar un diagnóstico que permita identificar la relación entre motivación y reconocimiento como elementos clave para un mayor desempeño laboral.

La relevancia de este estudio versa en identificar los elementos que están presentes en toda organización y son productores de satisfacción laboral, para que una vez identificados puedan convertirse en mecanismos para el dirigente del centro escolar y

sirvan a la institución para alcanzar la excelencia académica como prestadora de servicios, a través de la participación colaborativa de todos los actores educativos que prestan sus servicios en la institución; en este sentido Valenzuela (2009) alude que es tarea del líder identificar los aspectos que el profesor está trabajando bien para generar estrategias que le permitan un crecimiento integral, convirtiendo esto en elemento esencial para crear un mayor compromiso con el puesto.

Para realizar la investigación y alcanzar lo señalado en los objetivos, se tomó la determinación de aplicar una serie de instrumentos los cuales fueron: los cuestionarios S10/12 de Satisfacción Laboral, Motivación e involucramiento en el Puesto, Escala General de Satisfacción y la encuesta Calidad de Vida Laboral a profesores de una escuela primaria de tipo pública de la zona Oriente del Estado de México.

Debido a los importantes cambios que va sufriendo la sociedad, y de los requerimientos que exigen del capital humano, resulta inevitable separar el trabajo que desarrolla el profesorado de las nuevas exigencias, produciendo con esta interacción un constante estado emocional que debe ser estimulado para que se generen buenos y mayores rendimientos; Biddle, Good y Goodson (2000), señalan la importancia que ha adquirido el tema de las perspectivas de la carrera de los profesores, de cómo impactan en la vida cotidiana y de cómo puede el compromiso ser un aspecto determinante en la tarea que se desarrolla en los centros escolares, tarea que debe ser retomada y analizada por los directivos para crear ambientes de reconocimiento hacia la labor que desempeña el docente.

La sociedad actual exige nuevos perfiles profesionales de los profesores, con una preparación más especializada y una presión para desarrollar nuevas competencias en su

contexto laboral, el cual a su vez resulta inestable comparado con otras profesiones; obligando al trabajador de la educación a entrar en un constante reciclaje de trabajo, pendiente de los cambios pedagógicos que vierte el modelo educativo de cada país. En contrapartida no se les oferta ningún reconocimiento profesional ni social a tan ardua labor. Sin embargo resulta inherente que en todo sistema educativo el éxito de implantar o retener un nuevo proyecto se base en gran parte en el trabajo que desarrollan los profesores; por lo que en este estudio se explora el grado de satisfacción percibido por el profesorado como fundamento de la motivación para establecer un involucramiento con el puesto y por ende con el logro de los objetivos institucionales.

Desde esta perspectiva en este trabajo se investiga sobre la motivación orientada en el ámbito laboral, la cual se define como un proceso que mantiene al trabajador activo, dinámico, orientado al alcance de los objetivos esperados, observando de cerca el comportamiento individual del empleado (López, 2005).

El estudio que aquí se presenta está conformado por cinco capítulos, que muestran detalladamente cómo fue paso a paso el proceso de investigación; así como la forma en la que se dieron los datos y los resultados que se obtuvieron.

El trabajo de indagación inicia en el capítulo uno, el cual lleva por nombre: planteamiento del problema; aquí se desarrollan los antecedentes que guiaron el trabajo, se presenta la pregunta de investigación, se define el objetivo general y los objetivos específicos derivados de éste; se muestra el entorno que sirvió para realizar la exploración; así mismo se da a conocer la justificación y se mencionan los beneficios que se esperan al concluir la búsqueda.

El capítulo segundo, fundamenta el trabajo ya que muestra los hallazgos de trabajos realizados por algunos autores, e incluso aquí se presenta la teoría que permite dar validez al trabajo realizado.

En el tercer capítulo se presenta el método que guio el trabajo de investigación, señalando la importancia de haberlo elegido y la finalidad que se persigue por su utilización, seguidamente se indican los instrumentos que fueron seleccionados para obtener los datos, mostrando características de cada uno, se realiza también una presentación de los participantes, los procedimientos utilizados para el levantamiento de los datos y la forma en que se efectúa el análisis.

El siguiente capítulo denominado: Los resultados, muestran de forma detallada el análisis de los datos obtenidos, se hace una amplia explicación de lo encontrado a través del uso de diferentes instrumentos estadísticos y de cómputo que permiten identificar elementos importantes para dar respuesta a la investigación.

La última parte del trabajo es el capítulo cinco, donde se responde a la pregunta de investigación, así como se muestra el alcance de los objetivos, se dan a conocer las dificultades encontradas en el trabajo indagatorio, y los alcances del trabajo, finalmente dentro del mismo se otorgan las recomendaciones para futuras investigaciones y para la institución objeto de estudio.

Capítulo 1

Planteamiento del problema

Introducción

En el contenido de este capítulo se presenta la estructura de la investigación la cual se realizó en una escuela primaria de carácter público, ubicada en la zona oriente del Estado de México; en donde se hizo un diagnóstico para identificar los elementos que favorecen la satisfacción y motivación laboral y cómo influyen en el involucramiento con el puesto de los trabajadores de la organización.

Aquí mismo se incluye la exposición de motivos que generaron la indagación, así como la pregunta de investigación derivada de la inquietud del investigador, se muestra de forma explícita el planteamiento del problema que forma parte medular de la indagación. De igual forma se indican el objetivo general y específicos derivados de éste, los cuales guía el trabajo para llegar al fin que se pretende alcanzar. Seguidamente se dan a conocer las limitaciones que podrían surgir al realizar el trabajo y los beneficios esperados al concluir el trabajo.

1.1 Antecedentes

El estudio de la motivación ha pasado por diferentes etapas que permiten profundizar cada vez más en los diferentes comportamientos que presentan los seres humanos; y que llevan a entender la conducta mostrada por un sujeto dentro de un campo laboral, social o estudiantil.

El término de motivación hace referencia al uso de diferentes fuerzas que tiene el individuo dentro de su organismo o que actúan desde fuera sobre él, influyendo en su comportamiento (Galaz y Contreras, 2003).

En este mismo sentido se señala que la motivación es aquella que indica la dirección del comportamiento de un individuo, e incluso marca el objeto hacia donde encamina su actuación; de esta forma el concepto ayuda a explicar adecuadamente el por qué un determinado comportamiento se produce en una situación específica y en otras no.

Ahora bien, existen determinantes que actúan sobre la motivación los cuales pueden ser de diversos tipos, por ejemplo los de la herencia, los aprendidos, los de la interacción social, los del crecimiento y los cognitivos; dando origen a la denominada motivación intrínseca y extrínseca.

La motivación intrínseca es aquella realizada por el interés y placer de su realización, que permite hacer actividades enfocadas a la satisfacción personal; y guarda completa relación con las necesidades psicológicas que emergen de manera espontánea y motivan la conducta sin que haya recompensa; (Deci y Ryan, 1985). Por otro lado, la motivación extrínseca está relacionada directamente con los conceptos de recompensa, castigo e incentivo; los cuales se aprenden con la experiencia.

Los primeros estudios realizados sobre la motivación datan desde las concepciones e interpretaciones que tenían sobre el alma humana los antiguos griegos; así como de la jerarquía que se le otorgaba a ésta para determinar la forma de actuar del individuo y que le llevaban a satisfacer sus deseos; sin embargo a lo largo de la historia el concepto de motivación ha mostrado diferentes interpretaciones por los estudios hechos,

por la concepción del autor y por la influencia del ambiente social en el que se encontraba inmerso, así como el momento histórico entre otros aspectos.; (Carmona, 2005).

La imperante necesidad de realizar bien el trabajo docente dentro de cada institución juega un papel fundamental, para alcanzar los objetivos que en ella se proyectan, por ello resulta importante que cada líder conozca a su personal, tome en cuenta factores relevantes para el desarrollo institucional, así como aquellos que pudieran ser negativos; uno de éstos factores a considerar es la motivación con la que el sujeto realiza su trabajo.

Los profesores son quienes se encargan de realizar la mayor parte del trabajo educativo dentro de la escuela, en ellos recae la responsabilidad de instruir a los estudiantes, se les otorga una serie de facilidades (libros, mobiliario, aulas) para el desarrollo de su labor, además se les asignan tareas específicas que deben cumplir, las cuales llevan consigo ya una serie de responsabilidades tales como, lograr una serie de objetivos curriculares y extracurriculares; aunado a esto una serie de deberes que deben ser reflejados a lo largo de la jornada laboral; presuponiendo que deben cumplir con el deber por el simple hecho de encontrarse motivados por los salarios que perciben y por el reconocimiento social de su labor (Biddle, Good y Goodson, 2000).

Indudablemente esta responsabilidad debe ser identificada plenamente por los líderes de la institución para propiciar el cambio en el docente y retribuir así a su función social, al alcance de los propósitos institucionales y a la transformación de la educación, tomando en cuenta principalmente que el docente es quien tiene la noble tarea de formar

ciudadanos responsables, comprometidos y con conocimientos sólidos para enfrentar el siguiente nivel de preparación.

Toda institución debe estar en constante transformación para el crecimiento y reconocimiento social, ofertando a la comunidad en donde se inserta servicios de calidad que contribuyan de manera directa en la mejora social; de ahí nace la necesidad de identificar que tan motivados se encuentran los docentes de una escuela pública, y cómo influye ésta, dentro del desarrollo laboral que hace diariamente el profesor frente a grupo. Esto principalmente debido a que la motivación como elemento fundamental del desarrollo humano juega un papel importante para el crecimiento de la escuela como promotora del cambio social donde se inserta.

La vitalidad de las escuelas de hoy, al igual que las de mañana, están supeditadas directamente en gran medida al alcance de la recompensa que logre el docente a lo largo de su carrera con la motivación que cuente para el desarrollo de la misma, lo que es sustentado en la historia laboral, donde el desarrollo personal y el trabajo pueden encontrarse relacionados por factores motivacionales y de crecimiento personal.

Las circunstancias y características propias del trabajo, así como las de cada trabajador condicionaran la respuesta efectiva que se solicite para el logro de un objetivo, además, otros elementos que reflejan influencia directa y tienen inferencia en el estado de ánimo del docente para realizar su labor, tienen que ver directamente con aspectos propios del sujeto tales como; la historia personal, la historia profesional, la edad, el sexo, la formación, las aptitudes, la autoestima y el mismo entorno socioeconómico; todos relacionados estrechamente con la satisfacción laboral del individuo.

1.2 Contexto

La investigación se realizó en una escuela primaria oficial de origen estatal y de carácter pública, que se localiza en el municipio de Chimalhuacán Estado de México, la cual lleva por nombre Telpochcalli; la institución fue fundada en el año de 1987, bajo el concepto de unidad pedagógica (preescolar, primaria y secundaria), posteriormente cada institución se separa teniendo su propia dirección de manera formal. Pertenece a la Dirección de Educación del Estado de México, su visión es formar alumnos con conocimientos sólidos, humanísticos y comprometidos que cuenten con el perfil de egreso solicitado en los planes y programas de educación básica; su misión ostenta en contribuir en un amplio desarrollo de conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y competencias en el alumnado que a ella asisten; para que se inserten en el siguiente nivel de la educación básica de manera satisfactoria.

El plantel se localiza en la zona oriente del área metropolitana del Estado de México, cuenta con infraestructura propia realizada por el gobierno estatal y municipal, tiene 30 aulas escolares, una dirección, una biblioteca escolar, un salón para el apoyo a la educación, un aula de medios, 2 módulos sanitarios, una zona de área verde, una conserjería, una plaza cívica y una cancha deportiva. Cuenta con 30 grupos de 35 alumnos en promedio cada uno, haciendo un total de 1050; la escuela es administrada por 1 director desde 1992 a la fecha, el personal que apoya el trabajo escolar es: 1 subdirector administrativo, 1 secretario administrativo, 30 docentes frente a grupo; 1 promotor de salud, 1 psicólogo de apoyo, 1 docente de apoyo a la educación regular, 1 promotor de educación física y 3 intendentes; 25 de los profesores son de base y el resto tienen

contrato por ciclo escolar; todos ellos pertenecientes a la Dirección general de educación Básica.

La mayoría de los alumnos que asisten a la escuela son de familias comerciantes, con un nivel socioeconómico bajo y un nivel de estudios que oscila entre tercero de primaria, primaria concluida y secundaria concluida; otra característica a resaltar de la población escolar, es que existe un gran número de familias disfuncionales en la zona y madres solteras de corta edad.

1.3 Planteamiento del problema

En las escuelas públicas del Estado de México desde hace varias décadas han mantenido un régimen laboral muy apegado al sistema industrial, con características que han sido señaladas por Senge (2002), donde los maestros se ven aún obligados a aumentar la carga laboral para que los estudiantes logren los objetivos, alcancen mejores resultados y que en muchas de las ocasiones no se ven retribuidos en sus posiciones académicas. Estas prácticas suelen aplicarse para mantener la plaza en aquellos casos en que los resultados son tomados para la contratación. Con este tipo de acciones suelen no tomarse en cuenta aspectos tan importantes del trabajador, como son la motivación y el estímulo para realizar su labor.

Al hablar de motivación, resulta ineludible abordar el aspecto intrínseco del ser humano; al respecto Galaz y Contreras (2003), realizan una postulación señalando que dentro del ámbito laboral existe este tipo de aspecto relacionado estrechamente con la

responsabilidad, el logro, el reconocimiento de los compañeros y el éxito; que tienen influencia de manera directa en el trabajo del individuo.

Ahora bien, de manera relevante a través de los estudios de la motivación y del estímulo individual, se podrá llegar a la reflexión sobre aquellos elementos en los que el líder debe poner mayor atención, para que la organización funcione y logre lo planteado en su visión, así como permita, emitir recomendaciones, de acciones que se puedan implementar a lo largo de un proceso formativo del personal.

Cabe resaltar la importancia de la motivación y el estímulo del individuo como miembro de un grupo, en el que interactúa y propone elementos que puedan beneficiar o afectar el desempeño al interior de la institución, así como mantener estrecha relación entre éstos y el clima laboral, debido a la falta de compromiso por sentirse ajeno a temas relevantes para el desarrollo y alcance de los objetivos que se establecen en un currículo interno o externo del propio organismo.

Uno de los retos que se presentan al realizar una indagación de este tipo, es identificar los factores que influyen en los individuos quienes toman las decisiones a favor de un equipo de trabajo, partiendo de la propia percepción que tiene el sujeto como líder institucional y que se ve reflejada en los alcances individuales y colectivos.

Otro reto que se presenta en la investigación es explorar la motivación individual de los trabajadores que integran el organismo escolar, lo cual permitirá identificar características particulares las cuales pudieran servir para generar futuras recomendaciones en lo general; y abordar problemáticas que logren enriquecer el

desempeño profesional de los actores educativos de la escuela primaria Telpochcalli, la cual se ubica en el oriente del Estado de México tal como se señaló en el contexto.

Atendiendo a esta necesidad de indagación para resolver algunos cuestionamientos aquí planteados, se proponen la siguiente:

Pregunta de investigación.

¿Qué factores influyen en la motivación individual de los docentes de la escuela primaria Telpochcalli que permiten una mayor satisfacción en su labor?

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el reconocimiento de un individuo que puede impactar en el involucramiento laboral?

Derivado de lo anterior se desprenden los siguientes objetivos de investigación:

1.4 Objetivos

Objetivo general

Detectar como la motivación favorece o limita el desempeño profesional del docente en una institución educativa.

Objetivos específicos

- Identificar qué tipos de factores motivacionales percibe el docente como favorecedores de su desempeño profesional.
- Reconocer las estrategias de motivación que influyen en el desempeño docente y como se reflejan en su entorno laboral.

- Indagar el tipo de estrategias de motivación que se pueden implementar en la escuela pública para lograr un mayor reconocimiento social.
- Realizar un diagnóstico que permita identificar la relación entre motivación y reconocimiento como elementos clave para un mayor desempeño laboral.

1.5 Justificación

Investigar sobre la motivación conlleva un alto valor humano, debido principalmente a que en las escuelas se trabaja con este capital, a su vez, al realizar estudios de esta naturaleza se están aportando elementos importantes, para que los líderes organizacionales los tomen en cuenta al realizar una planeación dirigida al éxito de su institución, para que a través de las conclusiones y recomendaciones se pueda generar la reflexión sobre el tema además de propiciar la elaboración de nuevas prácticas dirigidas por la motivación para el logro de objetivos laborales.

En este sentido Levionnois (1987), señala la importancia de elaborar un plan de trabajo interno para cada colaborador en las instituciones, para atacar el problema de la motivación en la tarea cotidiana y llevar así a la organización a la calidad y excelencia.

A su vez Manes (2005), resalta la importancia de motivar a todos los colaboradores de una institución educativa, para obtener un mayor compromiso con la tarea y lograr así el más alto sentido de pertenencia para que dirijan su camino al éxito.

Con relación a la práctica que se desarrolla en la escuela, permitirá reconocer las implicaciones que tiene la motivación como factor de desarrollo personal, colectivo, además de propiciar el análisis para una mejor toma de decisiones y manejo de la misma.

En un nivel teórico este estudio otorgará factores importantes para ver la motivación que ejerce el líder y la que tiene el empleado, en una relación de trabajo así como lo que es capaz de alcanzar cuando se encuentra motivado.

De igual forma la investigación aporta, a través del estudio de la motivación y su impacto en el ámbito laboral; una serie de elementos útiles para la toma de decisiones e incrementar el conocimiento de los cuadros directivos de la escuela pública del Estado de México.

Para alcanzar este tipo de resultados es fundamental dotar a las instituciones de instrumentos de medición y herramientas metodológicas que les permitan identificar las necesidades de su personal y puedan elaborar propuestas de mejora encaminadas al logro de la misión y visión institucional.

Por último al realizar un estudio sobre la importancia que tiene la motivación dentro del desarrollo individual y profesional, permite generar recomendaciones a las instituciones para tomar decisiones, crear campos formativos de aprendizaje y motivación de sus integrantes, que ayuden a fortalecer el trabajo colaborativo.

En esta misma línea Valenzuela (2009), señala que la efectividad del profesor depende de dos cosas importantes, por un lado, las competencias que tiene y por el otro que tan motivado está para ponerlas en práctica dentro del contexto profesional.

1.6 Delimitaciones

La investigación se llevó a cabo en la escuela primaria Telpochcalli, ubicada en el municipio de Chimalhuacán en la zona oriente del Valle de México; la población participante se constituyó por 2 administrativos y 26 docentes del plantel del turno matutino, haciendo un total de 28 encuestados. Los administrativos son de base y la líder ocupa el cargo desde 1992 a la fecha, 21 profesores de los entrevistados cuentan con base y 5 de ellos son eventuales con contrato por ciclo escolar. Fueron descartados 4 de los docentes de la institución para la aplicación de los instrumentos debido a que cubren interinatos de 1 y 3 meses.

Los instrumentos seleccionados para este estudio son: Los cuestionarios sobre Motivación Laboral S 10/12, Motivación e Involucramiento en el Puesto; Escala General de Satisfacción y la Encuesta de Calidad de Vida Laboral; los cuales se aplicaron únicamente a los docentes frente a grupo. La aplicación se realizó durante la jornada laboral los días comprendidos del 24 al 29 de agosto de 2011; con la plena autorización del cuerpo directivo quien otorgó su consentimiento para el desarrollo de la investigación.

Como limitantes del trabajo de investigación se puede señalar que se omitió la aplicación de los cuestionarios a los directivos, con la finalidad de que los docentes contestaran libremente, sin presiones de ninguna autoridad para dar así mayor confiabilidad y validez a sus respuestas. Una segunda limitante fue el tiempo otorgado para contestar los cuestionamientos, ya que a pesar de que se otorgó un espacio para cada docente, éste en algunos casos resultó insuficiente debido a la naturaleza de la indagación.

Cabe señalar que la aplicación de los instrumentos fue del tipo auto-reporte además de realizarse bajo un estudio transversal, debido a que se estudió la variable en un tiempo delimitado sin un seguimiento posterior por parte del investigador.

1.7 Beneficios

A partir de los resultados obtenidos durante la investigación se podrán emitir diversas recomendaciones para mejorar el desempeño laboral de los miembros de la institución.

Con el estudio se podrán identificar factores que ponen en riesgo el involucramiento de los empleados y como repercute en el alcance de los objetivos institucionales, así como el resultado de las relaciones interpersonales que se producen entre sus integrantes. Se indagó también, sobre la satisfacción y motivación laboral como elementos esenciales del trabajo escolar lo cual permitió al investigador obtener y analizar información valiosa para proporcionarla al líder de la institución investigada, la cual puede utilizar para generar programas que incrementen la motivación del personal que ahí labora a través de una efectiva toma de decisiones.

Otro beneficio será aportar elementos esenciales para futuros estudios derivados del mismo tema, además de proporcionar información de valor para la conformación de una teoría basada en el comportamiento de los empleados dentro de una organización.

Finalmente un beneficio más que se otorgará con la presente investigación es aportar datos empíricos que sirvan a futuros investigadores para ahondar en el tema y aportar elementos importantes para la demostración y/o construcción de una teoría, o bien para ampliar o desechar supuestos sobre el tema indagado.

Capítulo 2

Revisión de la literatura

La riqueza y preservación de una sociedad se encuentra en el trabajo de su gente, al organizarse y dirigirse bajo los mismos objetivos, se involucran en diversas actuaciones que dan como resultado un estado emocional.

En el presente capítulo se presenta la fundamentación teórica que sustenta la investigación hecha, para tener así un amplio panorama con las diferentes opiniones vertidas por los autores. Se abordan aspectos relevantes que se han generado en investigaciones para entender cómo influye la motivación en el trabajador y cuáles son los beneficios que tiene en su ámbito laboral; así como los diferentes elementos que intervienen en ella, tales como: la motivación, el bienestar laboral, la cultura organizacional, el logro, el éxito y satisfacción laboral.

2.1 La Motivación como parte de la cultura de comportamiento organizacional

La motivación se entiende como la energía que oriente a la conducta humana, y la motivación personal responde a la pregunta ¿por qué? Hago tal o cual cosa. (López y Serrat, 2009).

La motivación como acción humana tiene diferentes significados que van de acuerdo al contexto en que se le ubique, así se tiene; como adjetivo motivo proviene del latín tardío significa que mueve o tiene eficacia o virtud para mover; desde esa perspectiva, el adjetivo motivador indica que motiva. Como sustantivo masculino, motivo corresponde a la causa o razón que mueve para una cosa. Por su parte, motivación, como

sustantivo femenino, se refiere a la acción y efecto de motivar, verbo que expresa la idea dar o explicar la razón o motivo que se ha tenido para hacer una cosa. (Real Academia Española, 2001, T II: 1408 - 1409).

En estudios realizados en 1899 en los Estado Unidos por Thorndike se comenzaba a ver a la conducta como una serie de acciones que podían ser observables e incluso medibles, este mismo autor fue el primero en utilizar el término impulso para referirse a otros, como motivo y deseo; los cuales asociaba directamente con aquello que empuja al individuo a hacer algo, de tal forma cuando el sujeto se encuentra ante un deseo y tiene un motivo por alcanzar, su esfuerzo se verá reflejado al momento de conseguir aquello que se propuso, (Mc Clelland y Solana, 1989).

Para Mc Clelland y Solana (1989), la motivación tiene estrecha relación con los hábitos y expectativas que posee el sujeto ante una situación que se le presenta, dado que los hábitos incrementan la motivación y trabajan como el motor para hacer algo o bien para alcanzar un objetivo propuesto.

La motivación vista desde otro punto de vista y de acuerdo con Maslow (1991) es un proceso psicosocial, debido a que el hombre interviene sobre ella así como el medio que le rodea; se basa en las necesidades sobre todo en las del tipo superior, representa a su vez el resultado del rol activo del sujeto en su contacto con la realidad circundante. Por lo tanto el ser humano se encuentra constantemente motivado, al alcanzar una meta se propone inmediatamente otra que le produzca satisfacción y lleve a proponerle otras más ya sean personales o colectivas.

