

**Factores motivacionales que generan satisfacción laboral en docentes de la institución
educativa Pascual de Andagoya del distrito de Buenaventura**

Wilmar Orobio Mosquera

Universidad Antonio Nariño

Facultad de Psicología

Investigación v

Buenaventura-valle

2020

**Factores motivacionales que generan satisfacción laboral en docentes de la institución
educativa Pascual de Andagoya del distrito de Buenaventura**

Wilmar Orobio Mosquera

Dujaily Hernández Vargas

Psicóloga, Magister en asesoría familiar

Asesora

Universidad Antonio Nariño

Facultad de Psicología

Investigación v

Buenaventura-valle

2020

Agradecimientos

En la vida uno se encuentra con seres maravillosos, especiales y que a través del tiempo se vuelve demasíadamente importante para uno, por tal motivo, agradezca de todo corazón a mi asesora Dujailly Hernández Vargas, por su compromiso, su disposición, su entrega, su paciencia, su amor al próximo, por confiar en mí, por revisar mi trabajo y hacer sugerencias pertinentes para el mejoramiento del mismo. Solo por ser la mejor en todo el sentido... Mil gracias

A mi compañera de mil batallas Delyn Góngora Hurtado, por ser la única en comprender mis locuras y ser ese polo a tierra cuando lo necesitaba... Gracias amiga mía

A mis profesores que impartieron sus conocimientos en toda mi carrera universitaria, para lograr ser de mí un gran profesional y ser un servidor al pueblo bonaverense... Gracias

Dedicatoria

Primeramente, a Dios que nunca me ha abandonado en los momentos difíciles de mi vida y que siempre guía mi camino.

A mi madre, que es mi ángel de la guardia, que siempre está cuidándome desde el cielo y protegiéndome de todo mal y peligro

A mi esposa, que ha luchado día a día, hombro a hombro por cumplir mis sueños como si fueran de ella.

A toda mi familia y amigos que confiaron en que esto sería posible, y estuvieron al tanto de mi proceso, dándome una voz de aliento para no desfallecer cuándo no encontraba salida alguna.

A todos ellos quiero decirle que lo logre, que fue difícil y duró pero logre, que esa lucha constante hoy tiene una resultado, que esa paciencia que no tenía en un principio sea convertido en fortaleza, que esos sueños que veía imposible se están cumpliendo, que esa puerta que toque algún día y se cerraron, hoy se abren sola, que con perseverancia y persistencia todo se puede lograr, este proceso me permitió darme cuenta que todo lo que uno se propone lo puede cumplir, hoy soy la prueba viviente de que todo es realidad y no un sueño, por eso este triunfó es para ustedes

Tabla de contenido

Agradecimientos.....	iii
Dedicatoria	iv
Resumen.....	11
Introducción	13
1 Planteamiento del problema.....	16
1.1. Pregunta problema.....	17
1.2. Objetivo general	18
1.3. Objetivo específico.....	18
2 Justificación	19
3 Marco de referencia	21
3.1. Antecedentes investigativos	21
3.2. Marco teórico	31
3.2.1. <i>Psicología organizacional</i>	31
3.2.1. <i>Comportamiento organizacional</i>	36
3.2.2. <i>Motivación laboral</i>	38
3.2.3. <i>Contenido motivacional</i>	39
3.2.4. <i>Teorías de proceso</i>	42
3.2.6. <i>Factores higiénicos o factores extrínsecos,</i>	48

3.2.7. Factores motivacionales o factores intrínsecos	49
3.2.8. La dinámica actual de las organizaciones	51
3.2.9. Ausencia de motivación	52
3.2.10. Incentivos Económicos.....	52
3.2.11. Incentivos no económicos	53
3.2.12. Programas de motivación	54
3.3. Marco conceptual	55
3.4. Marco jurídico	56
4 Diseño metodológico	59
4.1. Tipo de investigación	59
4.2. Fuentes de información	60
4.3. Población.....	60
5. Instrumentos.....	62
6. Procedimiento	69
7 Resultados	71
7.1. Análisis de validez y confiabilidad de las escalas diseñadas.	74
Satisfacción laboral	75
Escala de Factores motivacionales.....	75
7.2 Discusión	117
8 Conclusiones	127

9	Recomendaciones	130
10.	Referencias	131
11	Anexos.....	137

Lista de tablas

Pág.

Tabla 1. <i>Ítems factor intrínseco escalas de factores de motivación y satisfacción laboral</i> ...	62
Tabla 2. <i>Ítems extrínsecos escalas de factores de motivación y satisfacción laboral</i>	64
Tabla 3. <i>Opciones de respuesta de la escala de satisfacción laboral</i>	66
Tabla 4. <i>Opciones de respuesta de factores motivacionales</i>	67
Tabla 5. <i>Estadísticas de fiabilidad de Factores Motivacionales</i>	74
Tabla 6. <i>Estadísticas de fiabilidad de Satisfacción laboral</i>	75
Tabla 7. <i>Relación de las dos escalas</i>	124

Lista de graficas

<i>Gráfica 1. Que me den reconocimiento, diplomas y felicitaciones por mi trabajo</i>	75
<i>Gráfica 2. Que me brinden el equipo y las herramientas adecuadas para mi trabajo</i>	76
<i>Gráfica 3. Que el trabajo que realizo me gusta</i>	77
<i>Gráfica 4. Que los ascensos se distribuyan de una manera justa y equitativa</i>	78
<i>Gráfica 5. Que me den la libertad de tomar decisiones relevantes para la institución</i>	79
<i>Gráfica 5. Que me ayude a desarrollar mis talentos y habilidades</i>	80
<i>Gráfica 6. Que tenga la oportunidad de hacer amistades en la institución</i>	81
<i>Gráfica 7. Que las instituciones de trabajo sean limpias y funcionales</i>	80
<i>Gráfica 8. Que me otorguen un salario justo por mi trabajo</i>	82
<i>Gráfica 9. Que me brinden incentivos económicos por el desempeño de mí trabajo</i>	82
<i>Gráfica 10. Que mi empleo me brinde seguridad</i>	83
<i>Gráfica 11. Que mi puesto sea importante para la institución</i>	84

<i>Gráfica 12. Que trabajar en esta institución me brinde u buen estatus</i>	<i>84</i>
<i>Gráfica 13 .Que el trabajo sea retador y desafiante.....</i>	<i>85</i>
<i>Gráfica 14 .Recibo apoyo de mis superiores.....</i>	<i>86</i>
<i>Gráfica 15 .Que el trabajo se estable.....</i>	<i>87</i>
<i>Gráfica 16. Que logre cumplir las metas de desempeño que me establezcan.....</i>	<i>87</i>
<i>Gráfica 17 .Que se sienta identificado con los valores y objetivos de la institución.....</i>	<i>88</i>
<i>Gráfica 18 .Que me ayude a crecer como persona.....</i>	<i>88</i>
<i>Gráfica 19. Que mi puesto implique altas responsabilidades.....</i>	<i>89</i>
<i>Gráfica 20. Que me brinde la alegría de poder ayudar a los demás.....</i>	<i>90</i>
<i>Gráfica 21. Que me otorgue prestaciones y beneficios en la institución.....</i>	<i>90</i>
<i>Gráfica 22. Que tenga oportunidades de ascenso y promociones.....</i>	<i>91</i>
<i>Gráfica 23 .Que me traten justicia e igualdad.....</i>	<i>92</i>
<i>Gráfica 24. El grado que me gusta mi trabajo.....</i>	<i>93</i>
<i>Gráfica 25. El estatus que me brinda en la sociedad de trabajar en esta institución.....</i>	<i>94</i>
<i>Gráfica 26. El grado en que mi trabajo me ayuda a crecer como persona.....</i>	<i>95</i>
<i>Gráfica 27 .Las prestaciones y servicios que me da la institución.....</i>	<i>96</i>
<i>Gráfica 28 .La igualdad y justicia con la que me tratan.....</i>	<i>97</i>
<i>Gráfica 29 .La oportunidad de ascenso y promociones que me ofrece la institución.....</i>	<i>98</i>
<i>Grafica 31. La estabilidad que tengo en mi trabajo.....</i>	<i>99</i>
<i>Gráfica 32. El equipo y las herramientas que me otorgan para realizar mí trabajo.....</i>	<i>100</i>
<i>Gráfica 33. La libertad para tomar decisiones relevantes para la institución.....</i>	<i>101</i>
<i>Gráfica 34. El grado en que me permite la alegría ayudar a los demás.....</i>	<i>102</i>
<i>Gráfica 35. Los incentivos económicos que me dan por el desempeño de mí trabajo.....</i>	<i>103</i>

<i>Gráfica 36. La manera en que cumplo las metas de desempeño en mi trabajo.....</i>	<i>104</i>
<i>Gráfica 37. Los valores y objetivos de la institución.....</i>	<i>105</i>
<i>Gráfica 38. La oportunidad de realizar amistades en la institución.....</i>	<i>106</i>
<i>Gráfica 39. El apoyo que recibo de mis superiores.....</i>	<i>107</i>
<i>Gráfica 40. Los retos y desafíos que se presentan en mi trabajo.....</i>	<i>108</i>
<i>Gráfica 41. El salario que otorgan por mi trabajo.....</i>	<i>109</i>
<i>Gráfica 42. La importancia que se le da a mi puesto en la institución.....</i>	<i>110</i>
<i>Gráfica 43. La limpieza y funcionalidad de las instalaciones de trabajo.....</i>	<i>111</i>
<i>Gráfica 44. Las responsabilidades que implican mi puesto.....</i>	<i>112</i>
<i>Gráfica 45. La medida en que mi trabajo me ayuda a desarrollar mis talentos.....</i>	<i>113</i>
<i>Gráfica 46. Reconocimientos, diplomas y felicitaciones que recibo de la institución.....</i>	<i>114</i>
<i>Gráfica 47 La distribución equitativa de los ascensos.....</i>	<i>115</i>
<i>Grafica 48 la seguridad que poseo de mi empleo.....</i>	<i>116</i>
<i>Grafica 49. Factores motivacionales intrínsecos.....</i>	<i>117</i>
<i>Grafica 50. Factores motivacionales extrínsecos.....</i>	<i>121</i>
<i>Grafica 51. Satisfacción laboral.....</i>	<i>122</i>

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Resumen

El presente proceso de investigación ha tenido como objetivo de trabajo describir los factores motivacionales que generan satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pascual de Andagoya del distrito de Buenaventura, 2020. Para el desarrollo del trabajo se ha tenido en cuenta dos variables según, la teoría bifactorial de Frederick Herzberg (1959), las cuales hacen referencia a factores motivacionales y satisfacción laboral. El diseño metodológico del estudio da cuenta de un tipo de investigación de corte cuantitativo no experimental, y un alcance transversal descriptivo, aplicado sobre una muestra de 17 docentes. Se utilizaron criterios de inclusión y exclusión, para una población inicial de 32 docentes, distribuidos en las dos jornadas académicas. Para recolectar los datos se utilizó un instrumento con dos cuestionarios escalas tipo Likert, uno para medir el grado de satisfacción laboral y otra para identificar los factores motivacionales. Dentro de los hallazgos principales se ha encontrado que los factores motivacionales intrínsecos con mayor relevancia fueron el trabajo mismo, la responsabilidad y el crecimiento personal. Por otra parte, se encontró que los factores motivacionales extrínsecos que generan satisfacción laboral tienen que ver con la seguridad, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales. Finalmente se presentan las dimensiones con mayor puntaje de acuerdo a los resultados, las cuales dan cuenta del trabajo mismo, los logros y la responsabilidad.

Palabras clave: factores motivacionales, satisfacción laboral, docentes.

*Factores motivacionales que generan satisfacción laboral***Abstract**

The purpose of this research process has been to describe the motivational factors that generate job satisfaction in teachers of the Pascual de Andagoya Educational Institution in the Buenaventura district, 2020. For the development of the work, two variables have been taken into account, according to the two-factor theory of Frederick Herzberg (1959), which refer to motivational factors and job satisfaction. The methodological design of the study accounts for a type of non-experimental quantitative research, and a descriptive cross-sectional scope, applied to a sample of 17 people. Inclusion and exclusion criteria were used for an initial population of 32 teachers, distributed over the two academic days. To collect the data, an instrument with two Likert-scale questionnaires was used, one to measure the degree of job satisfaction and the other to identify motivational factors. Among the main findings, it was found that the most relevant intrinsic motivational factors were work itself, responsibility and personal growth. On the other hand, it was found that the extrinsic motivational factors that generate job satisfaction have to do with safety, working conditions and interpersonal relationships. Finally, the dimensions with the highest scores according to the results are presented, which account for the work itself, achievements and responsibility.

Key words: motivational factors, job satisfaction, teachers.

Introducción

En la actualidad, se hace necesario cada vez más poder incorporar a nivel laboral medidas que beneficien e integren todo lo referente al bienestar de las personas que se desempeñan dentro una entidad o institución, en diferentes áreas. En relación a esto la psicología como ciencia aplicada, desde la psicología organizacional busca una mayor adherencia, comodidad a los puestos de trabajo, mejorar el rendimiento, potenciando el desarrollo personal de sus colaboradores o trabajadores y en relación a esto mejorar la calidad de vida en el ámbito laboral (Carrillo, 2011).

Por consiguiente, todo esto lo que permite, es que el personal sea visto como una fuente fundamental de competitividad, esto al considerarse el factor humano como el activo más importante de la misma, de allí las necesidades de contar con un personal no solo calificado, sino motivado y que los estándares de satisfacción permitan un grupo más competitivo y eficaz.

En este aspecto cabe resaltar la importancia que tiene la motivación, frente a lo cual Duane (2007), la expresa como el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual, y la satisfacción por su parte se podría definir como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general.

También se mencionan aspectos como la sensación de subvaloración del trabajo por parte de la institución o del su supervisor, el entorno en el cual ejecutan sus tareas a diario no presenta las condiciones adecuadas para que el docente pueda dar su mejor rendimiento. Todo esto son

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

problemas que impactan en la institución y afectan de manera significativa los diferentes procesos y servicios prestados por los docentes.

Por consiguiente, el cuerpo directivo del plantel, en cabeza de su director, buscan implementar estrategias que permitan idear y mantener un oportuno ambiente, generando así un asertivo nivel de satisfacción que potencialicen los factores motivacionales en relación a su puesto de trabajo. Todo lo anterior expuesto ha servido para identificar múltiples factores asociados al rendimiento laboral de los docentes

Por tanto, la motivación laboral es fundamental para el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización y los trabajadores en este caso para los docentes, es decir, es importante conocer los aspectos que motivan y las inquietudes de los docentes para poder manejar un clima laboral adecuado y así realizar de mejor forma el trabajo en la institución educativa, mientras que la satisfacción laboral es de igual forma importante ya que un docente que se encuentra cómodo, tranquilo y feliz con el entorno que le rodea, puede desarrollarse de mejor manera en sus actividades diarias, además, la satisfacción de los docentes influye en la actitud que genera su desempeño y comportamiento dentro del entorno laboral, por lo cual de igual forma puede llegar a influir a sus demás compañeros de trabajo generando una situación en la que ninguno se encuentre satisfecho y teniendo pérdidas dentro del área.

Dado lo anterior, una de las teorías sobre los factores motivacionales y satisfacción laboral es la bifactorial, la cual se ha tenido en cuenta, toda vez que abarca diversos y distintos aspectos que son importante para el desarrollo de esta investigación, las cuales se mencionarán a continuación. De esta manera, se tomaron las variables de factores motivacionales y satisfacción laboral desde lo señalado por Frederick Herzberg (1959), quien desde la teoría bifactorial expresa que la satisfacción, es el principalmente resultado de los factores de motivación. Estos

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, y la insatisfacción, es principalmente resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción.

Por otra parte, para realizar esta investigación, se trabajó con una metodología de corte cuantitativo, con un diseño no experimental, y un alcance transversal descriptivo, se tomó una muestra de 17 docentes con un universo de 32 docentes, distribuidos en las dos jornadas académicas. Para recolectar los datos se utilizó un instrumento que fue creado por la licenciada Karla Saray Ortiz Delgadillo. El instrumento cuenta con dos cuestionarios escalas tipo Likert, basadas en la teoría bifactorial de Frederick Herzberg, una para medir el grado de satisfacción laboral y otra para identificar los factores motivacionales. Cada escala tuvo un total de 24 ítems y cinco opciones de respuesta, una para factor extrínseco e intrínseco, de igual manera, estableció 6 dimensiones para cada factor.

A partir de lo planteado anteriormente, la presente investigación busca contribuir de manera significativa a tema de motivación y satisfacción laboral en los docentes, con relación a la psicología organizacional, así mismo, pretende describir los factores motivacionales que generan satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Pascual de Andagoya del distrito de Buenaventura.

El presente estudio está estructurado en apartados que dan cuenta de una parte introductoria, posteriormente se menciona un planteamiento del problema junto con los objetivos, así como antecedentes, marcos teóricos y conceptuales que han permitido sustentar la investigación. De igual manera se ha de encontrar un diseño metodológico y los resultados hallados, así como conclusiones y recomendaciones propias generadas del trabajo de investigación.

1 Planteamiento del problema

Al interior de las instituciones educativas los docentes desempeñan un papel primordial, pues ayudan a orientar el desarrollo del proceso académico de los estudiantes. De igual manera, son responsables de ejecutar las diferentes tareas dentro del aula de clases, como planear, organizar, dirigir y controlar el rendimiento académico de los alumnos, con el único propósito de que sea productivos en el medio escolar. Desde un contexto internacional, Furnham (2009), afirma que el docente no es solo responsable de focalizar el aprendizaje y la atención, sino también de desarrollar diferentes estrategias que se vayan transformando de acuerdo con las dinámicas que se presentan en el aula, con las capacidades de los estudiantes y con el interés que manifiestan ante los contenidos y ante las actividades.

Por tanto, teniendo en cuenta la importancia del rol del docente en la educación, debe trabajar en un ambiente en el cual se sienta motivado para desarrollar sus funciones, y además tener una buena satisfacción laboral. Según Kocabas (2009) los estudios sobre satisfacción laboral en instituciones educativas generalmente reflejan diferencias considerables en torno al bienestar físico, social de los docentes. Dichas diferencias se asocian principalmente a la manera que cada uno interactúa con los elementos del entorno, y a las formas en que desarrollan un conjunto de valores y creencias que se vinculan al contexto cultural y social de la institución.

Sin embargo, los resultados de las investigaciones que existen sobre satisfacción laboral de los docentes en Colombia, demuestran que esta se enmarca en elementos fundamentales como la carencia de herramientas adecuadas para ejercer su trabajo y tiempo disponible para realizar estudios como especializaciones, o la percepción de que el trabajo está peor remunerado que otros (Rojas, 2013).

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

En la institución educativa se han observado algunas falencias que tienen que ver con el poco reconocimiento de los talentos y habilidades en los docentes, así como la falta de procesos que fortalezcan aspectos motivacionales, y la importancia del rol que desempeñan los docentes en la institución.

En la Institución Educativa Pascual de Andagoya del Distrito de Buenaventura se han generado estrategias importantes para mejorar la motivación de los estudiantes, con el fin de promover su rendimiento académico, pero no se han generado estudios para conocer qué tan motivado se siente el cuerpo docente, ni para analizar sus percepciones frente a la satisfacción laboral.

Además, tampoco se generan estrategias continuas que ayuden a mejorar la motivación de los docentes, desconociendo de esta manera como lo dice (Ortiz, 2013), que una de las condiciones básicas para fortalecer el mejoramiento de la educación es precisamente favorecer mejores oportunidades de crecimiento, desarrollo y satisfacción laboral entre los docentes.

En conjunto estas problemáticas obligan a analizar los factores motivacionales que generan la satisfacción laboral en docentes; conocer esta realidad en una institución educativa permite promover estrategias y recomendaciones que ayuden a mejorar un elemento clave para el desarrollo de la calidad educativa. En este caso en particular se toma como referencia a la institución educativa Pascual de Andagoya del distrito de Buenaventura, tomando como eje central la siguiente pregunta de investigación.

1.1. Pregunta problema

¿Cuáles son los factores motivacionales que generan satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Pascual de Andagoya del distrito de Buenaventura?

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Objetivos

1.2. Objetivo general

Describir los factores motivacionales que generan satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Pascual de Andagoya del distrito de Buenaventura.

1.3. Objetivo específico

- Establecer los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos que generan satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Pascual de Andagoya del distrito de Buenaventura.
- Identificar las dimensiones que generan satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Pascual de Andagoya del distrito de Buenaventura.
- Determinar los factores motivacionales que generan satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Pascual de Andagoya del distrito de Buenaventura.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

2 Justificación

En una institución educativa la motivación de los docentes tiene implicaciones en las dinámicas del sistema organizacional, y su inclusión en los aspectos estructurales y estratégicos de la entidad; se relaciona con la satisfacción en la medida que los docentes reconocen que sus opiniones son tenidas en cuenta, que sus conocimientos son puestos al servicio del desarrollo de estrategias y procesos que mejoren el rendimiento y la productividad, sin dejar de lado que son empleados que experimentan una mayor satisfacción ante el trabajo, y que pueden alinear sus competencias profesionales y organizacionales con los objetivos de la empresa donde se desempeñan.

Por tanto, el objetivo primordial de la satisfacción laboral consiste en alcanzar una mayor humanización del trabajo a través organizaciones más democráticas y participativas, que tengan la capacidad de satisfacer las necesidades del equipo de trabajo, ofreciéndoles además las oportunidades de desarrollo profesional y personal. En este sentido, describir los factores motivacionales que causan la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Pascual de Andagoya del distrito de Buenaventura, es clave para orientar estrategias que ayuden a generar una mayor satisfacción laboral, siendo esto una clave para que los docentes desempeñen sus labores con mayor empeño, promoviendo además un mayor sentido de pertenencia hacia los objetivos y la misión institucional.

Por tanto, conocer estos factores extrínsecos e intrínsecos en relación a la satisfacción laboral implica el desarrollo de un proceso en el cual se les permita conocer más sobre su práctica y generar aprendizajes significativos que apoyen el desarrollo de procesos de transformación de las actividades en el aula. Sin embargo, estas iniciativas de motivación no solo deben estar orientadas de acuerdo con los nuevos contenidos y desafíos que se establecen en el campo

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

educativo, sino que también se deben tener en cuenta las particularidades de los docentes, las debilidades, fortalezas y capacidades, las cuales se esperan estén asociadas a los contextos en los cuales enseñan y en el conjunto de principios que aplican de forma regular en sus clases.

Por ello las pretensiones de este estudio son las de realizar aportes en un equipo de trabajo en la ciudad de Buenaventura, más concretamente en la institución educativa simón bolívar, en donde se considera importante describir los factores motivacionales que generan satisfacción laboral en los docentes para orientar el desarrollo de mejores condiciones que incidan en el buen desempeño de los funcionarios.

Los hallazgos resultan ser claves para la institución, ya que puede tener una perspectiva más clara sobre la satisfacción laboral y sobre los factores extrínsecos e intrínsecos de los docentes que se relacionan con la motivación. La comprensión de estos factores es clave para orientar nuevas estrategias, solucionar problemáticas y promover una mejor relación entre docentes y directivas, beneficiando de esta manera la calidad de los procesos de aprendizaje.

Como investigador, la presente investigación permite desarrollar habilidades asociadas a la comprensión de problemáticas educativas en contextos específicos de aprendizaje, a partir de la aplicación de instrumentos que permitan analizar la percepción de las personas implicadas en la situación objeto de estudio, del análisis y del planteamiento concreto de ideas y propuestas que permitan mejorar las situaciones identificadas.

Este estudio se suscribe a la línea de investigación Cultura organizacional, facultamiento y perdurabilidad organizacional Grupo: Esperanza y vida, de la universidad Antonio Nariño.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

3 Marco de referencia

A continuación, se presentan los antecedentes investigativos y los referentes teóricos de la investigación. A través del análisis que se desarrolle en torno a los conceptos se pueden reconocer variables de estudio y elementos para tener en cuenta al aplicar los instrumentos de investigación. En primer lugar, en los antecedentes se estudian investigaciones previas en las cuales se haya examinado la relación entre satisfacción y motivación laboral. En segundo lugar, en el marco de referentes se analizan temas como la psicología organizacional, y la teoría de las organizaciones, enfocadas a las variables de estudio que corresponden a la motivación y a la satisfacción laboral.

3.1. Antecedentes investigativos

A continuación, se presentan los antecedentes investigativos, a nivel internacional, nacional y departamental que aportan para este estudio, siendo esto una manera de profundizar en conceptos, procedimientos y aportes relevantes en el marco de la investigación actual, en la actualidad del distrito de Buenaventura aún no se ha estudiado el tema de factores motivacionales y satisfacción laboral como tal

Desde el orden internacional se encontró la investigación desarrollada por *Órtiz*, (2013), esta investigación fue realizada México (Monterrey) titulada “satisfacción laboral y detección de factores motivacionales en empleados en una organización de la sociedad civil” Tomando como base la teoría bifactorial de Frederick Herzberg, se construyeron dos escalas, la primera para conocer el grado de satisfacción laboral del personal y la segunda para identificar los factores motivacionales de los mismos, cuidando que fueran válidas y confiables para su aplicación, Estas escalas se aplicaron a un total de 35 participantes, 19 en condición de empleados y 16 en

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

condición de practicantes, enseguida se elaboró una matriz para el análisis de los datos, donde se determinó que además de analizar la muestra en forma general, se podrían establecer análisis entre empleados, practicantes y antigüedad en el puesto. Entre los resultados se encontró que el personal en su mayoría está satisfecho laboralmente, sintiéndose más satisfechos con el trabajo mismo y el crecimiento personal que les brinda el trabajo, y menormente satisfechos con las oportunidades de progreso y el sueldo percibido. Además, se descubrió que los factores de mayor importancia para el personal son las políticas y el trabajo mismo, y los de menor importancia son el estatus y la responsabilidad

De modo similar Ancieta & Poma, (2018) realizaron un estudio en Lima (Perú) titulado: “Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia”. El objetivo fue identificar los factores motivacionales asociados al nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Chosica, a través de un estudio descriptivo, prospectivo y de corte transversal. La población de estudio fueron enfermeros del hospital José Augusto Tello, situado en el distrito de Chosica siendo el único Hospital de nivel II de la zona del distrito de Vitarte, área de emergencia. El instrumento que se aplicó fue un cuestionario estructurado y una entrevista. La motivación se establece como la variable independiente y la satisfacción laboral como variable dependiente.

El procesamiento de datos se realizó por un sistema computarizado, utilizando el programa Excel 2007. Para los factores motivacionales y el nivel de satisfacción se aplicó la escala de Stanino, obteniendo que existe una asociación entre los factores motivacionales y el nivel de satisfacción laboral. Esto se explica porque los participantes que expresaban una buena satisfacción laboral en el trabajo, daban como razones centrales el hecho de que en la empresa

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

había mecanismos y estrategias efectivas que promovían la motivación, a través principalmente del desarrollo de estímulos, recompensas y del reconocimiento de logros alcanzados.

Al mismo tiempo, se encontró otra investigación realizada por Massella, (2018), la cual fue elaborado en Guatemala y titulada: "Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala", determina si existe correlación estadísticamente significativa entre motivación laboral y satisfacción laboral en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y otros con plazas temporales en una empresa de Guatemala. El estudio de esta investigación fue de tipo cuantitativo correlacional, y se realizó con 60 sujetos de ambos géneros, 30 contratados indefinidamente y 30 contratados temporalmente.

Para la recopilación de datos se utilizaron dos instrumentos: el primero adaptado por la autora y elaborado por Recinos (2013), (Cuestionario de Motivación Laboral) que mide motivación laboral a través de los siguientes ítems: comunicación, reconocimiento laboral, satisfacción y autonomía. El segundo elaborado por De León (2017) y adaptado por la autora (Cuestionario para Evaluar Satisfacción Laboral), que mide la satisfacción laboral a través de la identificación con la empresa, reconocimiento social y desarrollo laboral. Se estableció que existe una correlación positiva alta estadísticamente significativa, al nivel de 0.05, entre motivación laboral y satisfacción laboral.

Se concluye que entre más motivados más satisfechos se encuentran los colaboradores de la empresa. De la misma manera, se determinó que se deben aplicar anualmente, o en el tiempo que se considere necesario acorde a la necesidad de la empresa, estudios específicos o cuestionarios que evalúen el grado de motivación y satisfacción laboral, para conocer cómo se encuentran

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

estos aspectos y determinar si han existido mejoras o si hay áreas de oportunidad para establecer nuevas estrategias.

Así mismo, se encontró la investigación de Marin & Placencia, (2017) la cual fue realizada en Perú, por lo que tuvo de nombre "Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. El objetivo fue establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú, a través de una investigación descriptiva, observacional y transversal de tipo relacional. La muestra fue de 136 trabajadores que realizaron una encuesta auto aplicada entre los meses de febrero y junio del 2016. Los resultados confirmaron que el nivel de motivación laboral fue "medianamente motivado" (49.3%).

Respecto a los factores higiénicos, los trabajadores resultaron medianamente motivados (46.3%), y los factores con mayores promedios globales fueron: "Relaciones con el jefe" y "Relaciones con los compañeros de trabajo"; mientras que los de menor promedio fueron: "Prestigio o status" y "Políticas y directrices de la organización". Respecto a los factores motivacionales, los trabajadores resultaron medianamente motivados (57.4%), y los factores con mayores promedios fueron: "El Trabajo en sí mismo como estímulo positivo" y "Responsabilidad", mientras que el de menor promedio fue: "Desarrollo profesional". El nivel de la satisfacción laboral fue "medianamente satisfecho" (56.6%), y el componente con mayor promedio global fue "Relación personal", mientras que los componentes con menores promedios globales fueron "Presión en el trabajo", "Variedad de la tarea" y "Distensión en el trabajo". El coeficiente de Spearman fue de 0.336. Se aceptó que "a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú". Se concluye en la investigación que la relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue "medianamente motivado" y el nivel de la satisfacción laboral fue "medianamente satisfecho".

Como se puede apreciar, en los antecedentes internacionales las investigaciones permiten comprobar que existe una importante correlación entre la motivación y la satisfacción laboral. Por tanto, fortalecer y mejorar los factores relacionados con la motivación laboral es vital para influir y motivar a los trabajadores a realizar sus actividades con el mayor empeño posible, encaminándolos a cumplir con los propósitos y expectativas de la compañía. A nivel disciplinar, mejorar el desarrollo de la motivación entre los trabajadores favorece el desarrollo de conocimientos relacionados con el funcionamiento interno de las empresas, con las relaciones que existen entre la motivación y calidad de vida de los trabajadores con su desempeño y resultados, y con la importancia de generar las bases de un entorno laboral adecuado para generar una mayor satisfacción entre el equipo de trabajo y un mayor desarrollo organizacional.

En el mismo orden y dirección de estudios internacionales, que aporten al pretendido investigativo del presente documento, se encuentra los estudios nacionales, realizados por Hernandez, (2017) realizó en Bogotá, D.C la investigación: “factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la escuela de postgrados FAC – muestra AS. Comando. Bogotá. Colombia”, el objetivo de esta investigación fue identificar los factores asociados a la motivación laboral por medio de tres dimensiones motivacionales de los profesionales de la Escuela de Posgrados de la FAC. Se utilizó una prueba construida y validada por Toro (1992): “Cuestionario de Motivación para el trabajo” el cual evalúa las teorías de jerarquía de necesidades de Maslow y los factores higiénicos de Herzberg.

Este instrumento fue diseñado considerando las siguientes dimensiones: cinco condiciones motivacionales internas; logro, poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento; y cinco

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

condiciones motivacionales externas: supervisión, grupo de trabajo, contenido de trabajo, salario y promoción. Se aplicó con previo consentimiento informado a un grupo de 29 profesionales de la Escuela de Posgrado de las FAC, y se trabajó desde un enfoque cualitativo de tipo interpretativo, constructivista – histórico y hermenéutico.

Los resultados obtenidos indican que los factores asociados al perfil motivacional están acorde a la estrategia que tiene la Escuela de Posgrados, que es concientizar al oficial en la necesidad de desarrollar condiciones de liderazgo ético, moral y profesional. Por ello se observa que en la mayor parte de los factores los puntajes son *Normales*, ya que esto da como resultado que la formación impartida y las necesidades básicas de motivación están satisfechas, como lo son las de capacitación y apertura a centros de formación en liderazgo, que les permite tener una cobertura amplia a lo que se refiere con su desarrollo profesional y técnico.

Sin embargo, se observó que la Auto - realización, la expectativa, el reconocimiento y el logro son condiciones de motivación internas que puntuaron un poco más bajo. Por tanto, se concluye que el estudio contribuya a enriquecer el debate acerca de cómo promover el desarrollo de competencias en liderazgo frente a los resultados de motivación en la formación de la Escuela de Posgrados de las Fuerzas Áreas Colombianas, fortaleciendo el papel de Gestores sociales empresariales.

Por otro parte, Gomez, Quintero, & Sierra, (2016) realizaron un estudio en Medellín titulado: “Los factores motivacionales y las principales características de satisfacción laboral que tienen los empleados de la empresa Cordoblez M.A. S.A.S en el año 2016”. Su objetivo era describir los factores motivacionales y las principales características de satisfacción laboral que tuvieron los empleados de la empresa CORDOBLEZ M.A. S.A.S en el año 2016. La orientación de este trabajo fue de tipo Cuantitativo, descriptivo-exploratorio, a través de un estudio no experimental,

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

ya que solo se observan situaciones existentes. Se realizó un censo que consiste en un listado de los empleados que indicaba los datos sociodemográficos, en el que se especifican sus condiciones sociales, económicas, entre otras.

Este censo buscaba conseguir la medición del número total de individuos a través de diferentes estrategias de recuento. Se tienen en cuenta todos los empleados de la empresa CORDOBLEZ M.A. S.A.S en el periodo 2016. Dicha organización contaba para este año con 40 empleados distribuidos así: 5 en el área administrativa, área comercial 4 y 31 en la planta de producción. Por último, se utilizaron 2 instrumentos de medición, el Cuestionario sobre Motivación para el Trabajo (Toro, 1992) y otro para medición de satisfacción laboral.

Los resultados del proceso de investigación determinaron que el personal de la compañía se ubica dentro de los rangos normales, excepto en las variables reconocimiento y salario, ya que estas evidenciaron estar de manera significativa por encima de las categorías normales. Se destaca el Reconocimiento como la variable que predomina en los empleados, ya que a los interesa ser reconocidos dentro de la empresa. Los empleados demuestran con su actitud estar dispuestos a colaborar en diferentes actividades al interior de la empresa y en jornadas diferentes a su horario habitual. Cabe destacar que, en general, estas situaciones las manifiestan de manera verbal a los directivos. Por último, es de vital importancia comprender que la motivación y satisfacción laboral son dos aspectos primordiales en cada uno de los procesos organizacionales y ambos están presentes en las empresas de hoy en día.

Se concluye que la motivación de un trabajador puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas hasta el interés por ser reconocido, obteniendo así reputación social en el medio que lo rodea. Así mismo, los mayores motivadores de los

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

colaboradores de la organización se van desarrollando con el transcurrir del tiempo a medida que va cubriendo cada una de sus necesidades y deseos.

Del mismo modo, Cuadro & Bustamante, (2017) realizaron un estudio en Cartagena de indias –que lleva por título “Factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores de agrojemur SAS en la ciudad de Cartagena de indias”. El objetivo es Identificar los factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores de Agrojemur S.A.S, a través de la evaluación de las condiciones motivacionales internas y externas. La metodología es de tipo cuantitativo y la población de interés asciende a los 31 empleados que corresponden a la muestra del estudio. Para la medición de la motivación laboral se aplicó el instrumento denominado “Cuestionario de Motivación para el Trabajo”, el cual ha sido diseñado y validado en Colombia por Uribe y Toro (2011), y permite evaluar quince factores psicosociales y de motivación que comprenden un total de 75 ítems reunidos en 3 grupo (Olvera, 2013).

Los datos se presentan mediante tablas y gráficas, las cuales muestran frecuencias relativas y porcentuales de acuerdo con las respuestas obtenidas por parte de los empleados. Así mismo, se emplean medidas estadísticas como promedios, medianas, intervalos de confianza y desviaciones estándar. El estudio establece que los aspectos laborales y ocupacionales que distinguen a los trabajadores de la empresa analizada radican en tener frecuentemente ingresos entre \$500.000 y \$1.000.000, ejercer el cargo de operario, poseer contratación a términos indefinido, y tener más de 12 meses de estar vinculados en la empresa. Se concluye que los principales factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores se relacionan con el hecho de no tener los reconocimientos suficientes por las labores destacadas, no tener la posibilidad de comentar sus dudas e inquietudes con los líderes y no recibir el apoyo suficiente por parte de la dirección.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Los antecedentes nacionales también permiten reconocer que existe una importante correlación entre satisfacción y motivación laboral. Esta relación debe estar mediada por una serie de estrategias, principios y actividades que orienten el desarrollo de las tareas de los trabajadores en un entorno agradable, que potencia las habilidades y que corrija de manera adecuada los errores o equivocaciones. Por tanto, en una empresa con buena motivación y satisfacción laboral los empleados deben ser desarrollados, potenciados y capacitados, pero no únicamente usados. Por otro lado, no deben existir presiones excesivas que generen estrés en el trabajador, ni deben promoverse condiciones negativas que establezcan relaciones interpersonales asimétricas.