En este mismo sentido Llanes (2009); señala las características más sobresalientes del proceso de motivación que tiene relación con el ámbito laboral, siendo éstas las que se enumeran a continuación:

- 1) La motivación se relaciona directamente con el proceso productivo, y solamente se explica a partir del papel que desempeña el individuo dentro de éste.
- 2) El análisis de la motivación se centra en el esclarecimiento del comportamiento general del hombre y de la orientación del mismo dentro de la actividad productiva.
- 3) La motivación esclarece la intensidad y los cambios que sufre el comportamiento humano.
- 4) Vista como causa, la motivación es el resultado de la interacción de la personalidad del sujeto con el medio que le rodea.
- 5) El comportamiento y la motivación se funden en el resultado de la interacción del hombre con el medio.
- 6) La interrelación del hombre en el medio social con relación al medio laboral muestra diversas variables de interacción.

La motivación se refiere por una parte a los propósitos que se tienen de forma consciente, así como a pensamientos íntimos que se presentan o generan al interior del ser humano, cada vez que se recibe un impulso o estímulo, el sujeto actúa para alcanzarlo mostrando en acto un cambio de conducta, que se manifiesta al momento de su realización o su interrupción y es utilizada para el logro.

Mc Clelland y Solana (1989), señalan la importancia de la motivación como elemento que genera un cambio de conducta en el trabajo del sujeto, indicando que el propósito que se tiene para actuar puede ser evidentemente observable y modificable, y que comparte estrecha relación con la percepción de las propias personas para mostrar sus deseos como propósitos conscientes e inconscientes.

Así pues, todo sujeto que muestra una actuación ante una circunstancia establecida se encuentra siguiendo un propósito, para lograrlo puede presentar un cambio radical en su proceder, así que corresponde a él mismo auto dirigir una conducta observable por los demás y calificada como positiva o negativa, sin perder de vista que pretende un fin.

Por lo tanto se considera que la motivación es una palabra clave que se asocia estrechamente con dirección, se presenta cuando existe un estímulo latente para el sujeto que posterior a recibirlo volverá a un estado de reposo, derivado de este accionar surgen los siguientes conceptos de motivación:

1. Dotar a alguien con motivos que antes no poseía.
2. Encontrar las motivaciones individuales e impulsarle al logro.
3. Hacer que ciertas conductas que tiene obtengan significado.
4. Propiciar el entusiasmo.
5. Estimular.

De esta manera se demuestra que la motivación es un concepto polisémico y complejo a la vez, polisémico porque se le asigna una cantidad de significados que

depende muchas veces del contexto en que se emplee, y complejo por ser un término difícil de definir, precisamente por el contexto donde se desea (Sprenger, 2006).

2.2 Motivación extrínseca

La motivación extrínseca se refiere a la que se genera de una fuente externa, la cual adopta varias formas pero las más comunes son las recompensas, el dinero, los elogios, la aprobación del grupo social, el temor e incluso el castigo (Cox, 2009).

Deci y Ryan (1996) identificaron cuatro tipos de motivación extrínseca, a los que denominaron: regulación externa, introyectada, identificada e integrada; la regulación se refiere a una conducta interna o externa que se lleva a cabo para obtener una recompensa externa o bien evitar un castigo, la introyectada tiene que ver con la autoderminación para lograr un motivo externo que aún no ha sido asimilado por el individuo en su totalidad; la identificada se entiende en cuanto a que el individuo ha percibido una motivación externa, la cual va asimilando como propia a pesar de no ser interesante para él pero que le llevará a conseguir un objetivo; y finalmente la integrada que es la forma más interna de la regulación, cuando el sujeto recibe una motivación externa que asimila de tal forma que la hace compatible con la propia aspiración y busca todos los medios para alcanzar el objetivo.

Para Mendoza (2009), la motivación extrínseca depende mucho de lo que digan o hagan los demás respecto a la actuación del sujeto o de lo que éste obtenga como consecuencia de su esfuerzo.

A decir de Carmona (2005), la motivación extrínseca pasa por conceptos principales que tienen que ver con la recompensa, con el castigo e incentivo, donde una

recompensa representa un objeto ambiental atractivo que se otorga después de una secuencia de conducta y que por ello aumenta la posibilidad de que la conducta se vuelva a repetir para obtener el mismo beneficio, claro ejemplo es el reconocimiento o felicitación. En contraparte se encuentra el castigo como motivación extrínseca, que representa un objeto ambiental no atractivo para el sujeto que se otorga después de una secuencia de conducta observada y que reduce las probabilidades que se vuelva a dar, como ejemplo se señala el descuento o suspensión del salario. Finalmente el incentivo que representa un objeto ambiental que provoca que el sujeto realice o repele una secuencia de conducta; los incentivos se dan antes de la conducta y puede provocar expectativas de consecuencias atractivas y no atractivas, ejemplo de esto sería el alcanzar los objetivos a corto plazo en el ámbito laboral.

1.3 Motivación intrínseca

La denominada motivación intrínseca es aquella que proviene del interior, los individuos intrínsecamente motivados se involucran en actividades que les interesan y comprometen con ellas bajo pleno control personal; este tipo de motivación exhibe el nivel más elevado de dirigir su mayor esfuerzo al logro, (Cox, 2009).

La motivación intrínseca es multidimensional por naturaleza misma del sujeto, se reconocen tres aspectos que manifiestan su existencia los cuales son: el conocimiento, el logro y el estímulo que da la misma experiencia; la primera refleja el deseo por el aprender nuevas cosas e ir las perfeccionando, la segunda, el logro refleja el deseo por superarse y el placer que proviene de alcanzar un objetivo personal con base en su

perfeccionamiento; la tercera, la motivación por la experiencia refleja el sentido que posee el sujeto para alcanzar un objetivo convirtiéndolo en una especie de don para lograr lo que se propone.

La motivación intrínseca es una especie de tendencia natural a buscar intereses personales y ejercitar las capacidades propias del individuo; cuando se está motivado no se necesitan premios, reconocimientos ni castigos, porque la actividad que se realiza es gratificante por sí misma, así mismo, a la razón con la que se actúa y realiza una actividad basada en los intereses personales también se le denomina locus de control (Cox, 2009).

Una conducta intrínsecamente motivada es aquella que se da únicamente por el placer de realizarla, entendiendo al placer no por aquella satisfacción derivada de las situaciones sensoriales, la motivación intrínseca se basa en una serie de necesidades psicológicas definidas incluyendo las de causa personal y por la curiosidad, es una motivación que emerge de forma espontánea por tendencias internas sin que para ello haya una recompensa externa; la principal función de estas necesidades radica en impulsar al ser humano a dominar su entorno sintiendo con eso emociones positivas, (Carmona,2005).

Existen dos condiciones que deben darse para que se produzca al interior de un sujeto la motivación intrínseca dirigida a la realización de una tarea, la primera va en relación a que la tarea sea la ocasión para sentir o demostrar que se es competente y la segunda que se dé una experiencia autónoma donde el sujeto sienta que ejerce cierto control sobre lo que le rodea o sobre su propia conducta, (Mendoza, 2009).

2.4 Motivación y el logro

La denominada motivación del logro, que se refiere al esfuerzo por desempeñar tareas difíciles tan bien realizadas como le sea posible al sujeto, con relación a este enfoque se deduce que la motivación con que se actúa, resulta del deseo mismo de satisfacer necesidades (Schunk, 1997). Así, la mejor forma de promover este tipo de conductas es combinar una fuerte serie de expectativas de éxito con poco o casi nulo miedo al fracaso.

El mismo concepto de motivación del logro señala que el sujeto al formularse o presentársele una meta por alcanzar, diseñará paralelamente una serie de objetivos que lo lleven al mismo fin, para tener así distintos caminos o perspectivas que le permitan lograr de forma satisfactoria el objetivo propuesto o señalado por el ámbito laboral. Al obtener de forma placentera el fin propuesto el sujeto reduce paulatinamente el llamado miedo al fracaso; y a medida que se van logrando mayores aciertos laborales el trabajador va creando mayor confianza en sí mismo, hecho que se traduce en motivación al logro.

Dentro de los primeros estudios realizados sobre la motivación al logro así como del desarrollo de la teoría Hernández y Ramos (2002), señalan que Murray (1992) ejerce una fuerte influencia en ésta, debido a que sus estudios sobre la motivación incluyen un análisis de cómo afecta a la conducta del hombre, Murray, a decir de los autores; basa su teoría en el concepto de necesidad a la cual se define como una construcción dentro del cerebro del sujeto, donde se organiza, se percibe y se emite una acción para transformar una situación que sea no satisfactoria en una satisfactoria.

La necesidad puede ser provocada por procesos internos o bien por fuerzas ambientales, por lo general está acompañada de un sentimiento o emoción particular que dirige el rumbo del individuo hacia el logro de algo propuesto, el cual lo siente y transforma en una necesidad por alcanzarlo para satisfacer ciertas emociones que se generan dentro de él.

Ahora bien, las primeras teorías de la motivación del logro señalaban que las creencias y las percepciones de la gente influyen directamente en las conductas orientadas a la realización del propósito. Lo cual trajo como consecuencia un cambio en la forma de percibir el esfuerzo para obtener algo, debido a que las necesidades internas y los factores ambientales demostraron tener también cierto grado de influencia en el logro, actuando de esta forma como un factor motivante, (Hertzberg, 1968).

La motivación del logro para Blanco (2007), representa un impulso utilizado para llegar exitosamente a aquellas tareas que se presentan o muestran cierta dificultad para alcanzarlas, un aspecto claro que se da en la motivación del logro es que trabaja dentro del individuo a manera de impulso llevándole a ser persistente y mantener el interés durante el tiempo en que tarde en alcanzar el objetivo propuesto.

La motivación del logro al trabajar dentro del subconsciente del sujeto, genera en él un fuerte estado de persistencia hacia el objetivo propuesto, prefiere correr riesgos un tanto razonables que le ofrezcan una alta probabilidad de éxito y a su vez muestren cierta dificultad que servirán de impulso para llegar al objetivo.

Murray y Warden (1992), muestran una lista de necesidades donde describen a la necesidad del logro como el deseo de hacer las cosas tan rápido y bien como sea posible

incluyendo enfrentar la dificultad, la habilidad para manipular objetos, ideas y personas; lograr altos modelos presentados, vencer obstáculos y superar a otros oponentes que luchan por el mismo fin.

Por lo tanto el logro tiene mucha influencia con el comportamiento, según cómo actúan las personas es como se pueden ir obteniendo los alcances programados, el comportamiento individual influye de forma significativa en el desempeño como grupo, otro elemento más que se encuentra asociado al logro son los rasgos, los cuales describen consistencias en las conductas que la persona utiliza para enfrentar situaciones habituales que se presentan en el camino para alcanzar la meta, los cuales representan el cómo de la conducta.

La motivación del logro se trata de una actitud aprendida, y dentro de este aprendizaje tiene mucha influencia el medio social en donde se desarrolla el individuo, teniendo como primer grupo a la familia, sin embargo no todos los aprendizajes dentro de este primer grupo son relevantes o muestran aciertos en el desarrollo del sujeto; únicamente aquellos padres que funjan como modelos a seguir, los que refuercen positivamente cada éxito, los que eduquen conforme a la visión de ser autónomos e independientes; (Morales, 2006).

El ser humano por naturaleza misma se encuentra intrínsecamente relacionado con su entorno, el hacer diferentes cosas y lograrlas son también una forma de motivarse, acciones como obtener mejores puestos de trabajo, obtener un grado académico, son acciones en las que subyace una combinación de motivos donde se percibe directamente el deseo de sobresalir, de librar un obstáculo, de ejercer una especie de poder, de

esforzarse para lograr algo que le parece difícil; a este tipo de acciones los científicos lo han denominado motivo del logro (Morris y Maisto,2001), el cual varia de un individuo a otro, precisamente por su naturaleza misma y por su entorno cultural.

A decir de Schunk (1997); la gente elige inicialmente por lo general las tareas fáciles al cumplirlas les sirven como motivación, posteriormente retoman las difíciles para desarrollarlas con base a lo experimentado y alcanzar el objetivo que se proponen, sirviendo esta lección como mera motivación del logro para obtener cada vez una meta mayor que le represente más dificultad pero le otorgue mayores estímulos.

Una manera efectiva de entender el logro es a partir de la jerarquía que se hace de los motivos, en la parte más baja de su clasificación están los motivos fisiológicos que surgen directamente de las necesidades corporales y que es preciso satisfacer, en un segundo nivel se ubican los que tienen que ver con las necesidades de seguridad y desarrollo del individuo en relación con el medio que le rodea, seguidamente están los que muestran necesidades de pertenencia que resultan de la relación con los demás, su aceptación y el compartir incluso sentimientos o emociones; las necesidades de estima estarían en el siguiente nivel, donde los motivos tienen un origen más sutil por ejemplo el vivir más cómodamente en la relación con el medio ambiente, el trato óptimo con otros seres humanos y la autorregulación de los primeros niveles; finalmente y en el lugar más alto estaría los motivos que tiene que ver con la autorregulación donde el sujeto demuestra un completo dominio de su potencial y que puede ser dirigido a lograr lo que se proponga (Maslow, 1991).

Por naturaleza los hombres y mujeres a pesar de mostrar actitudes cognitivas muy similares, presentan grandes diferencias durante el desarrollo motivacional del logro, debido principalmente a los intereses que cada uno representa, los hombres tienen un estatus mayor en la vida adulta, con relación a los logros obtenidos en diferentes campos, a diferencia de la mujer que tiene un estatus inferior y sus logros suelen ser objeto de menor reconocimiento social a decir de Jayme y Sau (1996).

Las mismas autoras señalan que el temor al éxito y las situaciones competitivas causan cierta ansiedad en el individuo, y estas suelen presentarse con mayor frecuencia en las mujeres con alta motivación de logro que valoran el triunfo especialmente en los hombres. Las mujeres llegan a conocer las restricciones sociales de su logro, así como las consecuencias de violar dichas restricciones siendo una característica de personalidad que se aprende en la infancia.

Otro elemento importante dentro de la teoría del logro consiste en la percepción de cuáles son los medios adecuados para conseguir el éxito u objetivo propuesto, estas percepciones consideran una serie de opiniones dentro del sujeto que son puestas en juego para elegir adecuadamente los medios para llegar al objetivo.

De igual forma una idea que resulta fundamental dentro de la teoría del logro, es que las personas son organismos intencionales dirigidos por objetivos que actúan de forma racional conforme con esos objetivos los cuales guían el comportamiento del sujeto (Prado, González y Cecchini, 2009).

Siguiendo en esta misma línea Pérez (1997), explica al respecto; que las aspiraciones, motivaciones y orientaciones de los trabajadores tienen estrecha

dependencia con las condiciones sociales en donde se desarrolla la actividad laboral, por ello el contexto de la motivación - satisfacción debe situarse en tres niveles relacionados entre sí, los cuales deben ser tomados en cuenta por los líderes institucionales; los niveles son:

1. El relativo al ámbito de trabajo donde se tomen en cuenta las características del trabajo, las condiciones de producción, los sistemas de intercambio de los trabajadores y la organización; que tiene que ver con los salarios, las gratificaciones, las recompensas, la productividad entre otros.
2. El referente a las relaciones sociales que se presentan en el lugar de trabajo, así como aquellas de carácter formal e informal; a los que se van integrando los trabajadores por su paso en la institución; y.
3. El que abarca los modelos sociales y culturas a los que se van integrando los trabajadores.

Estudios realizados por Maslow (1992), sobre el motivo del logro han descubierto tres aspectos independientes, que están interrelacionados con la conducta orientada al logro como son: la orientación al trabajo que hace referencia a trabajar duro para tener un buen desempeño, dominio o preferencia por situaciones difíciles o interesantes intentado superar el desempeño anterior; y la competitividad que se refiere el comparar las habilidades propias con las de otros que desarrollan una misma acción.

A su vez, Mc Clelland (1989), define al motivo del logro como las relaciones positivas o negativas de anticipación a la meta que surgen en contextos que involucran

competencias con un estándar de excelencia, donde el desempeño mostrado puede ser valorado como éxito o fracaso de la meta; este mismo autor señala que los motivos representan constructos centrales en el análisis de la conducta, así se tiene que el motivo se construye como la reintegración de una especie de clave que representa un cambio dentro de un estado efectivo.

Una característica fundamental de la motivación del logro está en la búsqueda constante del éxito, de la competitividad, de aceptar riesgos, de la perseverancia, de la constancia al trabajo, el proponerse objetivos a largo plazo; cada hecho suele concebirse de forma independiente debido a que uno sirve para demostrar un objetivo único alcanzable, el cual se identifica por la afluencia de la aproximación al éxito evitando el fracaso. (Mc Clelland, 1989).

Así mismo, la motivación del logro se concibe como la resultante de dos necesidades contrapuestas, la primera que se refiere a la necesidad de obtener el éxito y la segunda como necesidad de evitar el fracaso, siguiendo esta dicotomía; si la motivación al éxito es mayor que el temor al fracaso, entonces la motivación con que se conduzca el individuo va a ser positiva dirigiendo la conducta hacia la realización y logro de lo propuesto. Por lo tanto, la motivación hacia el éxito es a su vez el resultado de tres factores: el primero que sería el motivo de aproximación hacia el éxito entendido como disposición; el segundo por la probabilidad de alcanzar el éxito y el tercero por el valor incentivo que supone la consecución para el individuo, (González, 2009).

2.5 *El éxito*

El éxito es una forma de alcanzar armoniosamente la búsqueda de la eficacia y el bienestar, la eficacia generalmente se obtiene a través de una fuerte tensión estimulante y excitante, que a su vez resulta dolorosa y agotadora, tanto para el individuo como para los que le rodean. La búsqueda de un bienestar interno interviene para reducir el sufrimiento, el dolor la tensión, todos los excesos que dan una percepción y una vivencia un tanto negativa de la existencia; aun a pesar de que se alcancen los éxitos esperados, (Missoum, 1999).

La orientación a la tarea se relaciona con el éxito que se consigue a través de un gran trabajo y esfuerzo por parte del sujeto, en suma el éxito es visto como la mejora de sus propias habilidades a través del esfuerzo constante y paulatino.

El éxito profesional depende de una actitud individual, Segura (2005) señala que el triunfo está relacionado con dos aspectos, el primero un 15 por ciento tiene que ver con sus conocimientos y segundo un 85 por ciento con su actitud, estos niveles de motivación y entusiasmo del sujeto se conjugan dando resultados en su vida personal y profesional mostrando así nuevas conductas que asume ante las diferentes situaciones de trabajo que emprende día a día.

Otro elemento a destacar que comparte estrecha relación con el éxito, tiene que ver con la satisfacción laboral, la cual es necesaria para que los docentes se involucren de forma activa y participativa en sus tareas escolares, elemento del que se habla en el siguiente apartado.

2.6 Bienestar y desempeño laboral

El estudio sobre el bienestar laboral tiene sus orígenes a finales del siglo XIX, debido a que los teóricos de la gerencia se preocuparon por las condiciones de satisfacción laboral de sus empleados, quienes se encontraban a su vez ligados al entorno cultural y social de la época, e incluso la vida religiosa tenía mucha influencia en el tema; los teóricos asumieron sus responsabilidades frente al bienestar individual y colectivo de los empleados; el esfuerzo se centraba más en programas sociales enfocados a mejorar las condiciones morales y mentales del empleado, que a modificar las acciones del trabajo; (Murillo, Milena, y Torres, 2006).

Más tarde con el surgimiento de las relaciones humanas como teoría, la búsqueda de la eficiencia llevo a los empresarios a desarrollar programas que aparte de propiciar la moral permitieran ofrecer a los empleados otros beneficios como las vacaciones, los permisos, los servicios de salud, fondos de pensiones; todo con la mira de propiciar la satisfacción del trabajador y por consiguiente su rendimiento, (Murillo, Milena, y Torres, 2006).

Actualmente se han encontrado una serie de factores que tienen relación con la satisfacción en el trabajo, en este sentido Carrero y Agut (2007) la vinculan con tres tipos de factores que son: características específicas del trabajo, prácticas de alto rendimiento y factores que afectan el entorno laboral. Otro aspecto señalado por estos autores, que se ha considerado en la cultura del bienestar es el ajuste persona – organización, como factor de satisfacción y rendimiento.

Otros elementos que representan relevancia dentro del proceso de motivación laboral, son la construcción del yo y la función de la autoexpresión, debido a que se toman como variables moduladoras dentro del proceso de motivación laboral; en esta línea Leonard, Beauvais, y Scholl (1999), realizan una propuesta para comprender el sentido del yo como una fuerza motivacional fundamental para el desarrollo del sujeto; al aplicar su autoconcepto a la motivación laboral hacen dos distinciones, la primera es la motivación externa donde la persona se percibe así misma a partir de las opiniones y recomendaciones que le dan los integrantes del grupo considerando el yo ideal que se forma; la segunda es en relación al auto concepto interno donde la persona se percibe como responsable de sus actos a partir de su propia vivencia.

Las teorías sobre la motivación se pueden clasificar en función de la forma concreta en que se expresa el individuo dentro de su ámbito laboral, la primera considera que la persona expresa a través del placer los logros que ha obtenido en el trabajo, esto es cuando la persona consigue resultados emocionalmente positivos se siente bien y quiere transmitir y reproducir esas sensaciones placenteras a los que le rodean; la segunda se relaciona con alcanzar y regular su conducta para así conseguir resultados que le permitan mostrar su dominio y competencia de trabajo y la tercera donde la persona trata de mostrarse de manea autentica, siendo ella misma sin que el trabajo le bloquee su propia identidad, aquí no se buscan resultados que le provoquen placer o que demuestren que tan competente es o deja de ser, sino lo que pretende demostrar es quien es generando así que la actividad laboral acabe siendo una forma de expresar su identidad (Carrero y Agut, 2007).

Por otro lado, el poder motivacional en la condición de autoexpresión del ser humano en un contexto laboral, ha remarcado la importancia de estar dentro de una actividad con un sentimiento pleno de gusto, como la clave que permita entender como las personas se involucran en actividades laborales con un desempeño de calidad significativo (Carrero, Bravo y Lungu, 2006).

Por su parte Rojas (2009), señala que la mayoría de las personas presentan bienestar al realizar una actividad que les satisface intrínsecamente, de ahí que el bienestar se convierte en una experiencia de vida que puede ser clasificada en tres planos que son: experiencia cognitiva, experiencia afectiva y experiencia hedónica. La cognitiva se manifiesta con los logros y fracasos en el alcance de las metas y propósitos; la afectiva se manifiesta en el disfrute y sufrimiento en estrecha relación con los afectos, emociones y estados de ánimo que experimenta la persona y por último la hedónica; que emplea el uso de los sentidos y se manifiesta en los placeres y dolores.

2.7 Cultura organizacional y desempeño laboral

El concepto de cultura organizacional se fue creando desde el aporte de la escuela en las relaciones humanas, a partir de los experimentos de Mayo (1912), donde se empiezan a reconocer los aspectos subjetivos e informales de la realidad organizacional imperante en ese momento. Una conclusión dada por el autor sobre el tema fue: que el grupo al que pertenece el individuo influye significativamente en la percepción que tiene éste, en los aspectos objetivos de la organización, bajo esta perspectiva se comienzan a

reconocer los aspectos subjetivos que influyen en el comportamiento de los individuos y por ende de los grupos en los que interactúan.

La cultura organizacional se entiende como el conjunto de comportamientos socialmente reconocidos dentro de una organización laboral establecida, representan el conjunto de valores y normas formales e informales que respaldan los comportamientos y crean el ambiente donde se desarrolla la convivencia del grupo, (Arnoletto, 2009).

Para entender un poco más la cultura organizacional es fundamental comprender el concepto de la misma, Benveniste (1971), señala que la cultura organizacional es un fenómeno complejo que integra a su vez un conjunto de organizaciones representadas bajo un código de relaciones y valores, siendo éstas en donde el hombre se encuentra inmerso y pone de manifiesto su conciencia y dirige su comportamiento en diferentes formas de actividad, así la cultura abarca a todas las instituciones, las prácticas, los valores, las obras, las creencias, los avances tecnológicos presentes en una sociedad, con una característica diferente a remarcar, donde los fenómenos culturales poseen un código o conjunto de reglas que le dan sentido a los componentes de un pueblo, ciudad, comunidad o país.

Smircich (1983), presenta una clasificación para entender la cultura organizacional a partir de las distintas metáforas que han surgido respecto al tema, las denomina: cultura como variable externa, como una variable interna y como una metáfora raíz.

La cultura como variable externa se entiende como un fenómeno de carácter nacional que influye en el desarrollo de las creencias que integran la cultura

organizacional, las igualdades y diferencias que se presentan en esta variable reciben mucha influencia de la sociedad, en este aspecto las organizaciones laborales son también manifestaciones culturales pero con un sentido más amplio. Por tanto la cultura organizacional esta permeada por todas las instituciones que convergen en una sociedad, incluido en ello el ámbito laboral y son los individuos los encargados de construir esta interacción.

El mismo Smircich (1983), propone una clasificación de la cultura como una variable interna, donde se considera a la propia organización laboral como una cultura, donde interactúan los individuos quienes poseen una serie de valores y conductas, y que para cambiar la cultura establecida, es preciso modificar lo que cada sujeto tiene.

Con respecto a la cultura como metáfora o raíz clasificada por éste autor; las organizaciones se analizan por las diferentes manifestaciones y símbolos que emiten al resto de la cultura, siendo los individuos los principales actores quienes las conforman, y son ellos mismos quienes poseen el deber de compartir lo aprendido en organizaciones anteriores o en aquellas a las que pertenecen muy distintas a la laboral.

Para ampliar un poco más sobre el concepto e importancia de la cultura organizacional en las instituciones, Flores y Torres (2010), identifican la cultura de la organización en un ámbito laboral como el conjunto de valores, creencias y acciones mentales que comparten sus miembros; lo cual les permite orientar los procesos de aprendizaje y enriquecer su cultura.

En esta misma línea Flores y Torres (2010), indican que las pautas culturales no están relacionadas únicamente con factores psicológicos individuales, sino que dependen

en gran medida de las características de las organizativas de trabajo. Derivado de esto se establecen algunas características que concentran la esencia de la cultura organizacional y son:

1. Identificación de los miembros con la organización como un todo, no solo con su equipo de trabajo.
2. Se considera que las decisiones directivas repercuten en los integrantes.
3. La tolerancia al enfrentar riesgos.
4. Los criterios para recompensar y estimular.
5. Enfatizar los fines y no los procesos.

2.8 El desempeño docente y su relación con el bienestar y la satisfacción laboral

La interacción organización individuo – trabajo, se caracteriza por tener una relación que posee mayor flexibilidad, en la que el trabajo y la gestión son más importantes que la estructura de la organización, sin embargo para que se logren los cumplimientos organizacionales es necesario que trabajadores y organización formen una nueva realidad con un nuevo significado encaminado al buen funcionamiento y realización laboral, (Enríquez, 2009)

Por lo tanto se sostiene que la cultura de una empresa - escuela la constituyen la tradición, los valores y la condición que dan como resultado un patrón de actividades, acciones y formas de organizarse, todo encaminado a la satisfacción del empleado y su participación directa en el desarrollo laboral, (Ouchi, 1982).

Este mismo autor dio a conocer, que las condiciones de trabajo humanizadas no solo aumentan la productividad, sino también la autoestima del empleado reflejando un mayor bienestar emocional y sintiéndose menos enajenados; creando así en el trabajador un mayor compromiso y una mejor colaboración colectiva.

Por su parte Campos (2001), encontró que dentro del ambiente de trabajo existen factores motivacionales que hacen sentir al empleado como un elemento esencial para la escuela cuando esta es vista y estructurada como empresa, estos factores comparten relación con el desarrollo de sus competencias básicas que a su vez le permiten buena comunicación y mejor disposición al trabajo en equipo; resulta muy notorio el predominio de las habilidades relacionadas con la afectividad y el ofrecer un buen trato, no únicamente a los subordinados sino también a los compañeros de trabajo, todas estas competencias denominadas afectivas representan relevancia para el desarrollo óptimo de la labor, mismas que deben ser consideradas por los empleadores durante el tiempo de la relación patrón-subordinado.

En las organizaciones educativas de cualquier nivel, debe existir un equilibrio entre la distribución de la organización y los miembros que la integran, para que de este modo la productividad en el trabajo se genere de manera fluida, tratando de evitar el egoísmo e individualismo, la previsión laboral bajo un clima organizacional armonioso realizado bajo la propia iniciativa del individuo construye una equidad dentro de la organización, otorgando satisfacción y compromiso del trabajador, tal como lo demuestran los estudios hechos por Gómez y Machado (2010).

Por otro lado la cultura que se va construyendo al interior de la institución debe tomarse o hacerse ver como una organización, como lo refieren los estudios realizados por Landi y Palacios (2010), donde señalan a la participación individual como condición y recurso que promueven el interés, la reflexión colectiva, los acuerdos necesarios sobre los objetivos a alcanzar y las decisiones colectivas en las que se involucrarán los integrantes de una institución; logrando con ello el protagonismo de los actores involucrados; así actuando de esta manera se obtiene la articulación de los propósitos educativos y los compromisos personales; debido a que, cuando los docentes expresan libremente sus ideas, asumen el compromiso de lograr mejoras a favor de la organización.

Por lo que se refiere a la conducta Arias (1999), la ha considerado como sinónimo de comportamiento o forma de conducirse dentro de un grupo, debido a su definición psicológica que la hacen ver como una función que integra las relaciones del organismo y el sistema nervioso central, teniendo como regulador de las emociones al cerebro, por ende la conducta hace referencia a la forma de comportarse e interactuar en un colectivo, el trabajador adopta cierta conducta ante el estímulo y la recompensa.

2.9 Estudios realizados sobre la motivación en los docentes y su desempeño laboral

El trabajo en equipo es un factor que ha ganado mucho interés para el empleado, debido que se integran tanto aspectos psicológicos como de organización, Adebajo y Kehoe (2001) agrupan en sus investigaciones, estos factores en cinco grupos: motivación, recompensas, valores, política organizacional, estructura organizacional y medio

ambiente; señalan al mismo tiempo que el éxito del equipo de trabajo tiene mucha relación con la disposición del trabajador y de la capacitación que se le otorgue a éste para el desarrollo del mismo; aunado a ello el reconocimiento al esfuerzo del equipo y el ánimo de los administradores para otorgar estímulos serán factores determinantes para alcanzar los objetivos señalados por la institución.

Por otro lado la motivación laboral se encuentra asociada a diferentes variables que se conjugan en el escenario de trabajo, según lo señala Díaz (2005), una persona puede generar mayor motivación si la tarea que se le presenta contiene cierto grado de dificultad o bien puede manifestar aburrimiento si parece demasiado sencilla; otras variables tienen que ver con la tarea y su satisfacción por realizarla, otras más son las relaciones interpersonales que se desarrollan entre compañeros, las oportunidades de ascenso, el criterio propio del empleado, la decoración del lugar, los estímulos visuales, la autonomía, la cohesión de grupo, la autonomía y lo centrado que se encuentre en su trabajo. Por lo tanto; la satisfacción en el trabajo se ha ido viendo como una serie de actitudes respaldadas por ciertos estilos de vida que promueven una mayor producción y logro en los objetivos propuestos por el grupo.

Un importante aporte a la conceptualización del trabajo que debe desarrollar el docente dentro su ambiente para lograr diferentes resultados enfocados a satisfacer su propia labor sería; desarrollar capacidades en el personal que se encarga de transmitir el conocimiento y las habilidades requeridas para realizar las metas de la institución, así como el compromiso para seguir consiguiéndolas hasta alcanzar el objetivo propuesto; otro factor a fortalecer y que permita otorgar al trabajador un sentido de pertenencia es, rediseñar la organización que implica establecer mayor número de condiciones de trabajo que

permitan el mayor desarrollo de las motivaciones y capacidades del trabajador; Galdames y Rodríguez, (2010).

El trabajo es una actividad en la que se obtiene o busca un producto, no habría sentido de hacer algo si no existiera algo que alcanzar, de ahí que, todo lo que se realice bajo un objetivo cobrará vida para quien lo realice. El trabajo influye de forma directa en todos los miembros de un grupo desde lo económico hasta lo emocional, (Díaz y García, 2008).

Estudios realizados por Díaz y García (2008), señalan que el bienestar laboral está más encaminado a conductas orientadas hacia la tarea más que hacia las personas, es decir el trabajador asume el compromiso por el reto que se le presenta y no por tratarse de quien se lo indica; otro elemento identificable en el desarrollo de la tarea es la personalidad del individuo, la cual tiene cierta incidencia al alcanzar su reto debido a que se involucra el estilo de vida, las características personales, los hábitos y su experiencia.

Por la razón aquí señalada, se ha visto al mundo del trabajo como un gran laboratorio donde se toman como punto de referencia las conductas de los individuos; ya que en el trabajo se reflejan los rasgos de personalidad, de involucramiento y de interés. Resulta importante para poder obtener índices altos de probabilidad en el alcance de una meta considerar las percepciones individuales del sujeto, su estilo de vida, sus formas de resolver situaciones difíciles, sus metas, sus intereses, su función social, familiar así como su aprendizaje.

Con respecto a la satisfacción laboral de los docentes puede darse una comparativa, entre lo que la realidad le invita a hacer y espera de él como trabajador y lo que según sus propias expectativas debería ser, (Torres, 2005).

El trabajo se entiende desde otro enfoque como un proceso selectivo y natural donde se incluyen diversas variables de personalidad como la inteligencia, la idiosincrasia de la organización y la cultura de sus integrantes, donde para unos puede hacerse interesante y creativo, para otros puede parecer aburrido sin ofertar retos ni compromisos, (Díaz y García, 2008).

Palma (2009), hace ver que el aburrimiento en el trabajo puede ser una consecuencia de repeticiones en la tarea, la ausencia de retos y el tiempo que se pasa dentro de un mismo escenario laboral, el ambiente físico puede representar otro factor de malestar para el empleado. Para erradicar estos aspectos en el terreno laboral es importante hacer que las personas se sientan bien consigo mismas, seguras y confiadas, lo cual se traduce en capacidad para enfrentar obstáculos, retos altos, cambios en los distintos niveles y un sentido de compromiso hacia el grupo.

En consecuencia de lo anterior los estudios de Palma (2009), determinan que el trabajo es una actividad que debe realizarse bajo condiciones seguras, donde el trabajador encuentre el lugar para que desarrolle su actividad como un ambiente grato y favorable, que le permita la interacción humana con sus compañeros y con actividades de supervisión. Así a medida que el trabajador se sienta seguro pueda desarrollar un mayor rendimiento. Sin embargo, a pesar de todo esto existen fuertes diferencias en la percepción del clima laboral entre hombres y mujeres, debido al conocimiento del logro

por cada género; mientras los hombres sienten que las condiciones donde realizan su labor son aptas y cumplen sus expectativas, las mujeres perciben la sobre carga laboral y su nivel de involucramiento psicosocial que se ve reflejado en su desempeño y en su satisfacción en el trabajo.

2.10 Estímulo e incentivo laboral

El incentivo en los trabajadores a decir de Rodríguez y Díaz (2005), muestra un elemento esencial para el desarrollo de los objetivos aunque no permite dirigir todo el potencial del sujeto hacia el logro, el incentivo desde el punto de vista laboral, para el trabajador de la educación es el empleo mismo y el acceso a diferentes prestaciones que pueda tener durante y después de su desempeño, el acceder a este tipo de prestaciones puede de alguna manera reflejar el interés por generar mejores condiciones de trabajo.

Otro elemento más que se encuentra presente dentro de las condiciones de trabajo docente tiene que ver con la situación salarial, aspecto que permite percibir la tensión que existe entre las tareas que le son asignadas, las demandas sobre su mejor desempeño, las exigencias de calidad y la proporción que recibe no solo en reconocimiento social, sino también la posibilidad de crearle mejores condiciones de vida por parte del estado

En este sentido Rodríguez y Díaz (2005), afirman que el docente se enfrenta a un doble discurso, por el lado de las declaraciones de los funcionarios del gobierno como de aquellos que conciben las políticas públicas de educación, suponen que la profesión docente lleva implícita una alta responsabilidad y que su desempeño efectivo resulta indispensable para elevar la calidad de la educación y que por tanto quienes desempeñan

esta labor cubren una actividad social insustituible; mientras en contraparte se encuentran con un salario que los coloca mucho más cerca de un obrero de la educación, mostrando con esto que el salario no resulta ser un tanto el incentivo que haga del trabajador de la educación un elemento fundamental para comprometerse de lleno al trabajo que se le asigna.

Un factor que resulta importante como estímulo para el trabajo docente a decir de De Moura y Loschpe, (2007); es el crear premios e incentivos financieros para los empleados, con lo cual se atrae a mejores maestros debido a que se les ofrece un monto considerable de dinero y un contrato laboral obligatorio, con este esquema se permite atraer a personal mejor calificado que adquiere más compromisos y desgasta menos su tiempo laboral.

Aunado a lo anterior De Moura y Loschpe (2007) señalan la importancia de crear un ambiente favorable y una atmósfera de trabajo más saludable para los docentes por parte de los directores, debido a que es otro elemento que resulta positivo para atraer a los mejores y más capacitados. Sin embargo los sistemas que recompensan a los profesores de alguna manera no siempre son exitosos, pero si son utilizados con cierta cautela y organización escolar emitirán buen prestigio al plantel en que se implementen.

En países desarrollados de Europa, para ejercer la motivación al trabajador de la educación se está implementando un sistema de recompensas denominado “*soft merit pay*”, el cual consiste en aplicar pequeños sistemas de calidad, recompensas e incentivos no monetarios para premiar el buen desempeño a su vez que sancionan el malo, utilizando estándares de medición por cada trabajador, (De Moura y Loschpe 2007)

Para Parker, Mc Adams y Zielinsky (2008), los planes de trabajo que se realizan conforme al reconocimiento son vistos como inversiones en el capital humano y son muestra de una cultura de la organización. Este tipo de planes se pueden aplicar a grupos de individuos, a equipos de proyecto o a equipos de trabajo permanentes, el reconocimiento puede ir desde un gracias, un bono o incluso algo más llamativo para el trabajador. La diferencia entre planes de incentivo y de reconocimiento es la certeza con que se ponen en marcha, dado que el reconocimiento se otorga después de que se haya manifestado el comportamiento o alcanzado el propósito; en suma, los planes de reconocimiento son herramientas muy poderosas pero generalmente poco utilizadas para estimular la repetición de comportamientos y retomar la moral del equipo. El incentivo normalmente varía de acuerdo al valor que tenga el proyecto; los planes de incentivo presentan alguna combinación en relación al objetivo planteado, pueden estar dirigidos al grupo o de forma individual al empleado, algunos incentivos pueden ser: el salario base, el aumento al salario, los beneficios, los bonos anuales, la promoción y el desempeño por alcanzar un objetivo. Trabajar bajo este tipo de planes da a las instituciones un refuerzo y permite crear trabajadores comprometidos con la institución y con su entorno social.

En la misma línea para Cerisola (2004), la satisfacción y estímulo laboral tiene que ver con una base sólida que sirva de referencia, para consolidar las nuevas estrategias en los procesos de búsqueda e indagación de conocimientos, que permitan aportar nuevos elementos alternativos a fin de enriquecer su práctica de trabajo para de ahí obtener nuevas satisfacciones en función del grupo. A decir de la autora el nivel de satisfacción laboral tiene mucha relación con las actividades cuando las que se realizan en el trabajo son muy provechosas para sus intereses y expectativas del empleado.

Pérez (1997), entre otras causas sobre la satisfacción del profesorado señaló que una de las situaciones por las que atraviesa la profesión docente es que presenta desajustes entre exigencias laborales y recompensas, mismas que generan un conflicto por la falta de concordancia entre la idealización profesional y las condiciones reales de su labor.

En relación a las perspectivas de trabajo Torres, Colmero, Almazan, Cámara, Campos, Del Moral, Díaz, García, Hueso, Molero, Ortega, Ortiz, Peña, Román, Rueda y Ruíz (2010), consideran que las condiciones de trabajo influyen de manera directa sobre el quehacer docente, y a su vez enlistan una serie de factores que permiten evaluar el desempeño laboral desde las condiciones mismas donde éste se desarrolla; las condiciones serían: el tipo de tarea, la concentración del trabajo asignado, los esfuerzos, la concentración sobre la propia tarea, el ambiente de trabajo, el horario laboral, los aspectos socioeconómicos, las características individuales, y el lugar de trabajo.

Al respecto con este punto se entiende la necesidad de abordar cada uno de los factores de manera separada y darle la importancia que requiere cada uno, para otorgar mejores ambientes de trabajo para el docente y darle la facilidad de relacionarse y desarrollarse satisfactoriamente en un ambiente colaborativo.

Torres, et al. (2010), realizan un señalamiento al determinar con base en sus estudios; que las principales fuentes de satisfacción laboral de los docentes proceden de la relación que mantienen con sus alumnos como con sus compañeros, incluyendo a los directivos, a pesar de no sentir reconocimiento por la sociedad donde se insertan y por las propias autoridades que les dirigen.

De acuerdo con estos componentes, Torres, et al. (2010), señalan que el grado de satisfacción docente ante su trabajo se encuentra estrechamente relacionado con la interacción personal y profesional que se da en las escuelas; así como el grado de aceptación que reciben del alumnado donde se labora, destacando que las relaciones con los colegas son satisfactorias cuando se establece un trabajo cooperativo, las ayudas entre ellos genera un alto grado satisfactorio siendo un factor más a considerar en el espacio de trabajo y que debe mantenerse para beneficio de la propia institución donde el docente colabora.

Con relación al grado de satisfacción y sentido de pertenencia, Manes (2005) indica que son un verdadero sensor institucional que permiten comprobar el grado de compromiso y participación de todos los miembros de la organización; y corresponde a los directivos pensar que cualquier compromiso que se quiera estimular, solo podrá lograrse a través del fomento de la sensación de pertenencia e identificación con la institución.

El mismo autor, sugiere que un directivo debe orientar su acción a estimular a sus subordinados en lo individual y grupal, por medio de incentivos intrínsecos promoviendo el sentido de pertenencia y compromiso institucional, en lugar de aplicar los modelos conductistas que tienen que ver con el premio y castigo.

2.11 Resultados obtenidos de estudios relacionados con la investigación

Sánchez, Artacho, Fuentes y López (2007), demuestran en un estudio de enfoque cuantitativo, que las mujeres presentan un alto nivel de satisfacción en relación con la

labor docente que desempeñan a diferencia de los varones, por otro lado se muestra una estrecha relación entre la edad, el estado civil y la satisfacción, así los empleados más satisfechos son los solteros; los que tienen menos de 40 años y aquellos mayores de 60. Al mismo tiempo la investigación señala que existen otros elementos importantes que apoyan el grado de satisfacción en el trabajador, siendo: cuando a los empleados se les otorga mayor autonomía para ejercer sus funciones, el trato cordial con los compañeros de trabajo y alumnos. Así como los que tienen puestos directivos.

Por otro lado los factores que representan mayor nivel de insatisfacción son: el bajo interés de los alumnos por el estudio, la remuneración percibida, el prestigio de la profesión y las posibilidades de ascenso en su propio centro laboral.

Los hallazgos encontrados por, Abrajan, Contreras y Montoya (2009), en un estudio sobre el grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo; basado en el método cualitativo, mostraron que cuando se fomentan las buenas condiciones materiales, las oportunidades de desarrollo, la comunicación efectiva entre compañeros y superiores, el otorgamiento de bonos, otros estímulos económicos; permiten elevar el grado de satisfacción laboral del trabajador, trayendo como consecuencia un aumento en la productividad de la empresa.

A su vez, Hermosa (2006), en un estudio cuantitativo correlacional sobre la satisfacción laboral y síndrome de “*Burnout*” en profesores de educación primaria y secundaria, descubrió que la edad, el género, la antigüedad en el trabajo, el tipo de contrato, el estado civil; son variables que determinan el alto grado de satisfacción laboral, mientras que el agotamiento es el principal factor que influyen de manera negativa en este tipo de satisfacción.

González y Parra (2008), realizaron estudios sobre la caracterización de la cultura organizacional, empleando el método analítico descriptivo para analizar las diferentes variables, y encontraron como la motivación, el liderazgo y la satisfacción en un grupo de trabajadores, influyen de manera importante en el mejoramiento del espíritu laboral.

Al mismo tiempo, señalan que las condiciones que fomentan el alcance de una mayor productividad, están sustentadas en un liderazgo participativo, dado que ofrecen mejores niveles de motivación para el trabajador, además la buena comunicación y el grado de confianza entre el líder y el empleado, trae como consecuencia una mayor satisfacción y compromiso del trabajador para desarrollar sus actividades de forma efectiva.

Además, los autores hallaron que la motivación al logro, representa un elemento funcional en el trabajador, ejerciendo cierto nivel de superación personal, sin embargo son los patrones o líderes quienes no explotan este aspecto por seguir un objetivo previamente propuesto. Por tanto, la satisfacción en los puestos de trabajo se relaciona estrechamente con el bienestar familiar del empleador, dejando de lado el aspecto de superación personal del trabajador; finalmente se muestra que el trabajo del líder se encuentra fuera de un liderazgo participativo, trayendo como consecuencia poco involucramiento de éste en el trabajo organizacional.

Murillo, Calderón y Torres (2003), en un estudio sobre la cultura organizacional y bienestar laboral, empleando un enfoque cualitativo-cuantitativo, demuestran como la satisfacción se encuentra asociada a una cultura orientada al trabajador; señalan que las organizaciones que poseen una cultura donde prevalece más el interés por las personas

que por el trabajo permitiendo que éste sea menos estricto y normativo, otorgan mayor bienestar laboral a los trabajadores; resaltan también que en las culturas corporativistas de control extenuado los trabajadores perciben como factores positivos las compensaciones y los beneficios y como factores negativos las pocas posibilidades de ascenso y el ambiente físico. Con relación a la satisfacción en el trabajo destacan el gusto por lo que se hace, las posibilidades de sobresalir, los resultados esperados en lo realizado, las oportunidades y los retos.

Capítulo 3

Metodología

En este capítulo se presenta y describe la metodología utilizada para la realización y desarrollo de la investigación, se muestra la forma en que se recolectaron los datos y el proceso de su interpretación, así como los pasos que se siguieron para interpretar la información.

Se hace una mención del enfoque metodológico empleado partiendo de las preguntas de investigación. Se presenta la muestra seleccionada vista desde una perspectiva teórica y práctica, así como los objetivos que se pretenden alcanzar y los objetivos de investigación que dirigen el trabajo.

Durante el desarrollo de este capítulo se hace mención de los instrumentos empleados para la recolección de los datos, describiendo cada uno de ellos en su forma e importancia; de igual forma se explica a detalle el procedimiento seguido para su aplicación y se desglosan de manera general los pasos que se siguieron para la captura y análisis de los datos obtenidos en la investigación.

3.1 Enfoque metodológico

El enfoque metodológico empleado para este trabajo es de naturaleza mixta debido a que se emplean técnicas cuantitativas y cualitativas. Con el trabajo metodológico de una investigación mixta se permiten realizar dos tipos de análisis derivados directamente de estos enfoques de investigación y obtener un mejor panorama del objeto de estudio.