Otro constructo del orden local que cabe ser citado, son los estudios departamentales adelantados por Erazo, Marmolejo, Rivera, & Zapata, (2015) desarrollan la investigación: “La satisfacción laboral en la actitud del trabajador del hospital Raúl orejuela bueno Palmira –valle”. El objetivo principal de esta investigación es identificar la satisfacción laboral frente a la actitud del personal del área de hospitalización en el Hospital Raúl Orejuela bueno del Municipio de Palmira en el valle del Cauca. Esta investigación es de carácter cuantitativo, por lo cual se integran datos estadísticos que llevan a interpretar los hechos y la manifestación de las mediciones a través de un discurso descriptivo. Se utiliza una escala de satisfacción laboral de Brayfield y Rothe.

Para fines interpretativos se describieron los resultados generales de acuerdo a cada pregunta en gráficos que denotaban la prevalencia de la satisfacción laboral de los individuos participantes. De acuerdo a los resultados arrojados, el 40% de la población estaba en total desacuerdo en percibir su trabajo como un pasatiempo, es decir que estaban considerando el aspecto responsable y ético frente a su profesión, y tan solo un 13% está de acuerdo con esta

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

imagen laboral. Se concluyó que la satisfacción laboral influye en la actitud del personal, pero no en su desempeño laboral, sino en la forma de percibir y reconocer su organización, aceptarla y adaptarse a las políticas de la entidad.

La actividad laboral desempeñada por los trabajadores es satisfactoria en cuanto a su necesidad y tendencia de auto realizarse. A través del cuestionario de Brayfield y Rothe, la manifestación de la satisfacción por su carrera es favorable, ya que aquello que posibilita el interés del trabajador en progresar y construirse, permitiéndole auto realizarse. En general y de acuerdo a lo observado durante la investigación. Sin embargo, existen factores que reducen la motivación laboral, como las políticas y contratos que suscitan comportamientos de desapego laboral, la alta rotación y el estrés laboral.

Más tarde, Cardona, (2017) investigo la “Relación entre agencia y satisfacción laboral en docentes universitarios de la ciudad de Cali”, tienen como objetivo analizar la relación entre la agencia y la satisfacción laboral. La investigación es de tipo cualitativa, y se entrevistaron a siete docentes universitarios de diferentes profesiones, los cuales han sido reconocidos como agentes por haber impactado en las dinámicas relacionales de un grupo de personas en sus contextos laborales. Se diseñó como instrumento una guía de entrevista que orientará las entrevistas individuales. Los resultados fueron obtenidos a través de dos técnicas: análisis de contenido y árbol de asociación de ideas.

De manera específica, en la técnica de análisis de contenido se identificó la frecuencia total de acuerdo a los indicadores, los cuales se analizaron de manera colectiva y no individual. En cuanto al árbol de asociación de ideas se dan a conocer las relaciones existentes entre las narrativas de los participantes, a la luz de la capacidad de agencia y de los aspectos más significativos de la satisfacción laboral. Se concluyó que resulta inevitable no relacionar la

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

agencia con la satisfacción laboral, puesto que el hecho de agentes es sin duda una de las razones por las que se sienten satisfechos laboralmente. Además, el sentirse satisfechos es una de las razones para sentirse en la libertad de ser agentes y hacer parte de procesos de mejora en sus instituciones.

En síntesis, los antecedentes que se han analizado permiten reconocer la motivación laboral debe ayudar a que el trabajador pueda enfrentar de manera eficiente los retos laborales que se le presentan en la cotidianidad, que se reconozcan sus necesidades básicas y que se generen las recompensas justas a su trabajo. De esta manera, potenciar la motivación laboral implica aprovechar las mejores habilidades de los trabajadores en un entorno autónomo, solidario, cálido y respetuoso, en donde al mismo de tiempo se puedan formar y desarrollar en el plano personal y profesional.

3.2. Marco teórico

3.2.1. Psicología organizacional

El análisis organizacional desde la perspectiva de psicología organizacional se ha establecido como un recurso técnico fundamental para la práctica, desarrollo y mejoramiento de la gestión. Desde la perspectiva de la psicología organizacional, se establece y analiza un conjunto amplio de conocimientos en torno a la planificación y la administración del recurso humano, con el fin de generar nuevas estrategias que ayuden a mejorar su práctica cotidiana, por medio de la sistematización de un conjunto de temas relevantes para su desarrollo (Gómez, Rodríguez y Quevedo, 2009).

En palabras de García, Díaz y Estrada (2013), la psicología organizacional permite generar una síntesis de tipo conceptual e instrumental que permite profundizar el análisis de los servicios

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

ofrecidos a los usuarios, a las condiciones en que los trabajadores y el personal desarrolla sus funciones, además de los procesos de planeación que orientan el desarrollo de las actividades y principios de las organizaciones.

En este sentido, se puede decir que la psicología organizacional permite considerar y comprender el conjunto de funciones esenciales de las empresas, con el fin de mejorar todos los procesos relacionados a la prestación de servicios y al desarrollo organizacional. En particular, el análisis parte de realizar una definición sobre las organizaciones como una agrupación a través de la cual las personas participan, interactúan y se desarrollan (Enciso y Perilla, 2004).

De esta forma, desde la psicología organizacional se reconoce que para cualquier tipo de organización es sumamente importante mantener una coherencia entre sus principios, sus valores, su misión y su visión con las capacidades del talento humano, con el fin de cumplir con los retos que le exige la alta competitividad del mercado actual, y de mantener unos buenos niveles de rendimiento y productividad que aseguren un constante crecimiento (Dunnette y Kirchner, 2005).

Una de las estrategias claves que se pueden utilizar al interior de una empresa para mantener esta coherencia entre sus principios y sus objetivos con las cualidades y capacidades del equipo de trabajo, es realizar capacitaciones periódicas, en donde no solo se potencien los conocimientos de los trabajadores, sino en donde se fomente la participación y la comunicación, se alineen las capacidades con la misión de la empresa, y se genere una apropiación de los valores que rigen el desarrollo de la compañía en torno al equipo de trabajo (Dunnette y Kirchner, 2005).

De acuerdo con Delgado (2002), todas las empresas tienen un sistema de comportamiento organizacional a través del cual formulan, diseñan y aplican los conocimientos sobre la forma en

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

que las personas que las conforman actúan y se desempeñan, con la intención de comprender la conducta y las relaciones humanas que se dan en su interior. El sistema de comportamiento organizacional incluye el conjunto de valores, ideas y metas de la compañía, los cuales se vinculan a las dinámicas grupales y a la comunicación que existe entre los integrantes que trabajan para alcanzar dichas metas y objetivos.

Por lo tanto, se puede deducir que, para fortalecer una adecuada comunicación y relaciones entre los integrantes, es vital promover buenos principios y prácticas que generen un estímulo positivo en el área de talento humano, motivando a los trabajadores a realizar sus actividades con el mayor empeño posible, encaminados a cumplir con los propósitos y expectativas de la compañía.

En este sentido, las principales funciones de los directivos en una compañía, son las de comprender las capacidades técnicas y humanas de los empleados, potenciando sus habilidades y enfocándolas a los objetivos, a la misión y a la visión de la empresa. Por otro lado, explica Delgado (2002), una buena manera de fomentar las capacidades y habilidades del talento humano, es conformar grupos de trabajo dentro de las organizaciones, compuestos por miembros que correspondan a diferentes sectores de la compañía, logrando así promover una buena comunicación y participación entre las distintas áreas, alineando los objetivos y diseñando las estrategias comunes que deben aplicarse para mejorar la motivación y el cumplimiento de metas.

El diseño de estrategias que le permitan a las empresas capacitar constantemente a sus empleados, es vital para incentivar una mejor comunicación entre las distintas áreas, de tal manera que se identifiquen los problemas y las fallas a tiempo, promoviendo estrategias conjuntas para darles solución.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Otro de los aspectos que señala Davis y Newstrom (1999), como una ventaja de la psicología organizacional para potenciar las habilidades del capital humano, es que se fomenta la participación, la cual se define como el proceso a través del cual los integrantes se vinculan a nivel mental y emocional en las situaciones y decisiones de tipo grupal que se efectúan y ejecutan en la compañía. La participación motiva a las personas que hacen parte de las distintas áreas a generar aportes para cumplir las metas y para sentirse responsables por el desarrollo de estas.

Según las afirmaciones de Stringer (2002), por medio de los enfoques en psicología organizacional es posible mejorar la integración y la comunicación, lo cual es fundamental para desarrollo de la organización y para lograr que los empleados se apropien de los valores y principios de la compañía. Básicamente, son dos los principios fundamentales que se deben tener en cuenta para desarrollar unas adecuadas estrategias de comunicación que ayuden a mejorar el ambiente laboral en una organización: primero, que todo acto y conducta debe ser entendido como comunicación; y segundo, que en un entorno laboral, en el cual se desempeña y se desarrolla un equipo de trabajo, la comunicación es el principal valor que permite formular soluciones y estrategias conjuntas para alcanzar los objetivos empresariales.

Según Dunnette y Kirchner (2005), la psicología organizacional permite establecer un enfoque dialógico, por medio del cual los trabajadores comparten y discuten ideas, identifican las fortalezas del grupo y analizan soluciones concretas para mejorar las debilidades. Por otro lado, al realizar las capacitaciones se fomenta la participación de los integrantes, se crean espacios de interacción en donde las personas comparten sus conocimientos y opiniones, útiles para alcanzar de manera más eficaz los objetivos contenidos en la misión de la compañía.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

En una palabra, psicología organizacional ayuda a involucrar a los integrantes para que apliquen sus habilidades y capacidades a la misión de la empresa, y para que sientan una mayor responsabilidad y un mayor sentido de pertenencia con los objetivos, proyectos y procesos que en general que se aplican y se desarrollan desde la organización.

A modo de conclusión, se afirma que, a nivel interno, todas las empresas deben desarrollar la psicología organizacional para mejorar el desarrollo de las actividades laborales, para profundizar los conocimientos que les permitan a los empleados gestionar de mejor manera sus funciones, y para aplicar un conjunto prácticas enfocadas en la atención adecuada de los clientes. En este sentido, con el fin de mantener una coherencia adecuada entre la misión, la visión, los principios y el talento humano, las compañías deben tratar de potenciar al máximo el talento humano de las personas que trabajan en ellas, impulsando el progreso personal y profesional de la comunidad de empleados.

La coherencia parte de considerar a los empleados como sujetos que se deben estar formando y capacitando constantemente, pues el aprendizaje continuo es la clave principal para poder desarrollar sus funciones de manera adecuada, resolviendo de manera efectiva los inconvenientes presentados, y alineando sus metas y expectativas personales con la misión general de la compañía. Finalmente, la psicología organizacional favorece una buena comunicación entre los miembros del equipo de trabajo, a partir de lo cual es posible mejorar la integración entre los empleados, y establecer el funcionamiento de unos procesos internos coordinados que permitan alcanzar de manera eficiente y adecuada los objetivos que persigue la compañía.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

3.2.1. Comportamiento organizacional

Las empresas se pueden entender como sistemas que poseen una serie de elementos interrelacionados, que se afectan constantemente unos a otros, y cuya totalidad no representa únicamente la suma de las partes, sino que se expresa fundamentalmente a través de las relaciones que se dan entre sus componentes. Como en todo sistema social, la manera en que se manipula, se usa, se interpreta y comparte la información influye directamente en el desarrollo las organizaciones, pues se refleja en su comportamiento y en la forma en que asumen sus procesos de toma de decisión (Dunnette y Kirchner, 2005).

De acuerdo con Robbins y Judge (2009), el comportamiento organizacional es aquel que estudia el efecto que tienen los individuos, los grupos y las estructuras en las organizaciones con el fin de generar conocimientos que ayuden a mejorar el desarrollo, la productividad y la efectividad. De esta manera, se entiende que el mejoramiento de las organizaciones depende en gran medida de las relaciones que se generan entre los individuos con sus grupos y con el conjunto de estructuras que determinan una empresa o entidad en particular, generando de este modo una dinámica única relaciona con cambios y transformaciones constantes en el entorno.

Sobre el concepto de dinámica organizacional, es importante aclarar con Bertalanffy (1987) que las empresas es una agrupación social inmersa en una relación constante con el entorno, intercambiando información, materia y energía. Es decir que el análisis sobre las empresas no se puede realizar sin tener en cuenta su ambiente y el contexto en el que se encuentran. Además, el bienestar de los trabajadores se encuentra ligado a las relaciones que existen entre cada uno con el entorno, a los factores adversos que se puedan presentar y a las dinámicas sociales que determinan su funcionamiento.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Por lo tanto, un factor diferencial esencial que se puede reconocer en las entidades de educativas, es que el clima organizacional afecta de manera positiva o negativa no solamente los trabajadores y al personal de servicio, sino también a los mismos usuarios que solicitan los servicios organizacionales con una serie de necesidades y expectativas que deben ser satisfechas de manera integral.

A partir de lo anterior, el mal funcionamiento de una organización puede llegar a afectar a la sociedad general. Individuos con bajos niveles de motivación y problemas de clima organizacional al interior de las organizaciones, con independencia del sector productivo al que pertenezcan, influyen en las dinámicas sociales, de igual manera, si dichas variables son positivas, tendrán su efecto benéfico en la vida social. Por lo tanto, un clima organizacional negativo en una entidad, en el cual los empleados se sientan motivados, insatisfechos, y no cuenten con buenos procesos de liderazgo ni espacios de participación, puede generar efectos negativos para los pacientes y usuarios, afectando de esta forma el bienestar de muchas más personas, más allá de los trabajadores (Blanch, Espuny, Gala y Martín, 2003).

Se resalta entonces, la importancia de promover estrategias que ayuden a generar un buen clima organizacional en las instituciones educativas. Como se ha visto, el planteamiento de estas estrategias depende de estudios evaluativos y diagnósticos que permitan considerar un conjunto de variables, analizarlas y medirlas, con el fin de reconocer limitaciones y diferentes tipos de problemáticas que puedan estar afectando factores como la satisfacción, motivación, autonomía y participación de los trabajadores.

De esta manera, el estudio del clima organizacional en una entidad permite reconocer elementos de la gestión organizacional y de la efectividad, estableciendo mediciones sobre la percepción de las personas, con la finalidad ulterior de proponer estrategias viables para mejorar

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

ciertos aspectos, limitaciones o problemáticas que puedan estar afectando el clima organizacional en la empresa.

En conclusión, el estudio y análisis del clima organizacional en empresas ayuda a promover el desarrollo efectivo de una serie de componentes determinados dentro de cualquier tipo de organización, como lo es la calidad del servicio al cliente, la motivación de los trabajadores, el mejoramiento de las relaciones laborales y en general, el establecimiento de un mejor ambiente de trabajo mediado por unos efectivos procesos de liderazgo, comunicación y participación.

Ya que se han analizado conceptos como la psicología organizacional y la teoría de las organizaciones, a continuación, es importante enfocarse en el análisis sobre las teorías de la motivación laboral.

3.2.2. Motivación laboral

Uno de los aspectos vinculados directamente con la motivación laboral es la conducta de las personas, la cual es susceptible de transformarse por diferentes factores, a nivel interno y externo, generando lo necesario para que el ser humano en su contexto de trabajo cumpla con sus objetivos de una mejor manera (Chiavenato, 2006).

Otro panorama de interés lo menciona Delgado (1999), quien expresa en la motivación laboral un proceso en el cual los seres humanos al momento de desarrollar una actividad específica, generan esfuerzos personales que conducen a su cumplimiento, pero también responden a unas expectativas propias, necesidades o expectativas.

De esta manera se hace pertinente mencionar que las teorías de la motivación laboral se dividen en dos grupos específicos: las teorías de contenido motivacional y las teorías de proceso. A continuación, se explican y comentan modelos asociadas a cada tipo de teoría.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

3.2.3. Contenido motivacional

Una de las teorías más reconocidas en cuanto a la jerarquía de las necesidades es la de Maslow (1943, citado en López, 2005) quien propone que “la motivación humana se basa en la voluntad de satisfacer las necesidades (fuerza interna), identificando una jerarquía de cinco necesidades” (p.27). Dichas necesidades son: 1. Fisiológicas, 2. Seguridad, 3. Pertinencia, 4. Estima y 5. Autorrealización.

Si bien la motivación se encuentra en la capacidad interna que tienen las personas para llegar a una meta u objetivo, según las necesidades que deba satisfacer cada individuo la motivación puede variar. Sin embargo, en el clima organizacional todos los empleados o trabajadores trabajan para conseguir un mismo objetivo, en pro de una organización. Es por ello que la motivación laboral es definida por Boada Vallejo y Agulló (2005) como “el nivel de esfuerzo que las personas están dispuestas a realizar en su trabajo” (p. 125).

Por otra parte, se encuentra la definición de Cecchini y cols (2007, citados en Reales, 2017), la cual refiere que la motivación laboral surge a partir de la unión de fuerzas grupales que se originan más allá de la parte individual, y se establece como un comportamiento de trabajo. Lo anterior se encuentra conectado con la motivación interna de los trabajadores, cuando se presentan tres tipos de experiencias denominadas por Boada, Vallejo & Agulló (2005) como estados psicológicos críticos, las cuales son:

- Significatividad del trabajo
- Responsabilidad sobre los resultados del trabajo
- Conocimiento de los resultados del trabajo.

Según lo anterior, los trabajadores deben presentar estos tipos de experiencias para que surjan motivaciones internas. Además, los puestos de trabajo deben

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

contar con una serie de: “Dimensiones centrales del puesto como: la variedad de destrezas, identidad de las tareas, importancia de las tareas, autonomía, retroalimentación del pues” (Boada, Vallejo & Agulló, 2005, p. 124), generando un potencial motivacional del puesto.

Por otro lado, se destaca la teoría de las necesidades aprendidas de McClelland (1989), quien afirma que existen tres tipos de motivación: Logro, poder y afiliación:

- **Logro:** Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación.
- **Poder:** Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas. Las personas motivadas por este motivo les gustan que se las considere importantes, y desean adquirir progresivamente prestigio y status. Habitualmente luchan por qué predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad “política”.
- **Afiliación:** Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente.

Desde la teoría de McClelland, es posible observar que un trabajador temporal tendría insatisfechas sus necesidades de realización, puesto que un trabajo de este tipo no le provee la

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

posibilidad real para desarrollarse como profesional. A su vez, la constante vinculación con diferentes empresas no le permite a la persona establecer adecuadas relaciones de filiación. Esto es coherente con el modelo E – R – C de Alderfer, específicamente cuando se habla de necesidades de Relación y de Crecimiento.

Alderfer (1972) ha remodelado la jerarquía de necesidades de Maslow para ajustarla con los resultados de la investigación empírica. A su jerarquía remodelada de necesidades se le llama teoría de la Existencia, Relaciones y Crecimiento (ERC). De esta manera, plantea que hay tres grupos de necesidades primarias: existencia, relaciones y crecimiento; de allí el nombre de teoría ERC. El grupo de la existencia se ocupa de satisfacer nuestros requerimientos básicos de la existencia material. Incluye los renglones que Maslow considera necesidades fisiológicas y de seguridad.

El segundo grupo de necesidades es el de las relaciones: la necesidad que tenemos de mantener relaciones interpersonales importantes. Estos deseos sociales y de status exigen la interacción con otras personas, si es que han de quedar satisfechos, y coinciden con la necesidad social de Maslow y el componente externo de clasificación de la estima. Por último, Alderfer incluye las necesidades de crecimiento; un deseo intrínseco de desarrollo personal. Estas necesidades incluyen el componente intrínseco de la categoría de estima de Maslow y las características incluidas en la autorrealización.

La teoría ERC es más consistente con el conocimiento que existe de las diferencias individuales entre la gente. Variables como la educación, los antecedentes familiares y el ambiente cultural pueden modificar la importancia o la fuerza impulsora que tiene un grupo de necesidades para un individuo determinado. La evidencia que demuestra que la gente de otras culturas clasifica de manera diferente las categorías de necesidades —por ejemplo, los españoles

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

y los japoneses colocan las necesidades sociales antes de sus exigencias fisiológicas — sería consistente con la teoría ERC. Diversos estudios han apoyado la teoría ERC, pero también hay evidencias de que no funciona en algunas organizaciones. Sin embargo, en general, la teoría ERC representa una versión más válida de la jerarquía de necesidades que la fórmula original de Maslow.

Finalmente, se destaca la teoría de Herzberg (1959), quien plantea que cuando los factores higiénicos o externos asociados a la motivación, como los incentivos salariales y las políticas empresariales abiertas y estimulantes no aumentan la satisfacción laboral. El punto clave es que estos factores externos lo único que hacen es reducir la insatisfacción, pero no consiguen elevar consistentemente la satisfacción. Por tanto, los factores externos de la motivación son principalmente preventivos, ya que solo evitan la insatisfacción, pero en realidad no promueven la satisfacción laboral. En este sentido, lo mejor para incrementar la satisfacción laboral es centrarse en los factores internos de la motivación, dentro de los cuales el autor destaca el sentido de pertenencia, el orgullo, la seguridad de que con el trabajo se están generando buenos resultados a nivel personal, social y profesional.

3.2.4. Teorías de proceso

Teniendo como referencia la teoría de las expectativas de Vroom, un empleado bajo un contrato temporal vería sus expectativas afectadas, ya que sin importar el esfuerzo que le imprima a su trabajo, no se verá adecuadamente recompensado y sus perspectivas de crecimiento laboral serán inciertas. Quintanilla (2003, citado por Rojas, 2006). Complementa lo anterior diciendo que: “cuando el ser humano logra conectarse con la filosofía de la organización y esta

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

aporta a su calidad o proyecto de vida, el trabajador aportará directamente a la productividad y al logro de objetivos de la organización” (p. 386).

La motivación ha sido un constructo estudiado por diversas disciplinas a lo largo de la historia del desarrollo del ser humano. Sin embargo, al mismo tiempo requiere de factores que impulsen de forma externa esa motivación. Es así como Toro y Cabrera (1998, citados en Reales, 2017) definen la motivación como “aquel aspecto de la realidad personal que nos mueve, que imprime orientación y energía a los deseos e intenciones del hombre hasta el punto de hacerlo actual en la dirección de su logro y realización” (p. 31).

Por tanto, la motivación laboral en la actualidad se define como un proceso que “activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados” (López, 2005, p.26).

De esta manera, se comprende que la motivación es un elemento determinante en el comportamiento del individuo para alcanzar una meta, un propósito en la organización es un factor vital para el logro de los objetivos de la organización, ya que un trabajador motivado es un trabajador productivo y enfocado a generar resultados a nivel de excelencia. La palabra motivación, proviene del vocablo latín “moveré”, que significa mover, la motivación impulsa al organismo a la actividad iniciando, guiando y manteniendo la conducta hasta que alguna meta (objetivo, incentivo) se logra o la respuesta se bloquea.

La motivación, según Festinger (2002) se encuentra ligada al estado de ánimo de las personas. Los ciclos del humor cuando son cargados de emociones positivas y generan una influencia sobre la motivación, haciendo que la gente sea más creativa. Además, se generan procesos de retroalimentación positiva, mejoría en el desempeño, entre otros. Por tanto, se recomienda que

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

las empresas deben promover estados de ánimo positivos en el trabajo, adquiriendo una fuerza laboral altamente motivada.

En cuanto la motivación las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento. Diversos estudios sobre motivación refieren que el comportamiento del ser humano es motivado por múltiples situaciones que impulsan la conducta hacer o realizar algo, influyendo a su vez en la forma como los trabajadores se comportan ya que se genera internamente en el organismo una necesidad de sentir satisfacción.

3.2.5. Satisfacción laboral

Habiendo analizado el concepto de motivación, es clave asociarlo con satisfacción laboral. Robbins (1998) define la satisfacción laboral como el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente.

En esa misma línea, Robbins (1998) integra estas dimensiones (variedad de habilidades, identidad de la tarea, significación de la tarea, autonomía y retroalimentación del puesto mismo.) con el rótulo “reto en el trabajo”. Los trabajadores tienen la tendencia a preferir trabajos que les permitan utilizar sus destrezas, que impliquen variados deberes y que favorezcan la libertad y la constante retroalimentación de su desempeño; de modo que un desafío moderado fortalece el bienestar del obrero.

Newstrom (2007) expone que la satisfacción laboral es un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del empleado hacia su actividad laboral. La satisfacción en el trabajo es una actitud de gusto o disgusto hacia las tareas y responsabilidades del puesto. El

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

trabajador tiene una actitud de repuesta hacia su trabajo cuando establece una idea de lo que su trabajo debería ser. Los sentimientos de satisfacción al trabajo son diferentes a partir de dos elementos presentes en las actitudes del empleado, los cuales son el pensamiento y las intenciones.

La satisfacción laboral suele basarse en las actitudes de un empleado, es importante evaluar el estado de ánimo del grupo de trabajo, ya que comúnmente las personas copian los papeles sociales de los compañeros de labores y adaptan sus actitudes para poder incluirse en el grupo. Las actitudes suelen ser adquiridas después de un largo periodo, de forma parecida, la satisfacción o insatisfacción en el trabajo se da conforme al desarrollo de un colaborador en su puesto de trabajo, sin embargo, la satisfacción en el trabajo es dinámica y puede bajar más rápido de lo que se aprecia.

De acuerdo con las apreciaciones de Royuela y Suriñach (2016), la satisfacción laboral incluye diferentes tipos de dimensiones, dentro de las cuales se destacan la estabilidad en el trabajo, la seguridad social, la satisfacción que experimenta el trabajador ante su entorno y en su puesto, y los beneficios económicos. Por su parte, González *et al.* (2015) manifiestan que la satisfacción laboral se puede entender, ante todo, como un constructo social que se establece a partir de las percepciones que construyen los trabajadores en su entorno laboral. Sin embargo, es un elemento que solo se puede reconocer a través de la experiencia laboral, lo cual implica consultar las percepciones de cada trabajador para así establecer elementos de análisis conjuntos en torno al equipo.

Según García *et al.* (2014), los estudios sobre satisfacción laboral generalmente reflejan diferencias considerables entorno al bienestar físico, social y espiritual de los trabajadores. Dichas diferencias se asocian principalmente a la manera en que cada uno interactúa con los

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

elementos del entorno, y a las formas en que desarrollan un conjunto de valores y creencias que se vinculan al contexto cultural y social de la empresa.

Por su parte Curtis y O'Connell (2011), explican que mejorar la satisfacción laboral implica que los líderes destinen el tiempo que sea necesario para construir una relación con los trabajadores basada en la confianza, el respeto y el mutuo apoyo. Bernal (2001), afirma que la calidad del liderazgo, basada en la comprensión y fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores, permite generar una mayor satisfacción y una mejor percepción entre el equipo de trabajo, lo cual se refleja en una mejora significativa en el rendimiento y la eficiencia de las organizaciones.

Teniendo en cuenta el análisis sobre los factores que inciden con la motivación, es clave relacionarlos con la satisfacción laboral, que se ha convertido hoy en día en un factor fundamental para el desarrollo, crecimiento y competitividad empresarial. En este concepto confluyen una variedad de factores, como los comportamientos de las personas, las relaciones que se desarrollan entre ellas, los procesos de liderazgo, la comunicación y las vías de participación, además de las interacciones que se producen entre los empleados con los directivos, con las máquinas e instrumentos que se utilizan, y con las funciones específicas que debe desarrollar cada uno de ellos (García, González, Aldrete, Acosta y León, 2014).

De acuerdo con Veloso, Gil, González, Cuadra y Valenzuela (2018), al hablar de tema de la satisfacción laboral se hace referencia generalmente a factores como la personalidad de una organización, el conjunto de valores y principios que guían las pautas de acción, y al carácter que define el desarrollo de cada una de las actividades. Sin embargo, como lo plantean Gil *et al.* (2018), un elemento fundamental asociado al clima organizacional es el del ambiente laboral, ya

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

que son precisamente las características del ambiente las que influyen en la percepción de los empleados y las que afectan su comportamiento.

En todo caso, como lo explican Manosalva, Vaca y Nieves (2015), el análisis y medición de la satisfacción laboral las empresas se establecen hoy en día como un elemento fundamental para la orientación de la gestión del cambio organizacional, y en el desarrollo de estrategias que fomenten una mayor eficiencia a través de un mejoramiento en la satisfacción del equipo de trabajo.

Según Robles, Dierssen, Martínez, Herrera, Díaz y Llorca (2008), el desarrollo positivo de la satisfacción laboral depende de una cantidad de variables y de factores que deben ser tenidos en cuenta por las directivas y por todo el equipo de trabajo, para poder construir estrategias desde las que sea posible favorecer un ambiente adecuado, en donde los trabajadores puedan sentirse satisfechos y tengan la posibilidad de desempeñar sus funciones de la mejor manera posible, lo cual se verá reflejado en un mayor crecimiento y productividad a nivel organizacional.

En el referente conceptual se analizan los elementos que componen la teoría bifactorial de Herzberg (1959), para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo en relación a su motivación y satisfacción laboral. Dicha teoría establece que las personas están influenciadas por dos factores, los cuales son:

- La satisfacción, que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

- La insatisfacción, que es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

Los factores expuestos a continuación hacen parte de la teoría bifactorial

3.2.6. Factores higiénicos o factores extrínsecos,

Se asocian con el ambiente que rodea a las personas y como desempeñar su trabajo. Estos están fuera del control de las personas. Entre estos factores están:

- Sueldo y beneficios: Una necesidad económica, siendo un factor higiénico porque el sueldo lo paga el jefe o la persona quien te contrata.
- Política de la empresa y su organización: Se refiere a que el empleado está regulado por una política de la empresa.
- Relaciones con los compañeros de trabajo: El trabajador siempre estará en un ambiente laboral, por ello siempre habrá relaciones con los compañeros de trabajo.
- Ambiente físico: El lugar donde se lleve a cabo las labores del trabajador o colaborador.
- Supervisión: Cuando existe una persona que vigila todo tu procedimiento durante la jornada de trabajo.
- Status: El “status” que llevas dentro de la organización de la empresa.
- Seguridad laboral: No solo en un trabajo se busca tener un seguro dentro del trabajo, no solo eso, también una caja de ahorro, un incentivo que ayude.
- Crecimiento, madurez y consolidación: Esto se refiere a tu desarrollo en la empresa.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

- trabajo mismo: es el contexto que se desarrolla el trabajo y las condiciones que lo rodean,

Es la posibilidad de manifestar la propia personalidad y desarrollarse plenamente

- crecimiento personal: si lo promueven y subes de puesto, que tanto aportas a la empresa y como ha sido tu desempeño

3.2.7. Factores motivacionales o factores intrínsecos

Estos factores están bajo el control del individuo (persona) ya que se relaciona con lo que él hace y desempeña. Los factores materiales involucran sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo. Las tareas y cargos son diseñados para atender a los principios de eficiencia y de economía, suspendiendo oportunidades de creatividad de las personas. Esto hace perder el significado psicológico del individuo, el desinterés provoca la “desmotivación” ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

Herzberg (1959) plantea que la motivación es el motor de la acción humana, es una fuerza que es capaz de impulsar una conducta y de mantenerla a través del tiempo. Cada día la motivación se convierte en un aspecto más fundamental en un entorno laboral, y las organizaciones han comprendido la importancia de reconocer las estrategias y acciones mediante las cuales sea posible mantener motivado al equipo de trabajo, pues con ello se asegura, en primer lugar, que los trabajadores se sientan más satisfechos con su trabajo, y, en segundo lugar, que desempeñen sus labores de una forma mucho más adecuada y eficaz.

La comunicación laboral, explica Herzberg (1959) se puede definir como el conjunto de mensajes formados por símbolos verbales y no verbales que se transmiten cotidianamente dentro

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

del marco de una organización. El desarrollo de unas buenas relaciones interpersonales se encuentra ligado directamente a una buena comunicación, ya que si en una organización determinada no se establecen las estrategias para garantizar el desarrollo de una comunicación asertiva, para que las personas tengan la oportunidad de compartir sus ideas y sus conocimientos, y para que en conjunto reconozcan cuáles son los objetivos de la empresa, no será posible que se generen unas buenas relaciones interpersonales, basadas en la confianza, la solidaridad y el respeto.

Por tanto, el desarrollo de unas relaciones interpersonales adecuadas entre los integrantes es el resultado, por un lado, de un buen clima laboral, en el que se diseñen estrategias para solucionar los conflictos de forma eficaz; y, por otro lado, de unos buenos procesos de comunicación, en los cuales las personas tengan la posibilidad de participar en los proyectos de la empresa, y tengan la posibilidad de compartir sus ideas y opiniones. Un buen clima laboral, acompañado de una adecuada comunicación, son aspectos que se reflejan en el desarrollo y en la calidad de las actividades operacionales y productivas de la empresa, las cuales tienen como finalidad última la atención y la satisfacción de los clientes. De esta manera, unas buenas relaciones interpersonales indican que hay una buena comunicación, y que al interior de la empresa se diseñan estrategias conjuntas y participativas para satisfacer de manera adecuada las necesidades y exigencias de los clientes.

En este sentido, la comunicación en la organización es fundamental para su desarrollo y para su adecuación al entorno y a la globalización. En este sentido, son dos los principios fundamentales que se deben entender para poder desarrollar unas adecuadas estrategias de comunicación que ayuden a mejorar el clima laboral en una organización: 1) Que todo acto y conducta es una comunicación; y 2) Que, en un entorno laboral, en el cual se desempeña y se

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

desarrolla un equipo de trabajo, la comunicación es el principal valor que permite formular soluciones y estrategias conjuntas para alcanzar los objetivos empresariales

Por tanto, la competitividad no solo es un fenómeno particular del mercado, sino que además define las dinámicas internas de la compañía, de tal manera que los trabajadores se ven entre sí como competidores, lo que genera una enorme desconfianza y rivalidad que impide el desarrollo de una comunicación asertiva y de unas buenas relaciones interpersonales. Es común que las personas al interior de una organización no comprendan la importancia de compartir información clave para el desarrollo de los objetivos de la empresa, y que la utilicen en beneficio propio con el fin de obtener un mayor prestigio o poder.

Ante ello, explica Herzberg (1959) es importante que en las empresas se incentive el trabajo en equipo, se establezcan reuniones periódicas para que los trabajadores puedan compartir sus expectativas y sus ideas, y se inculque un espíritu de trabajo basado en la formulación de estrategias conjuntas para alcanzar los objetivos de la empresa, los cuales además se deben alinear y enlazar a los objetivos laborales de cada trabajador.

3.2.8. *La dinámica actual de las organizaciones*

La rapidez que caracteriza la dinámica organizacional, enfrentada a los entornos inestables de hoy en día, no favorece que los miembros de las empresas dispongan del tiempo necesario para conocerse a fondo y para generar relaciones de confianza mutua. Los empleados deben estar realizando sus funciones casi que, de manera ininterrumpida, pues las presiones del mercado obligan a que los productos y servicios se desarrollen en la menor cantidad posible de tiempo, lo cual impide que se puedan realizar actividades de integración entre el equipo de trabajo, para fomentar las bases de una adecuada comunicación.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

3.2.9. Ausencia de motivación

Los empleados que no se encuentran motivados ni satisfechos en su trabajo, poco les interesa desarrollar unas buenas relaciones interpersonales con sus pares. Por lo tanto, un equipo de trabajo motivado es un equipo que tendrá una mayor disposición a generar unas adecuadas relaciones, basadas en la confianza y en el respeto, comprendiendo que una sana convivencia es la base ideal para que se promueva una comunicación eficiente y un buen ambiente laboral, desde el que se pueda garantizar un mayor rendimiento y productividad por parte de cada uno de los empleados.

3.2.10. Incentivos Económicos

Si bien la remuneración fija o salario tiene la característica de retribución o intercambio por un trabajo realizado no consigue motivar en la superación de metas o la mejora continua. De este tipo de remuneraciones cobra especial relevancia la remuneración por competencias. Un colaborador que mejore sus habilidades, conocimientos y actitudes podrá desempeñar eficientemente sus actividades, además de lograr los objetivos organizacionales.

Es común que las empresas e instituciones simplifiquen la cuestión de la motivación y de los incentivos a elementos como el aumento en los salarios y las bonificaciones económicas. El hecho de que la motivación se reduzca a recompensas de tipo económico, sugiere que esta tiene un precio y que los valores individuales de los trabajadores pueden ser comprados. El dinero por sí solo no garantiza que los empleados se sientan satisfechos en sus puestos de trabajo, razón por la cual es preciso incluir otro tipo de elementos que sirvan como reconocimiento a las labores destacadas, como días de descanso, ascensos, mayor flexibilidad laboral y capacitaciones para potenciar los conocimientos de los empleados. En muchas ocasiones, una simple carta de

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

agradecimiento, una nota o una mención basta que generar en los empleados una actitud positiva a partir de la cual puedan continuar desarrollando de manera destacada sus funciones.

Por tanto, es importante que las empresas desarrollen sistemas de incentivos con la intención de mantener motivados a los trabajadores para que se destaquen en el desarrollo de sus funciones, logrando así mejorar la productividad y el rendimiento de las organizaciones.

Principalmente, son tres los medios o estrategias que se aplican en las organizaciones para incentivar las labores destacadas de los empleados. Una de ellas es premiar con incentivos económicos el desempeño de los trabajadores; la segunda es aumentar la flexibilidad laboral; y la tercera estrategia se ha originado últimamente a través de una tendencia hacia los programas de mejoramiento de la calidad y de formación del empleado, por medio de capacitaciones que permitan potenciar sus conocimientos y fortalecer sus capacidades.

Por otro lado, existe una clasificación general de los incentivos laborales, que pueden ser: 1) Positivos: En donde los beneficios se basan en el desarrollo de un plan de recompensas por mejoras en el desempeño y en la ejecución eficaz de las labores. 2) Negativos: Cuando el sistema se basa en un conjunto de multas y castigos por malos desempeños de los trabajadores, y por no satisfacer de manera adecuada las expectativas de la compañía. 3) Directos: Conocidos como pagos económicos proporcionales a los niveles incrementales de producción; y 4) Indirectos: Incentivos que no son monetarios, sino que benefician de distintas maneras a los trabajadores, como las vacaciones, las salidas temprano, los ascensos o los reconocimientos internos.