Se hace la selección de un enfoque cuantitativo porque permite recabar datos de una muestra importante de la población mediante el uso de métodos estadísticos y obtener así información relevante que puede llegar a generalizarse a una población. Ofrece a su vez la posibilidad de generalizar los resultados de forma más amplia otorgando control sobre el fenómeno así como un punto de vista de conteo; de igual forma da la oportunidad de réplica y facilita la comparación entre estudios similares (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Ahora bien, una posición filosófica que tiene este enfoque, señala que la realidad se puede descubrir por observadores neutros de manera independiente y a decir de Kerlinger (2002), esta realidad puede ser apreciada sin otorgar una posición particular que produzca algún sesgo, de ahí que se obtenga de ello una perspectiva positivista.

Al emplear la metodología cuantitativa el propósito que se persigue es poder utilizar medidas estandarizadas, el análisis estadístico de los datos obtenidos y generalizar los hallazgos otorgando un énfasis especial en la medición de la variable propuesta.

El uso del método cuantitativo para generalizar la información de una población, que para este estudio se obtuvo de la Escuela Primaria Telpochcalli, brindando una atención principal a las variables seleccionadas en el estudio que son; la motivación y la satisfacción laboral, para lo cual se aplicaron los siguientes instrumentos: el cuestionario de Motivación Involucramiento en el Puesto; así como y el Cuestionario S10/12 de Satisfacción Laboral.

Por otra parte, el enfoque cualitativo permite investigar el fenómeno estudiado desde su ámbito social, desarrollando en el proceso una teoría coherente con los datos obtenidos y la observación realizada (Esterberg, 2002).

Con el uso de los métodos cualitativos se utilizan instrumentos que permiten el estudio del fenómeno de una forma más detallada, donde la recolección de los datos consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes; de ahí que el enfoque cualitativo busque principalmente la dispersión o expansión de los datos (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Así mismo con los métodos cualitativos Valenzuela (2009), señala que permiten observar el fenómeno de manera profunda y tienen un enfoque descriptivo detallado, cuidando las situaciones particulares con el fin de reconocer problemas que se lleguen a presentar durante el proceso de investigación y poder solucionarlos.

Para efectos de recolección y validación del estudio se aplicaron el cuestionario y encuesta a los docentes de la escuela Primaria Telpochcalli; considerando la profundidad de los datos, la contextualización y la flexibilidad que los mismos aportaron, los instrumentos aplicados fueron: la Encuesta de Calidad de Vida Laboral y el cuestionario de Escala General de Satisfacción.

Estos instrumentos se aplicaron en el estudio para detectar que tanto influye en el trabajo cotidiano el aspecto de la motivación así como, que tanto el involucramiento del trabajador favorece el alcance de los objetivos dentro del grupo de trabajo.

Derivado de lo anterior, se debe tomar en cuenta que el estudiar la vida de las personas en su entorno social y cultural utilizando estrategias que permitan reconocer e

identificar los escenarios para explorar un fenómeno de manera real y objetiva dentro de su mismo entorno, es un recurso que permite la etnografía y pone al servicio del investigador, (Goetz y Lecompte, 1988).

3.2 Método de investigación

El diseño de la investigación se basa en el uso del método del caso, debido a que se realiza un examen a profundidad de carácter descriptivo y correlacional de una organización seleccionada; es un estudio de alcance descriptivo porque se busca especificar las características, propiedades y los perfiles de este grupo de personas. A su vez es correlacional porque se intenta conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos conceptos que para este estudio son la motivación y el desempeño laboral.

Dentro del uso del método del caso el fenómeno a estudiar es visto como un sistema integrado, específico y complejo en su funcionamiento a la vez, pero resulta de interés para el estudio de fenómenos sociales debido a que cada uno es único y presenta características específicas y comparables (Stake, 2007).

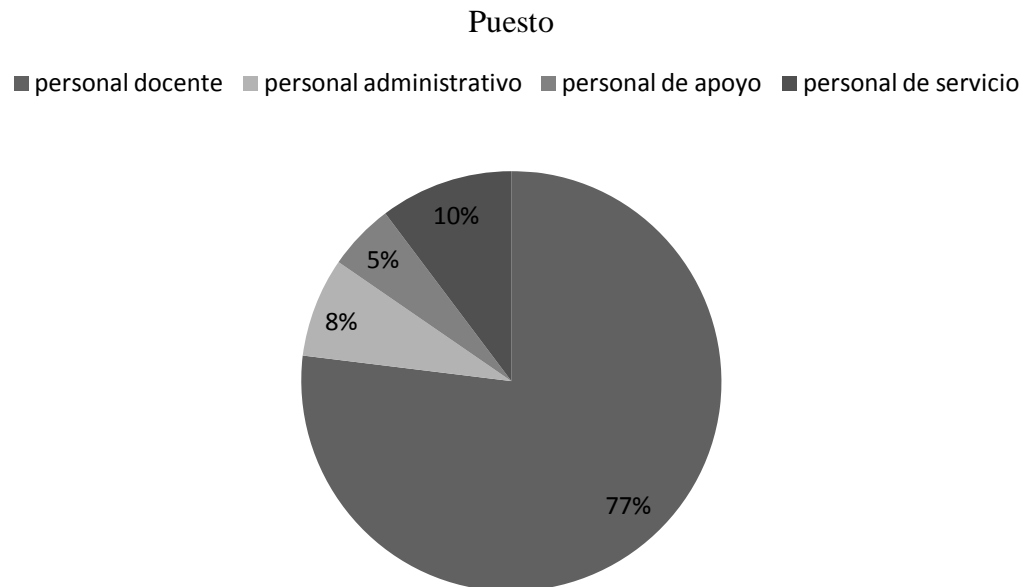
Stake (2007), define el método del caso como “el estudio de la particularidad y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias importantes” (p.11).

Ahora bien, el método del caso permite al investigador analizar profundamente una unidad para responder así a la pregunta de investigación, o al planteamiento de problema y contribuir al desarrollo de una teoría.

3.3 Población y muestra

La población seleccionada para esta investigación fue el personal docente de la escuela primaria Telpochcalli, la cual es una escuela de carácter público estatal, perteneciente a la Secretaría de Educación, Cultura y Bienestar Social (SECYBS); del Estado de México; la cual se ubica en el municipio de Chimalhuacán.

La población objeto de estudio está conformada por 1 director escolar, 1 subdirector administrativo, 1 secretario escolar, 30 docentes frente a grupo, 2 profesores de apoyo, 2 intendentes y 2 personas de servicio. La distribución de la población se aprecia en la siguiente gráfica.



Grafica 1: Distribución del personal por puesto. (Fuente: Datos obtenidos de la plantilla escolar otorgados por el directivo).

Para el desarrollo del trabajo de investigación se tomó una muestra conformada por 26 profesores frente a grupo, 1 secretaria escolar y 1 subdirector administrativo; que laboran en la escuela primaria Telpochcalli del municipio de Chimalhuacán Estado de México; la cual es una muestra elegida por conveniencia que representa el 84.84% de la planta docente únicamente sin considerar al personal de apoyo y servicio; ahora bien la muestra elegida cumple con el criterio de representatividad debido al porcentaje que representa de la población docente total; además por ser éstos los trabajadores que se tiene acceso dentro de una misma institución (Henderson, 2006).

El muestreo por conveniencia representa una técnica de muestreo no probabilístico, debido a que los elementos seleccionados responden a las características de la investigación, además de aportar información relevante para el objetivo del estudio y la contribución de la información que aquí se encontró, (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Así también, a decir de Anderson, Sweeney y Williams (1999), el muestreo por conveniencia por ser una técnica no probabilística, permite incorporar elementos dentro de la muestra sin probabilidades pre especificadas o conocidas de selección.

Por tratarse de una investigación mixta, la selección del centro escolar de donde se tomó la muestra representativa se hizo debido a que en una investigación cualitativa el investigador debe estar inmerso en el proceso, seleccionando ambientes que le permitan comprender y aprender al mismo tiempo del fenómeno estudiado; de tal forma que considere a los participantes como partes internas de datos, donde él mismo forma parte de la indagación, para comprender de manera más amplia a las personas y los contextos

donde se desarrolla la investigación llevándole a obtener datos enriquecedores y significativos del objeto estudiado, (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

La muestra en el proceso cuantitativo, representa un subgrupo de la población de interés de la cual se obtendrán los datos, para este estudio la muestra está conformada por 30 docentes frente a grupo de la escuela seleccionada, se ha omitido el personal administrativo, el de apoyo a la educación, el de intendencia y el de servicio; por no responder a las necesidades del objetivo de esta investigación.

Ahora bien, la investigación responde a un diseño transversal ya que la variable que se estudia se hace en un tiempo delimitado sin dar un seguimiento posterior y limitando su generalización a otras poblaciones.

La selección de la muestra no se realizó de forma aleatoria, se hizo la invitación directa a todo el personal docente a participar, con la clara intención de obtener mejores resultados y poder emitir generalizaciones, cabe señalar que no se incluyó a todo el personal que labora en la institución por no ser objeto de estudio para la presente investigación; a continuación se presenta la comparación entre la muestra y la población total de la institución en la tabla 1.

Tabla 1
Composición de la muestra y población

	Personal docente	Personal administrativo	Personal de apoyo	Personal de intendencia /servicio	Total
Población	30	3	2	4	39
Muestra	26	2	0	0	28
Porcentaje	86.66%	6.06%	0	0	92.72%

Fuente: Datos obtenidos de la plantilla del personal docente proporcionada por la dirección.

La muestra representa el número requerido de personas para la realización de la investigación, y por ende se pueden realizar generalizaciones del personal docente de la institución; obteniendo un nivel de confianza del 99% debido a que se aplicaron los instrumentos al total de los docentes señalados en este apartado, así como al secretario escolar y subdirector administrativo.

3.4 Técnicas de recolección de datos

En el trabajo de investigación las variables que se evaluaron fueron la motivación y los factores de reconocimiento en el desempeño del trabajador y como se relacionan estos para lograr los objetivos de la institución; para la recolección de datos se aplicaron diferentes instrumentos que permitieron profundizar en el estudio del objeto, los instrumentos aplicados fueron diseñados y validados en diferentes investigaciones, estos son: el cuestionario de Motivación e Involucramiento en el Puesto y el Cuestionario S10/12 de Satisfacción Laboral, así como la Encuesta de Calidad de Vida Laboral y el cuestionario de Escala General de Satisfacción.

Las fuentes de donde se obtuvieron los datos fueron los trabajadores docentes frente a grupo de la escuela primaria Telpochcalli del municipio de Chimalhuacán Estado de México; la muestra seleccionada fue de 26 docentes frente a grupo y 2 del personal administrativo; quienes respondieron cada una de las preguntas de los cuestionarios entregados, mencionados anteriormente.

3.5 Procedimiento para la recolección de datos

El desarrollo de la recolección de datos se realizó por fases para lograr una mejor obtención de la información, así como para tener una mayor comprensión del objeto de estudio; esto con la clara convicción de obtener mejores resultados y poder emitir mayores recomendaciones.

Fase I

En el desarrollo de esta fase se identificaron a las personas participantes en la investigación, dado que de acuerdo al objetivo no todo el personal de la institución podía ser encuestado, se concertó una cita con el director para solicitar los permisos correspondientes y facilitar el proceso de recolección de datos, se habló con los docentes participantes en el estudio y se acordaron los tiempos. Aquí se hizo el señalamiento al directivo y docentes, que los datos son confidenciales y solo serán utilizados para el desarrollo de la presente investigación, procurando sobre todo la confidencialidad de lo emitido; Valenzuela (2009), señala en este sentido que es responsabilidad ética del investigador procurar la confiabilidad de los datos a partir de la confidencialidad de los mismos. El investigador obtuvo el permiso por parte de la dirección escolar en el mes de junio, para la aplicación de los diferentes instrumentos, así como la autorización de los encuestados.

Fase II

Una vez que se obtuvieron los permisos correspondientes se procedió a la aplicación de los instrumentos para la recolección de los datos, los primeros instrumentos aplicados fueron: el cuestionario de Motivación e involucramiento en el Puesto y el

Cuestionario S10/12 de Satisfacción Laboral; durante el primer día otorgado para la aplicación se inició con la secretaria escolar y posteriormente con el resto de los docentes encuestados, los siguientes instrumentos fueron aplicados el segundo día otorgado para la obtención de datos, siguiendo la misma dinámica; el primer instrumento aplicado fue la Encuesta de Calidad de Vida Laboral y el segundo el cuestionario de Escala General de Satisfacción.

Durante el desarrollo de esta fase se consideró lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2010), en relación a que el investigador debe tomar una postura sensible y abierta, respetando el punto de vista e ideología del participante ya que todo lo emitido es valioso para el progreso de la investigación.

Fase III

Para esta fase se realizó el concentrado y acopio de la información, se establecieron los criterios a seguir para poder realizar el análisis, primeramente se clasificaron los instrumentos de acuerdo a la categoría, posteriormente se procedió a codificar y organizar la información en las diferentes tablas de control; para finalmente hacer la interpretación utilizando diversas herramientas de cálculo y computo.

Fase IV

En esta fase se procedió a la interpretación, codificación y elaboración de resultados obtenidos de la investigación realizada.

Cabe señalar que los métodos mixtos de investigación son una integración sistemática de los métodos cualitativo y cuantitativo, unidos en un solo estudio a fin de

obtener una mejor realidad del fenómeno estudiado, (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Con los datos recolectados se realizó una codificación, una agrupación por componentes y una tabulación para su mejor manejo e interpretación; de este modo se tuvieron los datos cuantitativos y cualitativos ordenados para un mejor manejo e interpretación.

En este sentido Mayan (2001), refiere que el investigador después de recolectar los datos procede a la codificación de la información, hecho que permite familiarizarse con los datos en relación a frases, palabras y temas que le permitirán una organización por categorías, bloques o campos de los datos recabados.

3.6 Instrumentos

En la investigación se aplicaron instrumentos validados estadísticamente por investigaciones anteriores, los cuales permiten obtener datos importantes para el objeto de estudio, los utilizados para esta investigación fueron: el cuestionario de Motivación e Involucramiento en el Puesto y el Cuestionario S10/12 de Satisfacción Laboral, así como la Encuesta de Calidad de Vida Laboral y el cuestionario de Escala General de Satisfacción.

El método de investigación utilizado permitió el uso de diferentes instrumentos para la recolección de información, por lo tanto para efecto de la presente indagación se seleccionaron los que a continuación se describen, con la finalidad de tener una mejor comprensión y reconocimiento de estos instrumentos.

3.6.1 Cuestionario Motivación e Involucramiento en el Puesto

Este instrumento elaborado y descrito por Betanzos, señala aspectos importantes para detectar que tan satisfechos se encuentran los trabajadores dentro de su entorno, como es la relación con sus subalternos y como se involucran emocionalmente con su trabajo.

El instrumento consta de dos secciones, en la primera son 11 preguntas que van dirigidas a explorar sobre la motivación del empleado y su entorno laboral, la segunda parte tiene 5 preguntas que exploran el grado de involucramiento en el puesto por parte del trabajador.

3.6.2 Cuestionario S10/12 de Satisfacción Laboral

El cuestionario de satisfacción laboral de Meliá y Peiró (1998), está compuesto por dos secciones, la primera se integra por 12 preguntas orientadas a identificar la satisfacción del trabajador ante su situación laboral, el trato con su autoridad así como la relación con su lugar de trabajo; la segunda parte se integra por 10 cuestionamientos orientados a la relación y tiempo laboral.

Estos autores señalan que la satisfacción e insatisfacción laboral están presentes en casi todos los ámbitos laborales, no importando cuál sea el contexto, además a decir de ellos mismos, la importancia de conocer al trabajador en su contexto favorece la toma de decisiones y el rumbo que habrá de seguir el ambiente laboral.

La satisfacción laboral es un aspecto que ha ganado mayor relevancia entre los psicólogos laborales dentro de las organizaciones, por ello Meliá y Peiró (1998), hacen

hincapié en señalar esta variable como fundamental para el buen funcionamiento de una organización y como elemento enfocado a la satisfacción del trabajador.

3.6.3 La encuesta de calidad de vida laboral

Es un instrumento conformado por 8 secciones repartidas en 70 preguntas, la primera sección se integra por 16 preguntas relacionadas al aspecto de vida personal, la relación familiar y su injerencia de estos aspectos en el trabajo. La segunda sección se dirige a obtener elementos relacionados con la satisfacción laboral, se integran 12 preguntas dirigidas a los estímulos y a la estabilidad laboral del empleado. La tercera sección en 7 preguntas indaga sobre el ambiente de trabajo, el tiempo empleado para las actividades y su relación con la satisfacción del trabajador. En la cuarta sección compuesta por 6 preguntas se explora sobre el apoyo para la capacitación y desarrollo profesional del empleado; la sección cinco conformada por 9 preguntas indaga sobre las prestaciones y el salario que otorga la empresa al empleador; las secciones seis, siete y ocho se distribuyen a lo largo de 11 preguntas que exploran el grado académico del empleado, su satisfacción con los logros de trabajo y aspectos generales de personalidad.

3.6.4 Escala general de satisfacción

La escala general de satisfacción desarrollada por Warr, Cook y Wall (1979), es un constructo que operacionaliza la satisfacción laboral reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado, consta de 15 preguntas enfocadas a inspeccionar aspectos intrínsecos y extrínsecos de las condiciones de los trabajadores, a su vez conformada en dos subescalas; en la primera se abordan aspectos como el reconocimiento, la responsabilidad y la promoción enfocadas a la tarea. La segunda

subescala indaga sobre la satisfacción del trabajador con respecto a la organización, al horario, la remuneración y las condiciones físicas del trabajo.

La escala general de satisfacción planteada por Warr, Cook y Wall (1979), tiene sus bases en la teoría formulada por Herzberg en el área de satisfacción laboral, denominada teoría de los dos factores o bifactorial de la satisfacción; teoría que señala factores motivadores o satisfactorios, que tienen que ver con las condiciones de trabajo y factores higiénicos insatisfactorios; que tienen estrecha relación con las actividades que desarrolla el trabajador durante una jornada laboral.

3.7 Captura y análisis de los datos

Para organizar la información obtenida se elaboró una base de datos en un programa de cómputo (Excel) por cada instrumento, se guardaron y ordenaron para su posterior revisión y análisis de tal forma que se tuvieran los datos a la vista para su manejo e interpretación; una vez que se tenían los datos organizados se hizo una nueva revisión para constatar que los datos capturados coincidieran con la información recabada en cada instrumento.

Posteriormente se hizo una sumatoria de todos los puntos ordenándolos por dimensión, de cada cuestionario aplicado, con estos datos se realizó una escala de rango obtenido que muestra la respuesta de actitud (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo y totalmente de acuerdo), esto con cada una de las dimensiones de los diferentes instrumentos explorados en esta investigación. Con los resultados ordenados así se construyeron algunas gráficas de barras y poligonales para la posterior interpretación de los resultados, ya que como refieren Hernández, Fernández y Baptista

(2010), el investigador puede hacer uso de diferentes gráficas para la presentación de los resultados ya que esta debe tener una riqueza visual.

Una vez ordenados los datos se hizo un parámetro descriptivo para detectar la tendencia que siguieron los datos obtenidos de la muestra, estos fueron la media, la mediana, la moda, la varianza y desviación estándar, para identificar fuentes comunes de variación, indicadores aritméticos; posteriormente con los datos se pudieron determinar algunos indicadores cuantitativos de los datos como son el porcentaje y proporción; los cuales fueron de mucha utilidad para el reporte de los resultados. Paralelamente se realizó la prueba de hipótesis a través de la prueba estadística ANOVA para dar mayor credibilidad a los resultados obtenidos en el estudio.

Seguidamente se hizo una matriz de los datos obtenidos esto por cada instrumento aplicado para tener una mejor organización de la información; ya con los datos ordenados se realizó una triangulación para una mayor manipulación, comparación y significativa interpretación de los resultados como lo señalan Hernández, Fernández y Baptista (2010).

Finalmente se hizo el análisis de contenido sobre los resultados recolectados mismos que fueron utilizados para obtener y otorgar algunas generalizaciones.

La metodología empleada en este estudio permitió recopilar una cantidad significativa de datos en poco tiempo debido a los instrumentos empleados, además las diferentes herramientas computacionales empleadas para la captura y análisis de la información permitieron realizar una interpretación más detallada y con un mínimo margen de error.

Las estrategias aquí descritas representaron un apoyo fundamental para la comprensión, descripción y entrega de resultados sobre el tema de investigación, debido a que proporcionaron elementos suficientes para el investigador y para dar respuesta a la pregunta de investigación y el alcance de los objetivos.

Capítulo 4

Resultados

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos de la investigación que tiene la finalidad de dar respuesta a la problemática planteada para este estudio y mostrar un claro panorama de la importancia del tema tratado, como son la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral dentro de una institución pública y su importancia para el desarrollo de un trabajo colectivo.

Primeramente se presentan los resultados cualitativos del estudio mostrando un análisis de las preguntas realizadas a partir de los distintos instrumentos aplicados a los docentes objeto de estudio, como son el cuestionario de Motivación e Involucramiento en el Puesto y el Cuestionario S10/12 de Satisfacción Laboral, así como la Encuesta de Calidad de Vida Laboral y el cuestionario de Escala General de Satisfacción.

Seguidamente en el estudio se muestra el análisis estadístico descriptivo de los resultados obtenidos de los instrumentos señalados para demostrar la correlación existente del objeto de estudio que para este caso son la motivación y el desempeño laboral.

Por tratarse de una investigación mixta que permite al investigador utilizar dos métodos en su trabajo de investigación y representar un conjunto de procesos sistemáticos, el análisis de datos cualitativos y cuantitativos así como su integración y discusión conjunta que permiten una mejor interpretación de los datos y con ello un mayor entendimiento del objeto de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

4.1 Presentación de los resultados.

Datos demográficos.

La muestra para este estudio consistió de 26 profesores frente a grupo y dos secretarios administrativos, los cuales laboran en la escuela primaria “TelPOCHCALLI” y representan el 80% de la planta docente de la institución; no se consideran a los profesores que cuentan con contrato interino ya que no permanecen en la institución por más de un ciclo escolar; de ahí que se consideró que no emitirían elementos valiosos para la investigación.

Con respecto al tamaño de la muestra se observa que es el adecuado para la realización de la investigación y el análisis, debido a que la muestra supera el ratio recomendado por Hair, Anderson, Tatham y Black (2004) de diez sujetos para cada una de las variables del instrumento seleccionado para realizar la indagación.

Del total de los encuestados 5 son hombres y representan el 17.85% de la muestra seleccionada, 23 son mujeres corresponden al 82.15%, la edad promedio es de 36 años siendo la edad mínima de 25 años y la máxima de 53; el promedio de años de servicio es de 9 años, teniendo el máximo 31 y el mínimo 2, tal como se muestra el detalle dentro de la siguiente tabla.

Tabla 2
Datos demográficos.

Personal	Sexo masculino	%	Sexo femenino	%	Edad Promedio	Antigüedad promedio
resultados	5	17.85	23	82.15	36	9

Fuente. Elaboración propia con datos proporcionados por la plantilla docente de

la institución.