3.2.11. Incentivos no económicos

El dinero es un factor que motiva a las personas, siempre y cuando se utilice de forma correcta. La recompensa económica debe ser oportuna y entregarse en el momento indicado y en

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

la medida correcta. No obstante, las recompensas que no son económicas ofrecen a las organizaciones una estupenda vía para motivar a sus colaboradores. El reconocimiento, la aprobación social, la satisfacción de las expectativas, el clima organizacional agradable y la camaradería son grandes motivadores.

Sin embargo, cualquiera sea el beneficio que se ofrezca a los trabajadores, es importante que todas las organizaciones formulen un sistema de incentivos con la intención de mejorar la motivación del equipo trabajo, y de reconocer los logros que se obtienen de manera individual y grupal, según las funciones específicas de cada uno de los empleados incentivar a los empleados es útil para mejorar la satisfacción que los empleados sienten ante el trabajo, y no solo es esencial para que desarrollen sus funciones y actividades con una mayor eficiencia, sino también para que se sientan más cómodos en la empresa, y para que comprendan la importancia de aplicar el mayor empeño posible en cada una de las actividades que les son asignadas, pues de ello no solo depende el desarrollo de la competitividad y de la productividad de la organización, sino también el crecimiento personal y las realizaciones de los objetivos profesionales.

3.2.12. Programas de motivación

Al desarrollar programas de motivación al interior de la organización, no solo es posible incrementar variables cuantitativas como las cuotas de ventas, sino que se pueden fortalecer sentimientos de pertenencia, responsabilidad y agrado al trabajo por parte del equipo. Esto se ve reflejado, a su vez, en una persona comprometida con la empresa, que se encuentra dispuesta a luchar por los ideales que se plantean. Además, a nivel personal, la motivación eleva la autoestima, mejora la calidad de vida y direcciona el proyecto de vida de los trabajadores.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

3.3. Marco conceptual

El trabajo de investigación se ha desarrollado acorde a la teoría bifactorial de Frederick Herzberg, en la cual se establecen dimensiones que permiten medir los distintos niveles de satisfacción y motivación de los docentes, con relación al desarrollo de sus labores en el contexto educativo.

Dimensión Trabajo mismo: hace referencia a que el trabajo realizado sea del agrado del docente, y que además le ofrezca la alegría de poder ayudar a las otras personas.

Dimensión Logros: En la cual se concibe que el trabajo realizado sea retador y desafiante, que permita el logro de las metas de desempeño que son establecidas para el docente.

Dimensión Crecimiento personal: En donde el desarrollo del trabajo ayuda al docente a crecer como persona y a desarrollar sus talentos.

Dimensión Responsabilidad: Se refiere a la libertad otorgada para tomar decisiones relevantes para la institución, así como las responsabilidades que implican el trabajo docente.

Dimensión progreso: Hace referencia a la oportunidad de conseguir ascensos y promociones que ofrece la institución, los cuales deben ser equitativos.

Dimensión Reconocimiento: Se refiere a los diplomas, felicitaciones y reconocimientos que el docente recibe por parte de la institución, así como los incentivos económicos que otorga la institución por el desarrollo del trabajo.

Dimensión status: La importancia que se le da al puesto de docente en la institución, y el estatus que brinda en la sociedad trabajar en esta institución.

Dimensión relaciones interpersonales: Definido como la oportunidad de construir amistades en el contexto de la institución educativa

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Dimensión política y administración de la compañía: Se refiere a la igualdad y justicia con la cual tratan al docente, así como los valores y objetivos de la institución.

Dimensión seguridad: Se refiere a la seguridad y estabilidad que existe del empleo docente en la institución.

Dimensión condiciones de trabajo: Tiene que ver con la limpieza y funcionalidad de las instalaciones de trabajo, así como las herramientas otorgadas para el desarrollo del trabajo.

Dimensión Sueldo: Hace referencia al salario devengado por el docente en la institución, así como las prestaciones y beneficios que ofrece la institución.

3.4.Marco jurídico

El marco jurídico que acompaña el presente trabajo de investigación, y que además relaciona de diferentes formas el desarrollo del trabajo de los docentes en Colombia, menciona el decreto 1278 de 2002, en el cual propone lo siguiente: “Garantizar que la docencia sea ejercida por personal idóneo, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencia, como atributos esenciales que deben orientar el ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servicio”. Mención significativa para los intereses del presente trabajo de investigación, acorde con las dimensiones propuestas y ya mencionadas.

De igual manera es importante citar el Artículo 46 del decreto 1278 de 2002, el cual argumenta que “el Gobierno Nacional, en desarrollo de la Ley 4ª de 1992, establecerá la escala única nacional de salarios y el régimen prestacional para los docentes escalafonados, de acuerdo con el grado y nivel que acrediten en el escalafón docente de conformidad con el presente decreto; y según el título que acrediten, para los docentes nombrados en provisionalidad o en

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

periodo de prueba; lo mismo que las remuneraciones adicionales para los directivos docentes, de acuerdo con los niveles educativos y el tamaño de la institución educativa que dirijan”

Otra cita que interesa al trabajo actual tiene que ver con el artículo 47 del decreto 1247 de 2002 que menciona en “estímulos y compensaciones. Además de los estímulos establecidos por la ley, el decreto de salarios que expida el Nacional, podrá establecer compensaciones económicas, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales.

En el Artículo 48 del decreto 1247 de 2002, se menciona lo siguiente: “podrán concederse estímulos a los docentes vinculados, especialmente a los normalistas, que deseen cursar estudios universitarios de profesionalización o especialización en dichas áreas, a través de comisiones de estudio o pasantías. Así mismo, podrán estimularse las investigaciones o escritos que interesen al sector educativo, innovaciones educativas o experiencias significativas en el aula que contribuyan al mejoramiento de la calidad de la educación”.

De igual manera se ha considerado importante incluir dentro del marco jurídico del trabajo de investigación, algunos artículos del código sustantivo del trabajo, los cuales tienen que ver con los intereses del presente estudio. En el Artículo 27 se establece con relación a la remuneración del trabajo que “Todo trabajo dependiente debe ser remunerado”. Asimismo, se retoma el artículo 56 que dice” incumbe al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores”.

En el artículo 57 del código sustantivo del trabajo se dice que “son obligaciones especiales del empleador: Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos”.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

De igual manera, se menciona el artículo 10 en donde se dice que “todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley.

Finalmente, se considera importante mencionar el decreto 2277 de septiembre 14 de 1979, por el cual “se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente, establece el régimen especial para regular las condiciones de ingreso, ejercicio, estabilidad, ascenso y retiro de las personas que desempeñan la profesión docente en los distintos niveles y modalidades que integran el Sistema Educativo Nacional”.

4 Diseño metodológico

4.1. Tipo de investigación

El presente trabajo toma la investigación cuantitativa para su desarrollo, la cual, según Hernández, Fernández & Sampieri (2014), en la investigación cuantitativa damos por aludido al ámbito estadístico, es en esto, en lo que se fundamenta dicho enfoque, en analizar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar predicciones o patrones de comportamiento del fenómeno o problema planteado.

Por otro lado, Gómez (2006) señala que, bajo la perspectiva cuantitativa, la recolección de datos es equivalente a medir. De acuerdo con la definición clásica del término, medir significa asignar números a objetos y eventos de acuerdo a ciertas reglas.

La investigación cuantitativa utiliza como mecanismo la recopilación estrategias estadísticas basadas en la medición numérica, lo cual permitiría al investigador proponer patrones de comportamiento y probar los diversos fundamentos teóricos que explicarían dichos patrones (Hernández, Fernández & Sampieri, 2014).

El tipo de diseño que se pretende utilizar para la presente investigación, es de tipo no experimental, transversal descriptivo, el cual según (Hernández, Fernández & Sampieri, 2014), un estudio es no experimental, cuando no se construye ninguna situación, solo se observan las situaciones ya existentes para después analizarlas.

Así mismo, es de tipo descriptiva ya que según (Hernández, Fernández & Sampieri, 2014) este busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

los conceptos o las variables a las que se refieren, donde su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.

Así mismo se planteó un corte de investigación transaccional o transversal, la cual desde la propuesta de (Hernández, Fernández & Sampieri, 2014), recolectan datos susceptibles de ser analizados en un determinado momento o en un tiempo particular. Para el interés del presente trabajo, la investigación está enfocada en analizar los diferentes factores motivacionales que generan satisfacción laboral en docentes de la institución educativa, en un momento particular.

El criterio epistemológico del estudio es empírico analítico, como modelo de investigación científica, siendo uno de los más usados en el campo de las ciencias descriptivas, su aporte al proceso de investigación es resultado fundamentalmente de la experiencia. Este método posibilita revelar las relaciones esenciales y las características fundamentales del objeto de estudio, accesibles a la detección sensoperceptiva, a través de procedimientos prácticos con el objeto y diversos medios de estudio. Cabe aclarar que no se persiguieron fines de predicción y no hubo asignación aleatoria ni emparejamiento, pues se trabajó con un grupo intacto (Hernández, Fernández, Batista, 2014).

4.2.Fuentes de información

En este componente, se habla de la población con la que, se trabajó, de la misma manera los criterios de inclusión y exclusión que se tuvieron en cuenta para la selección de la muestra.

4.3.Población

Es importante señalar en este apartado de la investigación el concepto de población, el cual es retomado desde Hernandez, Fernández & Sampieri (2014), como el conjunto de sujetos,

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

elementos o personas las cuales cuentan con características comunes, y sobre quienes se desarrolla una investigación o estudio particular.

De este modo, la población destinada para el estudio inicialmente estuvo conformada por un total de 32 docentes de la Institución Educativa Pascual de Andagoya, con criterios de participación voluntaria, lo cual hizo que al final 17 docentes nombrados por el estado quedaran como población para el desarrollo del estudio, distribuidos en 7 hombres y 10 mujeres con edades promedio de 40 años de edad, en quienes se observó total disponibilidad de participación, lo cual favoreció trabajar con la validación de la distribución t-student como respaldo para la medición, garantizando la validez externa, teniendo en cuenta que la muestra fue menor a 30 participantes.

4.3.1. Criterios de inclusión

Los criterios de inclusión hacen referencia a todas las características que deben hacer parte de los sujetos o personas del estudio, para considerarlos parte de la investigación: Para los intereses de la investigación las personas seleccionadas debían ser docentes de la Institución Educativa Pascual de Andagoya, ser mayores de edad, contar con un cualquier tipo de contrato laboral, estar de acuerdo con la firma del consentimiento informado para llevar a cabo el estudio, además de la voluntad para cooperar de forma voluntaria con el desarrollo de la investigación. No hubo discriminación en sexo, raza, pertenencia étnica o religiosa.

4.3.2. Criterios de exclusión

Son las condiciones que tiene el sujeto u objeto de estudio, y que, habiendo cumplido con los criterios de inclusión, pueden alterar la medición y que como consecuencia lo hacen no elegible para el estudio. Este criterio para la investigación actual aplicó a los docentes de la Institución Educativa Pascual de Andagoya que no se integraban a participar en las dinámicas de

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

recolección de datos planteados en la investigación, por voluntad propia o porque no estuvieron de acuerdo con la firma del consentimiento informado.

5. Instrumentos

El instrumento utilizado en esta investigación fue creado por la licenciada Karla Saray Ortiz Delgadillo, quien elaboro una investigación en el año 2013, cuya *denominación* fue la *Satisfacción* laboral y detección de factores motivacionales en empleados en una organización de la sociedad Civil.

El instrumento cuenta con dos cuestionarios escalas tipo Likert, basadas en la teoría bifactorial de Frederick Herzberg año, una para medir el grado de satisfacción laboral y otra para identificar los factores motivacionales, además, cada escala tuvo un total de 24 ítems y cinco opciones de respuesta, una para factor extrínseco e intrínseco, de igual manera, estableció 6 dimensiones para cada factor.

Tabla 1. Ítems del factor intrínseco para las escalas de factores de motivación y satisfacción laboral.

Escalas de factores motivacionales			
Dimensión	Ítem para la escala de motivación intrínseco	Dimensión	Ítem para la escala de motivación extrínseco
El trabajo mismo	Que el trabajo que realizo me guste. Que me brinde la alegría de	Estatus	Que mi puesto sea de importancia para la institución.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

	poder ayudar a los demás.		Que trabajar en esta institución me brinde buen estatus.
Logros	<p>Que el trabajo sea retador y desafiante.</p> <p>Que logre cumplir las metas de desempeño que se me establezcan.</p>	Relaciones interpersonales	<p>Que tenga la oportunidad de hacer amistades en la institución.</p> <p>Que reciba apoyo de mis superiores.</p>
Crecimiento personal	<p>Que me ayude a crecer como persona.</p> <p>Que me ayude a desarrollar mis talentos y habilidades.</p>	Políticas y administración de la compañía	<p>Que me traten con justicia e igualdad.</p> <p>Que me sienta identificado con los valores de institución</p>
Responsabilidad	<p>Que me den la libertad de tomar decisiones relevantes para la institución.</p> <p>Que mi puesto implique altas responsabilidades</p>	Seguridad	<p>Que mi empleo me brinde seguridad.</p> <p>Que el trabajo sea estable</p>
Progreso	Que tenga oportunidad de	Condiciones de trabajo	Que las instalaciones

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

	ascensos y promociones. Que los ascensos se distribuyan de manera justa y equitativa.		de trabajo sean limpias y funcionales. Que me brinden el equipo y las herramientas adecuadas para trabajar.
Reconocimiento	Que me den reconocimientos, diplomas y felicitaciones por mi trabajo. Que me brinden incentivos económicos por el desempeño de mi trabajo	Sueldo	Que me otorguen un salario justo por mi trabajo. Que me otorguen prestaciones y beneficios en la institución.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Ítems extrínsecos para factores de motivación y satisfacción laboral.

Escalas de satisfacción laboral	
Dimensión	Ítem
El trabajo mismo	El grado en que me gusta mi trabajo.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

	El grado en que me permite la alegría de ayudar a los demás.
Logros	Los retos y desafíos que se presentan en mi trabajo. La manera en que cumpla las metas de desempeño en mi trabajo.
Crecimiento personal	El grado en que mi trabajo me ayuda a crecer como persona. La medida en que mi trabajo me ayuda a desarrollar mis talentos.
Responsabilidad	La libertad que me brinda para tomar decisiones relevantes para la institución. Las responsabilidades que implica mi puesto.
Progreso	La oportunidad de ascensos y promociones que me ofrece la institución. La distribución equitativa de los ascensos.
Reconocimiento	Los reconocimientos, diplomas y felicitaciones que recibo de la institución. Los incentivos económicos que me dan por el desempeño de mi trabajo.
Estatus	La importancia que se le da a mi puesto en la institución. El estatus que me brinda en la sociedad trabajar en esta institución.
Relaciones interpersonales	La oportunidad de realizar amistades en la institución. El apoyo que recibo de mis superiores.
Políticas y administración de la compañía	La igualdad y justicia con la que me tratan. Los valores y objetivos de la institución.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Seguridad	La seguridad que poseo de mi empleo. La estabilidad que tengo en este trabajo.
Condiciones de trabajo	La limpieza y funcionalidad de las instalaciones de trabajo. El equipo y las herramientas que me otorgan para realizar mi trabajo.
Sueldo	El salario que se me otorga por mi trabajo. Las prestaciones y beneficios que me da la institución

Fuente: Elaboración propia

Para la escala referente a satisfacción, se marcará el grado de satisfacción que sienta respecto a cada afirmación, las opciones de respuesta fueron Muy satisfecho, Insatisfecho, Indiferente, Satisfecho y Muy satisfecho, marcaran la opción indiferente en caso de que la pregunta no tuviera relación con ellos. Para interpretar el grado de satisfacción laboral de los empleados Ortiz (2013) diseñó un método de revisión de la escala, en el que se le asignó un valor a cada una de las opciones de respuesta.

Tabla 3. Opciones de respuesta de la escala de satisfacción laboral

Opciones de respuesta	puntaje
Muy insatisfecho	1
insatisfecho	2
Indiferentes	3

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Satisfecho	4
Muy Satisfecho	5

Fuente: Elaboración propia

Cada respuesta representa un puntaje, que después se sumaran hasta dar un puntaje total a la escala. El puntaje total obtenido por cada sujeto en su escala, brindara su grado de satisfacción laboral.

Para la escala referente a motivación se marcará el grado de importancia que sienta respecto a cada información, cada uno de los 24 factores son afirmaciones, las opciones de respuesta son: Nada importante, Poco importante, Indiferente, Importante y Muy importante. Según Ortiz (2013).

Tabla 4. Opciones de respuesta de factores motivacionales

Opciones de respuesta	puntaje
Nada importante	1
Poco importante	2
Indiferentes	3
importante	4
Muy importante	5

Fuente: Elaboración propia

Validación de experto

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Teniendo en cuenta que el instrumento fue construido y aplicado en México, el investigador considero importante realizar un proceso de validación de contenido, con la participación de 10 expertos; donde después de haber analizado cada uno de los ítems del instrumento, comprueban que el instrumento cumple con los criterios suficientes para ser aplicado en Colombia. Por tanto, se valida el instrumento de investigación con cada uno de sus ítems, y se puede aplicar sin realizar ningún cambio en específico. Anexo 5.

Pilotaje

Para incrementar la fiabilidad y validez del cuestionario, se realizó un estudio piloto involucrando a 10 empleados administrativos de la institución educativo Pascual de Andagoya, Así mismo, la confiabilidad de los cuestionarios se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach. La confiabilidad de la escala de satisfacción laboral y factores motivacionales mostró que los cuestionarios cuentan con alto nivel de consistencia interna, lo que indica que hay un alto grado de confiabilidad del instrumento. El cuestionario de satisfacción laboral logró la mayor consistencia interna, con un Alfa de Cronbach de 0,922, de igual manera el cuestionario de factores motivacionales logro una mayor consistencia interna con un Alfa de Cronbach de 0,853. Anexo 7.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

6. Procedimiento

Para que el presente estudio de investigación se llevara a cabo, se realizaron diferentes pasos que fueron esenciales para lograr trabajar adecuadamente la investigación. A continuación, se presentan los pasos que se efectuaron:

Etapa 1: Se contactó a la institución educativa, con el fin de conocer las necesidades y demandas específicas de la institución.

Etapa 2: Se solicitó en permiso antes el recto para realizar la autorización de la investigación en este plantel educativo y se presentó los objetivos y alcances del proyecto

Etapa 3: Se elaboró el anteproyecto, enfocado al tema de factores motivacionales y satisfacción laboral en los docentes.

Etapa 4: Se trabajó con dos instrumentos elaborado por la Lic. Karla Saraí Ortiz Delgadillo en Monterrey (México) en el año 2013, que constaron de 24 ítems cada uno. Estos 24 ítems estuvieron distribuidos aleatoriamente en cada una de las escalas.

Etapa 5: Se realizó una valides de contenido utilizado el método Delphi para tener una primera impresión de su validez y confiabilidad, con la finalidad de observar si es adecuado para aplicarlo en una investigación en la ciudad de Buenaventura (Colombia).

Etapa 6: Se aplicó una prueba piloto con los dos instrumentos, para tener una mayor confiabilidad y validez utilizando, de igual manera se firmó el consentimiento informado para dejar constancia de la autorización de los participantes.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Etapa 7: Para obtener los resultados de la prueba piloto se utilizó el programa SPSS en cual nos permitió conocer la confiabilidad de las dos escalas a través de Alfa de Cronbach, además, dichos resultados fueron analizados y graficados para obtener tendencias generales.

Etapa 8: Finalmente, se preparó el informe final que contenía los resultados obtenidos y el análisis de los mismos, que respondían al objeto de la investigación, junto con conclusiones y las recomendaciones del estudio.

7 Resultados

En este apartado se darán a conocer los resultados que se han generado del proceso de investigación, en donde se da cuenta a través de la escala de factores motivacionales y la escala de satisfacción personal, de los niveles hallados en los docentes de la institución educativa Pascual de Andagoya del distrito de Buenaventura, de acuerdo a los puntajes obtenidos por cada uno de los docentes participantes.

De igual manera en los resultados se tendrán presentes las dimensiones que hacen parte de las escalas relacionadas con los niveles de satisfacción de los docentes. De esta manera se presentan resultados en los cuales, para los docentes, que el trabajo sea retador y desafiante, a un 5.88% no le genera nada, para el 41,18% es importante y para el 52,94% esto resulta muy importante. Resultados que nos muestran un alto nivel de los docentes frente a su interés por el logro y el cumplimiento de las metas en el trabajo.

Otro resultado importante hace referencia a la motivación que generan los reconocimientos para los docentes, donde el 5,88% indica que poco lo motiva, el 17,65% le es indiferente, a el 41,18% le parece importante y al 35,29% lo encuentra muy importante.

Se ha observado un puntaje significativo según el 17,65% de los docentes piensan que el trabajo que realiza les gusta, en relación al 82,35% restante que consideran muy importante, que el trabajo que realizan les gusta.

A partir de los resultados también se observa que los docentes que prestan servicio en la institución encuentran importante que los ayuden a desarrollar sus talentos y habilidades en un 41.18%, mientras que el 58,82% restante encuentran muy importante este factor para desarrollar la motivación laboral.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Otros resultados que son interesantes tienen que ver que para el 76.47% de los docentes es muy importante que le otorguen un salario justo, y para el 23.53% esto es importante.

Al igual que frente al hecho que brinden incentivos económicos, los resultados muestran que para el 11,76% de los docentes le es indiferente, el 23,53% le parece importante, y el 64,71% es muy importante.

De la misma manera otro resultado indico relación a que el empleo les brinde seguridad a los docentes, ya que para el 5,88% de los evaluados esto es indiferente, para el 23,53% le parece importante, y el 70,59% que es la mayoría de los docentes, le es muy importante.

Se observó que, para los docentes, el hecho que su puesto de trabajo sea importante para la institución, un 35,29% lo ve importante, y el 64,71% lo consideran muy importante.

En otros resultados el 17,65% de los docentes es indiferente a que el trabajo en la institución le brinde buen estatus, mientras que para el 41,18% es importante, al igual que para el 41.18% resultan también muy importante.

Frente al apoyo que reciben los docentes, ha sido importante en un 29,41%, y para el 70,59% es muy importante.

En otros de los resultados se ha encontrado que el grado que le gusta el trabajo a los docentes, el 47,06% se encuentra satisfecho, y el 52,94% se encuentra muy satisfecho

Los docentes en un 41,18% se encuentran satisfechos en el grado que su trabajo los ayuda a crecer como persona, y el 58.82% revela estar muy satisfecho en relación a su crecimiento personal a causa de su trabajo.

Los resultados muestran la igualdad y justicia con la que tratan a los docentes, dando cuenta que el 5,88% se siente insatisfecho el 76,47% con mayor porcentaje de los docentes es satisfecho y el 17,65% es muy satisfecho.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Otros resultados muestran que el 5,88% se encuentra insatisfecho el 41,18% está satisfecho y el 52,94% está muy satisfecho por la estabilidad de su trabajo.

El hecho que brinden incentivos económicos por el desempeño de su trabajo, los docentes muestran que el 6,25% está indiferente e insatisfecho, el 75,00% satisfecho y el 6.25 % están muy satisfechos.

En otros resultados el 5,88% están insatisfechos con los valores y objetivos de la institución al igual el 5.88% reporta ser indiferente, mientras que el 17, 65 % está satisfecho con los valores y objetivos institucionales al igual que el 70,59% refiere estar muy satisfecho.

Posteriormente los datos obtenidos sobre el apoyo que reciben los docentes de sus superiores, arrojando que el 5,88% está insatisfecho el 70,59% satisfecho y el 23,53% se encuentra muy satisfecho.

Igualmente se evidencia que el salario que se le otorga a los docentes indica que están muy satisfecho en un 64.71%, satisfecho el 17.65% indiferente el 5.88% los que están insatisfechos 11.76%.

También se indica que el trabajo en la institución les ayuda a desarrollar sus talentos donde el 5,88% está insatisfecho e indiferente el 29,41% les parece satisfecho y el 58,82% le es muy satisfecho.

Los docentes muestran opiniones divididas en relación a la satisfacción que les genera los reconocimientos a través de diplomas y felicitaciones que les da la institución ya que el 11,76% se encuentra insatisfecho el 35,29% le es indiferente, el 41,18% está satisfecho y el 35,29% se encuentra muy satisfecho.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

7.1. Análisis de validez y confiabilidad de las escalas diseñadas.

La confiabilidad y la validez de los cuestionarios se establecieron a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach del programa estadístico SPSS STATISTICS 20. Los resultados mostraron que los cuestionarios cuentan con alto nivel de consistencia interna, lo que indica muy buena confiabilidad del instrumento. Los resultados de cada una de las escalas son los siguientes.

Factores Motivacionales

Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad de factores motivacionales

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,932	,942	24

Fuente: Elaboración propia

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Satisfacción laboral

Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad de satisfacción laboral

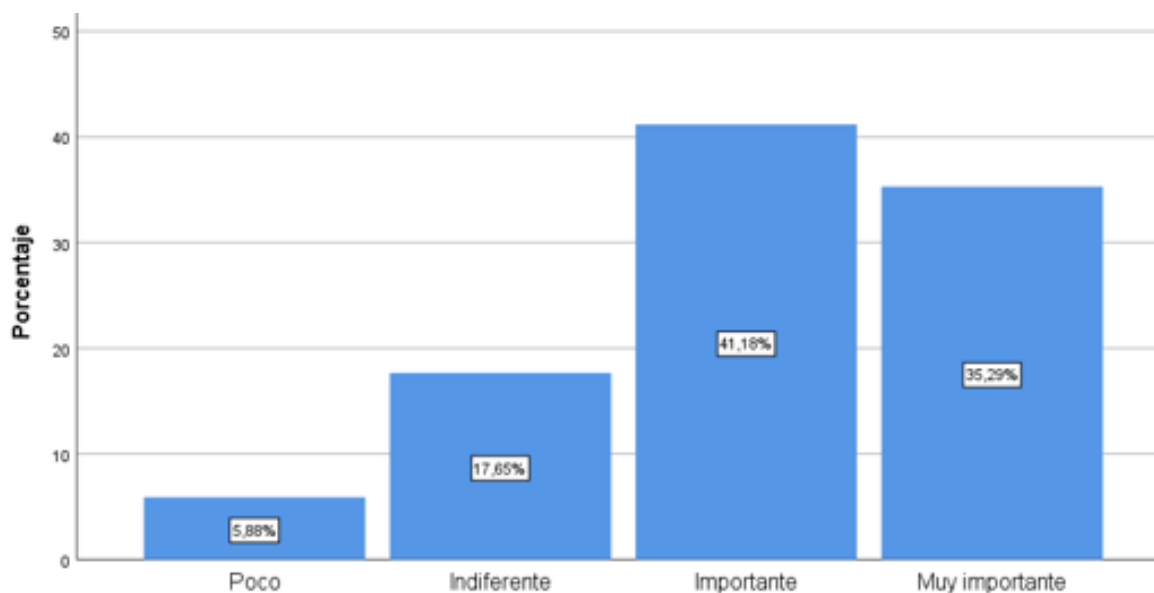
Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,949	,955	24

Fuente: Elaboración propia

Los resultados que a continuación se presentan se relacionan con los objetivos establecidos en esta investigación.

Escala de Factores motivacionales

Gráfica 30. Que me den reconocimiento, diplomas y felicitaciones por mi trabajo

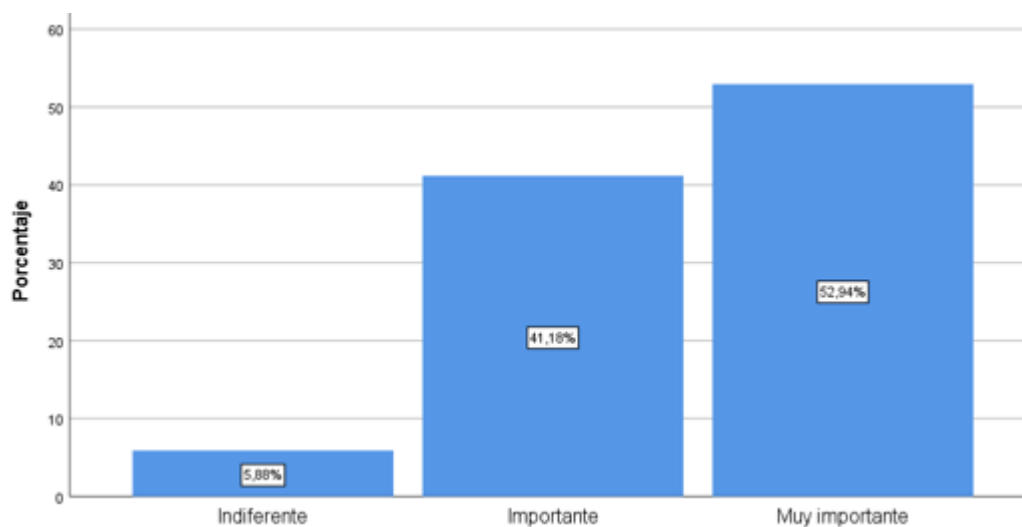


Fuente: Elaboración propia

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

En la gráfica se representa la motivación que generan los reconocimientos para los docentes, donde el 5,88% indica que poco lo motiva, el 17,65% le es indiferente, a el 41,18% le parece importante y al 35,29% lo encuentra muy importante.

Gráfica 31. Que me brinden el equipo y las herramientas adecuadas para mi trabajo

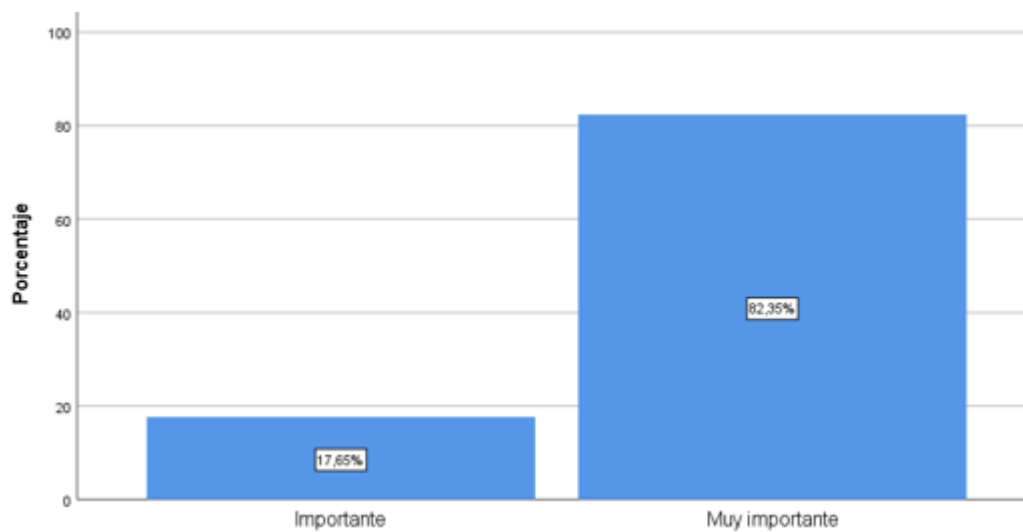


Fuente: Elaboración propia

Según los resultados encontrados se puede determinar que los equipos y las herramientas en el que les brindan a los docentes en la institución, resulta para algunos indiferente reflejándolo en un 5,88% otros lo consideran importante en un 41,18% y muy importante para un 52,94%.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Gráfica 32. Que el trabajo que realizo me gusta

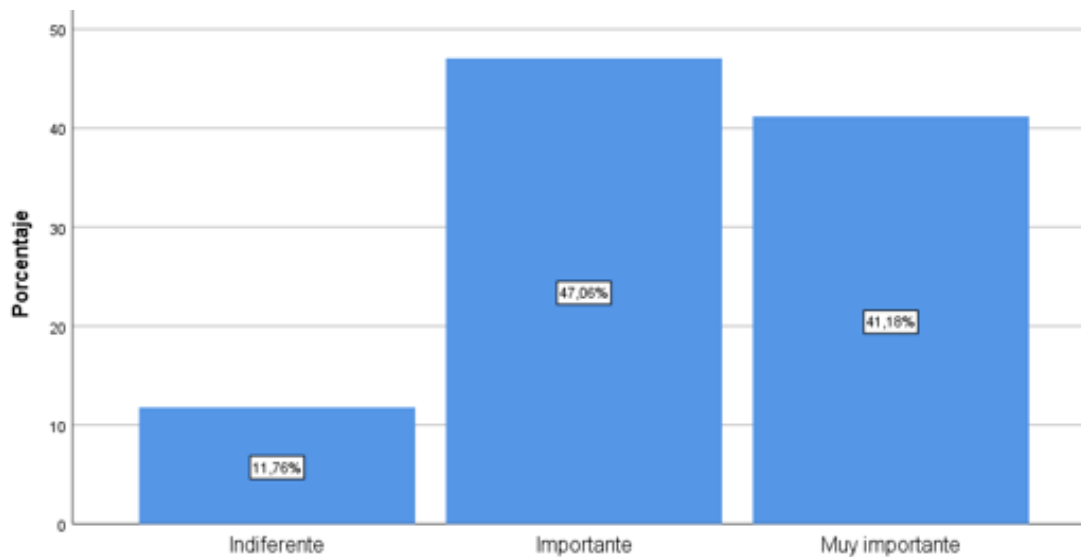


Fuente: Elaboración propia

Según se observa en la gráfica el 17,65% de los docentes piensan que el trabajo que realiza les gusta, en relación al 82,35% restante que consideran Muy importante, que el trabajo que realizan les gusta.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Gráfica 33 .Que los ascensos se distribuyan de una manera justa y equitativa

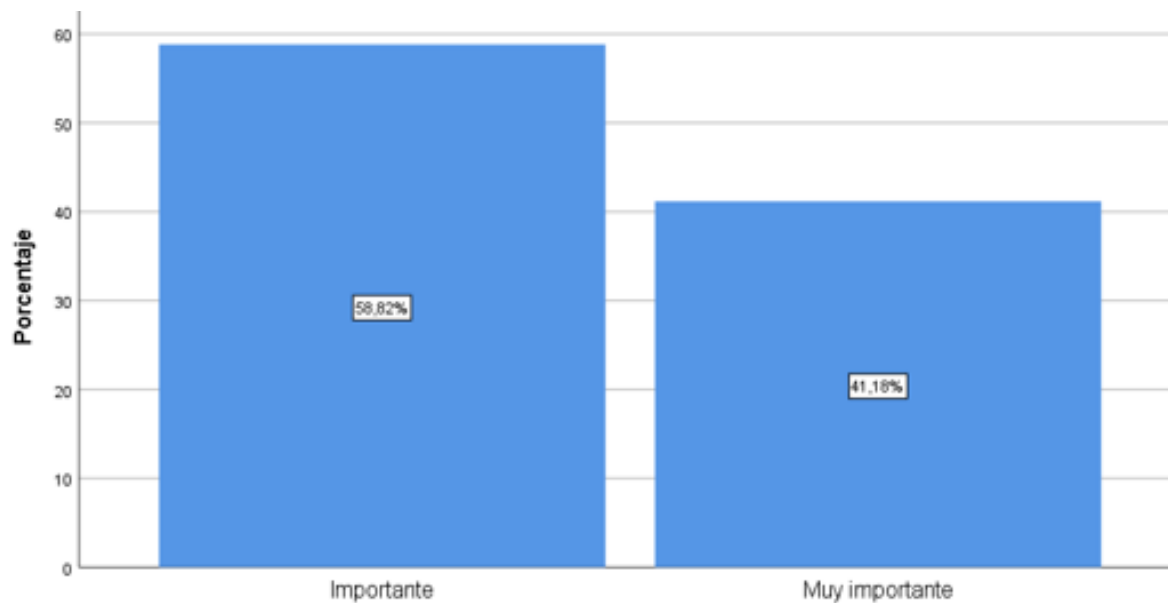


Fuente: Elaboración propia

La gráfica evidencia que la muestra de los docentes, en relación, a que los ascensos se distribuyen en la institución de una manera justa equitativa, sus opiniones en términos de porcentaje se encuentran divididas, ya que un 11,76% reporta indiferencia en relación al tema, mientras que para el 11,76% siendo el mayor porcentaje lo considera importante y en segundo lugar está el 41,18% opinando que es muy importante este criterio para la motivación laboral.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

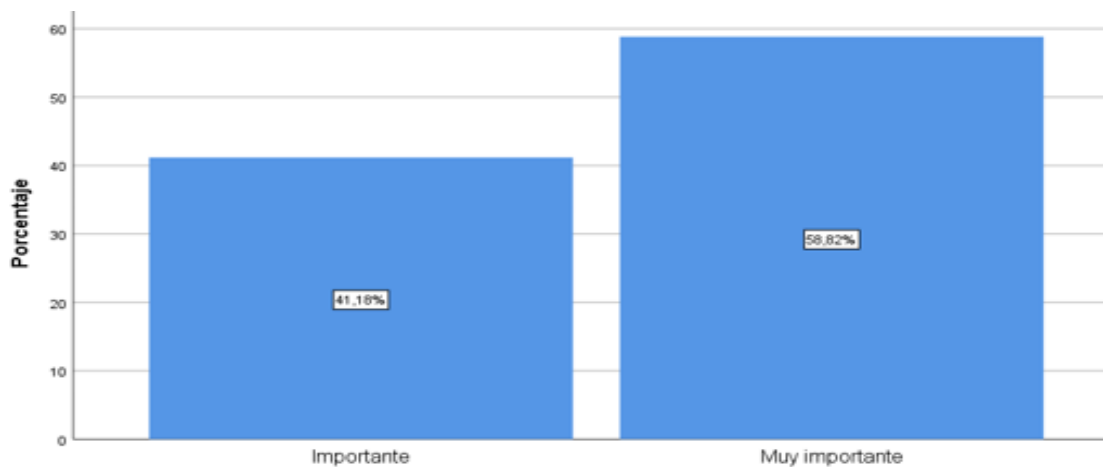
Gráfica 34 Que me den la libertad de tomar decisiones relevantes para la institución



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica se observa que los docentes se inclinan significativamente a pensar que deben darles libertad para tomar decisiones, ya que un 58,82% les parece importante y al 41,18% les parece muy importante.