4.2 Análisis estadístico descriptivo del cuestionario S10/12 y encuesta calidad de vida laboral

A continuación se presenta el análisis cualitativo de las respuestas abiertas obtenidas con los diferentes instrumentos aplicados iniciando con el cuestionario S10/12 y la encuesta calidad de vida laboral, los datos descriptivos demuestran que los encuestados pertenecen a una rama profesional de trabajadores de la educación siendo su preparación normalista en la mayoría de ellos, algunos han realizado una especialidad de maestría en diferentes áreas como son. Educación en ciencias de la familia (5), administración en docencia (2) y educación primaria (1); los estudios revelan que tienen una situación laboral fija dándoles seguridad en el puesto, debido a que tienen la base y pueden tener movilidad en diferentes escuelas del estado; el profesorado que tiene este tipo de contrato tiene una seguridad en su trabajo en relación con aquel que únicamente es contratado por tiempo limitado que puede ir desde un mes hasta un ciclo escolar, el trabajador tiene derecho a permanecer en el puesto hasta su jubilación que se da al cumplir 30 años de servicio como mínimo; el tipo de horario que tienen es de turnos fijos teniendo que estar sujetos a un tiempo de entrada y salida sin variación lo cual les permite organizarse para la distribución de las tareas que surgen por la necesidad del servicio. En relación a la carga horaria del trabajo realizado por semana señalan que es de 25 horas de trabajo efectivo en el centro escolar y rara vez de tiempo extra, sin dejar de señalar que se realiza trabajo externo como complemento a la tarea desarrollada; los encuestados se ubican en una categoría jerárquica en su puesto actual de empleado o trabajador donde son supervisados por un directivo escolar quien representa la figura de jefe inmediato, teniendo una autoridad superior denominada supervisor escolar quien tiene a cargo un

número de escuelas a las que dirige de manera directa, en relación a la antigüedad en la escuela señalan un promedio de 9 años por institución, sin embargo en la escuela encuestada hay 11 profesores que rebasan este promedio y pueden otorgar apoyo institucional a los otros compañeros, debido a diversos factores personales y de necesidades del servicio, los profesores pueden mantenerse en el lugar de trabajo o cambiar a otro centro escolar ocupando un puesto similar.

Este análisis permite identificar cómo influye la motivación individual de los docentes frente a grupo de la escuela primaria “Telpochcalli” en el trabajo que desarrollan a diario. En la tabla 3 se muestran los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario S10/12, para lo cual se realizó una prueba de hipótesis y determinar si este factor de frecuencia era válido, así se obtuvo una relación cualitativa encontrada con el factor de frecuencia de la prueba del cuestionario S10/12, lo cual permite suponer que; el tener una preparación profesional normalista es factor de motivación para realizar su trabajo lo afirma el 89.285% de los encuestados, debido a que se tienen las herramientas pedagógicas para generar aprendizajes en los alumnos, tal como lo señalaron. El estudio muestra que el tener una formación profesional en este sistema asegura obtener un empleo fijo, el total de los encuestados (100%) hizo referencia a esta situación manifestando que el tener un empleo permanente proporciona seguridad y satisfacción laboral.

El contar con un horario fijo de labores produce satisfacción al empleado para ejercer con gusto su quehacer, debido a que tiene un tiempo destinado después del empleo para realizar actividades muy diferentes a las asignadas en el centro laboral; el 100% de los entrevistados hizo referencia a esta situación calificándola de satisfactoria.

Con relación a la antigüedad en el puesto los respondientes mostraron mayor motivación por mantenerse en el puesto, debido a que su trabajo lo consideran gratificante y que a su vez les permite realizar diferentes actividades que tienen estrecha relación con la superación personal y familiar; tal como lo señalaron el 100% de los encuestados.

Las respuestas que se obtuvieron bajo una interpretación cualitativa de la observación en situaciones laborales y de las entrevistas realizadas al personal de la institución, así como de la aplicación del cuestionario S10/12 y la encuesta calidad de vida laboral, se agruparon para mostrar las características encontradas en el personal entrevistado; las cuales fueron integradas en la siguiente tabla.

Tabla 3

Datos descriptivos del personal del S10/12 y de la encuesta calidad de vida laboral

Preguntas	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
¿Cuál es su ocupación?	Profesional (docente)	28	100%
	Categoría (pasante/titulado)	25	89.28%
Señale estudios de mayor nivel que usted ha llegado a completar.	Bachiller		
	Formación profesional primer grado.		
	Formación profesional segundo grado.	3	10.71
	Titulación media.		
Situación laboral	Licenciados, doctores, masters (normalistas) universitarios.	25	89.28%
	Trabajo sin nómina		
	Eventual por terminación de tarea		
	Contrato de seis meses o menos		
	Contrato hasta un año		
	Contrato hasta dos años		
	Contrato hasta tres años		
	Contrato hasta cinco años		
¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo?	fijos	28	100%
	Jornada partida fija		
	Jornada intensiva fija		
¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo?	Horario flexible y/o irregular		
	Jornada parcial		
	Turnos fijos	28	100%
	Turnos rotativos		
	Horas 5 a 10		
¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo?	Horas 10 a 15		
	Horas 15 a 20		

	Horas 20 a 25	28	100%
	Horas 25 a 30		
Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de su empresa (escuela)	Empleado o trabajador.	28	100%
	Supervisor o capataz.		
	Mando intermedio.		
	Directivo.		
Antigüedad en la empresa (escuela)	Alta dirección o dirección en la empresa.		
	1 a 5 años	7	25%
	6 a 10 años	8	28.57%
	11 a 15 años	2	7.14%
	16 a 20 años	6	21.42%
	21 a 25 años	2	7.14%
	25 a 30 años	2	7.14%
	31 o más años	1	3.57%

Fuente: Elaboración propia con los datos otorgados por la dirección.

El estudio muestra que los instrumentos fueron aplicados en su totalidad a trabajadores de la educación, todos profesores frente a grupo para dar mayor confiabilidad al estudio y responder a la pregunta de investigación, dado que se evalúa la motivación y satisfacción laboral en un centro escolar de nivel primaria y cómo influyen éstas en la satisfacción en el servicio del trabajador.

Así mismo la muestra tomada cumple con la característica para la investigación ya que ninguno de los encuestados tiene un cargo de nivel jerárquico mayor al de sus colegas; en cuanto a la antigüedad en el empleo, el mayor promedio de los encuestados se sitúa entre docentes que han laborado más de seis años brindando sus servicios en la institución tomada para el caso de estudio.

4.3 Análisis estadístico descriptivo del cuestionario S10/12

Atendiendo un estado multidisciplinar que hace ver la satisfacción laboral como estado emocional del trabajador, el cual genera actitudes y sensaciones de agrado experimentadas por el individuo hacia las acciones que realiza, considerando con ello una

mayor o menor diferencia entre todo lo que ha vivido en situaciones laborales anteriores comparadas con las que vive en el empleo actual, la satisfacción tiene entonces una estrecha relación con el sentirse bien y con la convivencia en equipo (Sánchez, Artacho, Fuentes y López, 2007).

Para dar respuesta a la pregunta de investigación planteada en este trabajo, ¿Cómo influye la motivación individual de los docentes de la escuela primaria Telpochcalli en su desempeño laboral? Y alcanzar el objetivo de estudio, que lleve a reconocer las estrategias de motivación que influyen en el desempeño docente y como se reflejan en su entorno laboral; se realizó un análisis por factores a través de la extracción de variables similares del cuestionario S10/12, del cual se generó una matriz de datos que agrupa por factores de análisis aquellas variables que comparten una estrecha relación o asociación en su estructura indagatoria y que se refleja en los resultados. Así mismo se tomaron los valores numéricos asignados por el mismo instrumento a cada etiqueta, siendo el número 1 el valor más bajo asignado a la variable con la posibilidad de muy insatisfecho; y el valor más alto a la posibilidad muy satisfecho cifrado con el número 7, en la tabla 4 se muestran los resultados con una carga factorial obtenida mayor a 0.54.

Para validar la hipótesis se realizó la agrupación de los datos y el cálculo de las medidas de tendencia central: media, moda, mediana; así como varianza y desviación estándar como medidas de dispersión, estas medidas se aplicaron a los factores del cuestionario S10/12. Durante el análisis se aplicó la prueba estadística ANOVA con un 95% de intervalo de confianza para las medias presentadas a cada pregunta para evaluar el efecto entre dos o más variables y obtener así un valor F, el cual permite comparar las variaciones a dos diferentes fuentes, (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

encontrando a F mayor a 0.5 como valor significativo para el estudio. Dando un valor a la prueba de un 90% se puede concluir que la hipótesis de la satisfacción y motivación influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela primaria Telpochcalli.

La validación de la hipótesis se realizó para cada uno de los instrumentos aplicados en la presente investigación, a cada grupo o factor en que se dividió el instrumento para su análisis; así como a cada pregunta, lo cual es un recurso que puede ser utilizado por el investigador para validar y sustentar su trabajo de investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Esto se hizo para todos los instrumentos que sustentan la indagación: el cuestionario S10/12, la encuesta calidad de vida, la encuesta escala general de satisfacción y el cuestionario motivación e involucramiento con el puesto.

De acuerdo a esto pudo realizarse un análisis factorial es un término genérico que permite realizar la agrupación de una familia de variables que poseen diferencias individuales pero que pueden agruparse considerando sus semejanzas con el objeto de estudio, para la aplicación de este tipo de agrupaciones se parte de la idea básica de que cualquier medida dada en una variable con cuantiosas diferencias puede considerarse formada por varios componentes y si son estudiados a partir de las relaciones de un conjunto de medidas entonces es posible identificarlos tal como lo señala Gardner (2003). Ahora bien la base para el análisis factorial es considerar que la variable se compone por diferentes variables latentes y el trabajo consiste en identificar esas variables que son subyacentes para organizarlas en componentes o dimensiones y poder iniciar así el proceso de agrupación.

Para el análisis estadístico se procedió a calcular las medidas de tendencia central como son: media, mediana y moda; así como las de dispersión, desviación estándar y varianza; estas medidas se aplicaron a los factores organizados en componentes y a las variables del cuestionario S10/12, ya teniendo los factores bien definidos y agrupados por variables profundas con similar componente se formaliza el estudio.

El análisis presentado a continuación muestra una matriz de componentes rotados dado que existen variables no consecutivas en el instrumento, esto se realizó para identificar de forma más directa la relación existente entre las variables y poder emitir así una mejor estructura factorial y una mejor interpretación de los datos.

Tabla 4

Resultados del análisis factorial con variables asociadas.

No.	Variables	Componente/media				Varianza	Desviación estándar
		1	2	3	4		
2	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	4.7857				1.804	1.3432
3	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	5.4643				0.776	0.8811
4	La temperatura de su local de trabajo.	5.9286				0.513	0.7164
5	Las relaciones personales con sus superiores.		5.4286			0.476	0.6900
1	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.		5.5000			1.000	1.0000
10	El apoyo que recibe de sus superiores.		5.7500			0.639	0.7993
6	La supervisión que ejercen sobre usted.			5.5714		0.476	0.6900
7	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.			5.3929		0.396	0.6288
8	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea			5.5714		0.624	0.7901
9	La "igualdad" y "justicia" de trato que			5.3571		1.053	1.0261

recibe de su empresa

11	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	5.6786	0.671	0.8189			
12	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.	5.4286	0.921	0.9595			
	Promedio de valores acumulados	5.3928	5.5595	5.4732	5.5536	0.779083	0.86195

Fuente: elaboración propia con el análisis de las variables del cuestionario S10/12.

La tabla factorial muestra la matriz con los factores que comparten características similares y se ajustan directamente para comprobar y establecer orden de valor a la pregunta que apoya la investigación ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el reconocimiento de un individuo y cómo impacta en el trabajo de una organización?; para validar cada factor se consideró que la medida mínima sumatoria sea mayor a 0.50 en cada componente y lograr así una mayor fiabilidad de los datos. Los resultados ubicados dentro del primer factor muestran que la variable espacio físico con que dispone el trabajador para desarrollar sus actividades no representa mayor relevancia para sentirse satisfecho se obtuvo un promedio de 4.7857 que representa el 20.0% del total de entrevistados quienes respondieron con los puntajes más bajos en este aspecto; la limpieza, la higiene, la salubridad del lugar de trabajo muestra un 5.4643 de relevancia; así como la temperatura del local que generó una relevancia de 5.9286 para desarrollar adecuadamente la labor, por tanto con estos resultados son elementos que consideró el empleado como generadores de satisfacción laboral; para determinar esto se apoya en la validez de la hipótesis (señalada anteriormente).

El segundo factor muestra las relaciones en el lugar de trabajo entre compañeros y su jefe inmediato, se obtuvo una media acumulada de 5.5428 y una desviación estándar de 0.8297 lo cual demuestra primeramente que las relaciones con su superior inmediato generan satisfacción para el trabajador, cuanto más se estrecha la comunicación mayor es el logro de objetivos, metas y tasa de producción que debe alcanzar el empleado, el resultado acumulado en este componente fue un promedio del 5.5595 representando el 53.56 % de los respondientes quienes calificaron el componente con los dos valores más altos.

En el tercer factor se agrupan las variables que tienden a medir la supervisión en el trabajo, como se da, y la forma en que el empleado la percibe, se obtuvo una media acumulada del componente de 5.4732; lo cual representa el valor para ser tomado como elemento de satisfacción; este resultado muestra que la supervisión realizada hacia el trabajo genera confianza para mejorar en la labor, ahora bien si la supervisión realizada sobre el empleado es de forma constante produce mayor satisfacción para el desarrollo de actividades cotidianas, cuando la supervisión que se le realiza es juzgada de forma positiva y propositiva el empleado muestra una mayor satisfacción lo cual podemos verlo en la variable que midió este rubro donde se obtuvo una media de 5.5714 y que representa el 53.6% de los encuestados quienes calificaron con los dos valores más altos en esta componente. La igualdad y trato que recibe de su empresa resultó una variable más para ser tomada como elemento que causa satisfacción, se obtuvo un promedio de 5.3571 con una desviación estándar de 1.02611, que hace ver a la igualdad y justicia en el trato que recibe de sus superiores inmediatos como elemento de satisfacción para mejorar

y realizar un trabajo más comprometido y competitivo con su propia escuela que es el lugar donde desarrolla la labor.

Finalmente el componente que midió la negociación y el convenio entre superior y subordinado, mostró con una media acumulada del 5.5537 el grado en que la empresa cumple con la aplicación de las leyes laborales y cuan parejo es el convenio establecido entre superior y trabajador; así mismo se representa con esta medida la forma de cómo es vista la negociación que se da entre el jefe inmediato y el empleado sobre aspectos laborales, considerando a la negociación como el establecer acuerdos para alcanzar las metas establecidas por la institución; dada la desviación estándar obtenida en esta variable que fue de 0.7901 refleja mayor igualdad y menor dispersión de los respondientes para éste aspecto, con ello permite identificar un mayor nivel de satisfacción en el trabajador cuando el inmediato superior considera este aspecto para mejorar las relaciones entre sus empleados.

4.4 Análisis del instrumento escala general de satisfacción.

Las dimensiones estudiadas hacen notar el grado de satisfacción que tienen los trabajadores comparadas con la insatisfacción, los resultados de la aplicación del cuestionario condición laboral se muestran en la tabla 5, se distribuyen por factores para hacer más preciso el análisis teniendo en el primero las relaciones humanas, dentro de este factor se ubicaron diferentes indicadores que comparten características similares para hacer más entendible los resultados obtenidos.

Se encontró con el primer factor, que los trabajadores muestran mayores niveles de satisfacción cuando las relaciones entre compañeros se presentan más abiertas, el

compartir intereses comunes hace que el trabajador adquiera mayor compromiso con la labor que desempeña; el 99.97% sumado de las etiquetas de valor que corresponden a, moderadamente satisfecho, satisfecho y muy satisfecho; demuestran que las relaciones humanas son un elemento esencial que genera satisfacción en el trabajo, ahora bien si ésta ocurre entre trabajador y directivo de forma cordial y de respeto de arriba hacia abajo en términos jerárquicos dirección trabajador se produce una respuesta igual a la inversa, lo cual se puede verificar en la variable puntuada con un promedio de 54.13. Respecto al factor denominado satisfacción con la tarea se ubicaron indicadores que permitieron conocer el grado de satisfacción del empleado ante lo que realiza de forma cotidiana en el centro laboral, la libertad para elegir su propio método de trabajo, la tarea que se le asigna, el reconocimiento por el trabajo bien hecho fueron variables que sumadas mostraron que el 96.67% de los encuestados se encuentran muy satisfechos cuando el directivo o jefe inmediato superior les reconoce las actividades desempeñadas, así también los encuestados sienten bienestar por el horario de trabajo debido a que les permite tener opciones de crecimiento laboral y por ende profesional en la tarea que les es asignada; la atención que se presta a las sugerencias que hacen como empleados reflejan un nivel de satisfacción para ellos, debido a la importancia que representan las actividades y promueven su desarrollo personal dentro de la institución; otro indicador considerado satisfactorio, es el que midió la importancia del desempeño en el empleo, el tomar en cuenta sus ideas y propuestas para mejorar las actividades cotidianas. Con relación a estos señalamientos resulta preciso destacar que las prácticas sociales que generan satisfacción en una organización escolar se van generando dentro de la misma, haciéndola diferente una de otra a pesar de que se ubiquen más instituciones de la misma

naturaleza en su entorno, lo que las hace diferentes es su personal y la organización que ahí se desarrolla (Calderón, Murillo y Torres, 2003).

Con relación al factor condiciones del centro laboral, se obtuvo un 91.05% acumulado de las etiquetas de valor moderadamente satisfecho, satisfecho y muy satisfecho, mostrando satisfacción en la forma en que se realizan las gestiones de la escuela ante las autoridades municipales y estatales a las que pertenece la institución; con respecto a las condiciones físicas del plantel el grado de satisfacción para el empleado fue evaluado como satisfecho, debido a la infraestructura que tiene la escuela siendo éste el lugar donde se desarrolla la mayor parte del trabajo. El resultado en este factor, mostró como el trabajador siente mayor satisfacción cuando el Estado visto como organización pone más atención al lugar donde trabaja, equipando con mayor infraestructura el lugar para que el empleado desarrolle su labor en un ambiente espacioso y cómodo alcanzando un porcentaje de 51.78.

En el factor de compensación los encuestados otorgaron un porcentaje acumulado en las etiquetas de valor señaladas de moderadamente satisfecho, satisfecho a muy satisfecho de un 91.06% el indicador relacionado al salario que perciben por el trabajo desarrollado, demostró que más de la mitad de los respondientes están satisfechos con lo que perciben, considerándolo adecuado por la función que desempeñan, otro indicador que calificó de satisfactorio dentro de este factor es el que tiene relación con la oportunidad que el trabajo brinda para promocionarse hacia otros lugares, ocupando la misma categoría o bien obtener ascensos por su desarrollo dentro de la institución, lo cual puede darse dentro de la misma o fuera de ella, siempre y cuando pertenezca al mismo sistema, esto demuestra que las instituciones cuando presentan mayor posibilidad de

desarrollo para sus empleados generan mayor compromiso entre el trabajo que se realiza y la relación en el ámbito directivo, convirtiéndose esto en una motivación para el empleado y generando una competencia a favor del trabajo organizativo.

El factor que se nombró como seguridad en el trabajo, incluyó el indicador que medió la estabilidad en el empleo, el resultado hace ver que un 96.42% de los respondientes se encuentran satisfechos, máximo valor acumulado de las etiquetas sumadas como se mencionó anteriormente; se demostró que tener esa seguridad es porque la mayoría de los encuestados cuenta con la plaza base en una institución oficial o de gobierno, siendo el propio organismo quien promueve que se otorgue o se deseche la propuesta de obtenerla, factor superado por los entrevistados; lo cual permite enfocar sus capacidades a otras actividades prioritarias propias de su empleo. El estudio muestra, derivado del análisis anterior, que las organizaciones que toman en cuenta los intereses de superación de su personal y los incluyen en sus planes de desarrollo profesional generan satisfacción en el trabajo.

El nivel utilizado para medir estos indicadores fue otorgarle menor valor al aspecto muy insatisfecho y mayor al de muy satisfecho, los resultados obtenidos y ya analizados se muestran en la tabla 4, donde se presenta el porcentaje acumulado de los indicadores ordenados por factores como estrategia del análisis.

Tabla 5
Agrupación por factores del check list escala general de satisfacción.

Indicador	Niveles de satisfacción
Factor	Porcentaje acumulado
Relaciones humanas	Muy insatisfecho
Tus compañeros de trabajo	Insatisfecho
Tu superior inmediato	Moderadamente satisfecho
Relación dirección y trabajadores	Ni satisfecho ni

	insatisfecho	
	Moderadamente satisfecho	8.33
	Satisfecho	34.51
	Muy satisfecho	57.13
	Total acumulado	99.97
Satisfacción con la tarea laboral	Muy insatisfecho	
Libertad para elegir tu propio método de trabajo	Insatisfecho	
Reconocimiento por el trabajo bien hecho	Moderadamente satisfecho	
Responsabilidad que se te ha asignado	Ni satisfecho ni insatisfecho	3.31
Tu posibilidad de utilizar tus capacidades	Moderadamente satisfecho	8.67
La variedad de tareas que realizas en tu trabajo	Satisfecho	45.00
La atención que se presta a las sugerencias que haces	Muy satisfecho	43.00
Tu horario de trabajo	Muy insatisfecho	
Condición del centro laboral	Insatisfecho	
Condiciones físicas del trabajo	Moderadamente satisfecho	3.57
El modo en que tu escuela está gestionada	Ni satisfecho ni insatisfecho	5.35
	Moderadamente satisfecho	17.85
	Satisfecho	51.78
	Muy satisfecho	21.42
Compensación	Muy insatisfecho	
Tu salario	Insatisfecho	
Tus posibilidades de promocionarte	Moderadamente satisfecho	
	Ni satisfecho ni insatisfecho	8.92
	Moderadamente satisfecho	17.85
	Satisfecho	53.57
	Muy satisfecho	19.64
Seguridad en el trabajo	Muy insatisfecho	
Tu estabilidad en el empleo	Insatisfecho	
	Moderadamente satisfecho	
	Ni satisfecho ni insatisfecho	3.57
	Moderadamente satisfecho	3.57
	Satisfecho	75
	Muy satisfecho	17.85

Fuente: elaboración propia con los resultados obtenidos de la escala general de satisfacción.

4.5 Análisis estadístico descriptivo del instrumento motivación involucramiento con el puesto

4.5.1 Motivación

Los datos mostrados a continuación son el resultado del análisis del instrumento motivación involucramiento en el puesto, dada la estructura del instrumento se procede a realizar el análisis desde tres perspectivas distintas, la primera se relaciona con la motivación, la segunda con la satisfacción y la tercera con el involucramiento en el puesto. Ambos elementos del instrumento permiten dar respuesta a la pregunta de investigación: ¿Cómo influye la motivación individual de los docentes de la escuela primaria Telpochcalli en su desempeño laboral?; con la aplicación del instrumento se pudieron identificar los elementos intrínsecos que permiten involucrar al trabajador con el puesto que desempeña y como se refleja en los objetivos que se pretenden alcanzar en la institución objeto de estudio.

Para realizar el análisis estadístico descriptivo se procedió a dividir el instrumento en tres aspectos, dado que las variables miden elementos relacionados con la motivación del empleado, el desempeño y el involucramiento en el puesto.

A continuación se presentan los resultados del primer aspecto que corresponde a la motivación que recibe el trabajador cuando la empresa o institución en que labora se interesa más por lo que hace sin dejar de lado la responsabilidad y compromiso adquirido. Para explicar las medidas de tendencia central se empleó la valoración de la escala Likert de 5 puntos para el instrumento empleado; considerando el valor más bajo 1 para la afirmación totalmente en desacuerdo y el valor más alto de 5 para totalmente de acuerdo.

La validación de la hipótesis y la aplicación del instrumento se han señalado al inicio de esta sección.