Gráfica 35. Que me ayude a desarrollar mis talentos y habilidades

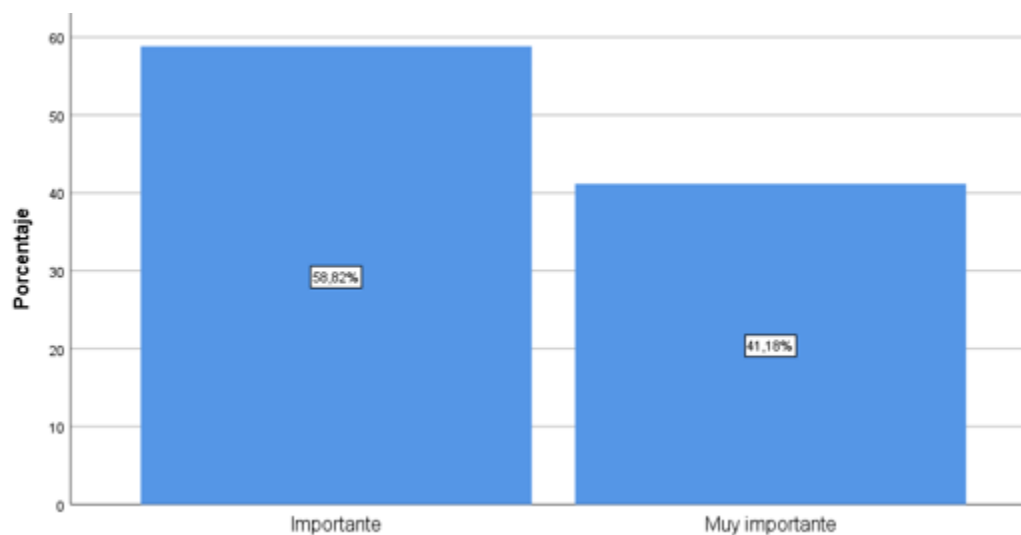


Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia

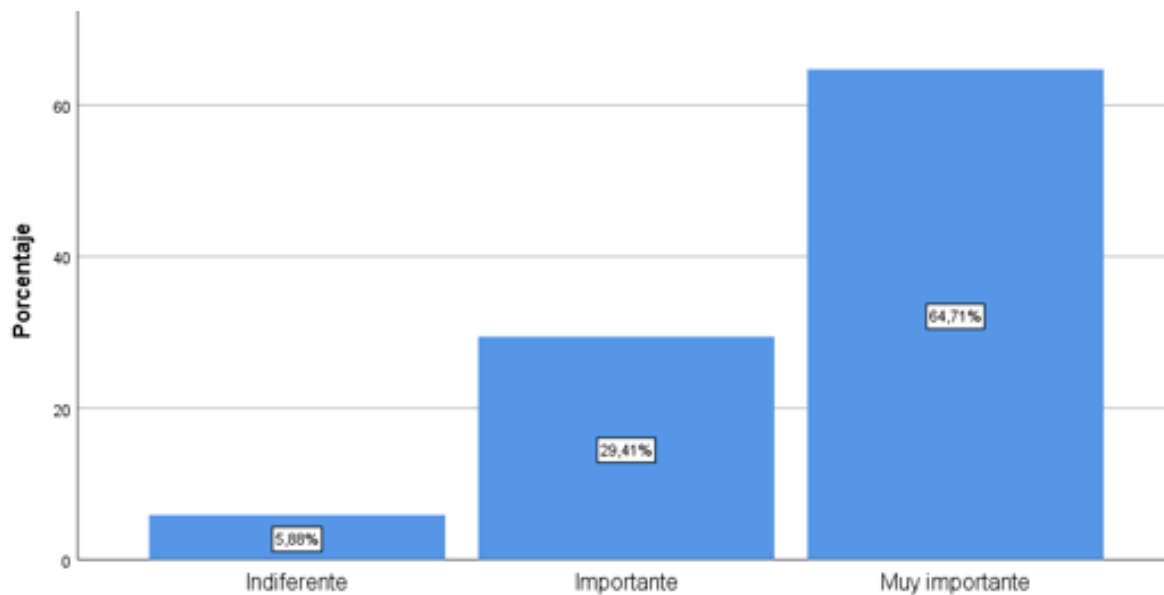
Se observa que los docentes que prestan servicio en la institución encuentran importante que los ayuden a desarrollar sus talentos y habilidades en un 41.18% y el 58,82% restante encuentran Muy importante este factor para desarrollar la motivación laboral.

Gráfica 36 .Que tenga la oportunidad de hacer amistades en la institución



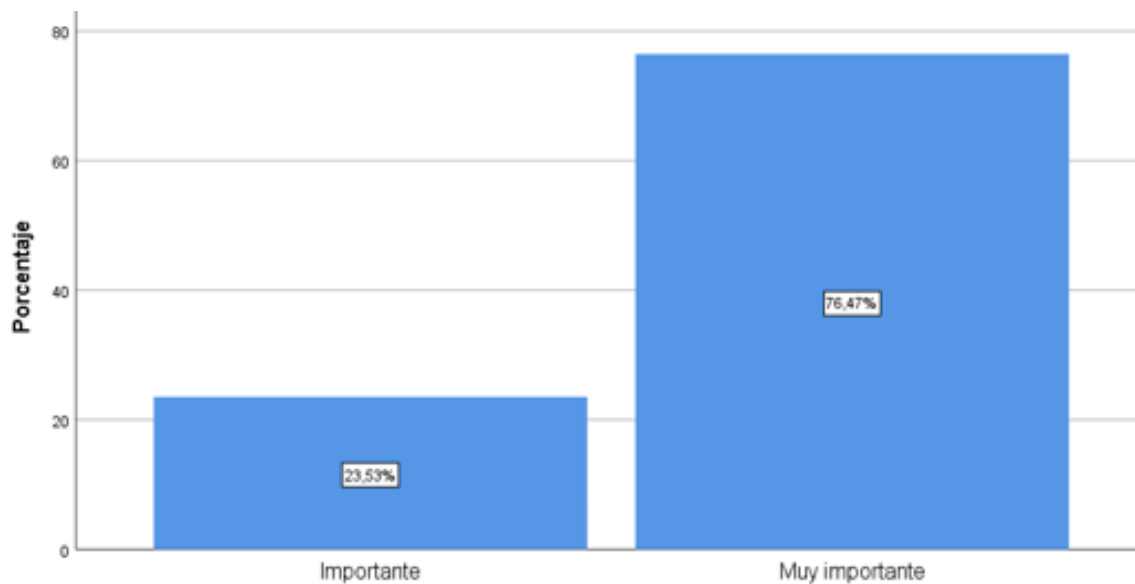
Fuente: Elaboración propia

En la figura se muestra los resultados obtenidos a la pregunta ¿Qué tengan oportunidad de hacer amistades en la institución? La cual arrojó que el 58,82% le es importante mientras que el 41,18% le parece muy importante.

*Factores motivacionales que generan satisfacción laboral**Gráfica 37. Que las instituciones de trabajo sean limpias y funcionales*

Fuente: Elaboración propia

Esta grafica indica que en relación a que las instalaciones de trabajo sean limpias y funcionales el 5,88% le es indiferente, el 29,41% le es importante en cambio el 64,71% les parece muy importante.

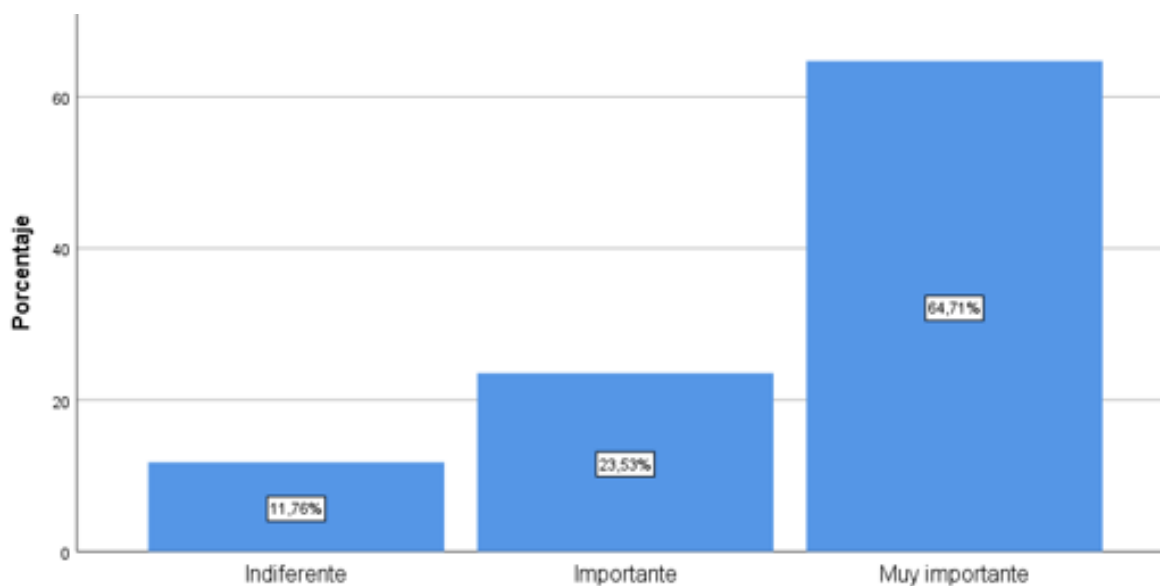
*Factores motivacionales que generan satisfacción laboral**Gráfica 38. Que me otorguen un salario justo por mi trabajo*

Fuente: Elaboración propia

En la gráfica se evidencia que para el 76.47% de los docentes es muy importante que le otorguen un salario justo y para el 23.53% esto es importante.

Gráfica 39. Que me brinden incentivos económicos por el desempeño de mi trabajo

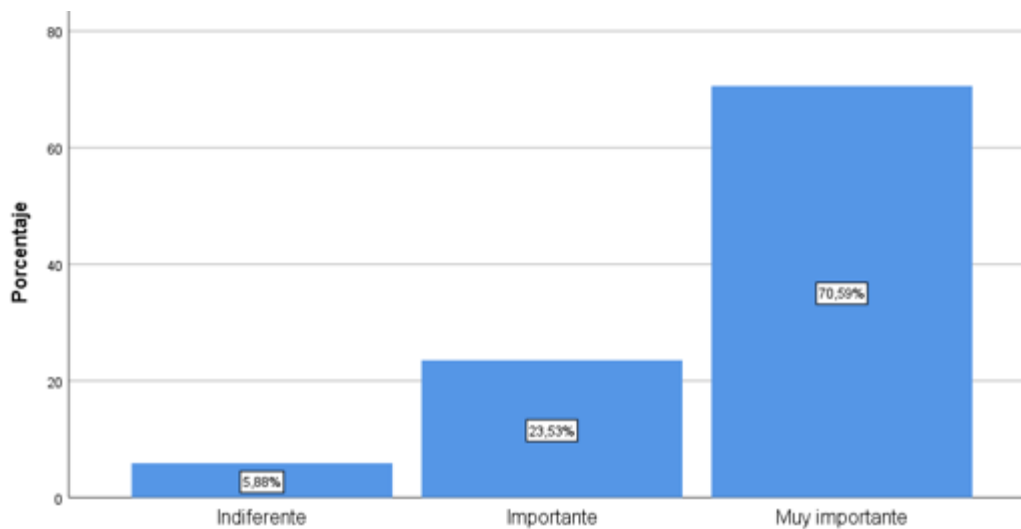
Factores motivacionales que generan satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia

Los docentes según indica la (Gráfica 10) en relación al hecho que brinden incentivos económicos muestra que el 11,76% de los docentes le es indiferente, el 23,53% le parece importante y el 64,71% es muy importante.

Gráfica 40. Que mi empleo me brinde seguridad

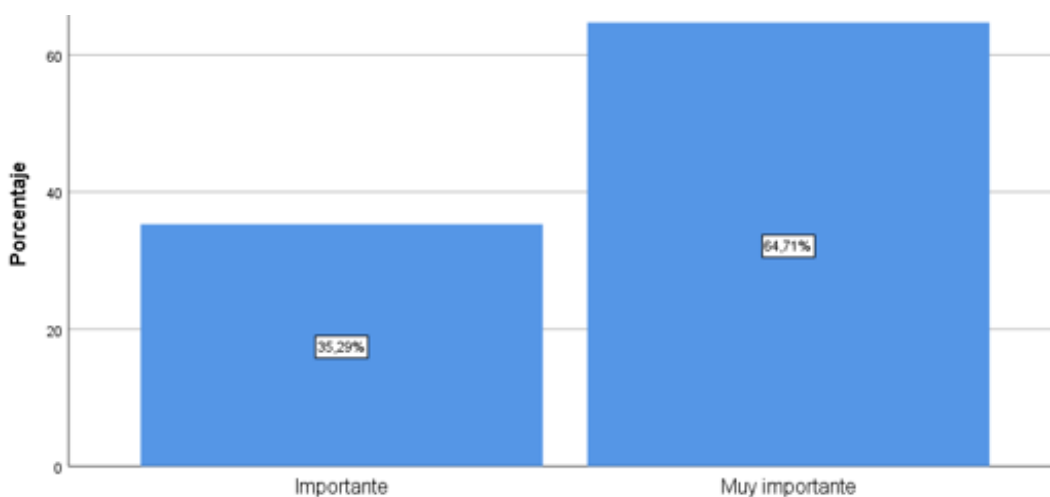


Fuente: Elaboración propia

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

En relación a que el empleo les brinde seguridad los docentes, muestran sus opiniones divididas ya que para el 5,88% de los evaluados esto es indiferente, para el 23,53% le parece importante y el 70,59% que es la mayoría de los docentes le es muy importante.

Gráfica 41. Que mi puesto sea importante para la institución

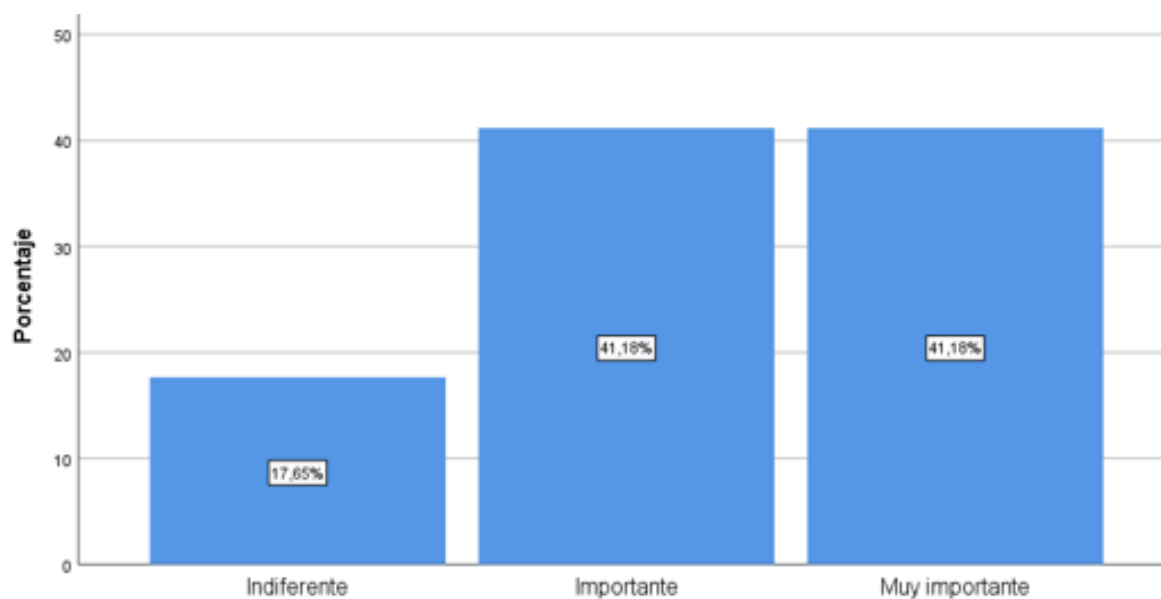


Fuente: Elaboración propia

Según la siguiente grafica se evidencia que, para los docentes, el hecho que su puesto de trabajo sea importante para la institución, un 35,29% lo ve importante y el 64,71% lo consideran muy importante.

Gráfica 42. Que trabajar en esta institución me brinde un buen estatus

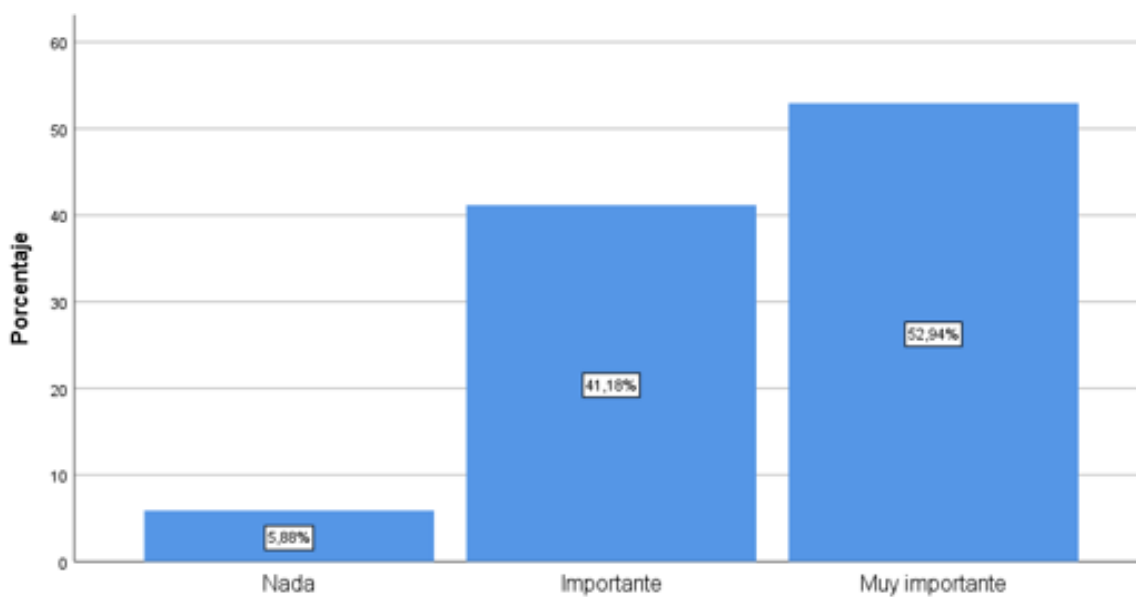
Factores motivacionales que generan satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia

La gráfica revela que el 17,65% de los docentes es indiferente a que el trabajo en la institución le brinde buen estatus, mientras que para 41,18% es importante, al igual que para el 41,18 resultan también muy importante

Gráfica 43. Que el trabajo sea retador y desafiante

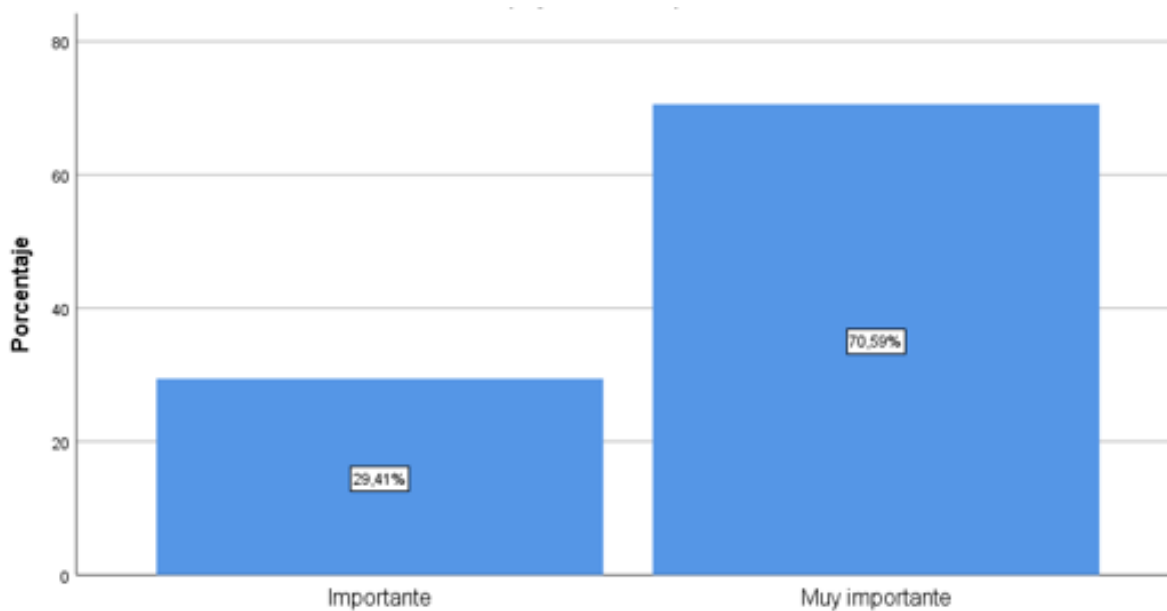


Fuente: Elaboración propia

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

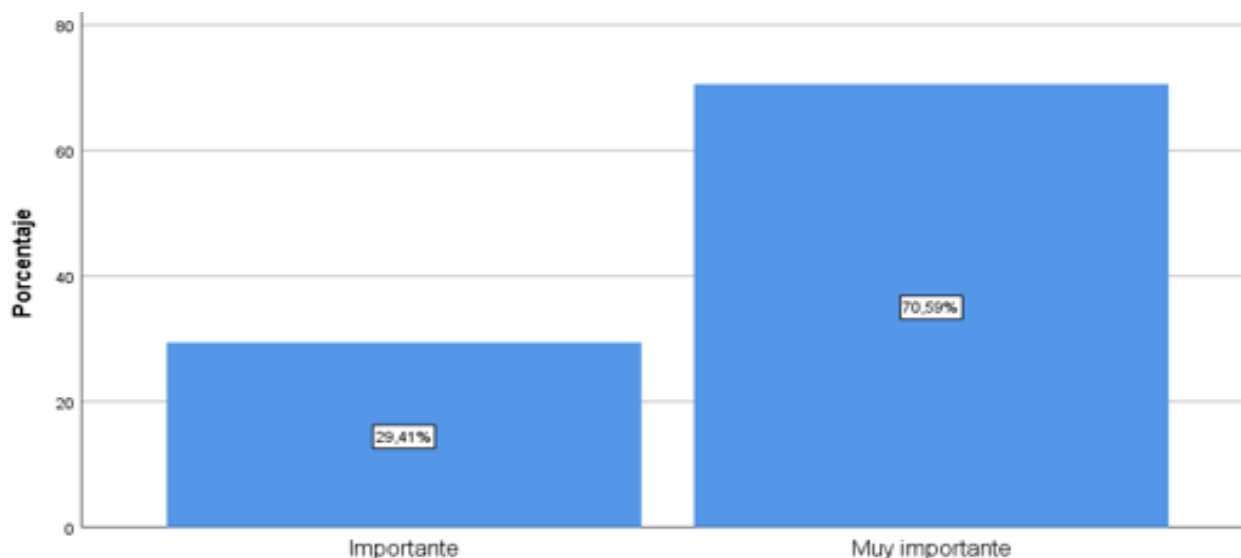
En esta grafica se indica que, para los docentes, que el trabajo sea retador y desafiante a un 5.88% no le genera nada, para el 41,18% es importante y para el 52,94% esto resulta muy importante.

Gráfica 44 Recibo apoyo de mis superiores



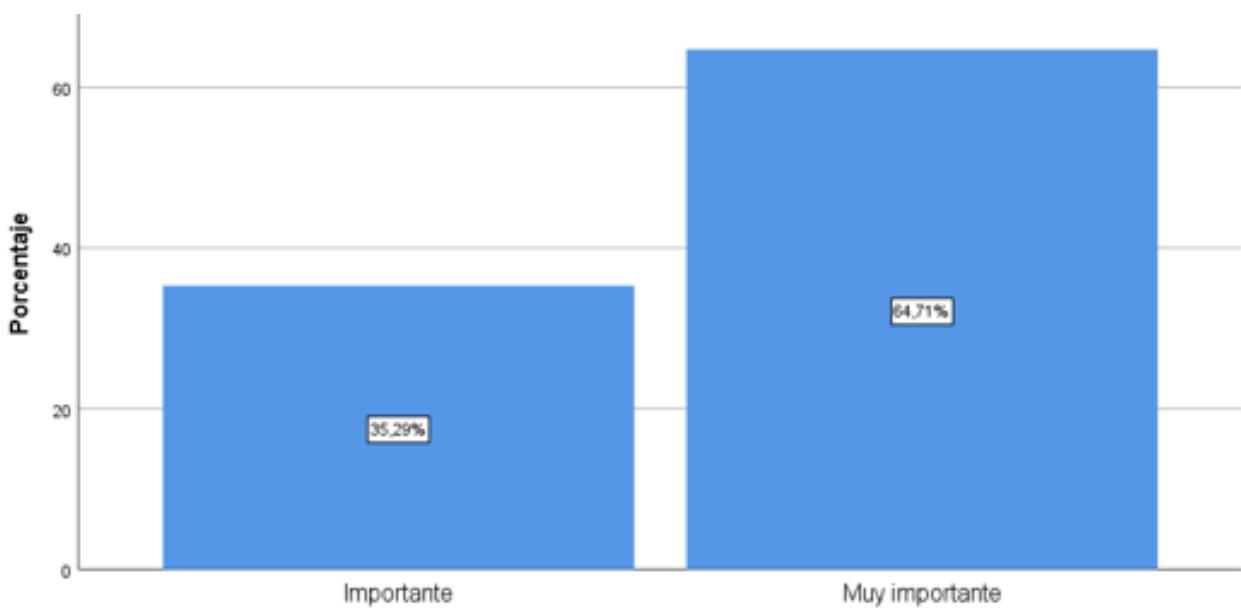
Fuente: Elaboración propia

La grafica corresponde a cuál es el apoyo que reciben los docentes siendo importantes que arroja el 29,41% y el 70,59% es muy importante para los docentes.

*Factores motivacionales que generan satisfacción laboral**Gráfica 45. Que el trabajo sea estable*

Fuente: Elaboración propia

Los encuestados reportan que en un 29.41% considera importante que su trabajo sea estable para el 79,505 de los encuestados opinan que es muy importante.

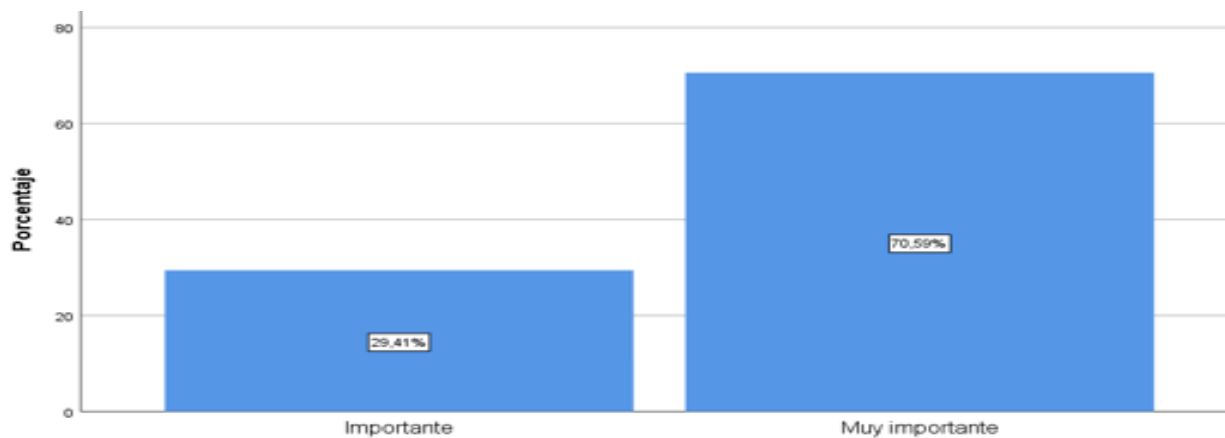
Gráfica 46. Que logre cumplir las metas de desempeño que me establezcan

Fuente: Elaboración propia

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Para los docentes cumplir con las metas que se le establecen es de importancia para el 35,29 y para el 64,71% es muy importante.

Gráfica 47. Que se sienta identificado con los valores y objetivos de la institución

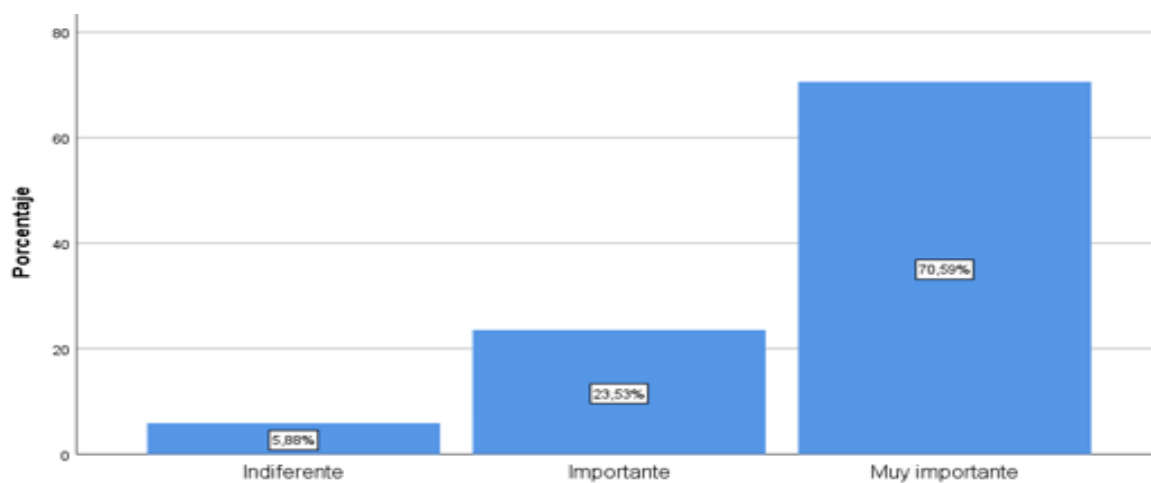


Fuente: Elaboración propia

Se muestra en la gráfica que el 29,41% que corresponde a los docentes que se identifican con los valores y objetivos de la institución y el 70,59% es muy importante sentirse identificado con estos valores y objetivos

Gráfica 48. Que me ayude a crecer como persona

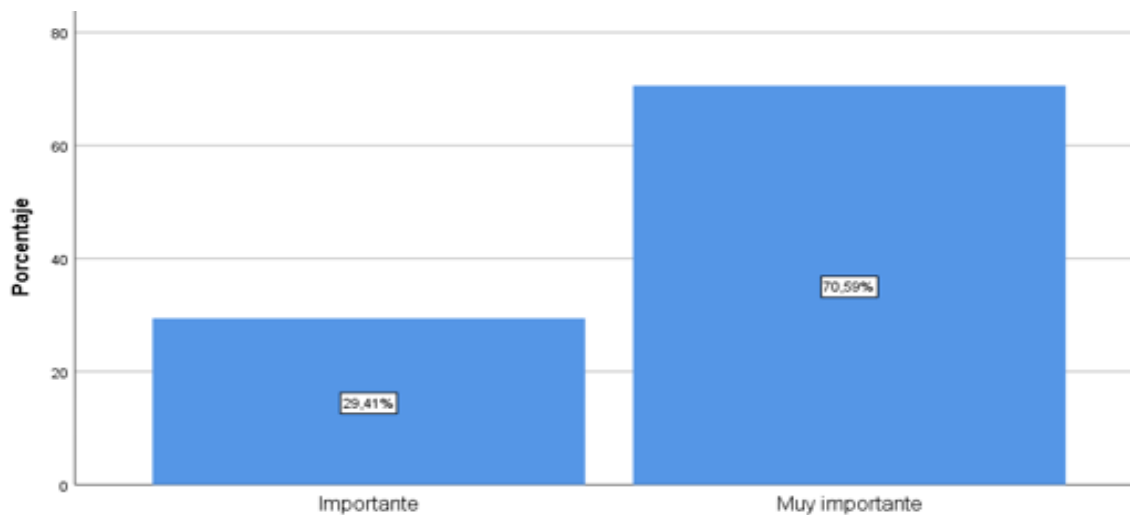
Factores motivacionales que generan satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia

En la figura se muestra la postura de la población docente, en relación a la pregunta de crecer como persona la que respondieron que es indiferente el 5,88%, el 23,53% es importante para el 70,59% le es muy importante.

Gráfica 49. Que mi puesto implique altas responsabilidades

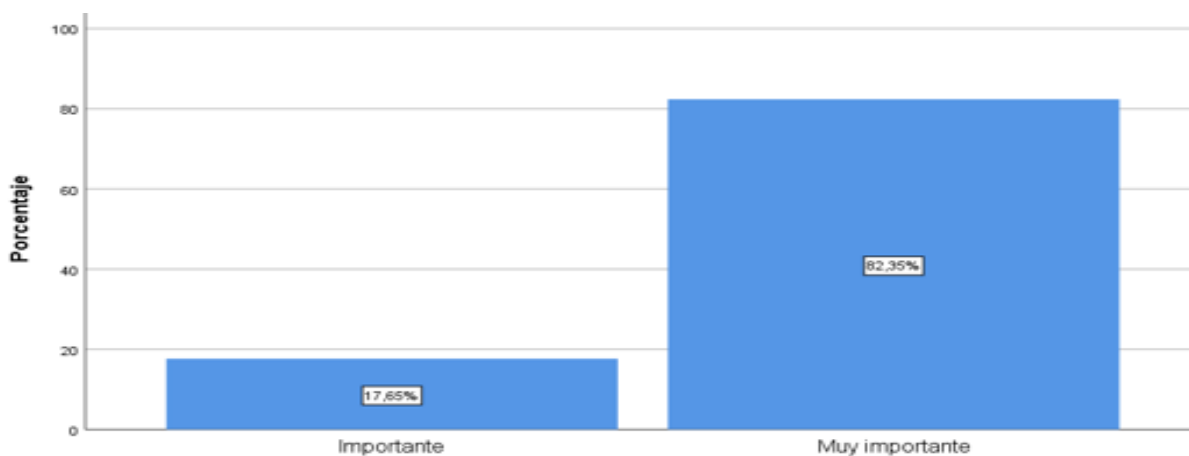


Fuente: Elaboración propia

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

En la gráfica de barras se muestra que el 29,41% es importante que su puesto implique altas responsabilidades y el 70,59% le es muy importante.

Gráfica 50. Que me brinde la alegría de poder ayudar a los demás

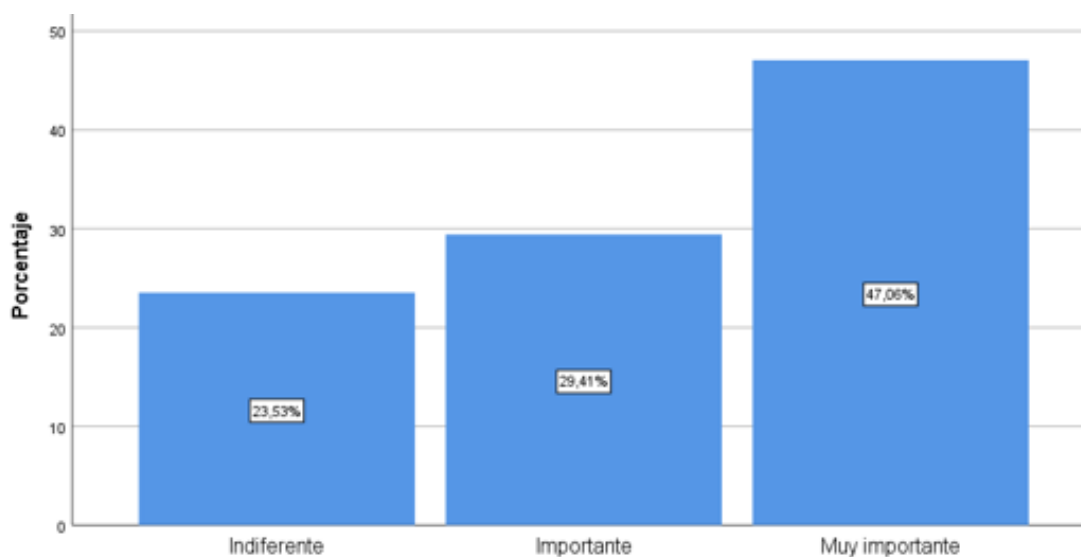


Fuente: Elaboración propia

En la (Gráfica se muestra la alegría de poder ayudar a los demás en la que arrojo que el 17,65% es importante y el 82,35% es muy importante.

Gráfica 51. Que me otorgue prestaciones y beneficios en la institución

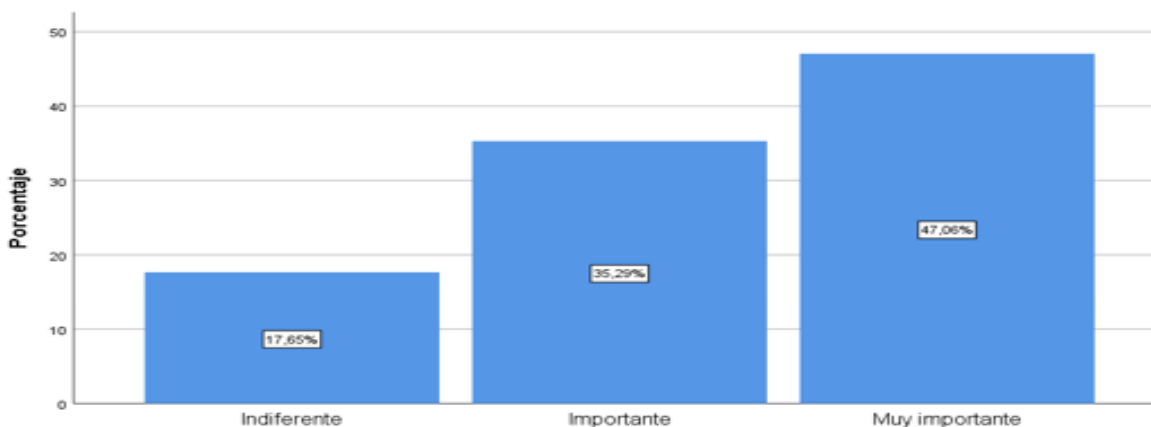
Factores motivacionales que generan satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia

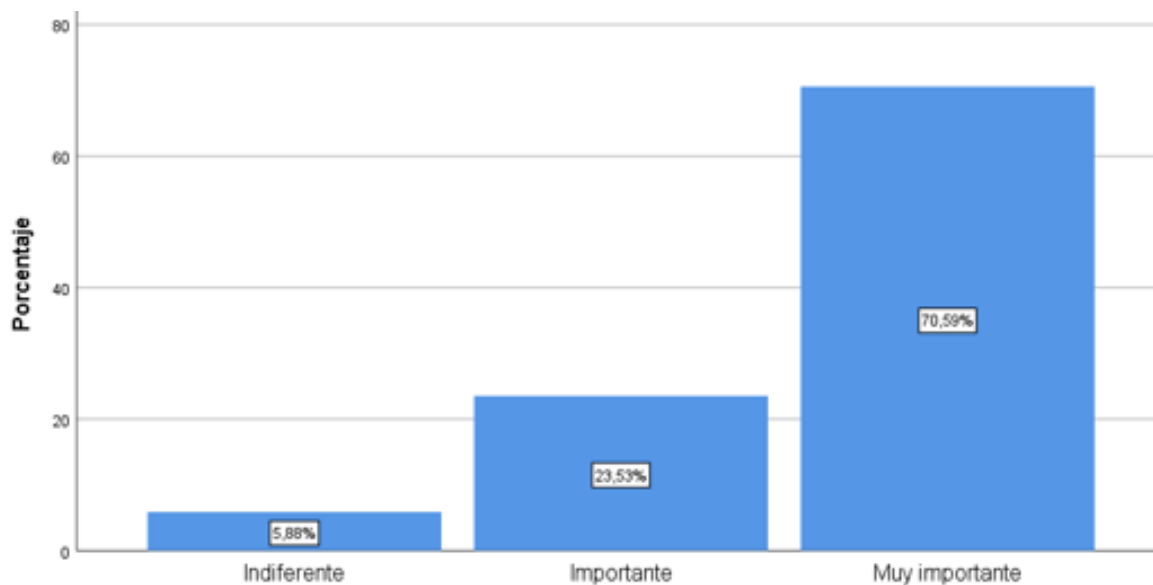
La grafica muestra la percepción de los docentes en relación a que le otorguen prestaciones y beneficios en la institución la cual arrojo que el 23,53% de los docentes le es indiferente, el 29,41% le es importante y el 47,06% es muy importante.

Gráfica 52. Que tenga oportunidades de ascenso y promociones



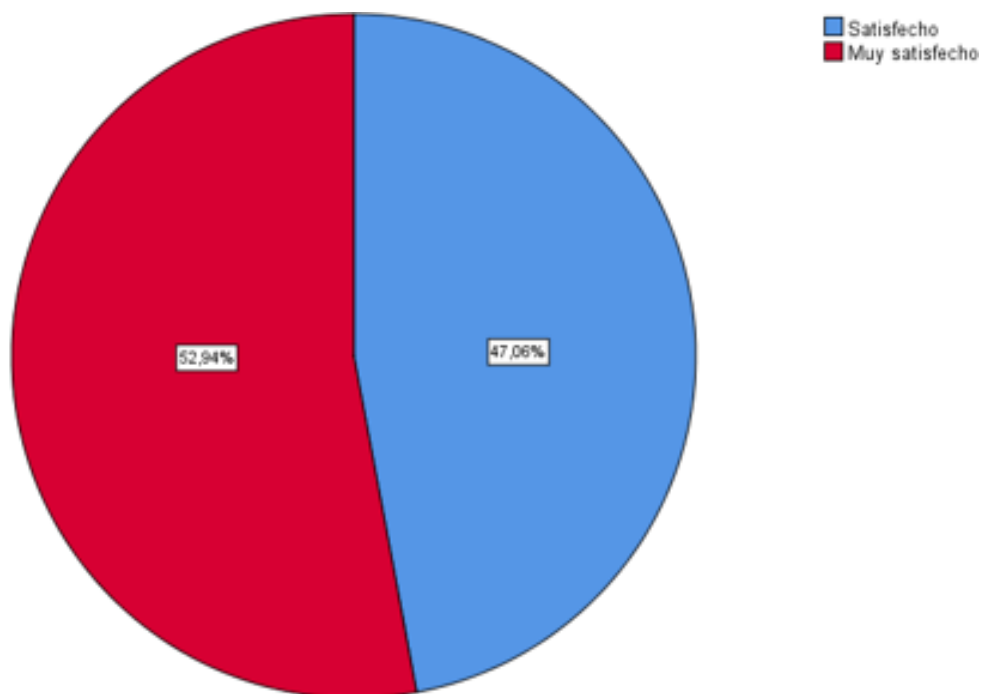
Fuente: Elaboración propia

En relación a la oportunidad de ascenso, esta el 17,65% es indiferente, el 35,29% es importante y el 47,06% es muy importante.

Gráfica 53. Que me traten con justicia e igualdad

Fuente: Elaboración propia

Los encuestados en un 5,88% son indiferente al trato con justicia e igualdad, para un 23,53% es importante recibir este trato, al igual que para el 70,59% es muy importante

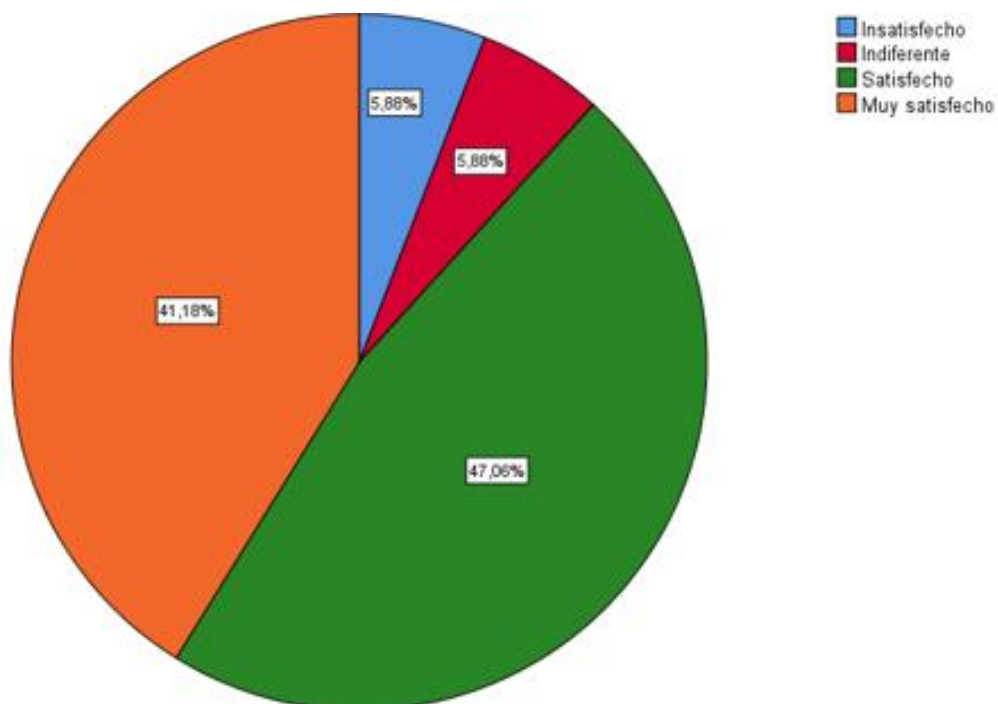
Escala de Satisfacción laboral*Gráfica 54. El grado que me gusta mi trabajo*

Fuente: Elaboración propia

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

En esta grafica se muestra el grado que le gusta el trabajo a los docentes arrojando que el 47,06% se encuentra satisfecho y el 52,94% se encuentra muy satisfecho

Gráfica 55. El estatus que me brinda en la sociedad de trabajar en esta institución

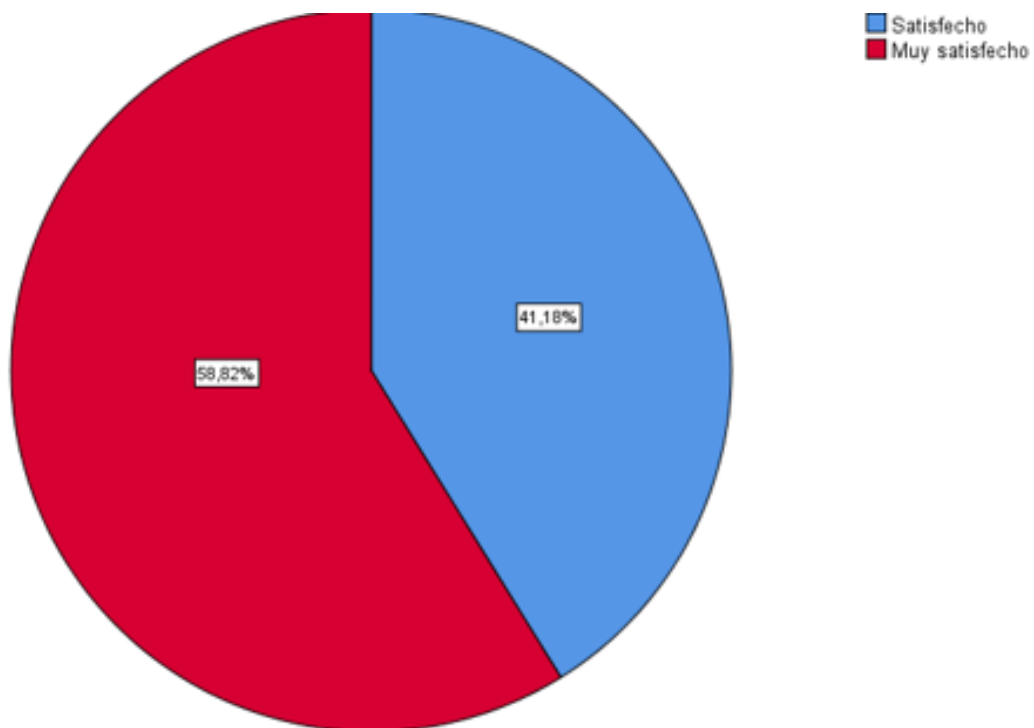


Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia

La gráfica revela que el 5,88% le es indiferente el estatus que le brinda la sociedad al trabajar en la institución, donde el 47,06% están satisfecho y el 41,18% están muy satisfecho con el estatus que le brinde la institución.

Gráfica 56. El grado en que mi trabajo me ayuda a crecer como persona

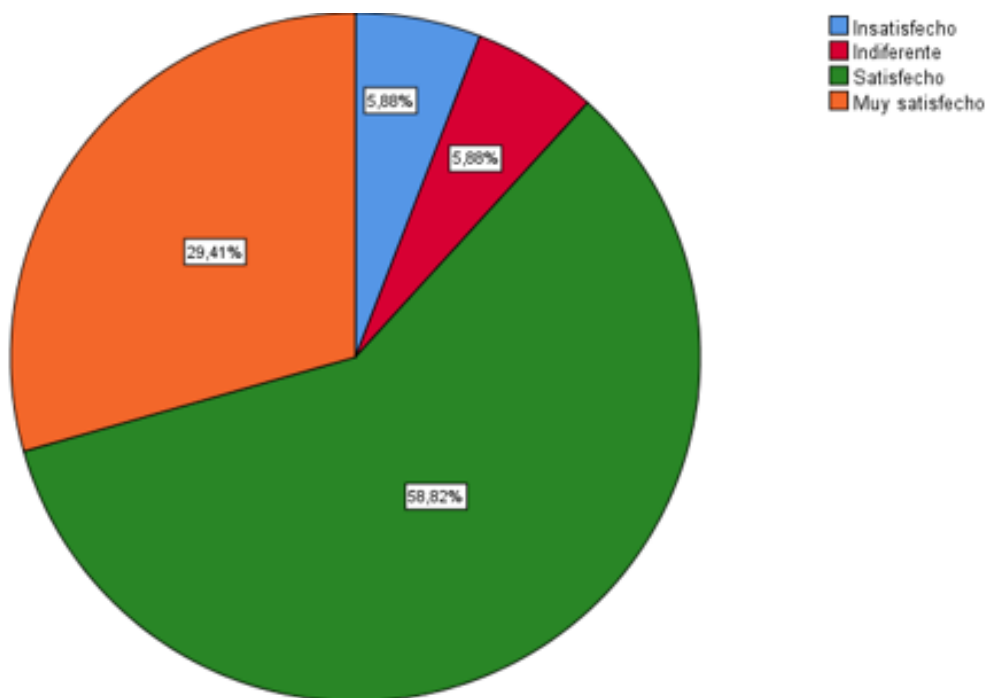


Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia

Los docentes en un 41,18% se encuentran satisfechos en el grado que su trabajo los ayuda a crecer como persona y el 58.82% revela estar muy satisfecho en relación a su crecimiento personal a causa de su trabajo.

Gráfica 57. Las prestaciones y servicios que me da la institución

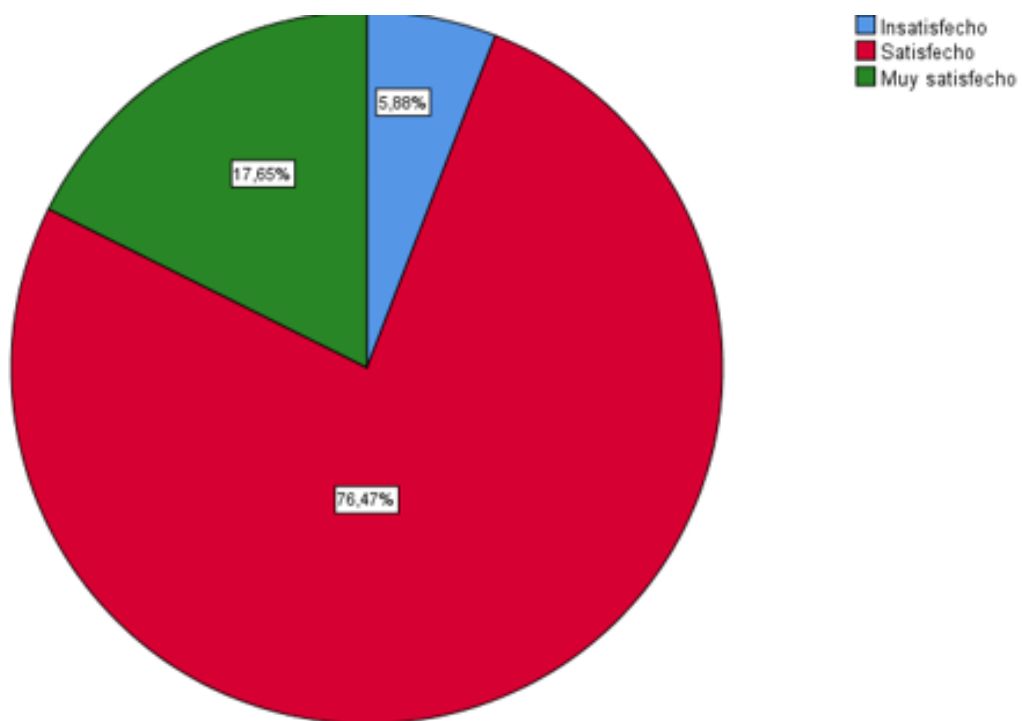


Fuente: Elaboración propia

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

En esta grafica se da respuesta a la pregunta de prestaciones y servicios en la institución la cual arroja que el 5,88% de los docentes le es indiferente igual a los que los que se encuentran insatisfecho, mientras que para el 29,41% se muestran muy satisfecho y el 58,82% muy satisfecho.

Gráfica 58 .La igualdad y justicia con la que me tratan

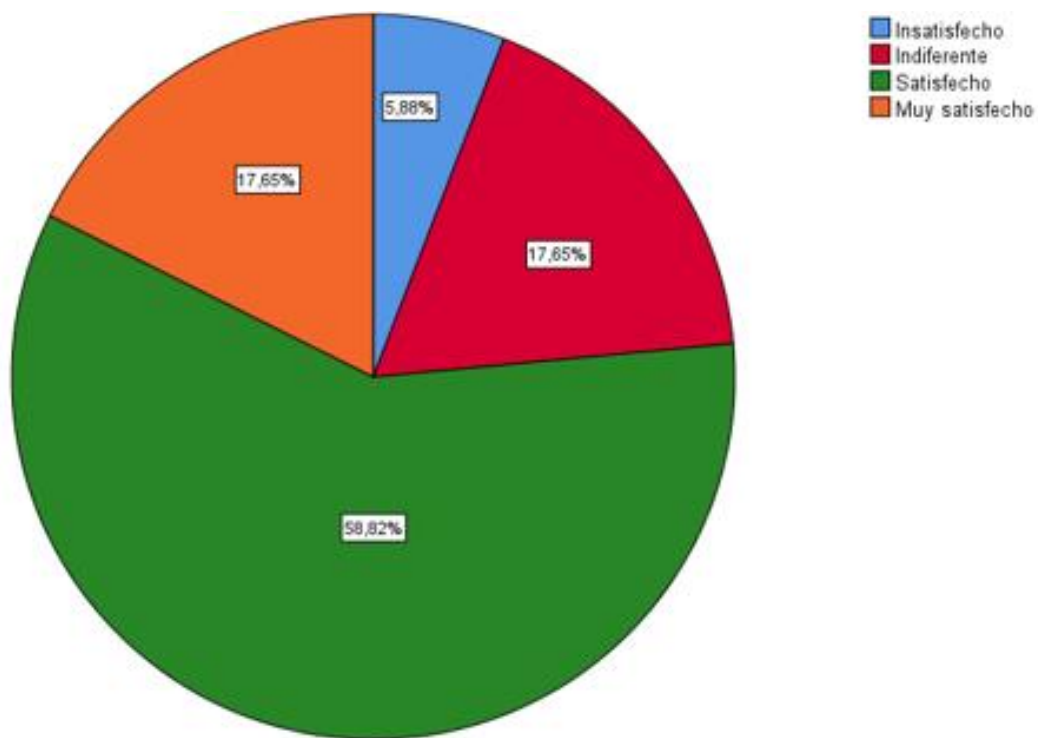


Fuente: Elaboración propia

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

La grafica circular muestra la igualdad y justicia con la que tratan a los docentes dando como resultado que el 5,88% se siente insatisfecho el 76,47% con mayor porcentaje de los docentes es satisfecho y el 17,65% es muy satisfecho.

Gráfica 59 .La oportunidad de ascenso y promociones que me ofrece la institución

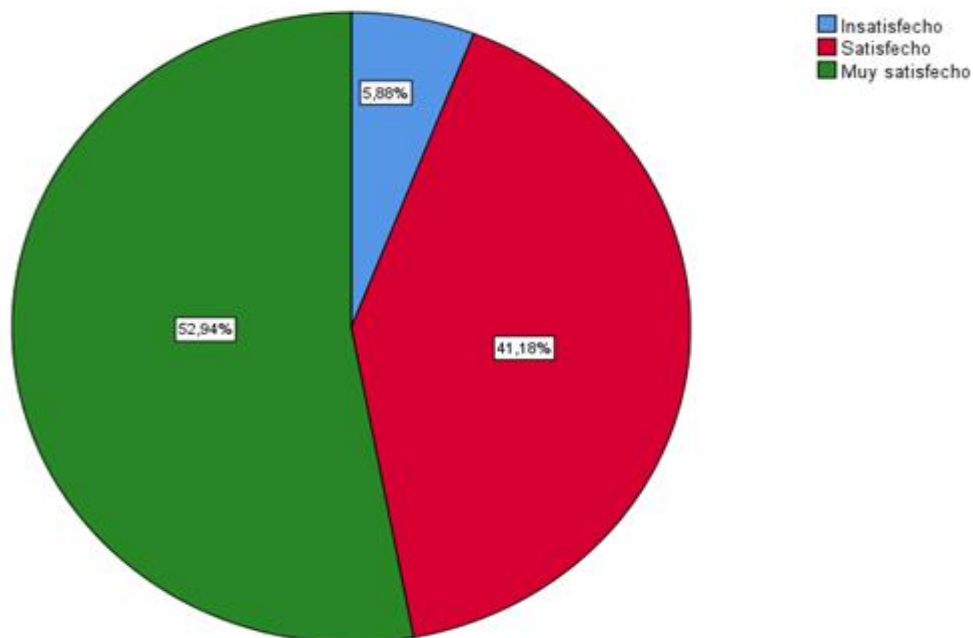


Fuente: Elaboración propia

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Esta grafica da a conocer los resultados obtenidos por parte de los docentes que el 5,88% es insatisfecho el 17,65% le es indiferente pero también muy satisfecho y la otra parte que es el 58,82% se encuentra satisfecho

Grafica 31. La estabilidad que tengo en mi trabajo

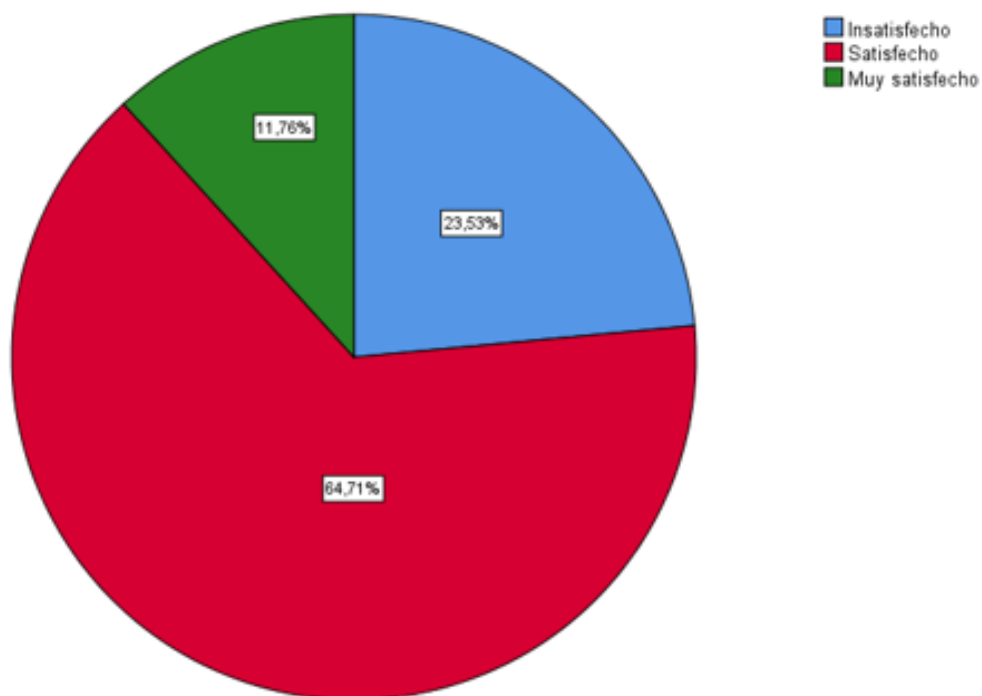


Fuente: Elaboración propia

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

La grafica circular muestra que el 5,88% se encuentra insatisfecho el 41,18% está satisfecho y el 52,94% está muy satisfecho por la estabilidad de su trabajo.

Gráfica 32. El equipo y las herramientas que me otorgan para realizar mi trabajo

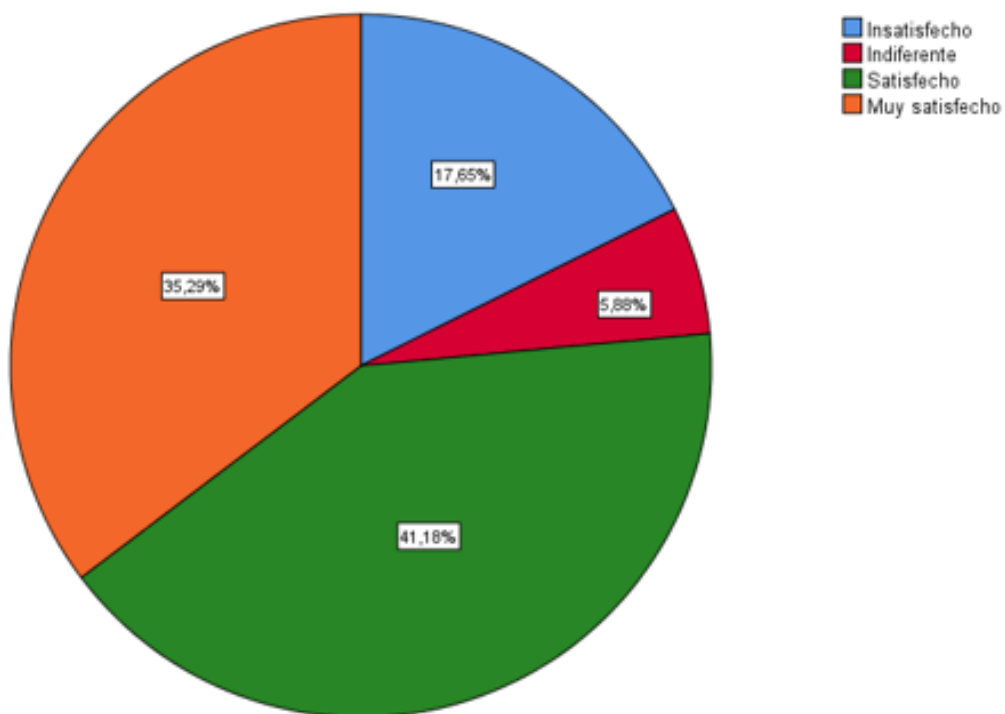


Fuente: Elaboración propia

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Como se muestra en esta grafica el 23,53% está insatisfecho el 64,71% está satisfecho y el 11,76% está muy satisfecho con los equipos y herramientas que se le otorgan.

Gráfica 33. La libertad que me brindan para tomar decisiones relevantes para la institución

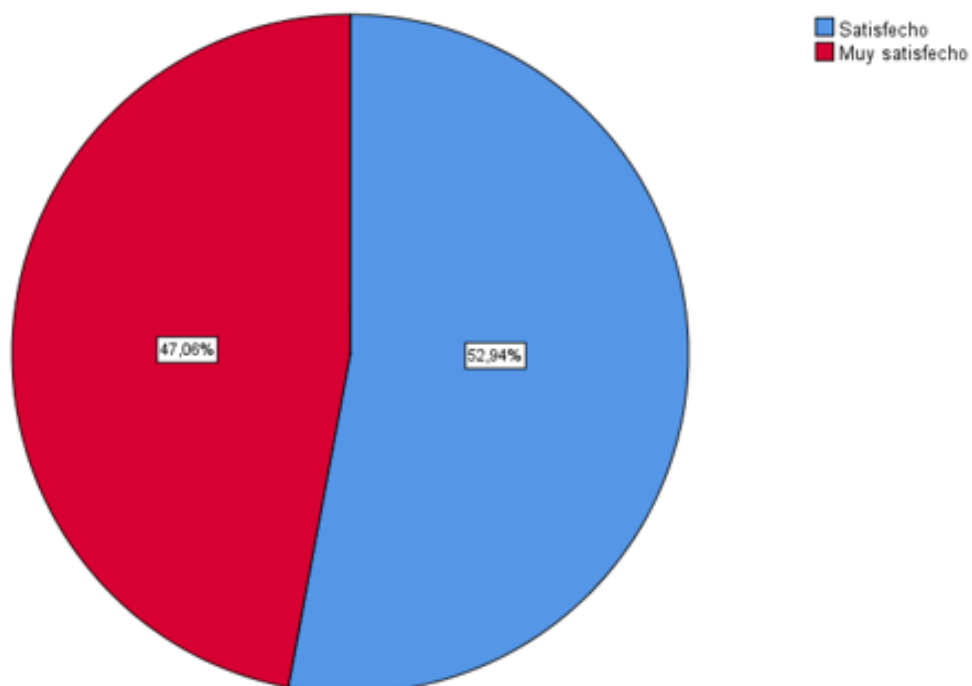


Fuente: Elaboración propia

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

En la gráfica se observa que la mayoría de los docentes con el 41,18% se encuentra satisfecho con la libertad que tienen a la toma de decisiones en la institución y el 35,29% se encuentran muy satisfecho, mientras que el 17,65% indica estar insatisfecho y al 5,88% le es indiferente.

Gráfica 34. El grado en que me permite la alegría ayudar a los demás

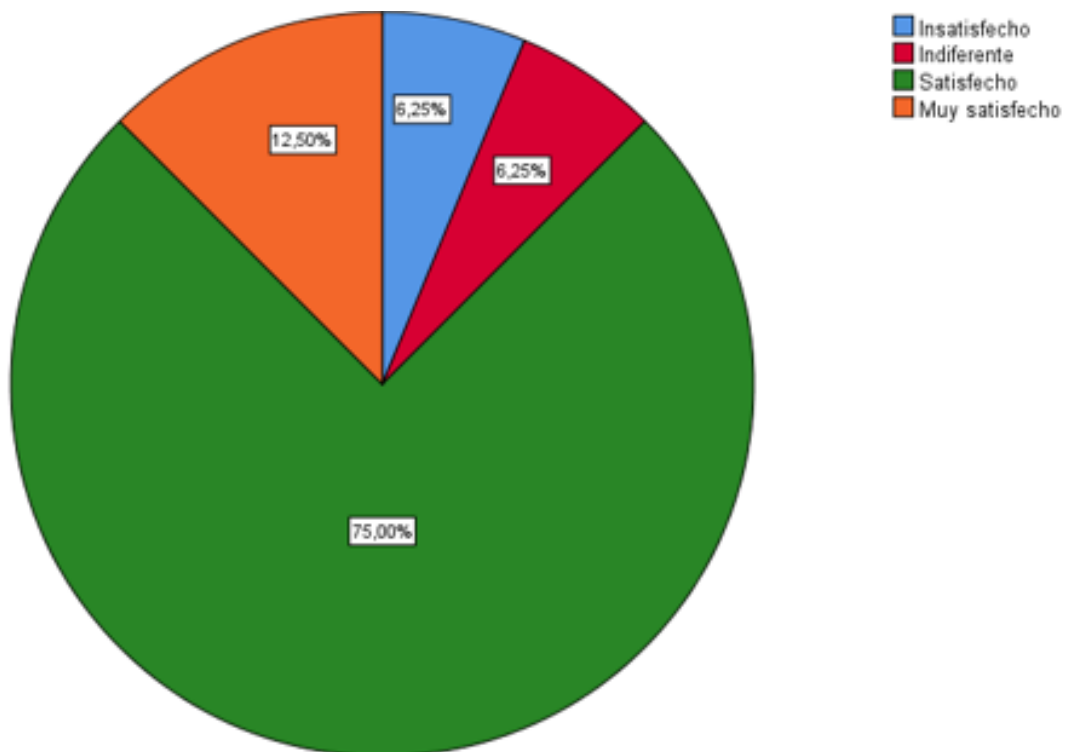


Fuente: Elaboración propia

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Los docentes indican que les da alegría el grado que les permite ayudar a los demás donde el 47,06 presenta satisfacción y el 52.94 está muy satisfecho.

Gráfica 35. Los incentivos económicos que me dan por el desempeño de mi trabajo

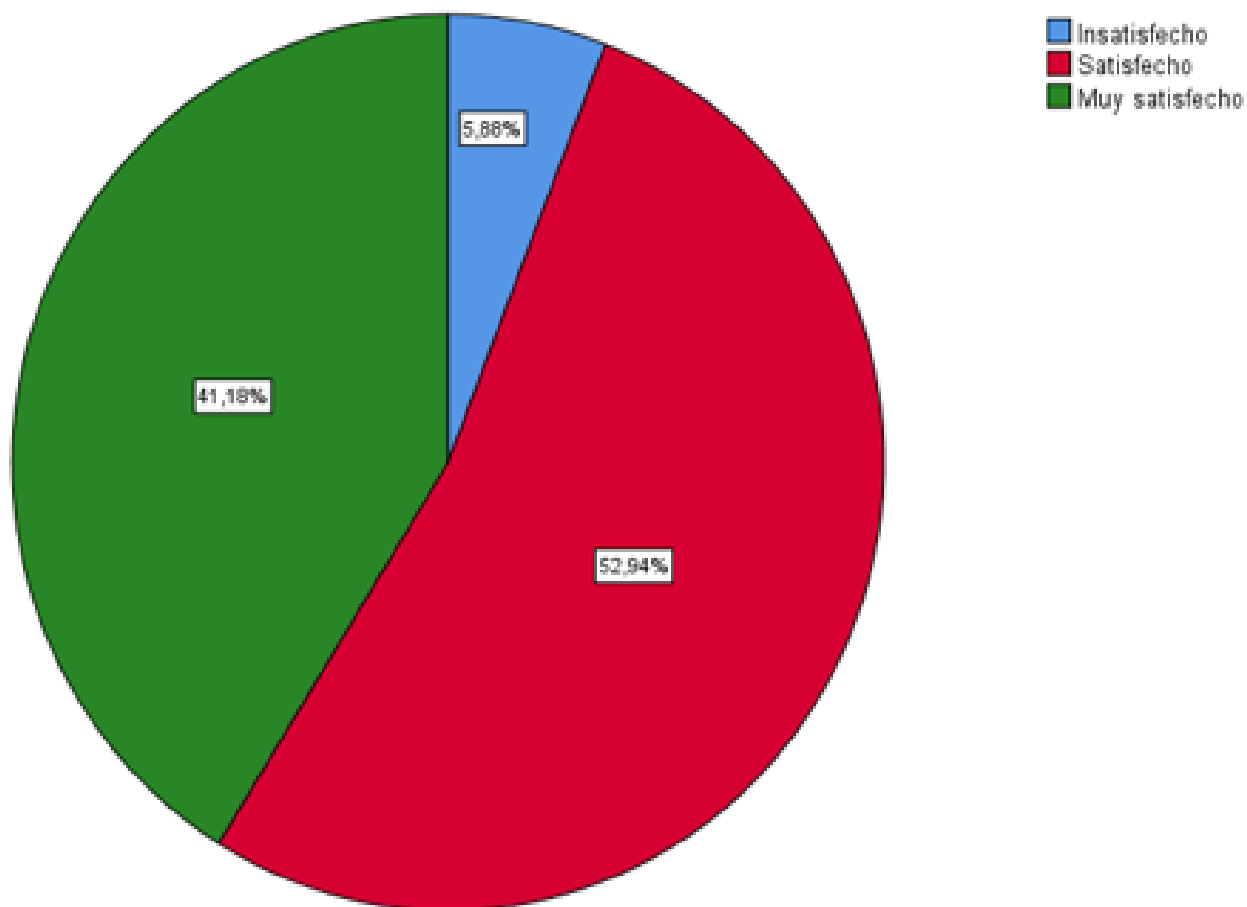


Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia

El hecho que brinden incentivos económicos por el desempeño de su trabajo, los docentes muestran que el 6,25% está indiferente e insatisfecho, el 75,00% satisfecho y el 6.25 % están muy satisfechos.