Como se observa en la tabla 6, las variables que obtuvieron la mayor puntuación por parte de los respondientes fueron: la empresa se interesa porque sus trabajadores estén a gusto, hacen sentir útil en todos los aspectos al empleado y se felicita por el buen trabajo realizado; mostrando como la motivación laboral se relaciona con aspectos del reconocimiento por la forma de hacer y presentar su trabajo, la media muestra como estos aspectos son mayores a 2.5 con una desviación baja de 0.77 y una varianza menor de .597 indicando que existe semejanza en las respuestas obtenidas. Los valores con menor puntuación con relación a la media fueron las variables que indican que la monotonía en el trabajado afecta la motivación, este puntaje arrojó un valor de 2.3214; otro factor que se obtuvo con puntaje menor es la entrega anticipada de trabajo para su reconocimiento, donde se observa que no es un aspecto a considerar como motivante para el buen desempeño laboral de los encuestados, obtuvo una media de 2.4643.

Tabla 6

Resultados de la estadística descriptiva motivación.

Variables	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación	
					Estándar	Varianza
La empresa se interesa en que los empleados estén a gusto mientras trabajan.	28	2.00	5.00	3.8214	.77237	.597
En mi empresa hacen sentir a cada trabajador útil en todos los aspectos.	28	2.00	5.00	4.1786	.77237	.597
En la empresa donde trabajo se acostumbra felicitar a los empleados cuando realizan bien sus actividades.	28	2.00	5.00	3.3571	.86984	.757
Las actividades son monótonas	28	1.00	4.00	2.3214	.86297	.745

Los empleados procuran entregar su trabajo antes de tiempo porque le empresa se los reconoce.	28	1.00	5.00	2.4643	.99934	.999
---	----	------	------	--------	--------	------

Fuente: Elaboración propia con los resultados obtenidos de los encuestados.

4.5.2 Satisfacción

La tabla 7 muestra los resultados de las variables que evalúan el nivel de satisfacción en el trabajo y señala una clara relación con la motivación del empleado, la media indica que los puntajes más altos se obtuvieron en las variables: trabajan con calidad (4.2500), brindan su mejor esfuerzo (4.0357), muestran agrado por sus tareas asignadas (4.1071) y realizan su trabajo con optimismo (4.0000); así mismo se obtuvo una desviación estándar baja, elemento que muestra que hubo consistencia en las respuestas por parte de los entrevistados. La variable con menor puntuación pero no muy alejada de la media (3.5357) es la que evaluó la entrega de trabajar tiempo extra, reflejando una desviación más alta de todo el componente lo cual indica que existió variedad en las respuestas por parte de los respondientes.

Tabla 7
Estadística descriptiva de satisfacción.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar	Varianza
Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.	28	2.00	5.00	3.8929	.78595	.618
Los empleados se preocupan por realizar las actividades con calidad.	28	3.00	5.00	4.2500	.58531	.343
Los empleados brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.	28	1.00	5.00	4.0357	.88117	.776
Los empleados evitan quedarse a trabajar tiempo extra porque la	28	1.00	5.00	3.5357	.99934	.999

empresa no los reconoce.						
Los Empleados muestran agrado en realizar sus tareas laborales.	28	3.00	5.00	4.1071	.68526	.470
Los empleados realizan su trabajo con optimismo.	28	1.00	5.00	4.0000	.94281	.889

Fuente: Elaboración propia con los resultados obtenidos de los encuestados.

4.5.3 Involucramiento

La tabla 8 permite mostrar el análisis hecho al mismo instrumento, en este tercer aspecto se agruparon las variables que tienen relación entre sí y demuestran el involucramiento en el puesto por parte de los respondientes. El valor más alto obtenido fue 4.3214 que indica la relación existente entre las cosas más importantes que le pasan al empleado con el trabajo, sin embargo muestra una desviación estándar alta que refleja la diversidad de respuestas obtenidas que se sitúan entre 3 y 5 puntos. Las variables que tienen una media semejante entre 3.2 y 3.9 muestran que los entrevistados se involucran más con el puesto debido a que lo consideran una parte central de su vida, así también se encontró que la mayoría de sus intereses y metas se relacionan con su trabajo. La pregunta que atañe la felicidad con el involucramiento del empleado fue la que arrojó el promedio más bajo de 2.8571 mostrando que las cosas que le hacen feliz al trabajador no tienen una relación directa con el trabajo que realiza.

Tabla 8
Resultados estadísticos de las variables involucramiento

Variables	N	Mínimo	Máximo	Desviación		
				Media	Estándar	Varianza
Mi trabajo es central en mi existencia	28	2.00	5.00	3.7500	.92796	.861
Las cosas importantes se relacionan con mi trabajo	28	2.00	5.00	4.3214	3.53871	12.522
Las cosas más importantes que me pasan se relacionan con mi trabajo	28	2.00	4.00	2.8571	.84828	.720
Las cosas más importantes que me hacen feliz en mi vida, involucran mi trabajo	28	2.00	5.00	3.3214	.86297	.745
La mayoría de mis intereses están centrados alrededor de mi trabajo	28	3.00	5.00	3.9643	.63725	.406

Fuente: Elaboración propia con los resultados obtenidos de los entrevistados.

El análisis al instrumento demuestra que los entrevistados se encuentran más involucrados para realizar sus actividades cuando la institución (empresa) los hace sentir útiles en todos los aspectos, lo cual se observa con una media del 4.3214. Puntaje más alto obtenido en esta sección.

Las variables de involucramiento en el puesto demuestran como el trabajador considera que las cosas más importantes que le pasan tienen estrecha relación con su empleo, así mismo valoran el trabajo como central dentro de su existencia, las metas que se obtienen como persona están estrechamente relacionadas con el trabajo y finalmente señalan que la mayoría de sus intereses están centrados alrededor de la labor que realizan, lo cual se puede observar en la figura 1.

Los encuestados demostraron que existe mayor involucramiento en el puesto cuando la institución (empresa), se preocupa más por atender sus demandas de desarrollo profesional y personal. Así también muestran como aspecto motivacional para su desarrollo el que se les tome en cuenta en las decisiones y se les permita desempeñar

aquellas tareas en que suelen destacar mayoritariamente, al igual como considerar aspectos adicionales al trabajo que permitan el crecimiento individual dentro de la institución son factores que se convierte en acciones positivas para el bienestar dentro de su institución y por ende generan mayor involucramiento en el puesto por parte del empleado. (Calderón, Murillo y Torres, 2003).

Aquí se presentan los resultados de los aspectos agrupados en tres aspectos para identificar como la motivación es un elemento presente en la institución investigada, la cual se apoya de forma directa de la satisfacción y el involucramiento en el puesto para el desarrollo de las actividades cotidianas que pudieran convertirse en fortalezas a ser reforzadas por la propia institución estudiada.

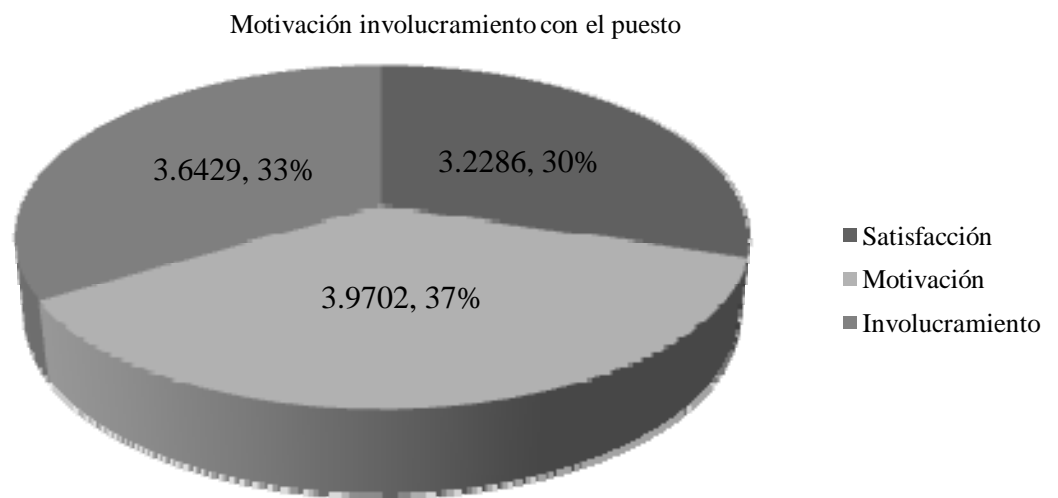


Figura 1. Componentes de la encuesta motivación, involucramiento con el puesto.

4.6 Análisis estadístico descriptivo de la encuesta calidad de vida laboral.

Para alcanzar el objetivo planteado en la presente investigación y conocer como la motivación favorece o limita el desempeño profesional del docente dentro de una institución educativa se aplicó la encuesta calidad de vida laboral.

Dada las característica del instrumento el análisis se realiza por secciones, en total se tienen ocho, en la primera sección se conocen aspectos del plan de vida y la relación con el trabajo. De la primera sección se obtuvieron los siguientes resultados que se muestran en la tabla 9. Para validar los resultados se realizó la prueba de hipótesis señalada al inicio de la sección.

El valor que destaca en esta sección con 4.036 en la media demuestra que el ámbito social de establecer relaciones afectivas con otros grupos y personas dentro del centro laboral es un elemento importante para la motivación del trabajador, dado que la mediana es 4, éste valor se encuentra por arriba; el siguiente valor a destacar con 4.036 de promedio indica que la situación laboral genera satisfacción para una mejor vida en pareja lo que permite un desarrollo para el plan de vida propio, otros factores que se encuentran muy cerca de la media son establecer una buena planeación de vida con 3.929, la formación profesional como fuente de crecimiento con un valor de 3.964 y no tan alejado de la media con un promedio de 3.893 las variables de seguridad emocional que permiten crear una imagen positiva en el empleado y dar una fuente de crecimiento personal en lo intelectual debido a que los valores se encuentran dentro de la mediana que es 4.

Tabla 9

Resultados de estadística descriptiva de la sección I encuesta calidad de vida laboral.

Variable	Media	Desviación Estándar	Varianza	Mediana	Moda
Poseo una imagen positiva de mí misma	3.893	0.916	0.84	4	3
Una buena planeación de mi vida me ha permitido equilibrio vital para alcanzar plenitud y el máximo desarrollo físico, emocional y espiritual	3.929	0.858	0.735	4	3
Mi ámbito social me permite el	4.036	0.838	0.702	4	5

establecimiento de relaciones afectivas con otros grupos y personas para conocer otras formas de vida					
Lo que busco en mi ámbito de formación profesional es una fuente de crecimiento y perfeccionamiento personal, fundamentalmente intelectual.	3.679	0.723	0.522	4	3
Con relación a la pareja lo que busco es la expansión de mí mismo mediante el establecimiento de relaciones afectivas estables y mi enriquecimiento más allá de mi núcleo familiar.	4.036	0.838	0.702	4	5
La planeación significativa de mi vida me ha permitido el conocimiento de mí mismo como persona en procesos de realización.	3.893	0.786	0.618	4	4
Mi perspectiva laboral la considero una fuente de crecimiento personal y de desarrollo de las mis cualidades personales y profesionales.	3.964	0.793	0.628	4	4
En mi ámbito familiar poseo el sentido de pertenencia a un grupo primario que me proporciona seguridad, afecto, identificación, aprecio y refugio.	3.786	0.738	0.545	4	4
Busco darle sentido y trascendencia a mi vida mediante la búsqueda de la autorrealización.	3.679	0.612	0.374	4	4
Mi entorno social y de amistades cercanas propicia aportación y trascendencia como persona mediante el enriquecimiento: social, político, recreativo, afectivo y axiológico.	3.75	0.752	0.565	4	3
Mi vida en pareja me ha permitido el desarrollo, trascendencia y posibilidad de compartir metas del plan de vida propias y/o individuales.	3.821	0.819	0.671	4	3
Mi familia me transmitió aprendizaje de la experiencia propia y de los otros (padres, hermanos) de forma trascendente, mediante el compromiso, entrega y apertura de actitudes, valores, creencias, habilidades y conocimientos.	3.679	0.723	0.522	4	3
Busco el desarrollo y cuidado permanente de mi cuerpo y mi salud física.	3.786	0.787	0.619	4	3

Mediante mi formación profesional busco la orientación permanente a la acción y toma asertiva de decisiones para el logro de metas propias.	3.786	0.686	0.471	4	4
Expreso de forma adecuada mis emociones y sentimientos, lo que me permite el gozo integral de la naturaleza, el amor, la amistad y mi trabajo.	3.714	0.6	0.36	4	4
En mi ámbito laboral poseo un sentido de utilidad, de aportar y trascender mediante mis capacidades intelectuales y físicas y las relaciones humanas.	3.571	0.634	0.402	3.5	3

Fuente. Elaboración propia con los datos proporcionados por los encuestados.

La tabla 10 muestra los resultados obtenidos en la sección II de la encuesta y proporcionan elementos para demostrar si existe satisfacción en los empleados de la institución a partir del trabajo que desarrollan en la institución objeto de estudio. El valor con mayor frecuencia que emitieron los encuestados fue 5, las variables con mayor frecuencia (4.393) fueron la percepción de que su trabajo es valioso, atractivo e interesante y la estabilidad que representa, demostrando que los trabajadores perciben satisfacción ante estas situaciones. El valor más bajo obtenido (3.286) en esta sección, es la percepción del empleado con respecto al salario que perciben actualmente demostrando poca satisfacción por ello, la mayoría de los entrevistado se inclinó por la frecuencia 3; medida que queda por debajo de la mediana que fue 5; arrojando un aspecto negativo.

Tabla 10

Resultados de estadística descriptiva de la sección II encuesta calidad de vida laboral

Variable	Media	Desviación Estándar	Varianza	Mediana	Moda
Su trabajo en general al día de hoy.	4.107	0.956	0.914	4	4, 5
Las prestaciones que tiene.	3.321	0.863	0.745	3	4
Las oportunidades de crecimiento personal y el desarrollo profesional que le brindan en el	3.429	1.289	1.661	3.5	3

trabajo.					
Las relaciones con sus compañeros de trabajo.	4.179	0.945	0.893	4.5	5
La percepción de que su trabajo es valioso, atractivo e interesante.	4.393	0.786	0.618	5	5
La cantidad de apoyo y guía que recibe de su jefe inmediato.	3.429	1.2	1.439	4	4
La libertad de acción que puede ejercer en el trabajo.	3.857	1.208	1.46	4	5
El sueldo que percibe actualmente.	3.286	0.897	0.804	3	3
Su estabilidad laboral.	4.393	0.956	0.914	5	5
El grado de participación que tiene en las decisiones que afectan su trabajo.	3.643	1.162	1.349	4	4
La situación económica de su hogar.	3.714	0.854	0.73	4	3
El tiempo libre del que dispone.	3.963	1.018	1.037	4	5

Nota: Puntuación mínima 1, puntuación máxima 5.

Fuente: Elaboración propia con los datos proporcionados por los encuestados.

En la sección III de la encuesta se presentan los resultados en la tabla 11 que incluyen el entorno físico, el horario y el trabajo extra del centro trabajo; el valor más alto con 3.714 de promedio se obtuvo en la variable entorno físico y las condiciones de seguridad e higiene en el centro escolar, teniendo una media y moda de 4. La respuesta a la variable, *me he llevado trabajo a casa para realizarlo en las tardes o fines de semana* se cifro con un promedio de 3.286 demostró una situación desfavorable para la satisfacción del trabajo debido a que los encuestados respondieron con la cifra más alta 5 y con una media de 3.5.

La variable con la percepción de que su trabajo es valioso, atractivo e interesante, y la estabilidad laboral; indica que los encuestados muestran satisfacción por el trabajo

que realizan y el no depender de un contrato colectivo fortalece esa satisfacción, el valor más frecuente que se obtuvo en estas variables fue 5. Considerando que la mediana es 4 las variables que demostraron un valor positivo para la investigación fueron; el trabajo en general que realiza al día con 4.107 y las relaciones con compañeros de trabajo obtuvo 4.179, obteniendo una desviación estándar menor a 1 mostrando que los respondientes coincidieron en sus respuestas.

Tabla 11

Resultados de estadística descriptiva de la sección III encuesta calidad de vida laboral

Variable	Media	Desviación Estándar	Varianza	Mediana	Moda
El entorno físico y las condiciones de seguridad e higiene en mi puesto de trabajo son los más adecuados.	3.714	0.854	0.73	4	4
Normalmente laboro más horas en mi lugar de trabajo que las que están indicadas en mi contrato.	2.071	1.215	1.476	2	1
En mi trabajo tengo posibilidad de tomar un día libre sin tener que justificarlo.	2.143	1.458	2.127	1	1
Tengo flexibilidad en los horarios de entrada y salida del trabajo.	1.821	1.124	1.263	1	1
En las últimas cuatro semanas he llevado trabajo a casa para hacerlo en las noches y/o fines de semana.	3.286	1.652	2.73	3.5	5
Obtengo remuneración adicional u otros beneficios al trabajar horas extras.	1.179	0.548	0.3	1	1
El tiempo que gasto en promedio para desplazarme al trabajo no es mayor a media hora.	3.143	1.649	2.72	3	5

Nota: Puntuación mínima 1, puntuación máxima 5.

Fuente: Elaboración propia con los datos proporcionados por los encuestados.

En la sección IV se analizó la motivación que muestran los empleados con relación a la capacitación y formación profesional, los resultados se muestran en la tabla 12; el valor más alto (4.179) se obtuvo en la variable del nivel de estudios y experiencia

profesional con el puesto que desempeñan, demuestra que los respondientes se encuentran satisfechos por ocupar puestos similares a su preparación profesional, la pregunta que obtuvo el promedio más bajo y representa una debilidad de satisfacción en la institución; fue la que midió el costo de los cursos de capacitación, los encuestados indicaron bajo nivel debido a que no se otorgan por parte del centro laboral, se obtuvo en la variable un promedio de 2.143 con una mediana de 1, que es el valor mínimo para calificar la variable. La variable que muestra satisfacción debido a que los respondientes la valoraron en mayoría con el 4 (mediana) y 5(modal) es la que valora la utilidad de los cursos para el desarrollo profesional y laboral, se obtuvo un promedio de 3.607.

Tabla 12

Resultados de estadística descriptiva de la sección IV encuesta calidad de vida laboral.

Variable	Media	Desviación Estándar	Varianza	Mediana	Moda
Si continúo preparándome académicamente y obtengo otro grado, tengo posibilidades de ascender en el trabajo.	2.893	1.548	2.396	3	1
Mi nivel de estudios y mi experiencia profesional son adecuadas al puesto que tengo actualmente.	4.179	1.124	1.263	5	5
Me capacito en forma constante (40 horas cada semestre o más).	3	1.305	1.704	3	3
Los cursos de capacitación a los que he asistido en el último año han sido de utilidad para mi trabajo.	3.607	1.343	1.803	4	5
Mi formación profesional tiene poca o ninguna relación con mis posibilidades de promoción profesional en la empresa.	2.357	1.569	2.46	2	1
La empresa/institución donde trabajo absorbe los costos de los cursos de capacitación que requiero para mi trabajo.	2.143	1.557	2.423	1	1

Nota: Puntuación mínima 1, puntuación máxima 5.

Fuente: Elaboración propia con los datos proporcionados por los encuestados.

La tabla 13 presenta los resultados que se obtuvieron en la sección V de la encuesta, muestra la relación entre el sentido de pertenencia y el compromiso de grupo; el valor que otorga satisfacción al empleado es la seguridad del empleo que se dejaría únicamente por rescisión el promedio fue 4.214 muy cercano a la mediana que es 5, otra variable que indica satisfacción en el estudio corresponde a que la institución no impide la participación del empleado en organizaciones externas el promedio que se obtuvo fue 4.143 con una mediana de 4. La variable que se percibe como desfavorable es que la institución no cuenta con espacios para la recreación y el ejercicio el promedio obtenido fue de 2 con una mediana de 1 y moda 1.

Tabla 13

Resultados de estadística descriptiva de la sección IV encuesta calidad de vida laboral.

Variable	Media	Desviación Estándar	Varianza	Mediana	Moda
En mi empresa/institución valoran la contribución que realizo a través de mi trabajo	2.679	1.467	2.152	3	1
En mi trabajo se preocupan por mi bienestar físico y emocional	2.286	1.357	1.841	2	1
Mi trabajo no impide que participe activamente en organizaciones voluntarias (profesionales, deportivas, religiosas, sindicato)	4.143	1.079	1.164	4	4, 5
La empresa/institución en que trabajo ofrece sueldos similares a los que ofrece el mercado para el tipo de puesto que desempeño	2.857	1.458	2.127	3	3
Sólo dejaría mi empleo por la terminación o rescisión de mi contrato laboral	4.214	1.166	1.36	5	5
La empresa/institución en la que trabajo ofrece prestaciones y becas para mi familia	3.571	1.425	2.032	4	5
La empresa/institución en la que trabajo cuenta con espacios o proporciona facilidades para hacer ejercicio	2	1.466	2.148	1	1
En la empresa/institución en donde	3.929	1.359	1.847	4	5

trabajo no hacen distinciones de género en cuanto a sueldos y a promociones					
La empresa/institución en la que trabajo organiza actividades de recreación y convivencia familiar para los empleados	2.964	1.503	2.258	3	5

Nota: Puntuación mínima 1, puntuación máxima 5.

Fuente: Elaboración propia con los datos proporcionados por los encuestados.

Como puede observarse en los resultados obtenidos con el estudio existen elementos confiables para demostrar que la motivación y la satisfacción laboral son elementos que están presentes en los trabajadores de la escuela objeto de estudio, así mismo comparten semejanza en los resultados con estudios realizados y explicados en la revisión de la literatura, que dan muestra de la presencia inminente de factores internos en las instituciones que generan motivación y satisfacción en los trabajadores y se refleja en el trabajo cotidiano de una institución.

El análisis aquí presentado muestra que la motivación favorece o limita la satisfacción en la labor del trabajador y tiende a repercutir en el desarrollo organizacional de un plantel de educación básica de carácter público, y corresponde a los líderes establecer un puente de comunicación permanente entre el empleado y él para mejorar la prestación de servicios que es el fin para lo cual fue creada la institución.

Capítulo 5

Conclusiones

El presente capítulo tiene la finalidad de presentar una interpretación amplia y total de los resultados contenidos en esta investigación para correlacionar y entender la teoría consultada comparada con los hallazgos, así como para dar respuesta a la pregunta de investigación planteada desde un inicio en este trabajo, la cual es: ¿Qué factores influyen en la motivación individual de los docentes que permiten una mayor satisfacción en su desempeño laboral? Al mismo tiempo se muestran los hallazgos así como las conclusiones de los diferentes análisis hechos a los instrumentos de investigación empleados. Contiene también los alcances obtenidos con el estudio y las limitaciones encontradas en el trabajo de investigación; así como recomendaciones para futuros estudios. Así mismo en este capítulo se presentan los resultados a la luz de la teoría que ha guiado el proceso de estudio, mostrando una comparación entre lo investigado con lo obtenido en el estudio; con el propósito de facilitar la comprensión entre la respuesta a la pregunta de investigación y el objetivo del estudio.

Posteriormente se presentan una serie de recomendaciones dirigidas a la institución donde se realizó el estudio, las cuales sirvan para incrementar la satisfacción y el desempeño laboral del personal dentro de la escuela objeto de estudio.

Paralelamente se proporciona una recomendación para mejorar los distintos instrumentos utilizados en la presente investigación, así como sugerencias para futuras indagaciones siguiendo esta misma línea, los constructos y los aportes que permitan crear una teoría.

5.1 *Discusión*

La investigación se realizó a través de una metodología mixta, en donde se utilizaron elementos cualitativos y cuantitativos, lo que permitió identificar factores presentes en la institución que favorecen la motivación laboral y la relación que tienen con la satisfacción, la cual se demuestra con el desempeño del empleado reflejándose directamente en el alcance de los objetivos a nivel institucional.