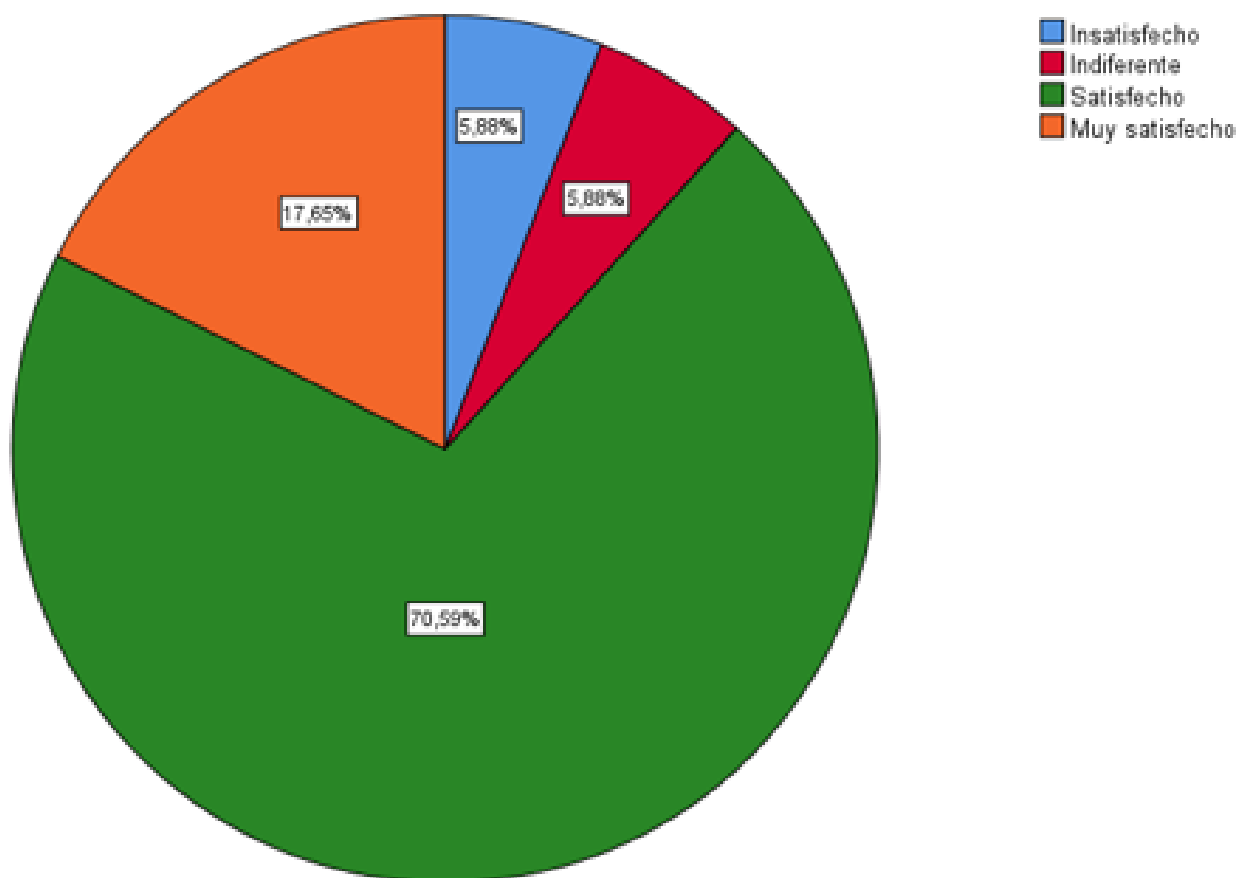
Gráfica 36. La manera en que cumpla las metas de desempeño en mi trabajo

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia

La grafica muestra la satisfacción de los docentes en relación al cumplimiento de las metas de desempeño, done el 5,88% está insatisfecho, el 52,94% está satisfecho y el 41,18% está muy satisfecho

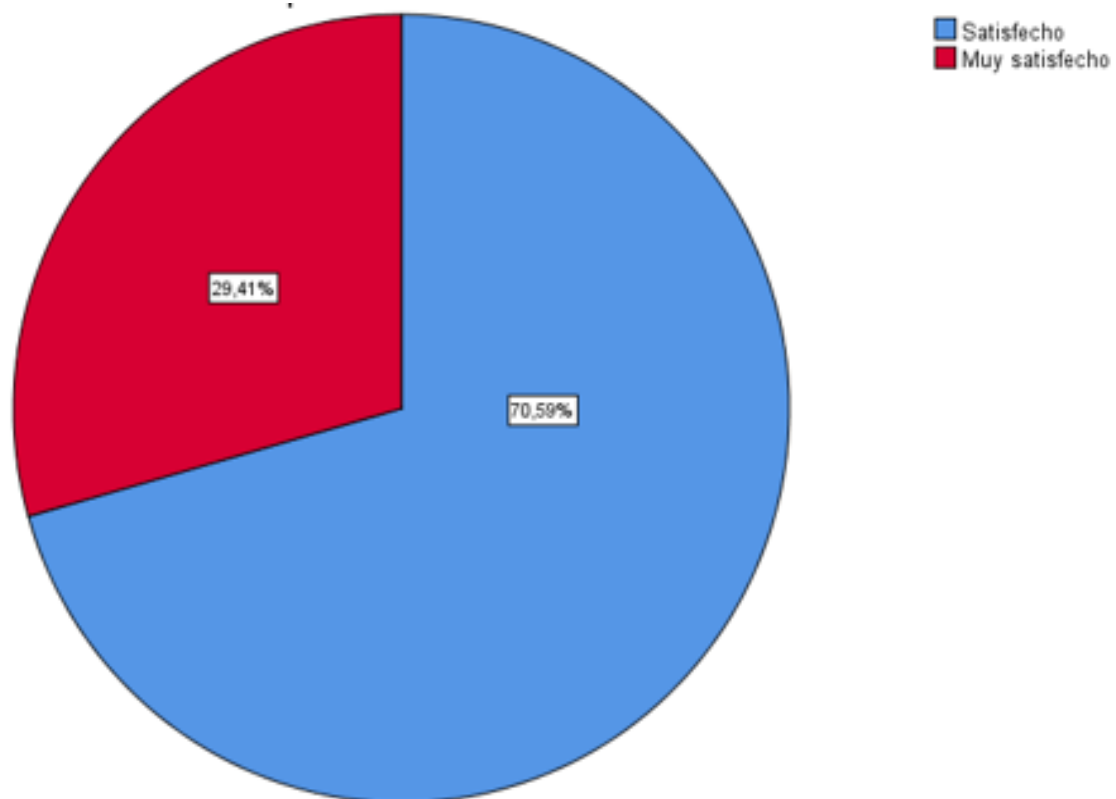
Gráfica 37. Los valores y objetivos de la institución

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia

Se muestra en la gráfica que el 5,88% están insatisfechos con los valores y objetivos de la institución al igual el 5,88% reporta ser indiferente, mientras que el 17,65% está satisfecho con los valores y objetivos institucionales al igual que el 70,59% refiere estar muy satisfecho.

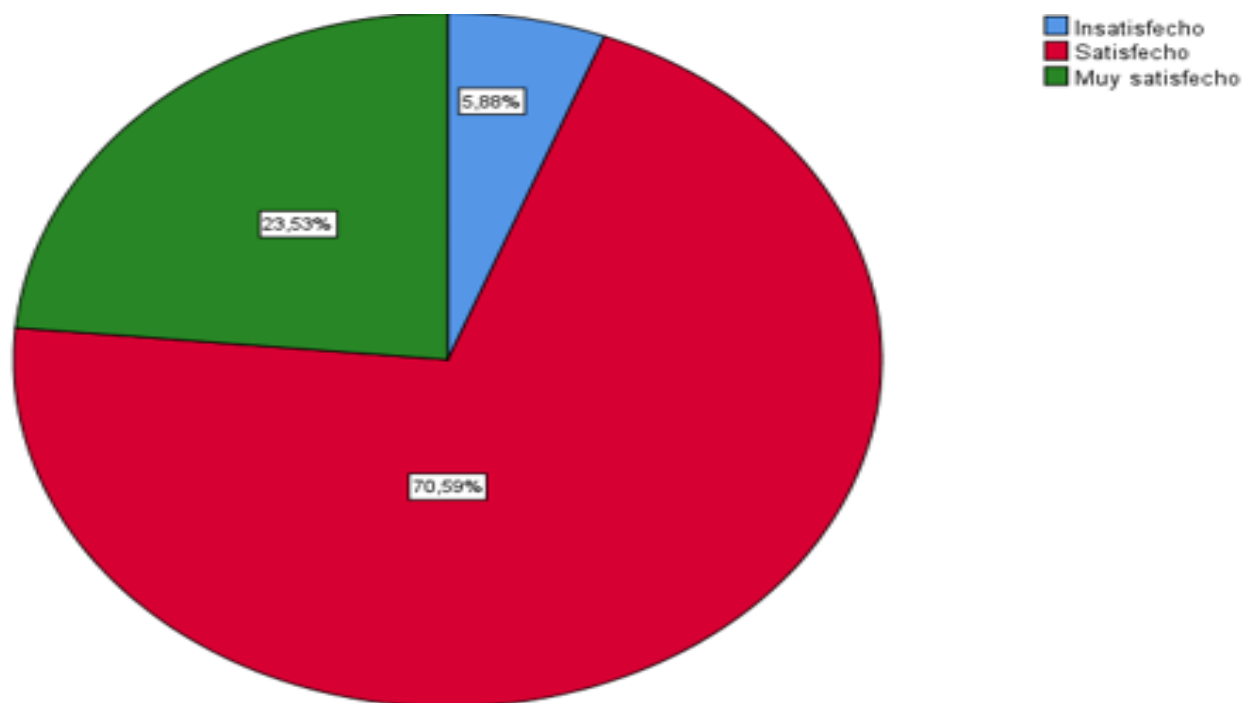
Gráfica 38. La oportunidad de realizar amistades en la institución

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia

En la figura se muestra los resultados obtenidos a la pregunta ¿Qué tengan oportunidad de hacer amistades en la institución? La cual arrojo que el 70,59% está satisfecho, y el 29,41% manifiesta estar muy satisfecho.

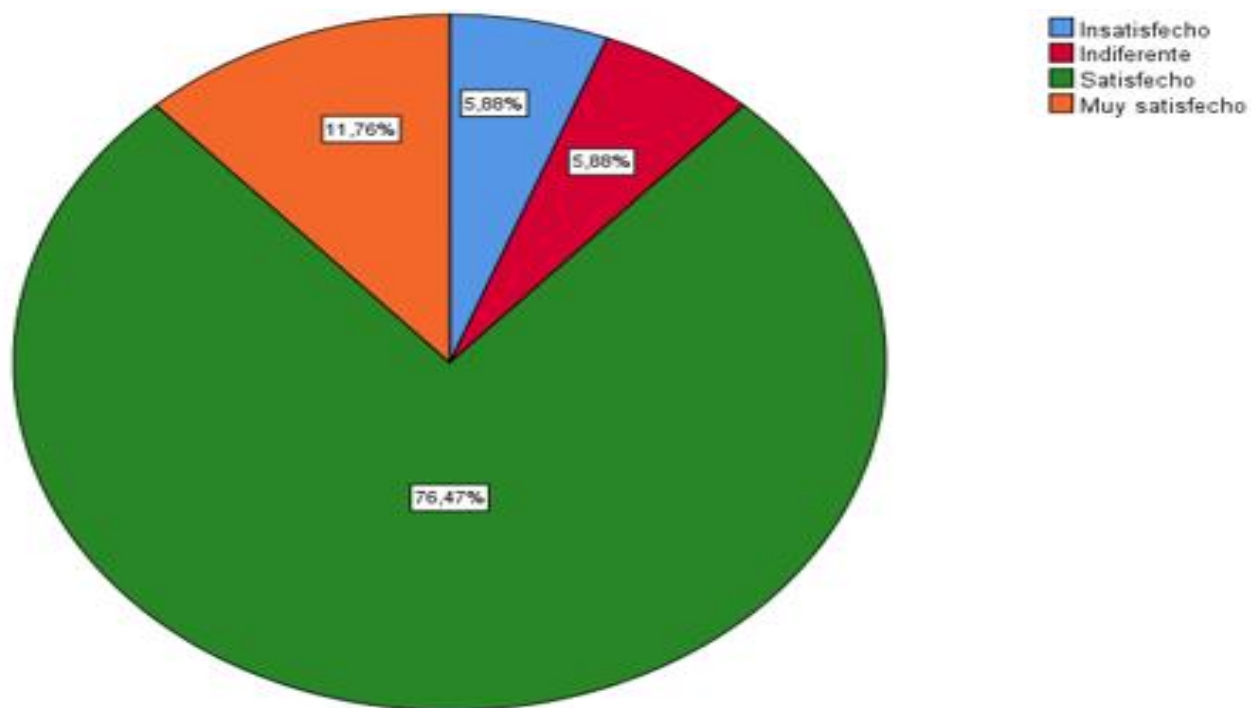
Gráfica 39. El apoyo que recibo de mis superiores

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia

En la siguiente grafica se muestran los datos obtenidos sobre el apoyo que reciben los docentes de sus superiores, arrojando que el 5,88% está insatisfecho el 70,59% satisfecho y el 23,53% se encuentra muy satisfecho.

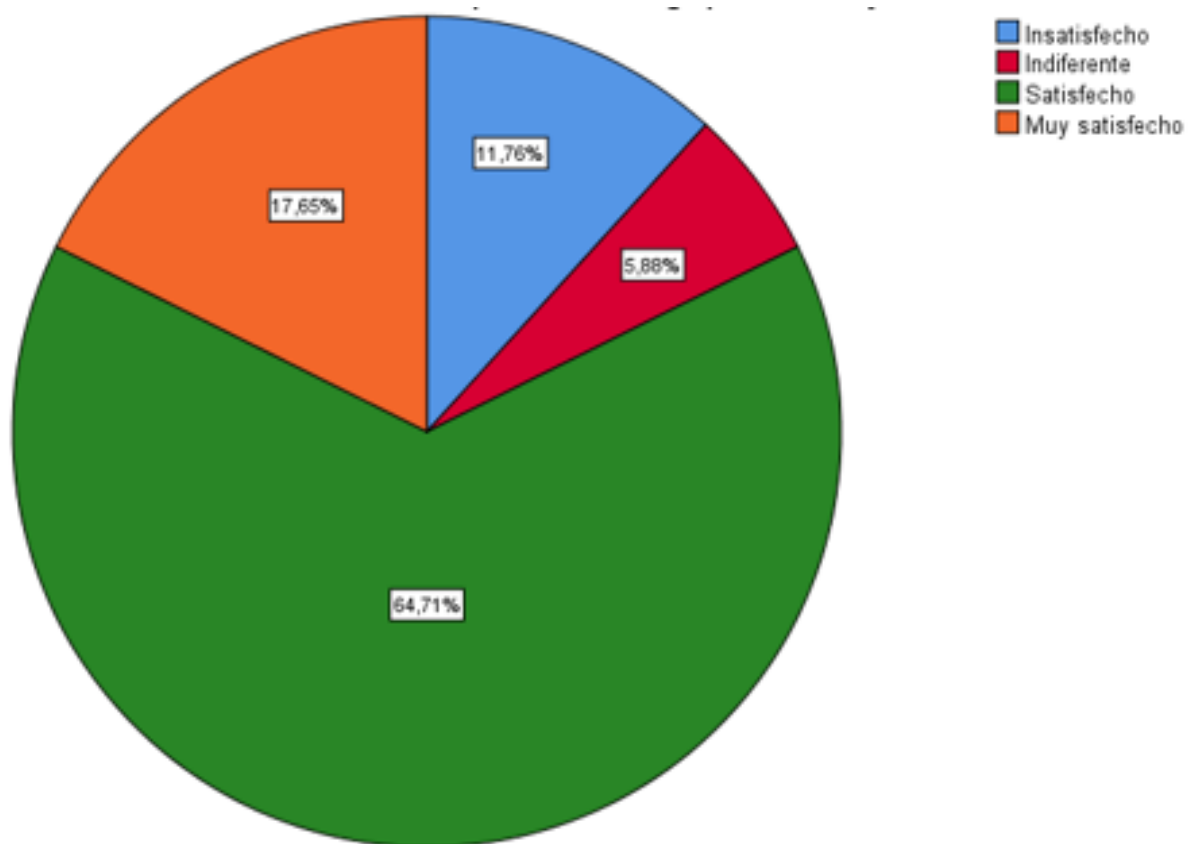
Gráfica 40. Los retos y desafíos que se presentan en mi trabajo

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia

En relación a los retos y desafíos que se presentan en el trabajo se encuentra que el 5,88% de los docentes se encuentra insatisfecho e indiferente a los retos y desafíos que se presentan en la institución el 76,47% es satisfecho y el 11,76% es muy satisfecho.

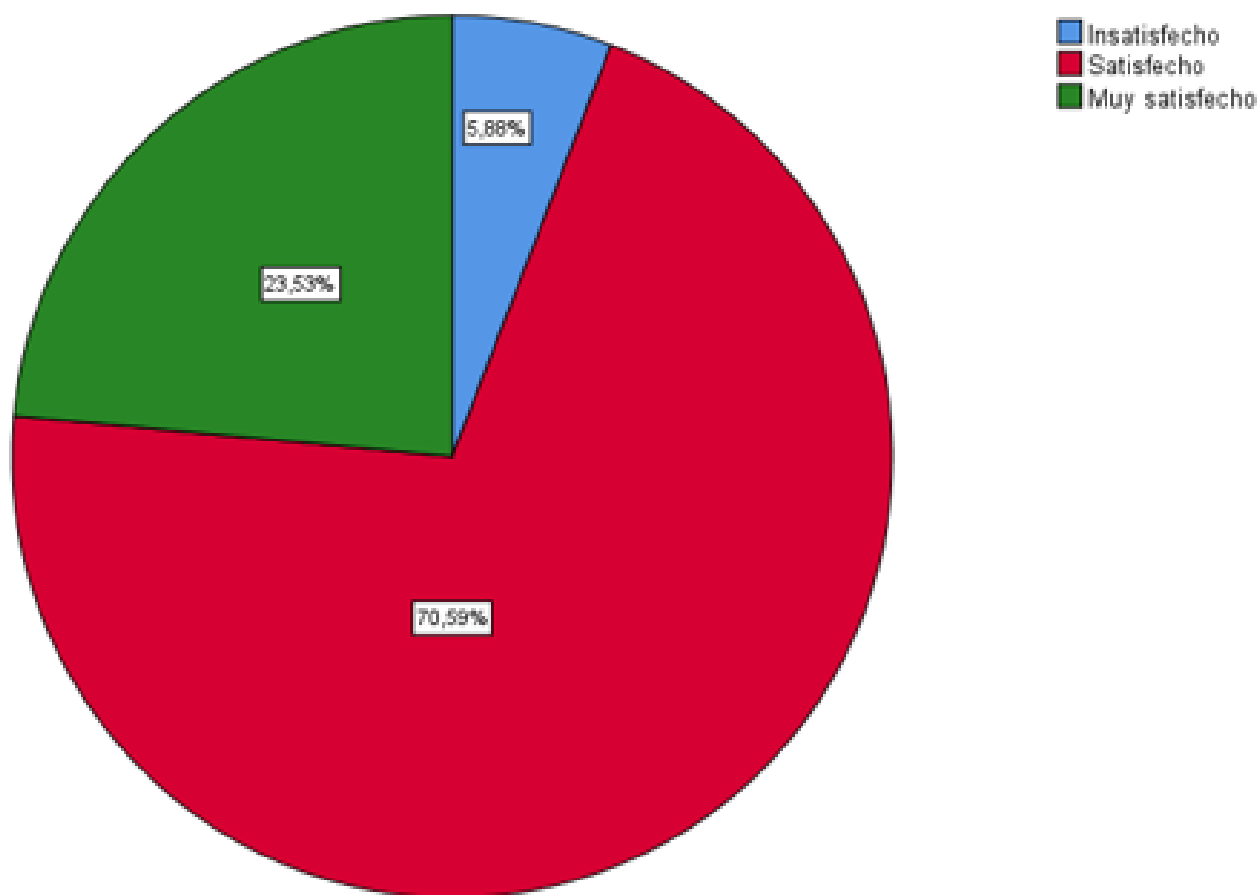
Gráfica 41. El salario que otorgan por mi trabajo

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia

La grafica evidencia que el salario que se le otorga a los docentes indica que están muy satisfecho en un 64.71%, satisfecho el 17.65% indiferente el 5.88% los que están insatisfechos 11.76%.

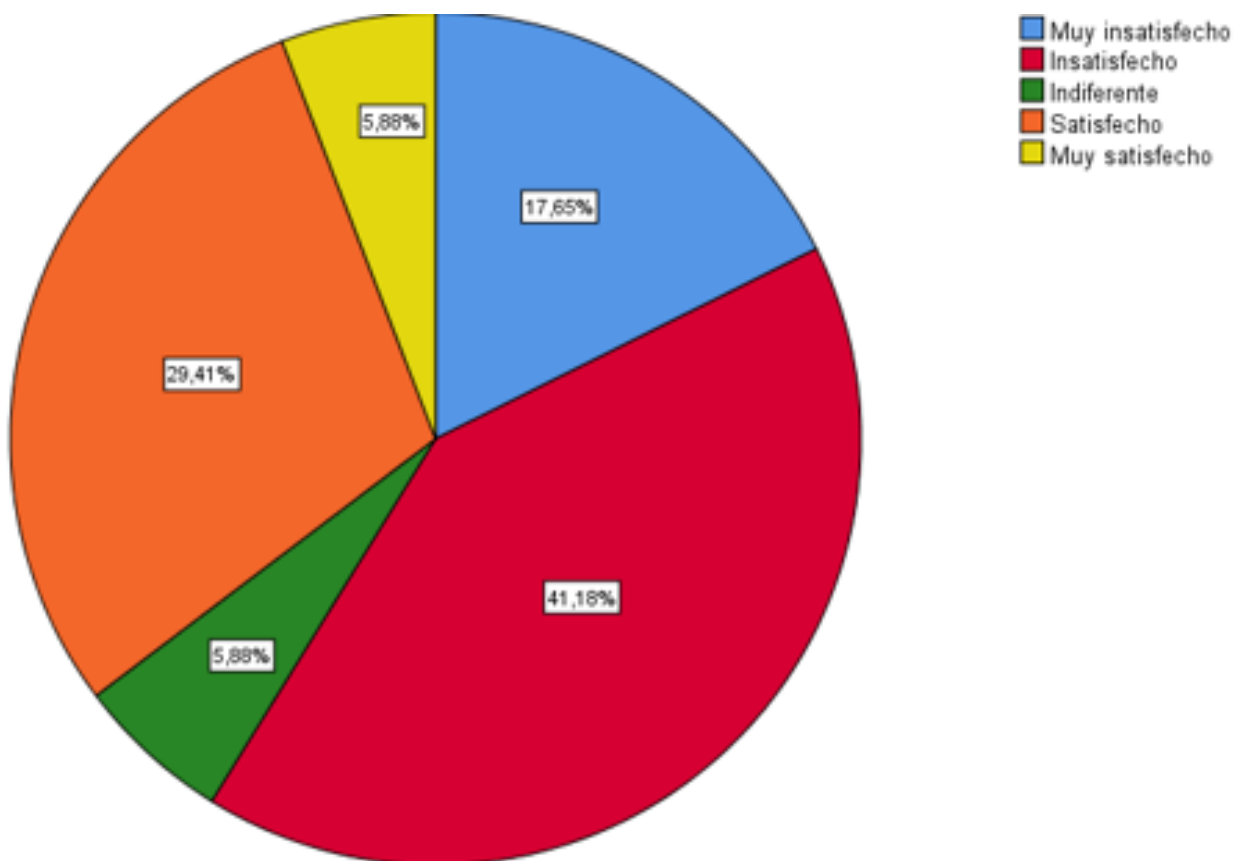
Gráfica 42. La importancia que se le da a mi puesto en la institución

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que la importancia que le dan a su puesto en la institución en un 5,88% es de insatisfacción para los docentes, el 70,59% está satisfecho y el 23,53% se encuentra muy satisfecho.

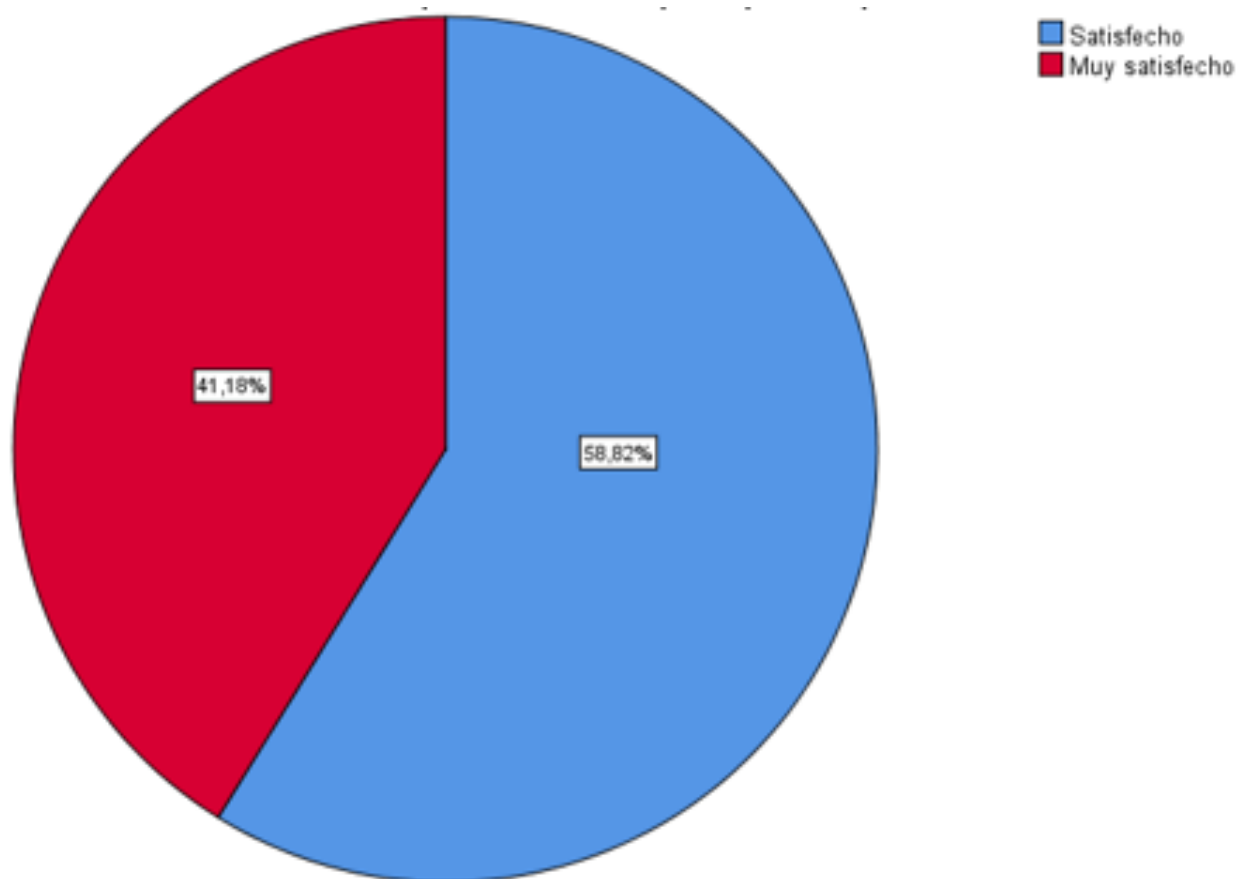
Gráfica 43. La limpieza y funcionalidad de las instalaciones de trabajo

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia

La grafica muestra que el 17,65% se encuentra muy insatisfecho a la hora de la limpieza y funcionalidad de las instalaciones de la institución, el 41,18% de los docentes se encuentran insatisfecho, el 5,88% está muy satisfecho, igualmente tienen el mismo porcentaje los que son indiferentes al tema y el 29,41% se encuentra satisfecho.

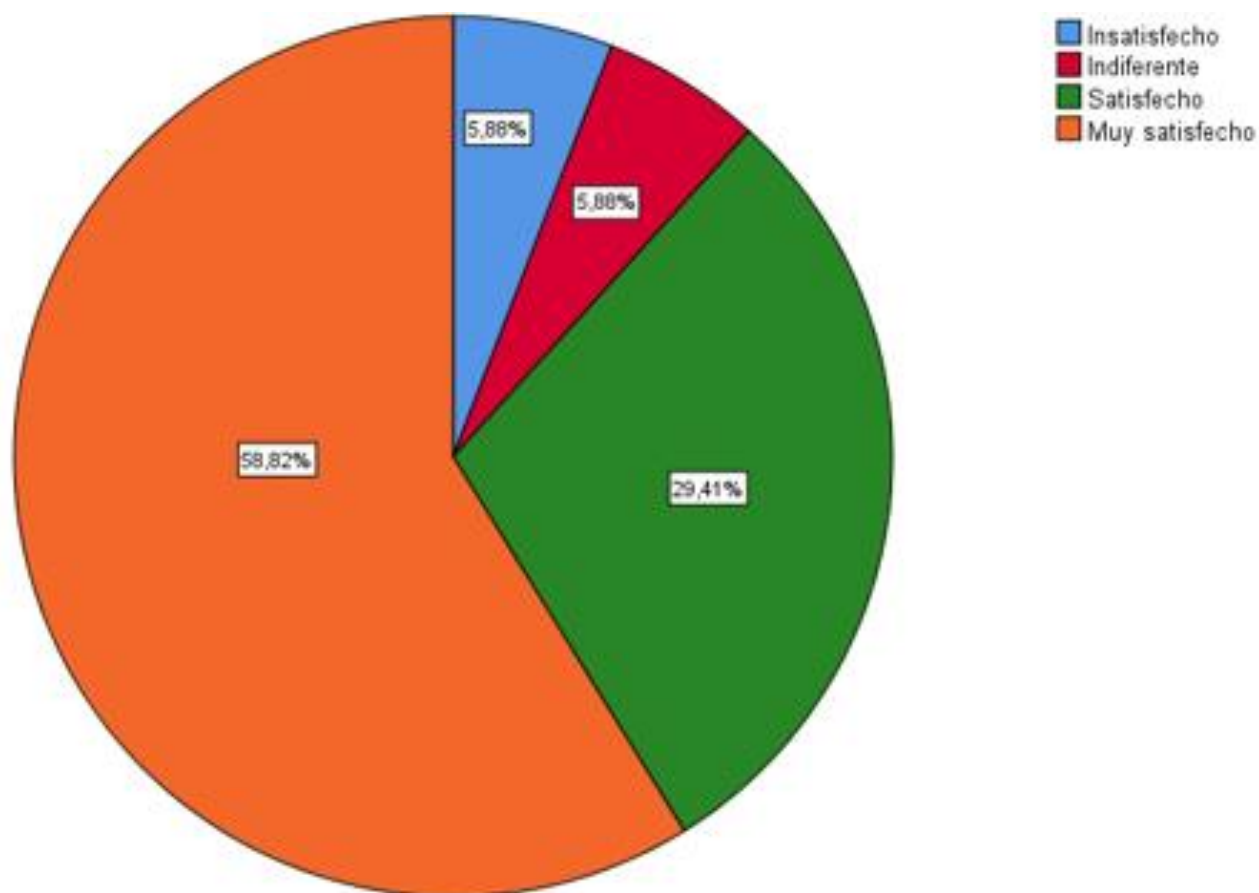
Gráfica 44. Las responsabilidades que implican mi puesto

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia

Esta grafica indica que la responsabilidad que implica el puesto de trabajo para los profesores muestra que el 58,82% está satisfecho y el 41,18% está muy satisfecho.

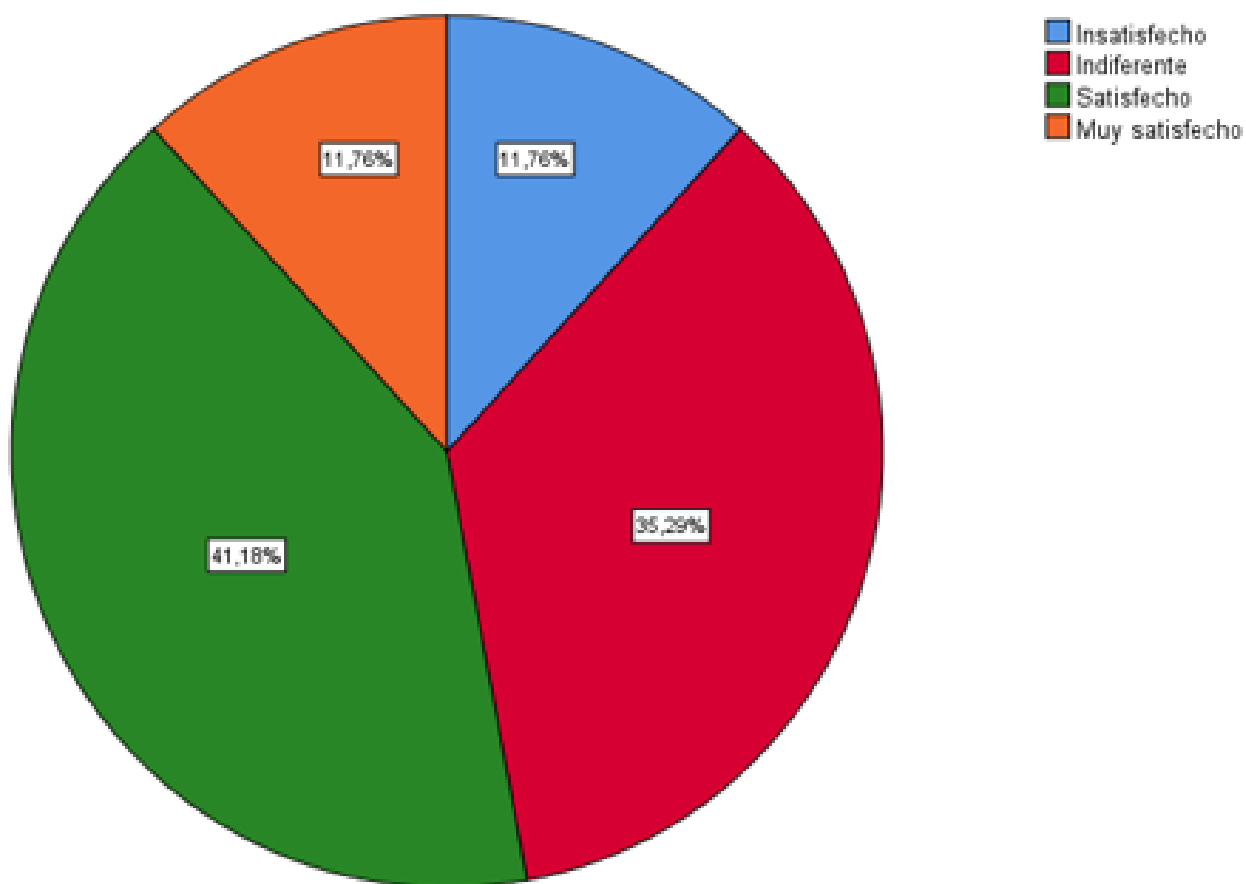
Gráfica 45. La medida en que mi trabajo me ayuda a desarrollar mis talentos

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia

La gráfica indica que el trabajo en la institución les ayuda a desarrollar sus talentos donde el 5,88% está insatisfecho e indiferente el 29,41% les parece satisfecho y el 58,82% le es muy satisfecho.

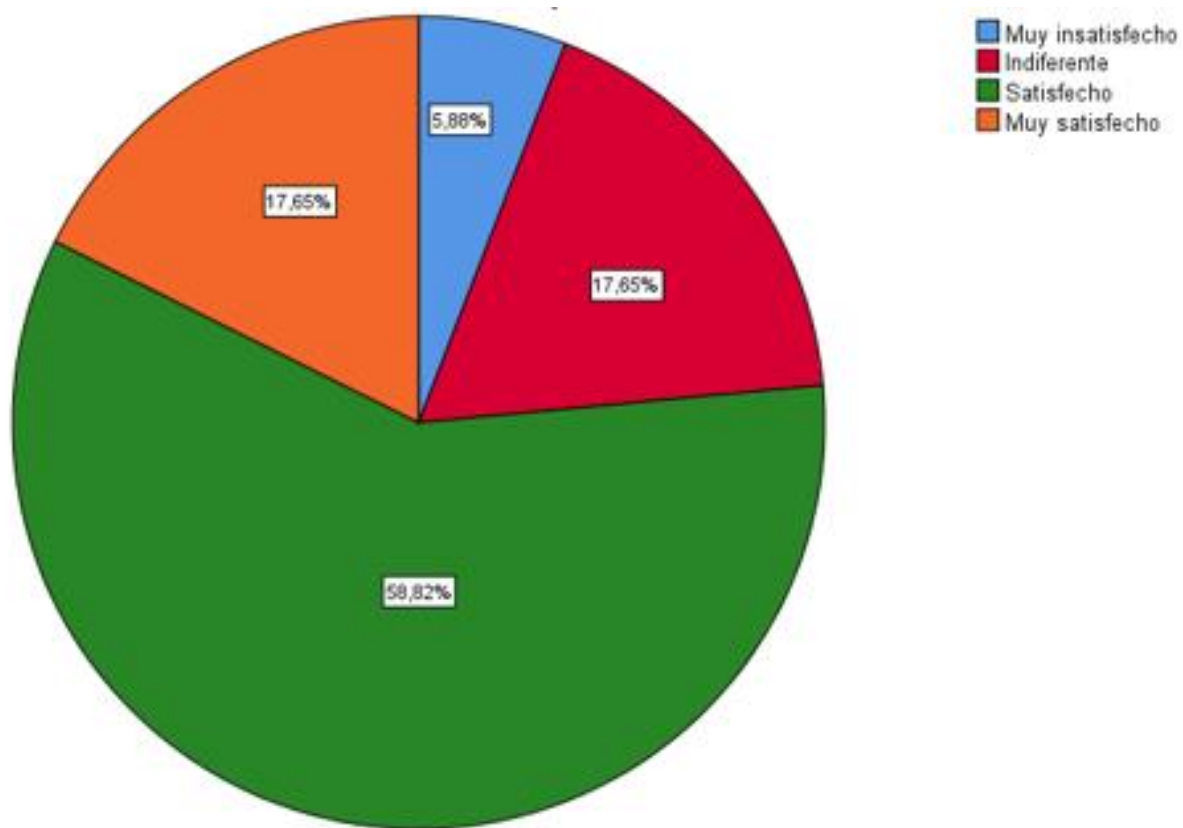
Gráfica 46. Los reconocimientos, diplomas y felicitaciones que recibo de la institución

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia

Los docentes muestran opiniones divididas en relación a la satisfacción que les genera los reconocimientos a través de diplomas y felicitaciones que les da la institución ya que el 11,76% se encuentra insatisfecho el 35,29% le es indiferente, el 41,18% está satisfecho y el 11,76% se encuentra muy satisfecho.

Gráfica 47. La distribución equitativa de los ascensos

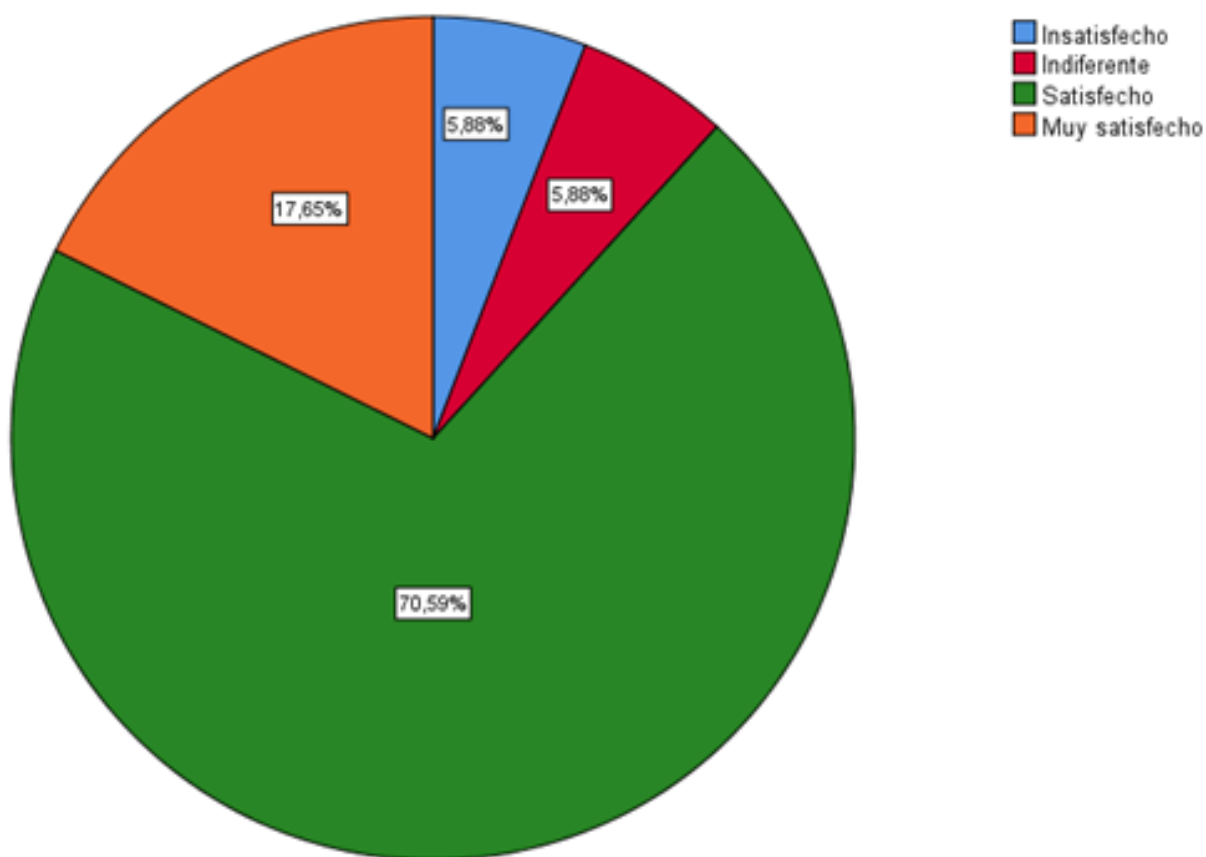
Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia

La grafica representa la distribución equitativa de los ascensos arrojando porcentajes de la siguiente manera el 5,88% muy insatisfecho el 17,65% que es indiferente y satisfecho dejando así que el 58,82% es muy satisfecho.

Grafica 48. La seguridad que poseo de mi empleo

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral



La grafica muestra que el 5,88% está insatisfecho e indiferente frente a la seguridad que posee de su empleo el 70,59% se encuentra satisfecho y el 17,65% está muy satisfecho.

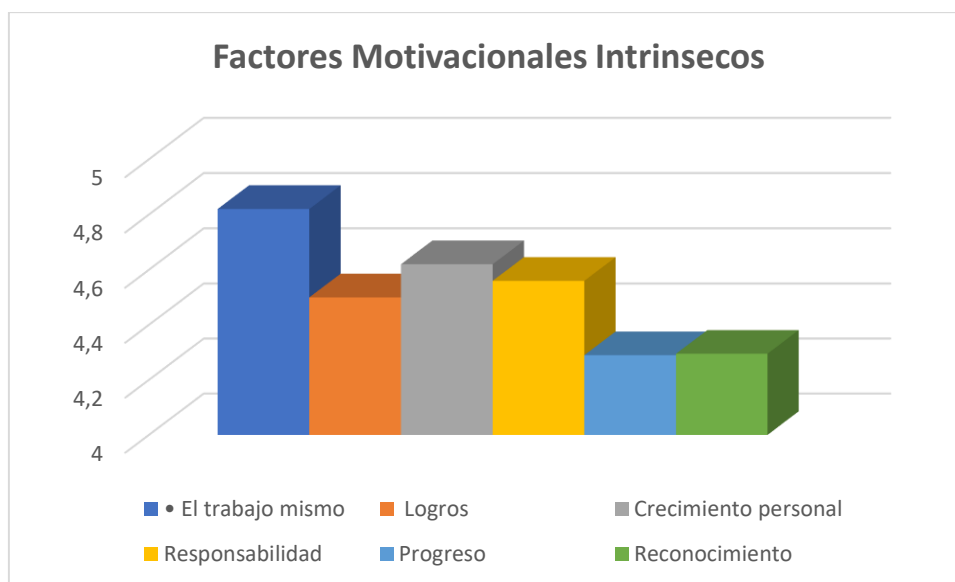
7.2 Discusión

La discusión que nace en torno a esta investigación, se da con base a los resultados del instrumento, y articulado con los objetivos planteados, todo lo cual ha sido referenciado principalmente por la teoría bifactorial de Herzberg (1959), con la graduación de satisfacción-insatisfacción, en un marco de factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos.

Frente al objeto específico que buscaba establecer los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos que generan satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Pascual de Andagoya del distrito de Buenaventura se encontró la siguiente información.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Grafica 49. Factores motivacionales intrínsecos



Fuente: Elaboración propia

El proceso de investigación permitió evidenciar que desde los factores intrínsecos de la motivación hay una alta puntuación en relación a la dimensión del trabajo mismo, indicando un promedio de 4.8. De acuerdo a lo indicado por Herzberg (1959), esta dimensión contempla el contexto en el que se desempeñan las actividades laborales correspondientes, teniendo en cuenta las condiciones que les permite a los profesionales del área manifestar su propia personalidad y desarrollarse plenamente. Siendo de esta forma como el presente estudio bajo esta dimensión alcanza a discernir el grado de vocación sobre la enseñanza que debe estar ligada como factor personal de los docentes involucrados.

Herzberg (1959), plantea que la motivación es el motor de la acción humana, es una fuerza que es capaz de impulsar una conducta y de mantenerla a través del tiempo. Un docente con vocación en primera instancia es una persona motivada a realizar su labor profesional y los resultados obtenidos validan la afirmación del autor.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Lo anterior es posible articularse con los resultados obtenidos en la investigación, donde se ha observado un puntaje significativo, según el cual el 17,65% de los docentes piensan que el trabajo que realiza les gusta, en relación al 82,35% restante que consideran muy importante, que el trabajo que realizan les gusta, lo cual favorece insumos motivacionales en su trabajo docente.

Igualmente Herzberg (1959), menciona que los factores de higiene, pueden desmotivar cuando no están presentes, los cuales están definidos de la siguiente manera: Salario y beneficios, relaciones con los compañeros de trabajo, ambiente físico, relaciones con el supervisor, estabilidad laboral relación con la seguridad que posee el empleo. Esta afirmación permite entender que para los docentes es de suma importancia sentirse seguros y estables en su puesto de trabajo, visto en los resultados, ya que para el 5,88% de los evaluados esto es indiferente, para el 23,53% le parece importante, y el 70,59% que es la mayoría de los docentes, le es muy importante la estabilidad laboral, lo cual genera elementos motivacionales para el desarrollo de sus actividades.

De igual forma, los resultados obtenidos, en la dimensión de la seguridad en el trabajo, se da gracias los beneficios de tener un nombramiento oficial como docente de acuerdo a lo estipulado por el Ministerio de Educación, (2017) y Fecode, (2019), entre otras entidades de sector público. por cuestiones técnicas cabe resaltar que las reclamaciones docentes en Colombia en materia de salario se dan en el marco del aumento de salario, retiro de cesantías más no por demoras en el pago, si en el caso de Buenaventura existen demoras en el pago de salarios a docentes no es a los docentes nombrados sino los de gratuidad o del sector privado, teniendo en cuenta que a los docentes nombrados les paga directamente el Ministerio de Educación reglamentado bajo el Decreto 2277 de 1979 (MinEducación, 1979).

En cuanto a los beneficios del trabajo de docente se encuentran:

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Escalafón docente: El decreto 1277 de 2002, establece un régimen salarial para los docentes de acuerdo a los distintos grados y niveles de escalafón nacional por tiempo laborado, por especialización, maestría, escrito de libros, que aumenta su ingreso salarial y estatus docente (MinEducación, 2002). Es así como se puede observar en los resultados que frente a incentivos económicos para el 11,76% de los docentes le es indiferente, el 23,53% le parece importante y el 64,71% es muy importante.

Acceso a créditos bancarios: Los docentes nombrados por su modalidad de contratación son un cliente preferencial en entidades bancarias para acceso de crédito con fines académicos, de vivienda, de libre inversión (MinEducación, 2010). Esto se articula de acuerdo a los resultados generados en la investigación, el cual frente al apoyo que reciben los docentes, ha sido importante en un 29,41%, y para el 70,59% es muy importante.

Seguridad social: Los docentes nombrados gozan del aporte a pensión, salud, riesgos laborales que debe tener idealmente un trabajador de la cual se deriva el régimen especial de pensión y la atención en salud; los fondos de pensiones, cesantías y dinero para la salud de los docentes nombrados en el ministerio están amparados en el Fondo Nacional de Prestaciones del Magisterio, entidad que tiene cierta autonomía y entrega reportes de gestión de estas prácticas anualmente (FOMAG, 2005), en el mismo sentido relacionando la atención en salud los docentes gozan del sistema de prestación de salud para docentes, en este modelo los docentes y sus afiliados no pagan cuotas moderadoras o copagos, tienen acceso a cobertura a nivel nacional cuando sea urgencias como lo contempla la Ley 91 de 1989 (La República, 2019).

Con forme a lo anterior, Herzberg (1959), en su teoría de la satisfacción en el trabajo basada en la jerarquía de Maslow, expresan la importancia que tiene el crecimiento personal para que las personas se sientan satisfechas en el trabajo, situación que se pudo apreciar en estos resultados

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

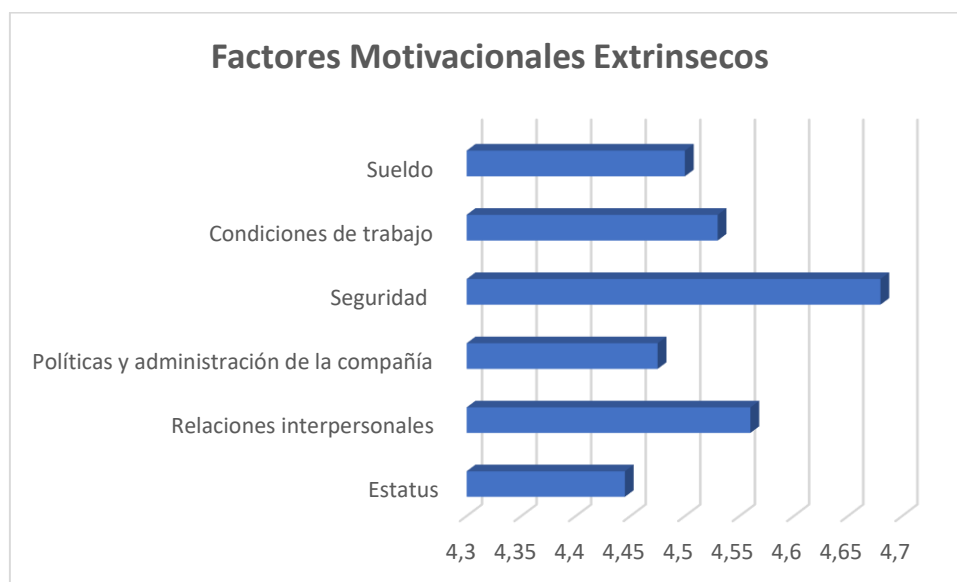
donde la mayoría indica ser perteneciente a la Institución y expresaron estar satisfechos frente a esto: los docentes en un 41,18% se encuentran satisfechos en el grado que su trabajo los ayuda a crecer como persona, y el 58.82% revela estar muy satisfecho en relación a su crecimiento personal a causa de su trabajo.

Por otra parte, el crecimiento personal también se muestra como otro factor relevante en la motivación laboral intrínseca que se establecen en el marco de la labor docente, lo cual está estrechamente relacionado con el desarrollo de ellos mismo dentro de la institución educativa, adjuntando la probabilidad de ser promovidos a una escala más alta dentro del organigrama, que según Herzberg (1959), determinan las percepciones propias de los docentes a partir de lo que podría aportar y desempeñar en otras posiciones laborales desde su profesionalidad, para lo que resulto un promedio de 4,55 de 5 puntos posibles. El crecimiento personal es una dimensión que genera motivación laboral y se atribuye a los docentes como un factor inherente a sus funciones.

Por último, la dimensión de responsabilidad, tuvo un promedio aritmético de 4,56 lo cual está definida por Herzberg (1959), como la consecución de nuevas tareas y labores que amplíen el puesto de trabajo y brinden al individuo mayor control de sí mismo.

Grafica 50. Factores motivacionales extrínsecos

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia

De la misma manera, dando respuesta al primer objetivo específico, pero ahora relacionado con la motivación extrínseca; que indica “Establecer los factores motivacionales extrínsecos que generan satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Pascual de Andagoya del distrito de Buenaventura”.

La grafica permite evidenciar los valores que se obtuvieron al calcular la media aritmética en cada una de las dimensiones; observando que los docentes de la institución educativa pascual Andagoya ven con un alto nivel de importancia la seguridad, con un promedio de 4,7; siendo el más representativo entre las dimensiones extrínsecas expuestas durante la investigación; el resultado puede obedecer a que todos los docentes encuestados cuentan con un nombramiento por concurso del estado, lo cual les da la permanencia laboral hasta ser pensionados.

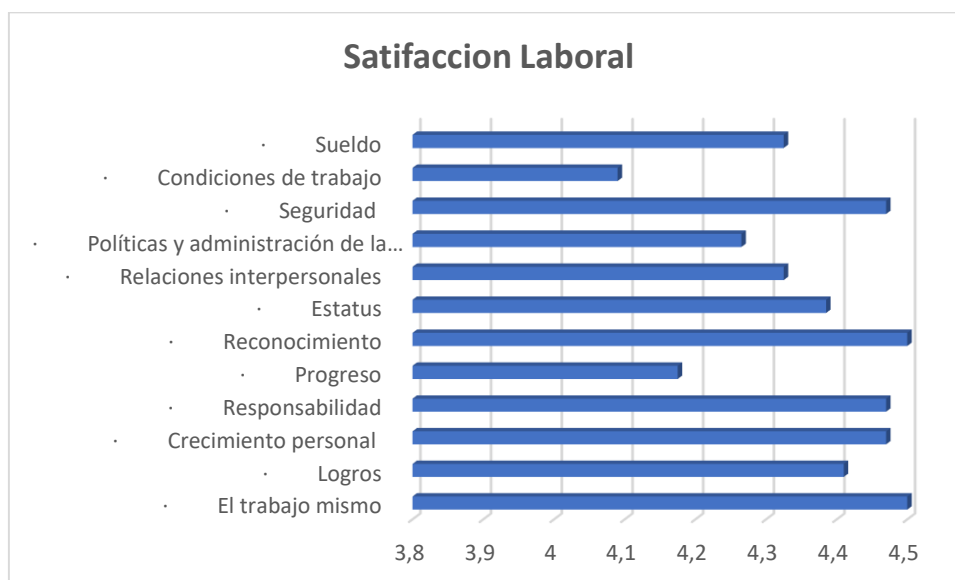
El trabajo seguro, el salario alto, las prestaciones de ley y un jefe comprensivo se consideran variables fundamentales en la generación de satisfacción laboral a cualquier persona, sin embargo, existen teorías como las de Herzberg (1959) que afirman lo contrario, puesto que

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

pueden existir personas que están satisfechas con el crecimiento personal, el reconocimiento a la responsabilidad que les brinda su puesto de trabajo aun cuando no esté compuesto por la fusión de variables mencionadas.

En este orden de ideas, en relación al segundo objetivo que hace referencia a identificar las dimensiones que generan satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Pascual de Andagoya del distrito de Buenaventura.

Grafica 51. Satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia

Herzberg (1959), plantea: los factores de motivación producen un efecto duradero de satisfacción y aumento de productividad en los niveles de excelencia, esto se representa en: ascensos, libertades para realización de trabajo, reconocimientos.

La interpretación de los resultados en la óptica de las satisfacción laboral en un 4.5 se muestran con mayor importancia para las dimensiones del trabajo mismo y el reconocimiento

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

con un promedio aritmético de 4,5, según Herzberg (1959), es la confirmación de que se ha realizado un trabajo importante, este último, es debido a que la docencia es un trabajo que está lleno de variables positivas pero también complejas, reconocer a un docente por su labor de enseñanza le da la pasión para continuar con su energía al momento de enseñar, es una labor que si bien es de vocación requiere una actitud constante, respeto, tolerancia, estar en relación con problemas de niños y/o jóvenes, padres de familia, este reconocimiento es evidenciado en actos públicos, nombramientos, premios que se otorgan en el ejercicio docente.

Estos factores, están bajo el control del individuo, pues se relaciona con lo que el mismo hace y desempeña, involucrando algunas dimensiones, que depende de lo realizado en cada una de las actividades atribuidas a su cargo, según Herzberg, el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable, cuando son óptimos, provocan la satisfacción en las personas, mientras que, cuando no son precarios y la evitan, es decir los factores motivacionales está ligados a la satisfacción laboral y a la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta en su puesto de trabajo.

De la misma manera el crecimiento personal cuenta con un promedio de 4.4 y se puede decir que es relativo a cada docente, como el sentirse orgullosos de generar un impacto positivo a la sociedad, tener un trabajo donde cada vez se desarrollan más habilidades interpersonales que fortalecen la solución de conflictos, estrategias de motivación, entre otras que se pueda enmarcar el crecimiento personal, y de acuerdo a Herzberg (1959), esto se refiere a su desarrollo en la empresa; cómo lo promueven, como escala a otro puesto, que tanto aporta a la empresa y como es el desempeño; con estos resultados queda demostrado que el reconocimiento, como lo plantea Herzberg, para los docentes es una dimensión importante para su satisfacción laboral, debido a

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

que él considera el reconocimiento está relacionado con los trabajos importantes que realiza la empresa, siendo en este caso la institución educativa.

Por otro lado, se encontró en el tercer objetivo: determinar los factores motivacionales que generan satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Pascual de Andagoya del distrito de Buenaventura.

Tabla 7. *Relación de las dos escalas*

Escala	Dimensión	Promedio aritmético
Motivación intrínseca	Trabajo mismo	4,82
	Crecimiento personal	4,62
	Responsabilidad	4,56
Motivación extrínseca	Seguridad	4,68
Satisfacción laboral	Trabajo mismo	4,5
	Crecimiento personal	4,47
	Responsabilidad	4,47
	Seguridad	4,47

Fuente: Elaboración propia

Este objetivo sintetiza en escala, la dimensión de satisfacción laboral, siguiendo con la línea de los resultados de factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos, el trabajo mismo y la seguridad respectivamente, son los de mayor ponderación. Con estos dos elementos se da a entender que la vocación, pasión por la docencia es una aspiración de algunas personas que conciben que la seguridad brindada por ejercer esta profesión sea alta. Herzberg (1959) lo plantea claro y conciso: la motivación produce un efecto duradero de satisfacción, y el rendimiento varía en el nivel de satisfacción. Es claro que la motivación y la satisfacción laboral están correlacionadas, ya que los docentes al realizar su trabajo se apoyan en el trabajo mismo y

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

la seguridad, permitiéndoles hacer que su desempeño laboral les garantice la permanencia, efectividad y eficacia en su quehacer diario.

En términos generales, los docentes encuestados para esta investigación permiten evidenciar que hay factores motivacionales que generan satisfacción laboral, resultados que concuerdan con la teoría de los dos factores o teoría de la motivación e higiene, propuesta por Herzberg (1959), en su estudio “La satisfacción es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo”.

Comparando los resultados obtenidos en la presente investigación, con el trabajo realizado por Ancieta & Poma (2018), podemos encontrar similitudes, toda vez que en su estudio los docentes en un 41,18% se encuentran satisfechos en el grado que su trabajo los ayuda a crecer como persona, y el 58.82% revela estar muy satisfecho en relación a su crecimiento personal a causa de su trabajo.

8 Conclusiones

En relación a la extracción de información realizada para dar respuesta a la pregunta base de la investigación, los factores motivacionales que les generan satisfacción a los docentes de la Institución Educativa Pascual de Andagoya del Distrito de Buenaventura, se pudo determinar que los factores motivacionales intrínsecos representan los mayores valores, de lo cual el trabajo mismo se clasifica como la variable con puntuación más alta, de tal modo que los docentes se sienten motivados a partir de poder desarrollarse plenamente en los procesos que se derivan de cada una de las actividades laborales que caben dentro de la totalidad de sus profesiones permitiéndoles manifestar su propia personalidad.

Es de vital importancia destacar que los insumos teóricos, especialmente la teoría bifactorial I de Herzberg (1959), han favorecido soportes para reconocer que la satisfacción laboral de los docentes también está conformada por otro conglomerado de variables, entre las que se encuentran factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos. Frente a éstos se reconocen algunas dimensiones con puntuaciones menores a la mencionada anteriormente pero que a su vez hacen parte de los componentes generadores de satisfacción de la población inmersa en el presente estudio, como lo es la seguridad, destacándose como factores extrínsecos de alto valor, debido a que les genera tranquilidad a los docentes; teniendo en cuenta que laboran en la Institución Educativa Pascual de Andagoya los beneficios y ventajas que les brinda la política pública colombiana se convierte en un atributo generador de satisfacción laboral.

De esta manera, el diseño metodológico utilizado en la investigación permite mostrar los niveles de motivación intrínsecos y extrínsecos presentes en los docentes de la institución, entre los cuales se encuentra que los docentes con nombramiento sienten mayor motivación en

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

relación a los factores motivacionales extrínsecos, siendo el más relevante la estabilidad laboral; aquellos docentes que no están nombrados consienten un mayor grado de incertidumbre, por lo tanto la satisfacción laboral en este sentido no obtiene resultados competentes a diferencia de los demás factores involucrados. Otro punto que se puede generalizar acorde a proceso metodológico, muestra que las dimensiones que componen los instrumentos utilizados permiten abarcar un amplio espectro del nivel motivacional, susceptible de ser cuantificado en una población docente.

Es importante mencionar que, durante el desarrollo de la investigación, uno de los obstáculos más difíciles de abordar ha sido al inicio la poca disposición y disponibilidad de los docentes, lo cual hizo que la población se redujera de manera considerable. Algunos tenían miedo que la información llegara a las directivas de la institución, otros sencillamente no desearon participar del estudio por poco interés.

Otro aspecto que ha sido relevante y sorprendente tiene que ver con lo esperado por parte del investigador con relación a los resultados, ya que su expectativa estaba en que la dimensión sueldo fuese el elemento motivacional en los docentes, lo cual no ha sido de esa manera, lo cual es evidenciable en los resultados, ya que puntajes como el trabajo mismo, la responsabilidad y el crecimiento personal puntuaron más alto.

Todo ello ha permitido generar nuevos conocimientos en la práctica, especialmente en el campo de la investigación, en el manejo de situaciones frustrantes que en ocasiones alteraban parcialmente al investigador. El uso de la tolerancia y la paciencia también fueron procesos que se han logrado adquirir en el presente trabajo, lo cual se presentó con frecuencia en algunos pasajes de la investigación. Sin embargo, se observan los frutos cosechados, y ello tiene que ver con los resultados que han emergido de la presente investigación, dando cuenta que existen

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

factores motivacionales más allá de los salarios, los cuales permiten desarrollar las actividades de trabajo con apropiación de la responsabilidad adquirida en una institución educativa, convirtiéndose también un aspecto importante para la psicología organizacional.

Este conglomerado de experiencias personales, teóricas y metodológicas en el campo investigativo, fortalece la formación profesional del estudiante de la universidad Antonio Nariño, lo cual redundará en la construcción de seres humanos con bases sólidas y referentes conceptuales, favorables para el desarrollo de su rol desde un marco ético y responsable. Otorga además un aporte al programa de psicología de la sede Buenaventura de la UAN, toda vez que promueve la continuidad de modelos inventivos sociales, desde los diferentes fenómenos que actualmente viven los seres humanos en sus dinámicas habituales, los cuales se enriquecen permanentemente, entre otros, desde estos aportes generados en la investigación.

9 Recomendaciones

Partiendo de lo encontrado en esta investigación, se considera necesario que los directivos de la Institución Educativa Pascual de Andagoya tenga en cuenta la posibilidad de implementar estrategias que permitan a los docentes aumentar su nivel de motivación y satisfacción laboral, para ello se podría pensar que la tarea de la institución estaría enfocada en examinar el tipo de competencia adecuada de cada uno, permitiendo identificar los talentos y capacidades de sus miembros, para saber aprovecharlos u orientarlos, a fin de mejorar el nivel de competitividad y cubrir las necesidades de la institución.

También se podría pensar en estrategias que permitan establecer reconocimientos simbólicos de manera continua, como por ejemplo al empleado del mes, al que haya tenido el mejor desempeño en un proyecto, quién haya demostrado el mejor ejemplo en cuento al desarrollo de valores, compañerismo y demás elementos que pueda llamarles la atención a los docentes.

Se considera importante trabajar en investigaciones relacionadas con el desarrollo de factores motivacionales y de satisfacción laboral, dentro de la institución educativa, debido a que hay componentes que no logran un nivel significativo en los docentes; para ello, se hace imprescindible, hacer un proceso de sensibilización con los docentes que les haga ver la importancia de este tipo de acciones no solo desde el plano laboral, sino también personal y de esta manera facilitar la participación de todo el grupo docente como colectivo de trabajadores de la institución.

10. Referencias

- Altmann, R. (2000). Understand the Organizational Climate. Canadian. Manager Summer.
- Álvarez, H. (1995). Modelo hacia un clima organizacional plenamente gratificante. Universidad de Valle. 1995.
- Ancieta, Y., y Poma, J. (2018). Factores motivacionales y su relacion con el nivel de satisfaccion laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. abril 2018. Recuperado de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3567/Factores_AncietaHuanuco_Yohana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bertalanffy, L. (1987). Teoría general de los sistemas. México: fondo de culturas económicas.
- Bloch, S. y Whiteley, P (2003). Complete Leadership: A practical guide for developing your leadership talents. London: Pearson.
- Boada, J., Vallejo, R. y Agullo, E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 16(1), 22-54.
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Madrid: Trillas.
- Budiyant, M. y Ohetomo W. (2011). The Effect of Job Motivation, Work Environment and Leadership on Organizational Citizenship Behavior. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 75, 192-200. 2011.
- Cárdenas, L., Arciniegas, Y. y Barrera, M. (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. *Internat J Psychol Res*, 2(2):121-7.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

- Cardona, A. (2017). Relación entre agencia y satisfacción laboral en docentes universitarios de la ciudad de Cali. Recuperado 20 de abril de 2020, de <http://vitela.javerianacali.edu.co/handle/11522/8391>
- Carrillo, J. (2011). Mejoramiento del clima organizacional para disminuir accidentes y ausentismo, relacionados con estrés laboral, en constructoras del AMM. Universidad de Nuevo León.
- Chiang, M., Salazar, C., y Núñez, A. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Theoria*, 16(2):61–76.
- Chiavenato, I. (2002). Comportamiento organizacional. La dinámica de las organizaciones. Brasil: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos humanos. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Quinta edición. Delgado, N. (1999). Los Estilos de Enseñanza en Educación Física. Universidad de Granada, Granada.
- Cuadro, J., y Bustamante, C. (2017). Factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores de agrojemur sas en la ciudad de cartagena de indias. Retomado de <http://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/5507>
- Código Sustantivo del Trabajo. (2011). Ministerio del trabajo. Bogotá. Retomado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigos>
- Curtis, E., y O'Connell, R. (2011). Essential leadership skills for motivating and developing staff. *Nursing Management*, 18(5), 32-35.
- Davis, K y Newstrom, W. (2000). Comportamiento humano en el trabajo. McGraw-Hill. 1999.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Delgado, J. La importancia de la capacitación en los recursos humanos. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 15, 21-24.

Decreto Ley 2277 de Septiembre 14 de 1979. **Normas sobre el ejercicio de la profesión docente. Bogotá. Retomado de :**

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1216>

Ley 1278 de 2002. Estatuto de profesionalización docente. Secretaría de educación Distrital. Retomado de

<https://repositorios.educacionbogota.edu.co/bitstream/001/2478/1/DECRETO%20NACIONAL%201278%20DE%202002%20COMENTADO%20.pdf>

Erazo, J., Marmolejo, D., Rivera, M. , y Zapata, L. (2015). La satisfacción laboral en la actitud del trabajador del hospital raúl orejuela bueno PALMIRA - VALLE . Recuperado 20 de: http://docplayer.es/81852972-La-satisfaccion-laboral-en-la-actitud-del-trabajador-del-hospital-raul-orejuela-bueno-palmira-valle.html#show_full_text

Fecode. (2019). Tablas Salariales General. Recuperado de:

<https://www.fecode.edu.co/index.php/publicaciones/tablas-salariales-general.html>

FOMAG. (2005). Informe de Gestión – Fomag. Recuperado de:

<https://www.fomag.gov.co/informe-de-gestion/>

Gomez, E., Quintero, D. C. y Sierra, I. (2016). Factores motivacionales y las principales características de satisfacción laboral que tienen los empleados de la empresa Cordoblez m.a. s.a.s en el año 2016. Universidad de San Buenaventura, Medellín.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. y Preciado, M. . (2009). Fundamentos teóricos de la calidad de vida laboral. En Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT- Gohisalo. México.
- Hernandez, C. (2017). Factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la escuela de postgrados FAC – muestra as. comando. Bogotá.
Recuperado de: https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/621/1/DNA-spa-2017-Factores_motivacionales_asociados_a_la_motivacion_laboral_y_satisfaccion.pdf
- Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (1997). Metodología de la investigación. México. Mcgraw - hill.
- Herzberg, F. (1959). Teoría de Motivación-Higiene. Nueva York: Wiley.
- Kreitner K. (1997). Comportamiento de las Organizaciones. España; Mc Graw Hill.
- La República. (2019,). Cuáles son los beneficios que tienen solamente los maestros en salud y pensión. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/economia/cuales-son-los-beneficios-que-tienen-solamente-los-maestros-en-salud-y-pension-2836346>
- Litwin, G., y Stinger A. (1978). Manual de Recursos Humanos. España: Federico Gan Editorial
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el tercer milenio, 8(15), 25-36.
- Marin, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Retomado de:
<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Maslow, A. (1991). Motivación y Personalidad. Madrid: Ediciones Dias de Santos.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

- Massella, A. (2018). Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala.» Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Massella-Anllela.pdf>
- McClelland, C. (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid. Narcea.
- McClelland, D. C. (1961). The achievement society. Princenton, NJ: Von Nostrand.
- Mesen, R. (2001). Calidad de vida laboral. Revista de trabajo social, 11(4), 1146-1158.
- Fecode. (2019). Tablas Salariales General. Recuperado de:
<https://www.fecode.edu.co/index.php/publicaciones/tablas-salariales-general.html>
- FOMAG. (2005). Informe de Gestión – Fomag. Recuperado 13 de abril de 2020, de
<https://www.fomag.gov.co/informe-de-gestion/>
- La República. (2019). Cuáles son los beneficios que tienen solamente los maestros en salud y pensión. Recuperado 13 de abril de 2020, de <https://www.larepublica.co/economia/cuales-son-los-beneficios-que-tienen-solamente-los-maestros-en-salud-y-pension-2836346>
- Mineducación. (2017). Contratación de docentes. Recuperado 13 de abril de 2020, de
https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-320286.html?_noredirect=1
- MinEducación. (2010). ¡Adelante Maestros, con créditos subsidiados para vivienda! . Recuperado 13 de abril de 2020, de https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-195742_archivo_pdf_vivienda.pdf
- MinEducación. (1979). Decreto 2277 de 1979. Recuperado 13 de abril de 2020, de
https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103879_archivo_pdf.pdf

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

- MinEducación. (2002). Decreto 1278 de Junio 19 de 2002 - Estatuto de Profesionalización Docente. Recuperado de: [//www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103879_archivo_pdf.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103879_archivo_pdf.pdf)
- Órtiz, S. (2013). Satisfacción laboral y detección de factores motivacionales en empleados en una organización de la sociedad civil. Retomado de: <http://eprints.uanl.mx/3634/>
- Reales, M. (2017). Análisis comparativo de los factores motivacionales de los empleados de un instituto de poligrafía de la ciudad de Bogotá según el tipo de contratación. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 12(4), 22-55.
- Robbins, J (1998). Satisfacción laboral y productividad. Revista de Psicología, 12(4), 3-56. Retomado de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.
- Robles, M. Dierssen, T., Martínez, E., Herrera, P., Díaz, A. y Llorca, J. (2008) Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. Science Direct.
- Rodríguez, A., Retamal, M., Lizana, J. y Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. Santiago: Universidad Andrés Bello.
- Stringer, R. (2002). Leadership and Organizational Climate. New Jersey: Prentice Hall.

11 Anexos**Anexo 1.****Correos enviados**

Correo enviado a la universidad autónoma de nuevo león, México, con el fin poder contar con la aprobación o consentimiento de trabajar con el instrumento implementado en dicha universidad, la cual tiene por nombre: Satisfacción laboral y detección de factores motivacionales en empleados en una organización de la sociedad civil”, elaborado por la profesional en psicología Karla Saraí Ortiz Delgadillo.

Saludos.

Universidad Autónoma de Nuevo León

Dirección de Comunicación Institucional

Contacto Uni

De: Wilmar Orobio <omowi@hotmail.com>

Fecha: miércoles, 16 de octubre de 2019 13:14

Para: Relaciones Publicas <contactouni@uanl.mx>, "villanuevava@uanl.mx"

<villanuevava@uanl.mx>, Egresados EXUANL <exuanl@uanl.mx>, "Egresados UANL (DGDE)" <egresados@uanl.mx>

Asunto: correo solicitando la autorización

Soy WILMAR OROBIO MOSQUERA de Colombia, estudiante de noveno semestre de psicología, de la universidad Antonio Nariño sede Buenaventura, estoy en mi proceso de tesis de

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

grado el cual tiene por nombre "Factores motivacionales que generan satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Simón Bolívar del distrito de Buenaventura"

En la búsqueda de los referente investigativos encontré una investigación de tan prestigiosa Universidad Autónoma de Nuevo León, la cual tiene por nombre: Satisfacción laboral y detección de factores motivacionales en empleados en una organización de la sociedad civil, elaborado por la profesional en psicología Karla Saraí Ortiz Delgadillo para obtener su título de maestría en psicología con orientación laboral y organizacional , en noviembre 2013 de Monterrey, Nuevo León , facultad de posgrado, director Eduardo Leal Beltrán, revisor José Alfredo Salinas Alanís y Álvaro Antonio Ascary Aguillón Ramírez.

En relación a lo anterior, quisiera saber cómo me pueden colaborar para poder contar con la aprobación o consentimiento de trabajar con el instrumento implementado en dicha investigación y de esta manera puedan apoyarme en mi requisito para graduarme como psicólogo.

El objetivo es realizar adecuadas prácticas al adaptar una prueba que fue construida en el país de México, tener la aprobación de quien construyo la prueba y poder proceder de manera responsable con el manejo de instrumento es decir su respectiva validación en Colombia.

Espero entrañablemente poder contar con su aprobación y de esta manera apoyar mi proceso de investigación tomando este instrumento para mi proyecto de grado y hacer un nuevo aporte a los procesos investigativos especialmente para la psicología organizacional.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Infinitas gracias por su atención y colaboración.

WILMAR OROBIO MOSQUERA

cc :1.111.781.555

tel: 3186956915

omowi@hotmail.com

De: Contacto UANL <contactouni@uanl.mx>

Enviado: miércoles, 16 de octubre de 2019 2:39 p. m.

Para: Wilmar Orobio

<omowi@hotmail.com>; villanuevava@uanl.mx <villanuevava@uanl.mx>; Egresados

EXUANL <exuanl@uanl.mx>; Egresados UANL (DGDE) <egresados@uanl.mx>

Asunto: Re: correo solicitando la autorización

Hola, Wilmar. Buenas tardes.

Se ha canalizado tu correo electrónico a la Facultad de Psicología para su atención.

De: Wilmar orobio <omowi@hotmail.com>

Fecha: martes, 29 de octubre de 2019 11:55

Para: Relaciones Publicas <contactouni@uanl.mx>

Asunto: RE: correo solicitando la autorización

Atento saludo

Teniendo en cuenta el trámite que desde esta área le dieron a mi solicitud, les escribo una vez más ya que no he obtenido respuesta hasta la fecha

Respetuosamente les pido una vez más colaboración en relación a la solicitud antes descrita ya que es de suma importancia su apoyo para mi ejercicio de investigación

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Agradezco infinitamente su valiosa colaboración

WILMAR OROBIO MOSQUERA

cc :1.111.781.555

tel: 3186956915

omowi@hotmail.com

Correos enviados.

Hola nuevamente, Wilmar.

Es necesario que te comuniques con la facultad de interés para continuar con tu solicitud. A continuación, está el enlace de contacto: <https://www.uanl.mx/dependencias/facultad-de-psicologia/>

Saludos.