La satisfacción laboral es un factor que no se puede sentir ni tocar dentro de una organización, sin embargo se percibe a través de las diferentes acciones que se realizan en forma cotidiana dentro de una organización; influye en la mayoría de las actividades y debe ser tomada en cuenta para mejorar la función del centro laboral; con la finalidad de que esté funcione de una mejor manera y se puedan establecer mejores condiciones de comunicación entre líder y subordinado. En opinión de Sánchez, Artacho, Fuentes y López (2007), la satisfacción laboral debe ser considerada una prioridad en el interior de toda organización con la firme intención de mejorar la calidad en el trabajo.

5.2 Análisis de los objetivos

El estudio realizado a través del cuestionario S10/12 y la encuesta calidad de vida laboral a los trabajadores de la escuela primaria Telpochcalli, mostró que la mayoría de los trabajadores pertenece al género femenino lo que contrarresta firmemente una diferencia con otras profesiones no docentes y marca la diferencia del trabajo que se desarrolla al interior de la institución tal como lo señaló Vaillant (2006), en su estudio: atraer y retener buenos profesionales en la profesión docente, siendo el género un elemento que marca gran diferencia en la entrega de resultados laborales, mostrando de

esta manera que la profesión docente al tener más mujeres trabajando en sus filas, produce mayor satisfacción e involucramiento en la entrega de resultados y en las tareas que les son asignadas reflejando sé directamente en el alcance de los objetivos institucionales.

Un segundo elemento encontrado en el estudio tiene que ver con la edad del trabajador, se detectó que el promedio se ubica en los 36 años, factor que debe ser tomado en cuenta por el líder para emprender decisiones importantes que impacten en el desempeño del empleado, decisiones como el plan de carrera, la creación de estímulos internos, externos y la gestión para una mejor salud laboral; aunado a este factor se integra el tiempo en el servicio que demostró para este estudio estar en 9 años en promedio, ambos elementos deben atenderse de forma directa en la institución para fortalecer el trabajo al interior de ésta en este sentido Torres (2005) señala que las particularidades de cada profesor cambian en diferentes etapas de su vida profesional y laboral, por tanto deben ser tomadas en cuenta para encausar las relaciones entre profesores y trabajo; ya que los directivos pueden de acuerdo a las identidades de cada uno de ellos ofrecer la capacitación o estímulos necesarios para la etapa profesional que se encuentre cada empleado.

La preparación profesional del personal encuestado es un aspecto a destacar, debido a que el 89.28% tienen un nivel de estudios superiores cursados en una normal formadora de maestros, el 10.71% demostraron estudios de posgrado, elementos que permiten realizar trabajos adecuados con la profesión docente, resulta importante para el directivo tener estos conocimientos sobre el personal de la institución que administra para adecuar las decisiones y la integración del trabajo dentro de la institución; ya que estos

elementos pueden ser considerados como fortalezas para la organización y para el trabajo colaborativo de la misma (Flores y Torres, 2010).

Con la aplicación del cuestionario de satisfacción S10/12 y la encuesta de calidad de vida laboral se encontraron dos elementos que pueden considerarse como fortalezas mayores para la institución, el primero es la seguridad laboral ya que el 100% de los entrevistados aseguró que el tener un empleo estable produce satisfacción y compromiso para la organización; el segundo es un horario fijo de trabajo donde el 100% manifestó encontrarse satisfecho con ello; los elementos fueron puntuados con el más alto valor (7), por tanto, pueden ser considerados fortalezas para la institución, la cual tiene la posibilidad de desarrollar proyectos exitosos que reflejen su trabajo hacia la comunidad (Flores y Torres, 2010).

La convivencia en el centro laboral y las relaciones que se establecen entre patrón subordinado es un elemento que genera satisfacción en los empleados, esto se encontró en el estudio dado que una media de 5.5428 calificó estos rubros con los valores más altos, demostrando así la importancia de las relaciones y la convivencia laboral para hacer bien el trabajo, en esta parte del estudio se muestra como el trabajar con el apoyo de compañeros y bajo una adecuada dirección obtienen aspectos satisfactorios para la organización, además se establecen vínculos laborales que permiten obtener los objetivos y metas establecidas por la institución; en esta misma línea Salanova, Llorens y García (2003), señalan que los profesores consideran el apoyo otorgado por sus compañeros y superior como recurso importante para afrontar las demandas y obstáculos que se presentan en su ámbito laboral.

Dados los resultados se puede indicar que la satisfacción por parte de los trabajadores de la escuela primaria Telpochcalli tiene suficiente relación con la comunicación, debido a que se considera un elemento que propicia la seguridad laboral, otro componente presente que produce satisfacción es el trabajo entre pares, debido a que existe una coordinación abierta entre docentes y directivos, aunado a los anteriores el horario se establece como un factor más de motivación para el desarrollo laboral de los trabajadores. Demostrando así, que el elemento tiempo no es un determinante negativo para los encuestados, debido principalmente a que la mayoría de ellos no son profesores que atiendan una doble plaza.

El trabajo realizado muestra un claro involucramiento del empleado con la institución, esto derivado de las relaciones sociales que se establecen al interior de la escuela, se percibe un trato cordial de compañerismo, solidaridad, respeto y cordialidad entre colegas; aspectos positivos que deben ser valorados por la autoridad inmediata para seguir fomentado un trabajo con esta dinámica y por ende obtener mejores resultados como institución.

Un elemento más que se encontró y propicia involucramiento laboral se centra en el trabajo en equipo; en la investigación se muestra como el trabajador cuando comparte experiencias, brinda y recibe apoyo, interactúa de forma colaborativa y es tomado en cuenta en sus aportaciones, se motiva para rendir más en el trabajo. Ahora bien, para que esto se siga dando el trabajador debe recibir por parte del dirigente una formación interpersonal en donde se le permita la amplia y libre participación en talleres, programas de capacitación, integración de equipos deportivos y actividades culturales (Boyett y Boyett, 1999), para evitar conflictos internos y preservar la convivencia del personal.

Un siguiente aspecto que produce satisfacción en el empleado, encontrado con la aplicación de los instrumentos señalados anteriormente, tiene que ver con la supervisión que se ejerce sobre el trabajo, elemento que genera confianza y emite recomendaciones precisas para una labor de calidad, debido a que se manifiesta de forma propositiva hacia el desempeño desarrollado, Tejero y Fernández (2009), señalan que al ejercer una adecuada supervisión sobre el empleado se produce una mayor relación entre patrón y subordinado.

El trato que reciben los empleados por parte del jefe inmediato es un componente en este estudio que resulta relevante para ser tomado como satisfacción en el trabajador, el 53.6% de los encuestados evaluó con el puntaje más alto este rubro, demostrando así la importancia que tiene para el subordinado recibir un trato agradable y respetuoso sin comparaciones por parte del líder, el cual debe entender el comportamiento de sus colaboradores como singular y único (Manes, 2005). Así mismo la aplicación de las leyes laborales juega un papel relevante en la procuración de justicia dentro del ámbito laboral; en la investigación se encontró que este rubro genera satisfacción y motivación en el empleado, ya que la autoridad educativa aplica sin distingo las normas establecidas, por lo que el trabajador acata su aplicación sin crear problemática para el directivo y para la organización.

Un elemento más obtenido en la investigación fue el salario del trabajador; este rubro no presenta satisfacción, sin embargo se encontró cierta motivación por lo que percibe económicamente el docente, puesto que la mayoría de los encuestados laboran sólo un turno y no tienen parámetros suficientes de medición o comparación con otros sueldos; Anaya y Suárez (2007), señalan que el reconocimiento económico no muestra

relación con la motivación del empleado debido a que el salario se distribuye de forma individual y existen marcadas diferencias entre lo que percibe uno y otro profesor.

5.3 Alcances y limitaciones

En el proceso de investigación se presentaron aciertos, pero también algunas limitaciones, el primer acierto se atribuye a la elección de la institución objeto de estudio, ya que permitió realizar el estudio de inicio a fin, un segundo acierto fue la selección de los constructos que para este estudio fueron la satisfacción laboral y la motivación ya que se pudo constatar que son factores generadores de involucramiento en el puesto, y por lo tanto se les puede valorar como elementos importantes para toda organización ya que influyen en el logro de sus metas institucionales. Un alcance más que se obtuvo fue la información que permitió responder la pregunta de investigación, alcanzar los objetivos planteados y aportar elementos para el sustento de una teoría.

Dentro de las limitantes, la primera que se tuvo fue la del tiempo, debido a que algunos instrumentos eran extensos y requerían de mayor lectura para su comprensión, además de que por ser varias las herramientas utilizadas para el estudio se empleó más de un día para la recolección de datos. La segunda limitante para realizar este tipo de investigaciones es que se requiere de un conocimiento de estadística, tiempo para descifrar los datos, identificar las diferencias, analizarlos y un manejo de paquetes de cómputo para la interpretación. La siguiente limitante encontrada versa sobre la falta de participación en estudios de investigación por parte de los docentes, quedándose con una sensación de que al otorgar datos específicos del desarrollo laboral pudieran estar expuestos a la autoridad, sin embargo para subsanar este aspecto se garantizó la

confidencialidad de los datos al no colocar nombre al instrumento aplicado; finalmente una limitante más es que el estudio es etnográfico, por lo que los datos descritos en esta investigación corresponden a sólo una población específica, aunque pueden ser usados como referencia para otras posibles investigaciones sobre el mismo tema al usarlos comparativamente.

5.4 Recomendaciones para futuros estudios.

La satisfacción laboral al representar un estado emocional del individuo tiende a ser muy cambiante, por ello se propone realizar estudios más profundos en la institución para identificar si existen otras manifestaciones tales como el fenómeno del burnout síndrome de quemarse por el trabajo o engagement, vinculación psicológica con el trabajo (Salanova, Llorens y García, 2003), además con los resultados obtenidos también se propone que se realice un estudio sobre el liderazgo como elemento motivacional en el desempeño laboral, de esta manera con las propuestas se pretende contribuir para mejorar la eficacia en el centro escolar.

Resulta relevante entender que el profesor es un ente social, por tanto se involucra anímicamente en su trabajo por ello se recomienda realizar estudios que evalúen los riesgos psicosociales genéricos o específicos al personal de la institución para identificar la salud emocional y mental del empleado, lo cual sirva como medida de prevención para futuras conductas o estados emocionales como el estrés laboral.

Esta investigación abre un panorama inexplorado o poco explorado en el ámbito educativo como lo señala Hermosa (2006); por tanto se recomienda continuar haciendo

este tipo estudios, para mejorar la satisfacción de los trabajadores en escuelas públicas del país y por ende obtener mejores resultados en los objetivos establecidos por el estado.

Dada la importancia de los instrumentos empleados para este estudio, se recomienda hacer una revisión a éstos y a otros diseñados para el fin; que permitan medir de manera viable y confiable la satisfacción laboral y la motivación como elemento generador de compromiso laboral en trabajadores del sector educativo, ya que están dirigidos al ámbito empresarial; lo cual aportaría elementos a la psicología laboral y a la psicología de la salud permitiendo con ello crear programas de prevención dirigidos a los trabajadores de la educación.

Aprovechar la formación de los directores en torno al conocimiento del personal, además de ser quienes tienen mayor oportunidad de influir sobre la conducta de sus subordinados (Flores y Torres, 2010), para establecer periodos de investigación sobre la satisfacción y motivación en el puesto; con la finalidad de establecer mejores entornos laborales. Con relación a la importancia del líder dentro de la organización escolar y el trabajo que debe desarrollar para lograr que los empleados se sientan satisfechos y por tanto generen una motivación hacia el trabajo, el directivo debe establecer una evaluación constante en los empleados, considerando las necesidades básicas que debe gestionar ante las autoridades correspondientes.

Como pudo observarse el tomar en cuenta a los trabajadores resulta un hecho importante para la institución, por ello se debe continuar motivándoles e impulsando su desarrollo personal para que se mantengan involucrados y por ende desempeñen mejor su trabajo y se refleje en los resultados del centro escolar.

Con base a lo expuesto y a partir del estudio realizado, surgen nuevas preguntas que pudieran tomarse para futuras investigaciones en instituciones similares a la que se realizó esta investigación; las cuales son: ¿Qué elementos necesitan los profesores de la escuela primaria Telpochcalli para elevar la satisfacción laboral y reflejar mejoras en los objetivos institucionales? ¿Qué tanto influye la motivación intrínseca y extrínseca en los profesores para mejorar su práctica docente? ¿Cuál debe ser el verdadero papel del líder para motivar constantemente a los trabajadores en beneficio del proceso educativo? ¿Qué elementos afectan el estado emocional y están presentes en el trabajador y se manifiesta en su satisfacción o insatisfacción laboral? ¿Qué necesita realmente el trabajador para sentirse motivado y elevar su productividad laboral?

Además de responder a las nuevas interrogantes se estará en posibilidad de emitir resultados científicos, teóricos y prácticos; que sean aplicables a instituciones educativas con igual o diferente nivel, lo cual les permita mejorar el estado organizativo de la institución atendiendo las demandas y necesidades del personal que ahí labora.

5.5 Conclusiones

El estudio de investigación realizado en la institución muestra los factores motivacionales que son percibidos por los educadores que les producen satisfacción en su labor, y que estos pueden ser usados para mejorar en su atmósfera o en su comportamiento organizacional. Así como los compromisos que se brindan por parte del líder para mejorar el servicio que presta la institución a la sociedad. Al mismo tiempo se muestra una comparación entre los factores que pudiesen ser limitantes en la satisfacción

laboral de los docentes, tal como la libre participación en la toma de decisiones, dato importantísimo para el directivo de la organización.

Razón por la cual se considera relevante que la administración del plantel brinde una atención especial a los rubros investigados y que son generadores de satisfacción del personal, así como aquellos elementos que causan insatisfacción y deben ser atendidos de forma inmediata para que no afecten el libre tránsito de ideas (Anaya y Suárez, 2007); lo cual generaría descontento y poco involucramiento del personal. En este sentido y en relación con el objetivo de la investigación; que demandaba del estudio el llevar a reconocer las estrategias de motivación que influyen en el desempeño docente y como se reflejan en su entorno laboral, se concluye en términos cualitativos y cuantitativos de investigación; que la población encuestada se encuentra satisfecha y motivada con la ocupación que realiza lo cual genera involucramiento en el puesto y se refleja en términos laborales con el logro de los objetivos institucionales.

Con relación al involucramiento del empleado a partir de la motivación laboral, se nota una actitud positiva y comprometida con la institución, lo cual genera mayor responsabilidad con la comunidad en donde se encuentra inmersa la escuela, estableciendo con esto un compromiso mayor, personal y colectivo que emite una imagen positiva del personal hacia el alumnado y padres de familia que atienden.

Por otro lado y partiendo de los resultados de la investigación que permitieron identificar fortalezas y debilidades en relación a la satisfacción y motivación del personal que labora en la escuela primaria Telpochcalli, la institución tiene la posibilidad de crear un plan de mejora enfocado a los empleados para elevar la calidad en la prestación del

servicio, en esta línea Flores y Torres (2010) señalan que las instituciones visionarias deben preparar a las personas integralmente desarrollando sus habilidades constantemente, para dirigir su potencial en beneficio de ellos mismos y de su contexto.

Por último se puede concluir que el estudio ha mostrado la realidad de un centro escolar, con sus fortalezas y debilidades en torno a la motivación y satisfacción del personal, corresponde ahora al líder hacer un análisis profundo del estado en que se encuentra la institución y propiciar los elementos para mejorar en los aspectos estudiados; esto en favor de alcanzar siempre los mejores resultados y dar respuesta a la calidad que exige la sociedad actual de las instituciones.

Referencias

- Abrajan, M.G., Contreras, J. M. y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo; una exploración cualitativa. *Revista Enseñanza e investigación en Psicología*, 14 (1), 105-118
- Adebanjo, D. y Kehoe, D. (2001). *An evaluation of factors influencing teamwork and costumer focus, Managing Service Quality, Vol. 11*. Massachuset, USA: Anderson Strachan Peter.
- Álvarez, C. (2009). *Una aproximación al concepto de cultura organizacional*. Madrid, España: Pontificia Universidad Javeriana.
- Anaya, D., y Suárez, J. M. (2007). Satisfacción Laboral de los Profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de Ámbito Nacional. *Revista de Educación*, 3 (344), 217-243.
- Anderson, D., Sweeney, D. y Williams, T. (1999). *Estadística para administración y economía*. Distrito Federal, México: International Thomson.
- Arias, F. (1999). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño* (2ª Ed.). Distrito Federal, México. Ed. Trillas.
- Arnoletto, E. (2009). Cultura, clima organizacional y comportamiento humano en las organizaciones. *Folletos Gerenciales*. 13(1), 70-86. Madrid, España: Dirección de Capacitación de Cuadros y Estudios de Dirección (DCCED).
- Biddle, J. Good, L., Goodson, F. (2000). *La enseñanza y los profesores 1. La profesión de enseñar*. Distrito Federal, México: Paidós.

- Blanco, A. (2007). *Trabajadores competentes: introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid, España: Pozuelo de Alarcón.
- Boyett, J. y Boyett, J. (1999) *Hablan los gurús. Las mejores ideas de los máximos pensadores de la administración*. Bogotá, Colombia: Grupo Editorial Norma.
- Calderón, G., Murillo, S.M. y Torres, K.J. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral [versión electrónica] *Cuadernos de administración*, 16 (025), 109-137.
- Campos, G. (2001/12). Implicaciones del concepto de Empleabilidad en la Reforma Educativa. *Revista Iberoamericana de educación*, 4 (27), 19-37.
- Carmona, A. (2005). *Repercusiones del clima motivacional sobre la motivación intrínseca, la auto-confianza y el estado de ánimo pre y post-competitivo en jóvenes escolares*. Madrid, España: Ediuno-Universidad de Oviedo.
- Carrero, V. Bravo, J. y Lungu, T. (2006/06). Beyond vocational jobs: The significant performance in health professionals. Póster presentado al Applied Psychology Congress. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 23 (2), 18-21
- Carrero, V. Agut (2007). Contribuciones al estudio de la motivación laboral: enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 23. (2), 203-225.
- Cerisola, M. (2004). Nivel de satisfacción del profesor de práctica profesional con el componente de práctica profesional de la licenciatura en educación de la universidad de carabobo. *Revista Ciencias de la Educación*, 1(23), 81-100.
- Cox, H. (2009). *Psicología del deporte: conceptos y sus aplicaciones*. (6ª. Ed.) Madrid, España: Médica Panamericana.

- Deci, E. L. y Ryan, R.M. (1980) The empirical exploration of intrinsic motivation processes. *Advances in experimental social psychology* New York Academic Press. 1(13), 39-80.
- Deci, E. L. y Ryan, R.M. (1996) *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior* (5ª ed.) New York, EE.UU: Plenum Press.
- De Moura, C. y Loschpe, G. (2007/01). La remuneración de los maestros en América Latina: ¿Es baja? ¿Afecta la calidad de la enseñanza? *Programa de la promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe. Partnership for Educational Revitalization in the Americas*, 1(37), 5-19.
- Díaz, C. (2005) *Estilos de vida y satisfacción laboral*. Disertación doctoral. Departamento de psicología Básica I, Procesos cognitivos, Facultad de Filosofía, Universidad Complutense de Madrid.
- Díaz, Z. y García, C. (2008). *Estilos de vida y satisfacción laboral*. Disertación doctoral. Departamento de Psicología Básica II. Procesos Cognitivos. Facultad de Filosofía. Universidad Complutense de Madrid.
- Enríquez, A. (2009). *La significación en la cultura: concepto base para el aprendizaje organizacional*. Tesis de Maestría. Área de Psicología organizacional y del trabajo. Grupo de Investigación y Psicología Organizacional y del Trabajo. Pontificia Universidad Javeriana.
- Esterberg, K. (2002). *Qualitative methods in social research*. New York, Estados Unidos de América: McGraw- Hill.

- Flores, M. y Torres, M. (2010). *La escuela como organización de conocimiento*. Distrito Federal, México: Trillas.
- Galaz, .F., Contreras, P. (2003) La satisfacción laboral de los académicos mexicanos en una universidad estatal pública: la realidad institucional bajo la lente del profesorado. Distrito Federal, México: Anuies.
- Galdames, S. y Rodríguez, S. (2010). Líderes educativos Previo a cargos directivos. *Una nueva etapa de formación. Revista Iberoamericana, Sobre calidad, eficacia y Cambio en Educación*, 8 (4), 50-64.
- Gardner, R. (2003). *Estadística para Psicología usando SPSS para Windows*. México: Pearson Educación.
- Goetz, J., P., y Lecompte, M., D. (1988) *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Madrid, España: Morata.
- Gómez, A. y Machado, A. (2010). Organizaciones creativas, bajo una perspectiva humanizante. *Ciencias de la educación*. 20 (35), 17-22.
- González, J. (2009). *Gestión y logística del mantenimiento en automoción*. (2ª ed.). Madrid, España: Alicante: Club Universitario.
- González, J.J. y Parra, C.O. (2008). Caracterización de la cultura organizacional, clima organizacional, motivación, liderazgo, y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sagamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial. *Pensamiento y gestión*. 1(25), 40-57.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L y Black, W.C. (2004). *Análisis multivariante* (5ª. Edición). Madrid, España: Pearson Educación.

- Henderson, A. (2006). *An Evaluation of Preceptors' Perceptions of Educational Preparation and Organizational Support for Their Role*.
PhDhttp://0proquest.umi.com.millennium.itesm.mx/pqdweb?index=6&did=1069461421&SrchMode=1&sid=3&Fmt=3&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1187125777clientId=23693.
- Hermosa, A. M. (2006). Satisfacción Laboral y Síndrome del Burnout en Profesores de Educación Primaria y Secundaria. *Revista Colombiana de psicología*, 1(15), 81-89.
- Hernández, M. y Ramos, M. (2002) Motivación animal y humana. Distrito Federal, México: El manual moderno: Universidad de Guadalajara, Instituto de Neurociencias: UNAM, Facultad de Psicología.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ªed.). Distrito Federal, México: McGraw- Hill.
- Hertzberg, F. (1968). *Work and nature of man*. Nueva York, E.E.U.U: Collins.
- Jayme, M. y Sau, V. (1996). *Psicología diferencial del sexo y el género: fundamentos*. Barcelona, España: Icaria.
- Kerlinger, F.N. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. (4ª ed.). Distrito Federal, México: McGraw- Hill.
- Landi, N. y Palacios, M. (2010). La autoevaluación institucional y la cultura de la participación1. *Revista Iberoamericana de educación*, 2 (53), 155-181.
- Leonard, N. H., Beauvais, L. L. y Scholl, R. W. (06/1999). Work motivation: The incorporation of self-concept-based processes. *Human Relations*, Colegio Oficial

de Psicólogos de Madrid. España Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 23 (2), 69 -110

Levionnois. M. (1987) *Marketing interne et management des hommes*. Paris, Francia: Les Editions d'Organisation.

Llanes, B. R. (2009) La motivación: una importante función de dirección. *El cid editor, Universidad de Carabobo, 1 (8)*, 1-12.

López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el tercer milenio, revista de investigación de la facultad de ciencias administrativas. 8 (15)*, 26-36.

López, J., González, J. y Cecchini, C. (2009). *Relación del clima motivacional percibido con la orientación de meta, la motivación intrínseca y las opiniones y conductas de Fair Play*. Oviedo, España: Ediuno- Universidad de Oviedo.

López, R., Serrati, S. A. (2009). Eneagrama para docentes: una fuente de conocimiento para mejorar la práctica. Barcelona, España: Graó.

Manes, J. M. (2005). *Gestión estratégica para Instituciones Educativas: Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. Buenos Aires, Argentina: Granica.

Mayan, J. M. (2001) Una Introducción a los métodos cualitativos. Unidad de entrenamiento para estudiantes y profesionales. *Qual Institute Press International Institute for Qualitative Methodology*.

Mc. Clelland, D. y Solana, G. (1989). *Estudio de la motivación humana*, Madrid. España. Narcea S.A. de Ediciones.

- Mayo, E. (1972). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Buenos Aires, Argentina: Nueva visión.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Meliá, J.L. y Peiró, J.M. (1998). Cuestionario de satisfacción laboral S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 4(11) 179-187.
- Mendoza, E. (2009). La motivación. *El cid editor, Universidad de Carabobo*. 1 (8), 1-15
- Missoum, G. (1999). *La dinámica del éxito personal: claves, técnicas y estrategias*. Bilbao, España: Bilbao Deusto.
- Morales, P. (2006). *Medición de actitudes en psicología y educación: construcción de escalas y problemas metodológicos*. (3ªed.). Madrid, España: Universidad Pontificia Comillas.
- Murillo, K., Hernández, C. y Torres, G. (2006). *Cultura organizacional y bienestar laboral*. Madrid, España: Red de cuadernos de administración.
- Murillo, S. M., Calderón, G. y Torres, K.Y. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración, Pontificia Universidad Javeriana*. 16 (025), 109-137.
- Murray, C.B, Warden , M. (1992). Implication of self handicapping strategies for academic achievement. A. Reconceptualization .*The Journal of Social Psychology*. 1 (132), 23-27
- Ouchi, W. (1982). *Teoría Z: como pueden las empresas hacer frente al desafío japonés*. Bogotá, Colombia: Norma.

- Palma, C. S. (2009). Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores. *El cid editor, Universidad de Carabobo.1*, (2), 1-19 dependientes de Lima Metropolitana.
- Parker, G. McAdams, J. y Zielinsky, D. (2008). *¿Cómo recompensar eficazmente a un equipo de trabajo?: 27 ejemplos actuales de planes de compensación y reconocimiento de equipos en compañías líderes*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Pérez, R. (1997). La profesión del docente. *Estudio de las condiciones para el desarrollo de los profesores*. Oviedo, España: Servicio de publicaciones de la Universidad.
- Pérez, J. (1997). Motivación y satisfacción laboral: retrospectiva sobre sus formas de análisis. *Reis. Revista española de investigaciones sociológicas*. 4 (80).
Recuperado de http://www.reis.cis.es/REISWeb/PDF/REIS_080_08.pdf
- Real Academia Española, Diccionario de la lengua española, 22ª. ed, Espasa Calpe, España, 2001.
- Rodríguez, F.E. y Díaz, B. A. (2005). *La formación de profesores para el sistema escolar en Iberoamérica*. Madrid, España: Organización de Estados Iberoamericanos (OEI).
- Rojas, M. (2009). Economía de la Felicidad: Hallazgos relevantes respecto al ingreso y el bienestar. *El Trimestre Económico*, 76(3), 537-573. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/748423585?accountid=11643>.
- Sánchez, S.M., Artacho, C., Fuentes, F.J. y López, T.J. (2007). Análisis de los determinantes estructurales de la satisfacción laboral, aplicación en el sector educativo [versión electrónica] *Estudios de economía aplicada*, 25 (3), 867-900.

- Salanova, M., Llorens, S. y García, M. (2003). ¿Por qué se están quemando los profesores? *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo* (28).
Recuperado de
<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=5dce76638b267110VgnVCM100000b80ca8c0RCRD&vgnnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>.
- Sánchez, S.M., Artacho, C., Fuentes, F. y López, T. (2007). Análisis de los Determinantes Estructurales de la Satisfacción Laboral. Aplicación en el Sector Educativo. *Estudios de Economía Aplicada*, 25 (3), 867-900.
- Segura, M. (2005). Competencias personales del docente. *Revista ciencias de la educación*, 2 (26), 171-190.
- Senge. P. (2002). *Escuelas que aprenden*. Bogotá, Colombia: Norma.
- Schunk, D. H (1997). *Teorías del aprendizaje*. Distrito Federal, México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Stake, R., E. (2007) *Investigación con estudio de casos*. (4ª Ed.) Madrid, España: Morata.
- Smircich, I. (1982). Concepts of culture and Organizational Analysis. *Administrative Science Quarterly*, 1 (28), 23-45.
- Tejero, C. M., y Fernández, M. J. (2009). Medición de la Satisfacción Laboral en la Dirección Escolar [versión electrónica]. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 15 (2), 5-19.
- Torres, J.A., Colmero, M.J. Almazan, L., Cámara, A., Campos, J.M., Del Moral, Díaz, E.M., García, F., Hueso, M.D., Molero, D., Ortega, J.M., Ortiz, A., Peña, M.A.,

Román, M., Rueda, E. y Ruíz, J. (2010). Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente.

Contextos educativos. 1(13), 27-41.

Torres, M. (2005). La identidad profesional docente del profesor de educación básica en México. *Revista Interamericana de Educación de Adultos. 1* (1), 236-239.

Valenzuela, J.R. (2009). *Evaluación de instituciones educativas*. Distrito Federal, México: Trillas.

Vaillant, D. (2006). Atraer y retener buenos profesionales en la profesión docente: políticas en Latinoamérica. *Revista de Educación, 2* (340), 117-140.

Warr, Cook y Wall (1979). *Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being*. *Journal Occupational Psychology*. Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España, 5 (1), 129-148

Apéndice A Carta de consentimiento

Chimalhuacán, México a 24 de agosto de 2011.

A quien corresponda:

Por medio de la presente hago constar que como Directora de la escuela primaria "Telpochcalli", C.C.T. 15EPR2715G, turno matutino; con domicilio en calle Izancanac s/n barrio labradores ampliación Xochitenco, municipio de Chimalhuacán Estado de México y con teléfono 15518040; otorgué mi consentimiento al profesor Ignacio Báez Luna; alumno del programa de Maestría en Administración de Instituciones Educativas con Acentuación en Educación Básica de la Universidad Virtual del Tecnológico de Monterrey, para que como parte del procedimiento para obtener el grado de Maestría realice la aplicación al personal docente de los instrumentos necesarios para su el desarrollo del estudio que tiene por objetivo: Detectar como la motivación favorece o limita el desempeño profesional del docente en una institución educativa.

Se extiende la presente a petición del interesado, para los usos y fines que le convengan.



Atentamente

Profra. Olicia García Hernández
Directora Escolar

Apéndice B

Formato del cuestionario S10/12 Satisfacción Laboral *CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S10/12*

J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998)

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
1.0	2.0	3.0	4.0	5.0	6.0	7.0

Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos *no corresponde exactamente* a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, entiéndalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

En otros casos la característica que se le propone puede estar *ausente en su trabajo, aunque muy bien podría estar presente en un puesto de trabajo como el suyo*. Califique entonces el grado de satisfacción o insatisfacción que le produce su ausencia. Por ejemplo, si un aspecto que le propusiéramos fuera “residencias de verano”, y en su empresa no le ofrecen tal cosa, califique entonces la satisfacción o insatisfacción que le produce no poder disponer de este servicio.

Un tercer caso se le puede presentar cuando la característica que le proponemos *no está presente, ni pueda estar presente en su trabajo*. Son características que no tienen relación alguna, ni pueden darse en su caso concreto. Entonces escoja la alternativa, “4 Indiferente”. Tal caso podría darse por ejemplo, si le propusiéramos para calificar “remuneración por kilometraje”: y su trabajo además de estar situado en su misma población, fuera completamente sedentario sin exigir jamás desplazamiento alguno. En todos los demás casos posibles escoja siempre para cada pregunta una de las siete alternativas de respuesta y márquela con una cruz.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S10/12

J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998)

1	<i>Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
2	<i>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
3	<i>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
4	<i>La temperatura de su local de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
5	<i>Las relaciones personales con sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
6	<i>La supervisión que ejercen sobre usted.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
7	<i>La proximidad y frecuencia con que es supervisado.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
8	<i>La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
9	<i>La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
10	<i>El apoyo que recibe de sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
11	<i>El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
12	<i>La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□

DATOS DESCRIPTIVOS

A.- ¿Cuál es su ocupación? (Escríbala y detalle, por favor, su rama profesional o especialidad. Escriba sólo aquella ocupación que desempeña en su actual puesto de trabajo). En caso de que sean varias, la que le ocupe más tiempo.

B.- ¿Cuál es su categoría laboral? (P.e aprendiz, oficial 1º, Ayudante, etc.) _____

Sexo: 1. Varón 2. Mujer

Edad. (Escriba su edad en años). _____

13. Señale aquellos estudios de mayor nivel que usted llegó a completar:

- Ninguno.
- 2) Sabe leer y escribir.
- 3) Primarios (ESO, Certificado Escolaridad, Graduado).
- 4) Formación Profesional Primer Grado.
- 5) Formación Profesional Segundo Grado.
- 6) Bachiller (ES, BUP, COU).
- 7) Titulación Media (Esc. Técnicas, Prof. E.G.B., Graduados Sociales, etc.)
- 8) Licenciados, Doctores, Masters universitarios.

14. Situación laboral:

- 1) Trabajo sin nómina o contrato legalizado.
- 2) Eventual por terminación de tarea o realizando una sustitución.
- 3) Contrato de seis meses o menos.
- 4) Contrato hasta un año.
- 5) Contrato hasta dos años
- 6) Contrato hasta tres años
- 7) Contrato hasta cinco años.
- 8) Fijos.

15. ¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo?:

- 1) Jornada partida fija. 4) Jornada parcial
- 2) Jornada intensiva fija. 5) Turnos fijos.
- 3) Horario flexible y/o irregular. 6) Turnos rotativos

16. ¿Qué cantidad de horas le dedica cada semana a su trabajo? _____

17.- Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de su empresa:

- 1) Empleado o trabajador
- 2) Supervisor o capataz
- 3) Mando intermedio
- 4) Directivo
- 5) Alta dirección o dirección general

18 - ¿Cuál es su antigüedad en la empresa? Años _____ y Meses _____ (91).

Muchas gracias por su colaboración.

Apéndice C

Motivación

Involucramiento con el puesto

Se trata de una investigación sobre la motivación/involucramiento con el puesto de trabajo. El cuestionario es anónimo y sus respuestas se mantendrán confidenciales. A continuación encontrará una serie de enunciados. Solicitamos su opinión sincera al respecto. No hay respuestas buenas o malas; todas son valiosas pues se refieren a su opinión. Responda tan rápidamente como sea posible, después de leer cuidadosamente cada enunciado. Debe contestar marcando la letra que corresponda (A, B, C, D, ó E) en la hoja.

A	Totalmente en desacuerdo	B	En desacuerdo	C	Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo	D	De acuerdo	E	Totalmente de acuerdo
---	--------------------------	---	---------------	---	--	---	------------	---	-----------------------

MOTIVACIÓN

	A	B	C	D	E
La empresa se interesa en que los empleados estén a gusto mientras trabajan.					
Los empleados evitan quedarse a trabajar tiempo extra porque la empresa no los reconoce.					
En mi empresa hacen sentir a cada trabajador útil en todos los aspectos.					
Los empleados procuran entregar su trabajo antes de tiempo porque le empresa se los reconoce.					
Las actividades que realiza la empresa son monótonas.					
En la empresa donde trabajo se acostumbra felicitar a los empleados cuando realizan bien sus actividades.					
Los Empleados muestran agrado en realizar sus tareas laborales.					
Los empleados realizan su trabajo con optimismo.					
Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.					
Los empleados se preocupan por realizar las actividades con calidad.					

Los empleados brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.					
--	--	--	--	--	--

Involucramiento en el Puesto (Betanzos)

	A	B	C	D	E
Mi trabajo es central en mi existencia					
Las cosas más importantes que me pasan se relacionan con mi trabajo					
Las cosas más importantes que me hacen feliz en mi vida, involucran mi trabajo					
La mayoría de mis intereses están centrados alrededor de mi trabajo					
Mis metas personales tienen que ver con mi trabajo					

Gracias por su participación.

Apéndice D

Encuesta condición laboral

Estimado compañero sea tan amable de responder sinceramente este cuestionario, los datos aquí vertidos son confidenciales y serán utilizados para fines estadísticos para el trabajo de tesis que realizó.

Agradezco de antemano su tiempo y disponibilidad para el verter sus respuestas.

Concepto	Muy satisfecho	insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3. Tus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento por el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato							
6. Responsabilidad que se te ha asignado							
7. Tu salario							
8. Tu posibilidad de utilizar tus capacidades							
9. Relación dirección y trabajadores							
10. Tus posibilidades de promocionarte							
11. El modo en que tu escuela está gestionada							
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13. Tu horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
15. Tu estabilidad en el empleo							

Apéndice E

Encuesta de calidad de vida laboral

<p>Cuestionario sobre plan de vida y calidad de vida en el trabajo</p> <p>El siguiente cuestionario tiene como objetivo conocer algunos aspectos de su plan de vida y su relación con la calidad de vida en el trabajo. Le pedimos que lo responda de forma sincera, los datos que proporcione son confidenciales y serán utilizados con fines de investigación. A continuación encontrará una serie de preguntas en las que se requiere que marque el cuadro que corresponda al número que mejor describa su situación de vida y trabajo actual.</p> <p>Gracias por su participación.</p>									
SECCIÓN I									
Hasta que grado está de acuerdo con las siguientes afirmaciones:									
				1	2	3	4	5	
1		Poseo una imagen positiva de mí misma	Completamente en desacuerdo						Completamente de acuerdo
2		Una buena planeación de mi vida me ha permitido equilibrio vital para alcanzar plenitud y el máximo desarrollo físico, emocional y espiritual	Completamente en desacuerdo						Completamente de acuerdo
3		Mi ámbito social me permite el establecimiento de relaciones afectivas con otros grupos y personas para conocer otras formas de vida	Completamente en desacuerdo						Completamente de acuerdo
4		Lo que busco en mi ámbito de formación profesional es una fuente de crecimiento y perfeccionamiento personal, fundamentalmente intelectual.	Completamente en desacuerdo						Completamente de acuerdo
5		Con relación a la pareja lo que busco es la expansión de mí mismo mediante el establecimiento de relaciones afectivas estables y mi enriquecimiento más allá de mi núcleo familiar	Completamente en desacuerdo						Completamente de acuerdo
6		La planeación significativa de mi vida me ha permitido el conocimiento de mí mismo como persona en procesos de	Completamente en desacuerdo						Completamente de acuerdo

		realización							
7		Mi perspectiva laboral la considero una fuente de crecimiento personal y de desarrollo de las mis cualidades personales y profesionales	Completamente en desacuerdo						Completamente de acuerdo
8		En mi ámbito familiar poseo el sentido de pertenencia a un grupo primario que me proporciona seguridad, afecto, identificación, aprecio y refugio.	Completamente en desacuerdo						Completamente de acuerdo
9		Busco darle sentido y trascendencia a mi vida mediante la búsqueda de la autorrealización	Completamente en desacuerdo						Completamente de acuerdo
10		Mi entorno social y de amistades cercanas propicia aportación y trascendencia como persona mediante el enriquecimiento: social, político, recreativo, afectivo y axiológico.	Completamente en desacuerdo						Completamente de acuerdo
11		Mi vida en pareja me ha permitido el desarrollo, trascendencia y posibilidad de compartir metas del plan de vida propias y/o individuales	Completamente en desacuerdo						Completamente de acuerdo
12		Mi familia me transmitió aprendizaje de la experiencia propia y de los otros (padres, hermanos) de forma trascendente, mediante el compromiso, entrega y apertura de actitudes, valores, creencias, habilidades y conocimientos.	Completamente en desacuerdo						Completamente de acuerdo
13		Busco el desarrollo y cuidado permanente de mi cuerpo y mi salud física	Completamente en desacuerdo						Completamente de acuerdo
14		Mediante mi formación profesional busco la orientación permanente a la acción y toma asertiva de decisiones para el logro de metas propias.	Completamente en desacuerdo						Completamente de acuerdo
15		Expreso de forma adecuada mis emociones y sentimientos, lo que me permite el gozo integral de la naturaleza, el amor, la amistad y mi	Completamente en desacuerdo						Completamente de acuerdo

		trabajo							
16		En mi ámbito laboral poseo un sentido de utilidad, de aportar y trascender mediante mis capacidades intelectuales y físicas y las relaciones humanas	Completamente en desacuerdo						Completamente de acuerdo
SECCIÓN II									
Hasta qué grado está satisfecho con....				1	2	3	4	5	
17		Su trabajo en general al día de hoy	Nada satisfecho						Muy satisfecho
18		Las prestaciones que tiene	Nada satisfecho						Muy satisfecho
19		Las oportunidades de crecimiento personal y el desarrollo profesional que le brindan en el trabajo	Nada satisfecho						Muy satisfecho
20		Las relaciones con sus compañeros de trabajo	Nada satisfecho						Muy satisfecho
21		La percepción de que su trabajo es valioso, atractivo e interesante	Nada satisfecho						Muy satisfecho
22		La cantidad de apoyo y guía que recibe de su jefe inmediato	Nada satisfecho						Muy satisfecho
23		La libertad de acción que puede ejercer en el trabajo	Nada satisfecho						Muy satisfecho
24		El sueldo que percibe actualmente	Nada satisfecho						Muy satisfecho
25		Su estabilidad laboral	Nada satisfecho						Muy satisfecho

26	El grado de participación que tiene en las decisiones que afectan su trabajo	Nada satisfecho							Muy satisfecho
27	La situación económica de su hogar	Nada satisfecho							Muy satisfecho
28	El tiempo libre del que dispone	Nada satisfecho							Muy satisfecho
SECCION III									
Hasta que grado está de acuerdo con las siguientes afirmaciones:									
			1	2	3	4	5		
29	El entorno físico y las condiciones de seguridad e higiene en mi puesto de trabajo son los más adecuados	Completamente en desacuerdo							Completamente de acuerdo
30	Normalmente laboro más horas en mi lugar de trabajo que las que están indicadas en mi contrato	Completamente en desacuerdo							Completamente de acuerdo
31	En mi trabajo tengo posibilidad e tomar un día libre sin tener que justificarlo	Completamente en desacuerdo							Completamente de acuerdo
32	Tengo flexibilidad en los horarios de entrada y salida del trabajo	Completamente en desacuerdo							Completamente de acuerdo
33	En las últimas cuatro semanas he llevado trabajo a casa para hacerlo en las noches y/o fines de semana	Completamente en desacuerdo							Completamente de acuerdo
34	Obtengo remuneración adicional u otros beneficios al trabajar horas extras	Completamente en desacuerdo							Completamente de acuerdo
35	El tiempo que gasto en promedio para desplazarme al trabajo no es mayor a media hora	Completamente en desacuerdo							Completamente de acuerdo
SECCION IV									
Hasta que grado está de									

acuerdo con las siguientes afirmaciones:									
				1	2	3	4	5	
36		Si continúo preparándome académicamente y obtengo otro grado, tengo posibilidades de ascender en el trabajo	Completamente en desacuerdo						Completamente de acuerdo
37		Mi nivel de estudios y mi experiencia profesional son adecuadas al puesto que tengo actualmente	Completamente en desacuerdo						Completamente de acuerdo
38		Me capacito en forma constante (40 horas cada semestre o más)	Completamente en desacuerdo						Completamente de acuerdo
39		Los cursos de capacitación a los que he asistido en el último año han sido de utilidad para mi trabajo	Completamente en desacuerdo						Completamente de acuerdo
40		Mi formación profesional tiene poca o ninguna relación con mis posibilidades de promoción profesional en la empresa	Completamente en desacuerdo						Completamente de acuerdo
41		La empresa/institución donde trabajo absorbe los costos de los cursos de capacitación que requiero para mi trabajo	Completamente en desacuerdo						Completamente de acuerdo
SECCION V									
Hasta que grado está de acuerdo con las siguientes afirmaciones:									
				1	2	3	4	5	
42		En mi empresa/institución valoran la contribución que realizo a través de mi trabajo	Completamente en desacuerdo						Completamente de acuerdo
43		En mi trabajo se preocupan por mi bienestar físico y emocional	Completamente en desacuerdo						Completamente de acuerdo
44		Mi trabajo no impide que participe activamente en organizaciones voluntarias (profesionales, deportivas, religiosas, sindicato)	Completamente en desacuerdo						Completamente de acuerdo
45		La empresa/institución en que trabajo ofrece sueldos similares a los que ofrece el mercado para el tipo de puesto que desempeño	Completamente en desacuerdo						Completamente de acuerdo

46	Sólo dejaría mi empleo por la terminación o rescisión de mi contrato laboral	Completamente en desacuerdo							Completamente de acuerdo
47	La empresa/institución en la que trabajo ofrece prestaciones y becas para mi familia	Completamente en desacuerdo							Completamente de acuerdo
48	La empresa/institución en la que trabajo cuenta con espacios o proporciona facilidades para hacer ejercicio	Completamente en desacuerdo							Completamente de acuerdo
49	En la empresa/institución en donde trabajo no hacen distinciones de género en cuanto a sueldos y a promociones	Completamente en desacuerdo							Completamente de acuerdo
50	La empresa/institución en la que trabajo organiza actividades de recreación y convivencia familiar para los empleados	Completamente en desacuerdo							Completamente de acuerdo
SECCIÓN VI	Responda de acuerdo con cada situación planteada.								
51	Lugar de nacimiento:								
52	Lugar de residencia:								
53	Número de personas que dependen económicamente de usted:								
54	Número de hermanos y hermanas que tiene:								
55	Indique escolaridad máxima alcanzada por sus padres y hermano(a) mayor:								
		Padre	Madre		Hermano mayor				
	No tuvo ninguna	()	()			()			
	Primaria	()	()			()			
	Secundaria	()	()			()			
	Carrera técnica	()	()			()			
	Bachillerato	()	()			()			
	Normal	()	()			()			
	Licenciatura	()	()			()			
	Posgrado	()	()			()			
	Otros (especifique): _____	()	()			()			
56	Número de empleos que ha tenido (incluyendo el actual): _____								
57	Veces que ha ascendido en el mismo empleo: _____								

58	Compare su trabajo actual con su primer trabajo:								
	Situación	En términos económicos	Jerarquía de puestos						
	1.Considerablemente mejor	()	()						
	2.Mejor	()	()						
	3.Similar	()	()						
	4.Inferior	()	()						
	5.Considerablemente inferior	()	()						
59	¿Su cónyuge/pareja trabaja fuera de casa?: ___Si ___No								
SECCION VII									
60	En el cuadro que aparece a continuación evalúe colocando una "X" en el apartado que mejor exprese su posición respecto a las razones para continuar sus estudios	No	Si						
	1.Sin el certificado/título/posgrado tendría pocas oportunidades de conseguir una posición mejor en la institución en que trabajo	()	()						
	2.Oportunidad de tener un mejor salario	()	()						
	3.Exigencia de la entidad empleadora	()	()						
	4.La empresa en que trabajo ofrece condiciones para seguir estudiando	()	()						
	5.Interés y oportunidad de especialización profesional	()	()						
	6.Mas oportunidades de empleo en el área de especialidad	()	()						
	7.Conseguí una beca para realizar estudios superiores	()	()						
	8.El prestigio que da un certificado/título/posgrado	()	()						
	9.Influencia de profesores	()	()						
	10.Interés en la actualización investigación	()	()						
	11.Es parte de mi proyecto de vida	()	()						
	12.Otros: Anote	()	()						
SECCION VIII									
	Coloque una X								

61	Sexo: <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Masculino								
62	Edad: _____ años								
63	Estado civil: <input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Unión Libre <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/> Viudo								
64	Tipo de contrato: <input type="checkbox"/> Planta/Base <input type="checkbox"/> Eventual <input type="checkbox"/> Honorarios <input type="checkbox"/> Posee su propio negocio								
65	Profesión: _____								
66	Puesto actual: _____								
67	Antigüedad en el puesto actual: _____								
68	Tipo de institución en la que trabaja: <input type="checkbox"/> pública <input type="checkbox"/> privada								
69	Sector al cual pertenece su empresa/institución: <input type="checkbox"/> Servicios <input type="checkbox"/> Industria/Comercio <input type="checkbox"/> Otro (especifique): _____								
70	Último grado de estudios: _____								