Universidad Autónoma de Nuevo León
Dirección de Comunicación Institucional
Contacto Universidad

03 de noviembre del 2019

Colombia, Buenaventura

Dr: Alvaro Antonio Ascary Aguilón Ramírez
Director de la facultada de psicología

Asunto: solicitud de autorización

Cordial saludo

Soy WILMAR OROBIO MOSQUERA de Colombia, estudiante de noveno semestre de psicología, de la universidad Antonio Nariño sede Buenaventura, estoy en mi proceso de tesis de grado el cual tiene por nombre "Factores motivacionales que generan

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Simón Bolívar del distrito de Buenaventura"

En la búsqueda de los referente investigativos encontré una investigación de tan prestigiosa Universidad Autónoma de Nuevo León, la cual tiene por nombre: Satisfacción laboral y detección de factores motivacionales en empleados en una organización de la sociedad civil, elaborado por la profesional en psicología Karla Saraí Ortiz Delgadillo para obtener su título de maestría en psicología con orientación laboral y organizacional , en noviembre 2013 de Monterrey, Nuevo León , facultad de posgrado, Director Eduardo Leal Beltrán, revisor José Alfredo Salinas Alanís y Álvaro Antonio Ascary Aguillón Ramírez.

En relación a lo anterior, quisiera saber cómo me pueden colaborar para poder contar con la aprobación o consentimiento de trabajar con el instrumento implementado en dicha investigación y de esta manera puedan apoyarme en mi requisito para graduarme como psicólogo.

El objetivo es realizar adecuadas prácticas al adaptar una prueba que fue construida en el país de México, tener la aprobación de quien construyo la prueba y poder proceder de manera responsable con el manejo de instrumento es decir su respectiva validación en Colombia.

Espero entrañablemente poder contar con su aprobación y de esta manera apoyar mi proceso de investigación tomando este instrumento para mi proyecto de grado y hacer un nuevo aporte a los procesos investigativos especialmente para la psicología organizacional.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Infinitas gracias por su atención y colaboración.

WILMAR OROBIO MOSQUERA

cc :1.111.781.555

tel: 3186956915

omowi@hotmail.com

Anexo 2:

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Solicitud de permiso a la Universidad Pascual de Andagoya

UAN
UNIVERSIDAD
ANTONIO NARIÑO

Buenaventura. Valle del Cauca 10 de febrero del 2020

Doctor
AUBERTO ARBOLEDA VENTE
Rector
Institución educativa pascual de Andagoya
Buenaventura

REFERENCIA: Solicitud de permiso para estudiante UAN.

Cordial saludo, deseándole éxitos en todas sus actividades como rector de tan distinguida institución

De forma amable, solicitamos su apoyo y colaboración, permitiendo al estudiante de psicología WILMAR OROBIO MOSQUERA, identificado con la cedula de ciudadanía 1.111.781.555, estudiante de X semestre en la UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO, realizar en la institución educativa que usted dirige, el proyecto de grado titulado "**Factores motivacionales que generan satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Pascual de Andagoya del distrito de Buenaventura**", en el marco de los requisitos para optar el título profesional en psicología.

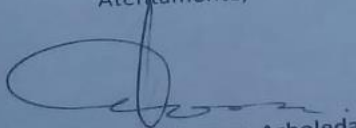
Se espera a través de los resultados de la presente investigación, brindar recomendaciones que fortalezcan los procesos motivacionales y la satisfacción laboral de todo el personal docente de su institución.

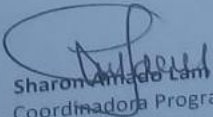
Cabe resaltar que la información solicitada será eminentemente con fines académicos y esta se guardará con absoluta confidencialidad.

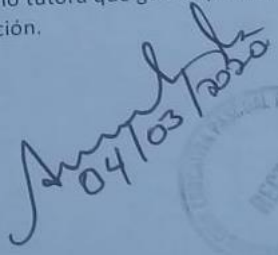
Así mismo, se asignará a la docente Dujaily Hernández Vargas, como tutora que guie el proceso académico y el actual estudiante durante el proyecto de investigación.

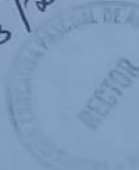
Agradecemos de antemano su importante colaboración

Atentamente,


Rosa Vanessa Arboleda T.
Directora Sede Buenaventura
Psicología
Universidad Antonio Nariño


Sharon Amado Lam
Coordinadora Programa de
Universidad Antonio Nariño


10/04/2020



Anexo 3.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Escala de satisfacción laboral.

Instrucción general:

A continuación, se muestran 24 formulaciones correspondientes a distintos factores de su trabajo actual, cada uno cuenta con cinco opciones de grados de satisfacción, siendo 1 el grado de satisfacción más bajo y 5 el grado de satisfacción más alto. Marque del 1 al 5 el grado de satisfacción que cada factor le produce.

¿Qué tan satisfecho estoy con...	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy Satisfecho
1. El grado en que me gusta mi trabajo	1	2	3	4	5
2. El estatus que me brinda en la sociedad trabajar en esta institución.	1	2	3	4	5
3. El grado en que mi trabajo me ayuda a crecer como persona.	1	2	3	4	5
4. Las prestaciones y beneficios que me da la institución.	1	2	3	4	5
5. La igualdad y justicia con la que me tratan.	1	2	3	4	5
6. La oportunidad de ascensos y promociones que me ofrece la institución.	1	2	3	4	5
7. La estabilidad que tengo en este trabajo.	1	2	3	4	5
8. El equipo y las herramientas que me otorgan para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
9. La libertad que me brinda para tomar decisiones relevantes para la institución.	1	2	3	4	5
10. El grado en que me permite la alegría de ayudar a los demás.	1	2	3	4	5
11. Los incentivos económicos que me dan por el desempeño de mi trabajo.	1	2	3	4	5
12. La manera en que cumplo las metas de desempeño en mi trabajo.	1	2	3	4	5

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

¿Qué tan satisfecho estoy con...	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy Satisfecho
13. Los valores y objetivos de la institución.	1	2	3	4	5
14. La oportunidad de realizar amistades en la institución.	1	2	3	4	5
15. El apoyo que recibo de mis superiores.	1	2	3	4	5
16. Los retos y desafíos que se presentan en mi trabajo.	1	2	3	4	5
17. El salario que se me otorga por mi trabajo.	1	2	3	4	5
18. La importancia que se le da a mi puesto en la institución.	1	2	3	4	5
19. La limpieza y funcionalidad de las instalaciones de trabajo.	1	2	3	4	5
20. Las responsabilidades que implica mi puesto.	1	2	3	4	5
21. La medida en que mi trabajo me ayuda a desarrollar mis talentos.	1	2	3	4	5
22. Los reconocimientos, diplomas y felicitaciones que recibo de la institución.	1	2	3	4	5
23. La distribución equitativa de los ascensos.	1	2	3	4	5
24. La seguridad que poseo de mi empleo.	1	2	3	4	5

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Anexo 4

Escala de motivación laboral

Instrucción general:

A continuación, se muestran 24 formulaciones correspondientes a distintos factores de su trabajo actual, cada uno cuenta con cinco opciones de grados de importancia, siendo 1 el grado de importancia más bajo y 5 el grado de importancia más alto.

Marque del 1 al 5 el grado de importancia que tiene para usted cada factor.

¿Qué tan importante es para mí...	Nada importante	Poco importante	Indiferente	Importante	Muy importante
1. Que me den reconocimientos, diplomas y felicitaciones por mi trabajo.	1	2	3	4	5
2. Que me brinden el equipo y las herramientas adecuadas para trabajar.	1	2	3	4	5
3. Que el trabajo que realizo me guste.	1	2	3	4	5
4. Que los ascensos se distribuyan de manera justa y equitativa.	1	2	3	4	5
5. Que me den la libertad de tomar decisiones relevantes para la institución.	1	2	3	4	5
6. Que me ayude a desarrollar mis talentos y habilidades.	1	2	3	4	5
7. Que tenga la oportunidad de hacer amistades en la institución.	1	2	3	4	5
8. Que las instalaciones de trabajo sean limpias y funcionales.	1	2	3	4	5

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

¿Qué tan importante es para mí...	Nada importante	Poco importante	Indiferente	Importante	Muy importante
9. Que me otorguen un salario justo por mi trabajo.	1	2	3	4	5
10. Que me brinden incentivos económicos por el desempeño de mi trabajo.	1	2	3	4	5
11. Que mi empleo me brinde seguridad.	1	2	3	4	5
12. Que mi puesto sea de importancia para la institución	1	2	3	4	5
13. Que trabajar en esta institución me brinde buen estatus.	1	2	3	4	5
14. Que el trabajo sea retador y desafiante.	1	2	3	4	5
15. Que reciba apoyo de mis superiores.	1	2	3	4	5
16. Que el trabajo sea estable	1	2	3	4	5
17. Que logre cumplir las metas de desempeño que se me establezcan.	1	2	3	4	5
18. Que me sienta identificado con los valores y objetivos de la institución.	1	2	3	4	5
19. Que me ayude a crecer como persona.	1	2	3	4	5
20. Que mi puesto implique altas responsabilidades	1	2	3	4	5
20. Que mi puesto implique altas responsabilidades	1	2	3	4	5
21. Que me brinde la alegría de poder ayudar a los demás.	1	2	3	4	5
22. Que me otorguen prestaciones y beneficios en la institución.	1	2	3	4	5
23. Que tenga oportunidad de ascensos y promociones.	1	2	3	4	5
24. Que me traten con justicia e igualdad.	1	2	3	4	5

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Anexo 5

Análisis de validez y confiabilidad de las escalas diseñadas.

Ortiz (2013), para obtener el grado de confiabilidad interna de los instrumentos se utilizó el Alfa de Cronbach, obteniendo los resultados.

Escala	Alfa de Cronbach
Escala de Satisfacción Laboral	0.883
Escala para detección de factores de motivación laboral	0.863

Ortiz (2013), menciona que la confiabilidad aceptable en los instrumentos de medición cuando es por debajo de 0.60 es inaceptable, cuando es entre 0.60 y 0.65 es indeseable, entre 0.65 y 0.70 es mínimamente aceptable, de 0.70 a 0.80 es respetable y de 0.80 a 0.90 es muy buena. Debido a que en ambas escalas el Alfa de Cronbach obtenida supero el 0.80, se considera que las escalas utilizadas en el presente trabajo poseen una confiabilidad “muy buena”.

Anexo 6

Proceso de validez aplicado al instrumento

En cuanto a la validez que se le brindo a las escalas utilizadas, se puede decir que poseen validez de contenido, ya que según afirman Landero y González (2006), esta se da cuando se pregunta a expertos en el campo, quienes evalúan el grado en que los ítems del cuestionario son representativos y apropiados, y su vez eliminan los ítems poco relevantes. En el caso de los instrumentos diseñados para este trabajo, además de estar basados en la teoría bifactorial de Frederick Herzberg, se tuvo el apoyo de expertos en el tema, quienes revisaron a detalle los ítems de las escalas.

Validación por expertos

Para determinar la confiabilidad y consistencia interna del instrumento se utiliza como técnica el método Delphi, una técnica que se basa en la evaluación y opinión de los expertos sobre un tema en particular. La validación de expertos es definida por Escobar (2008) como: “Una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones” (p. 29). Evaluar la consistencia interna implica que los expertos examinen aspectos como el constructo que es medido por el instrumento, así como el uso que se le dará a las puntuaciones obtenidas y la conceptualización desde la cual se orienta. Además, como lo explican Carvajal, Centeno, Watson, Martínez y Sanz (2011) evaluar la consistencia interna implica tener en cuenta su función, es decir, si el instrumento será utilizado como herramienta para un diagnóstico, o como un elemento que permite medir habilidades.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

En la literatura se pueden observar diferentes procesos o métodos para realizar la selección de expertos que evaluará el instrumento. Por ejemplo, Skjong y Wentworht (2003) plantean que lo más importante es analizar la experiencia y el grado de formación académica de los expertos. McGartland, Berg, Tebb, Lee y Rauch (2000) señalan que lo más importante es observar la cantidad de publicaciones que tienen los expertos en temas asociados, así como la reputación en la comunidad científica. Finalmente, Summers, Williamson y Read (2004) señalan otros tipos de cualidades, como la confianza que tienen los evaluadores en sí mismos y la adaptabilidad.

El objetivo de la validación de un instrumento a través de expertos es encontrar semejanzas y diferencias entre las opiniones del panel, de tal manera que la evaluación permita orientar cambios específicos en el instrumento que ayuden a mejorar su desarrollo, aplicación y cumplimiento de objetivos.

Otro factor importante que hay que tener en cuenta es la cantidad de expertos. En la literatura se observan variaciones que van de los 10 expertos a 20. En este caso, se considera que la opinión de 10 expertos, es suficiente para confiar en la consistencia interna y confiabilidad de un instrumento. Finalmente, se establece que, si el 80% de los 10 expertos aprueban el instrumento, se puede hacer uso del mismo.

En esta investigación se tendrán en cuenta como criterios para seleccionar a los expertos, principalmente, la motivación y el interés que tienen para participar, la experiencia y la asociación con el tema. En este sentido, se cuenta con el apoyo de diez expertos, que son:

- Sandra Asprilla
- Miriam Hernández
- María Ocampo

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

- María Teresa Valencia
- Luz Ángela Gonzales
- Eliana Valencia Tobar
- Mauricio Polaco
- Karen Sinisterra
- Vanessa Flores
- Catherine Valencia

DATOS DE LOS EXPERTOS

Nombre y apellido	Áreas de experiencia profesional	Años de experiencia	Cargo actual	Formación académica
Catherine Valencia Cuero	Organizacional Comunitaria Educativa Clínica	10 años	Psicóloga Reintegradora	Profesional En psicología organizacional
Eliana María Valencia Tobar	organizacional educativa social comunitaria	20 años	Asesora Riesgos Laborales	Profesional En psicología organizacional
Karen Liceth Sinisterra cuero	Psicología clínica, social, educativa y organizacional	14 años	Profesional Especializado	Especialista En Gerencia Del Talento Humano y Magister En Gerencia Del Talento Humano

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Luz	Psicología	9 años	psicóloga	especialización
Ángela González	Organizacional		organizacional	en psicología y desarrollo organizacional
María del rosario Ocampo	Psicología Organizacional	12 años	Psicóloga de Bienestar	Especialización en Psicología Organizacional
Mauricio Polanco Valenzuela	educativa, clínica, de la salud, proyectos sociales, familia, víctimas, población vulnerable	35 años	Docente facilitador	psicólogo, magíster en psicología clínica y de familia, doctor en proyectos
Miriam Andrea Hernández Monsalve	psicología organizacional, ocupacional, clínica.	5 años	actual consultor senior riesgo psicosocial institución: Adecco servicios Colombia	Especialización en Psicología Organizacional
Sandra Inés Asprilla	Psicología Organizacional	7 años	Docente universitario	especialista psicología

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

				organizacional/ master dirección y administración recursos humanos
María Teresa Torres	Psicología Organizacional	5 años	Coordinadora de talento humano Docente de psicología organizacional Psicóloga de bienestar universitario	Especialista en higiene y salud ocupacional
Vanessa flores	Psicología Organizacional	5 años	analista desarrollo humano	Psicología

El proceso que se aplica para determinar la confiabilidad de un instrumento a partir de la opinión de expertos se establece a partir de las consideraciones planteadas por Escobar (2008):

1. Definir el objetivo de la prueba: Es clave definir con precisión el objetivo por el cual se consulta a los expertos, en este caso: determinar la confiabilidad y consistencia interna de un instrumento diseñado por los investigadores.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

2. Selección de los expertos: En este caso, la selección se establece de acuerdo a los siguientes criterios: a) motivación para participar. b) experiencia. c) asociación con el tema

3. Definir los indicadores medidos en cada uno de los ítems del instrumento: Esto es clave para que el experto pueda analizar la pertinencia y relevancia de cada ítem.

4. Evaluar la adaptación cultural del instrumento: Teniendo en cuenta que el instrumento es desarrollado en México, la idea es evaluar si los ítems de la prueba miden el mismo constructo en una cultura distinta (Colombia).

5. Explicitar tanto las dimensiones como los indicadores que está midiendo cada uno de los ítems: Esto le permitirá al juez evaluar la relevancia, la suficiencia y la pertinencia del ítem.

6. Diseñar planillas de evaluación: En esta planilla los expertos escriben sus observaciones para cada ítem con respecto a temas como la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia.

Finalmente, el último paso es determinar el acuerdo entre los jueces. Para ello se utilizan métodos estadísticos. En esta investigación se selecciona el estadístico Kappa, el cual tiene un rango entre -1 y 1 para medir cada ítem, en donde 1 indica el acuerdo perfecto entre los expertos, -1 el total desacuerdo y 0 que el acuerdo no es mayor que el esperado por el azar (5).

Se selecciona este método porque la medición es relativa al fenómeno que es medido, de tal manera que para cada ítem se obtiene un amplio espectro de valores entre -1 y 1. Otra de las principales ventajas de este método es que es sencillo de calcular y corrige el porcentaje de acuerdo debido al azar, lo cual es clave para determinar la confiabilidad general y consistencia interna de un instrumento.

Plantilla de validación del instrumento

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

A continuación, se presenta la planilla de validación de expertos para los dos instrumentos denominados: “Escala de satisfacción y motivación” desarrollado por Karla Saray Ortiz Delgadillo en Monterrey (México) en el año 2013, con la finalidad de observar si es adecuado para aplicarlo en una investigación en la ciudad de Buenaventura (Colombia) que tiene como finalidad describir los factores motivacionales que causan la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Simón Bolívar.

La planilla para determinar la validez del instrumento se compone de una serie de calificaciones que determinan la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, siguiendo la siguiente escala.

Opciones de respuesta	puntaje
No cumple con el criterio	1
Bajo nivel	2
Moderado nivel	3
Alto nivel	4

Fuente: Elaboración propia

Por favor, de acuerdo con la lectura y el análisis que ha desarrollado sobre el instrumento, y teniendo en cuenta la escala presentada, marque con una X en donde corresponda de acuerdo con su valoración como experto.

Instrumento de validación por los expertos

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL _____

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

TIEMPO _____ CARGO ACTUAL

INSTITUCIÓN _____ FOR

MACIÓN ACADÉMICA

Categoría	Ítems	1	2	3	4
Suficiencia	Los ítems son suficientes para medir las dimensiones				
	Los ítems que componen al instrumento se relacionan de manera adecuada entre sí				
	Las puntuaciones del instrumento son consistentes.				
	Es posible obtener resultados concretos a través de la aplicación del instrumento				
Claridad	Los ítems son claros				
	Los ítems usan las palabras adecuadas				
	Los ítems pueden ser entendidos fácilmente				
Coherencia	El instrumento es coherente con la pregunta de investigación				
	A través de la aplicación del instrumento es posible responder a los objetivos de la investigación.				
	El instrumento puede ser aplicado en otro contexto cultural distinto en el cual se creó.				
Relevancia	Todos los ítems son necesarios en el instrumento				

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

	El instrumento mide el concepto que quiere medir				
	Los ítems miden lo que se proponen				

Objetivo de la investigación: Describir los Factores motivacionales que generan satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Simón Bolívar del distrito de Buenaventura.

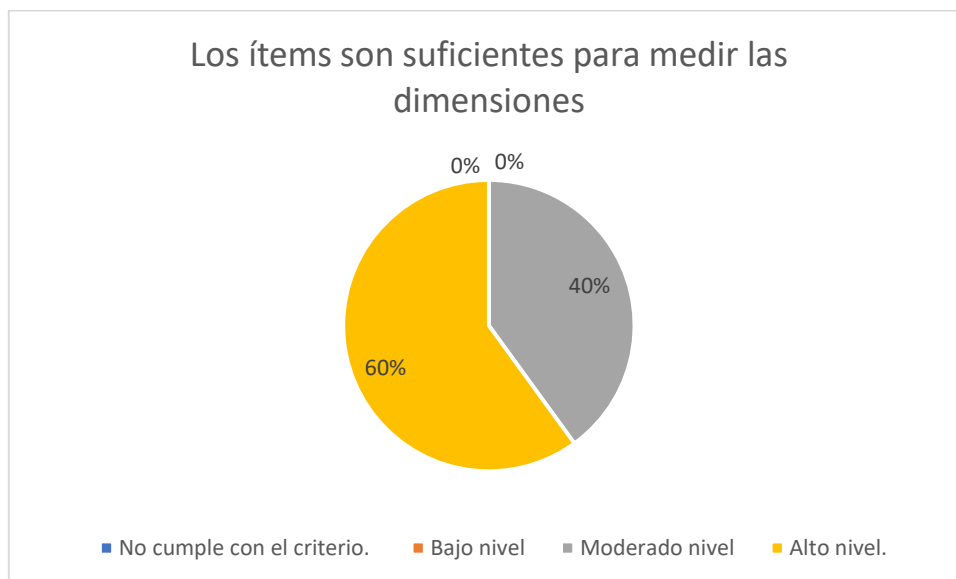
Objetivo del juicio de expertos: es evaluar si los ítems de la prueba miden el mismo constructo en una cultura distinta.

5.4. Resultados de la validación de expertos

A continuación, se muestran los resultados de la validación, para cada uno de los ítems que midió el instrumento.

Suficiencia

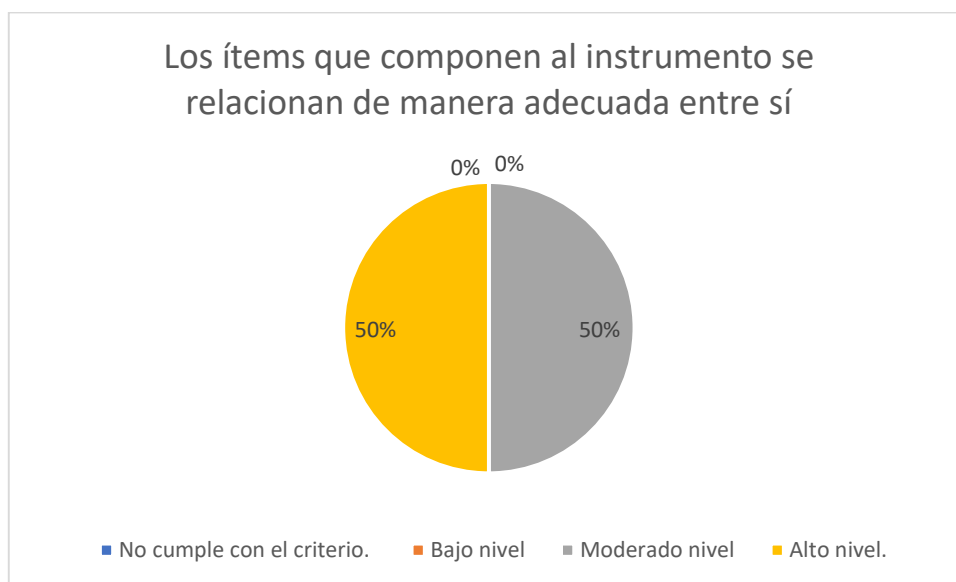
- Los ítems son suficientes para medir las dimensiones



Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

El 60% afirma que el instrumento sí cumple con el criterio en un nivel alto, mientras que el 40% sostiene que cumple en un nivel moderado. Por tanto, se valida este ítem del instrumento.

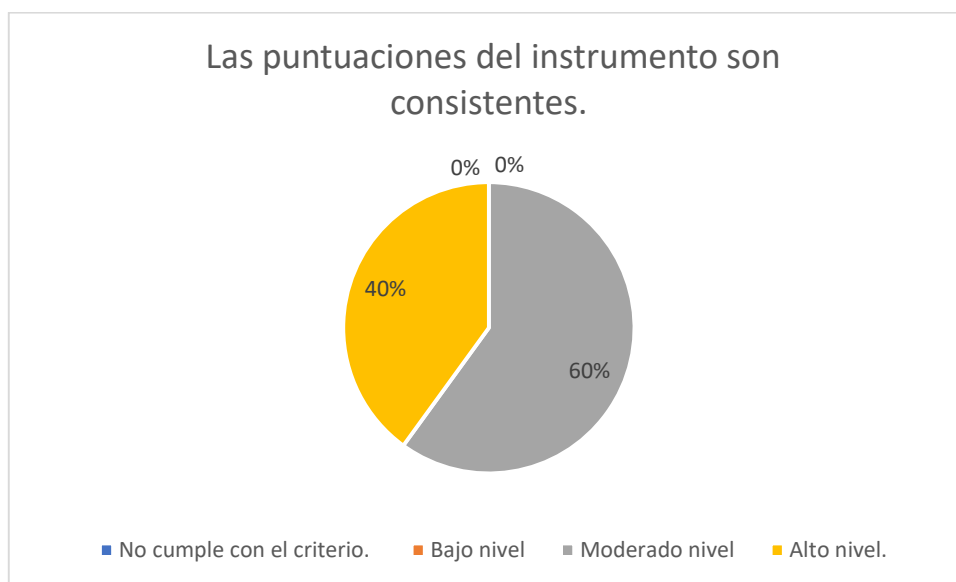
- Los ítems que componen al instrumento se relacionan de manera adecuada entre sí



El 50% afirma que el instrumento sí cumple con el criterio en un nivel alto, mientras que el 50% sostiene que cumple en un nivel moderado. No hay expertos que piensen que el ítem tiene un bajo nivel o que no cumple con el criterio. Por tanto, se valida este ítem del instrumento.

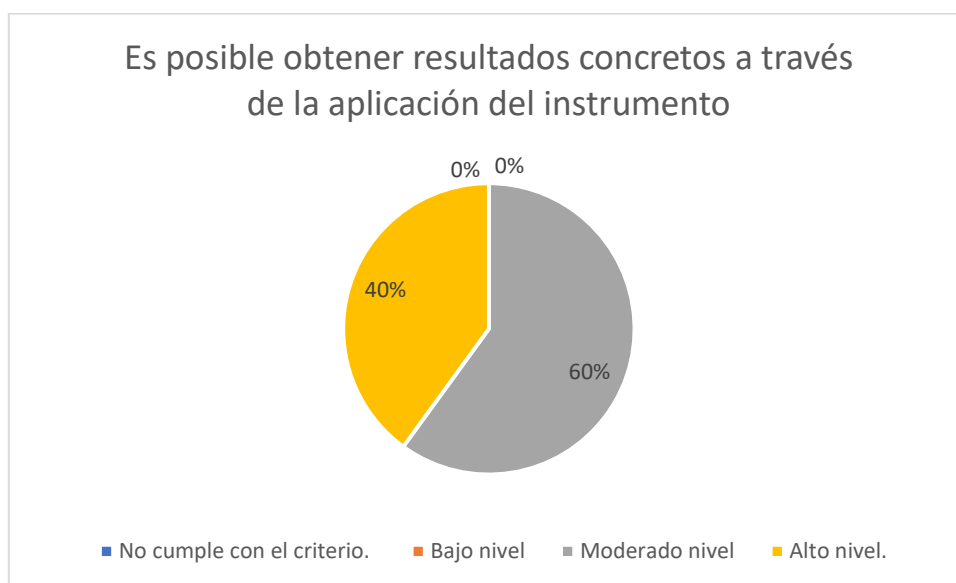
- Las puntuaciones del instrumento son consistentes.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral



El 60% afirma que el instrumento sí cumple con el criterio en un nivel alto, mientras que el 40% sostiene que cumple en un nivel moderado. Por tanto, se valida este ítem del instrumento.

- Es posible obtener resultados concretos a través de la aplicación del instrumento

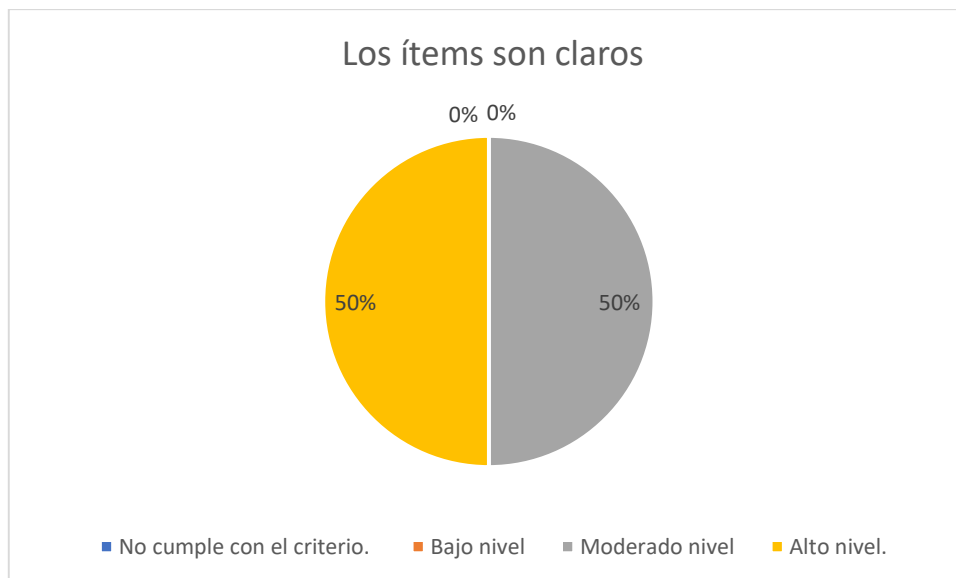


El 40% afirma que el instrumento sí cumple con el criterio en un nivel alto, mientras que el 60% sostiene que cumple en un nivel moderado. No hay expertos que piensen que el ítem tiene un bajo nivel o que no cumple con el criterio. Por tanto, se valida este ítem del instrumento.

Claridad

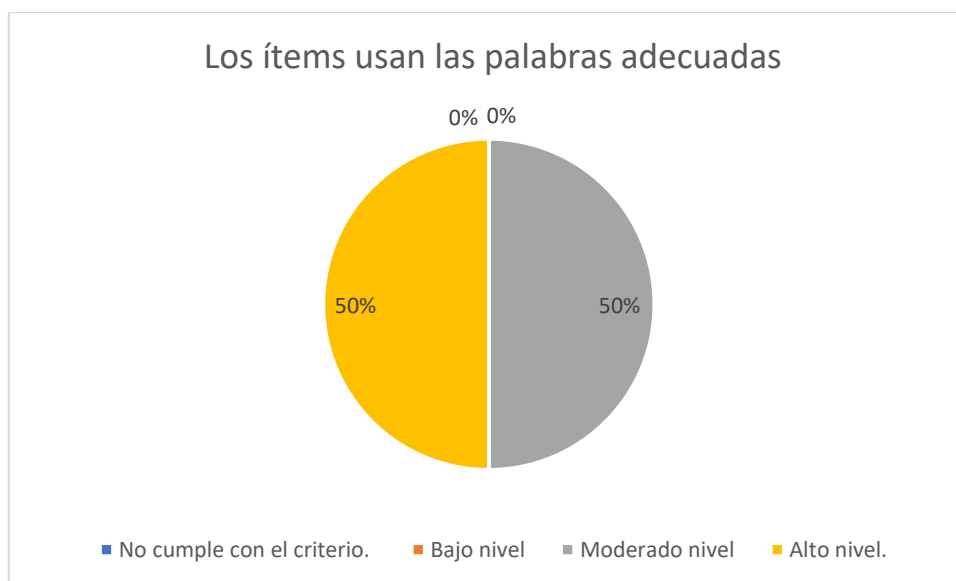
Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

- Los ítems son claros



El 50% afirma que el instrumento sí cumple con el criterio en un nivel alto, mientras que el 50% sostiene que cumple en un nivel moderado. No hay expertos que piensen que el ítem tiene un bajo nivel o que no cumple con el criterio. Por tanto, se valida este ítem del instrumento.

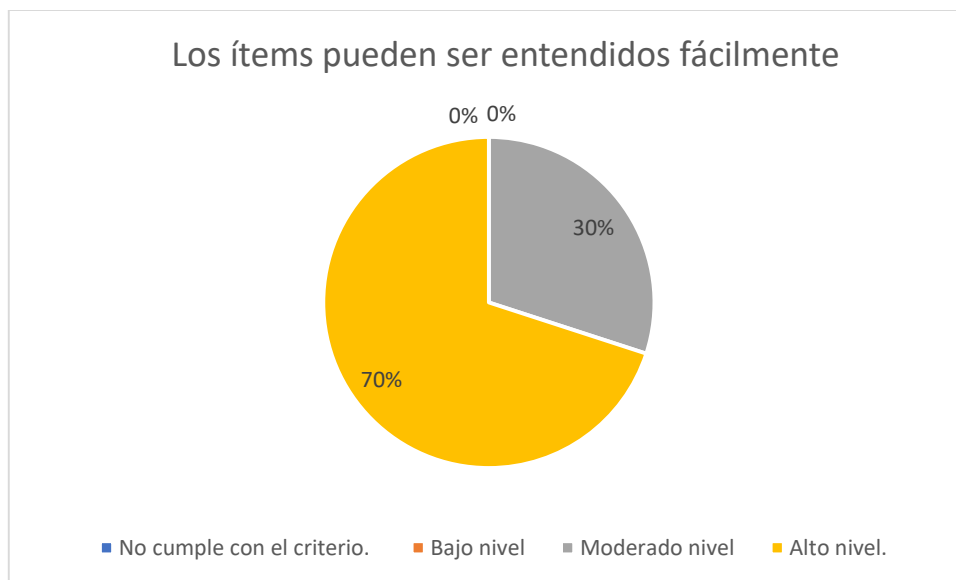
- Los ítems usan las palabras adecuadas



Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

El 50% afirma que el instrumento sí cumple con el criterio en un nivel alto, mientras que el 50% sostiene que cumple en un nivel moderado. No hay expertos que piensen que el ítem tiene un bajo nivel o que no cumple con el criterio. Por tanto, se valida este ítem del instrumento.

- Los ítems pueden ser entendidos fácilmente

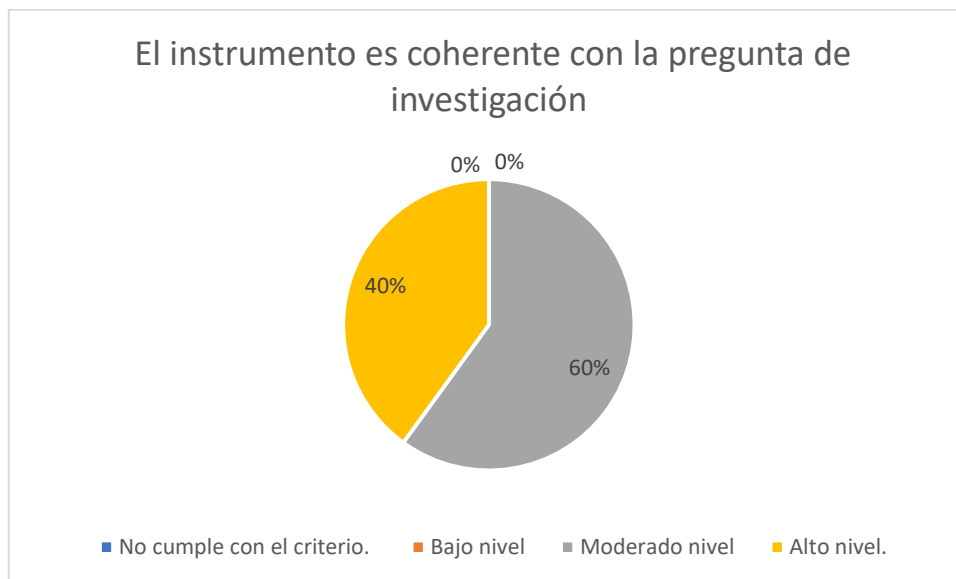


El 70% afirma que el instrumento sí cumple con el criterio en un nivel alto, mientras que el 30% sostiene que cumple en un nivel moderado. Por tanto, se valida este ítem del instrumento.

Coherencia

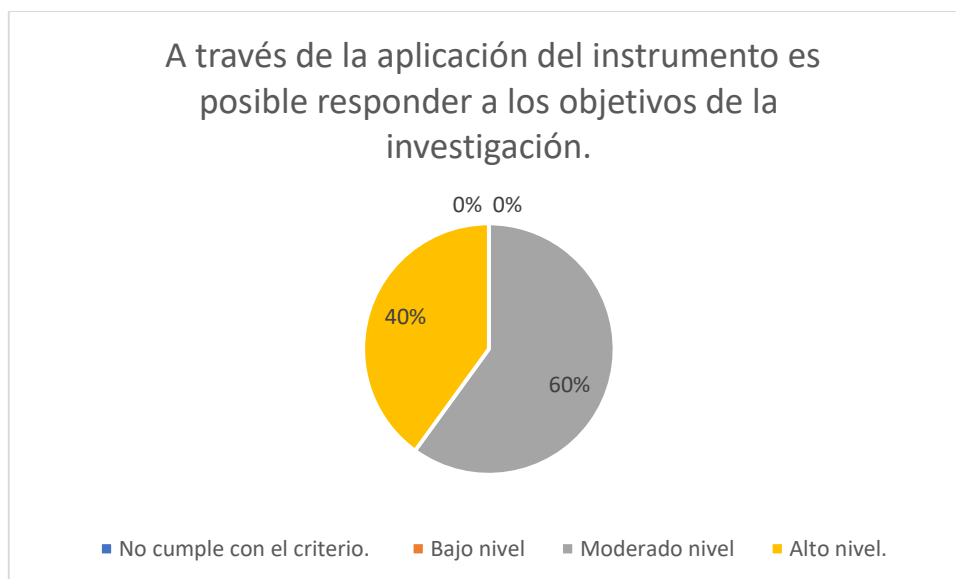
- El instrumento es coherente con la pregunta de investigación

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral



El 40% afirma que el instrumento sí cumple con el criterio en un nivel alto, mientras que el 60% sostiene que cumple en un nivel moderado. Por tanto, se valida este ítem del instrumento.

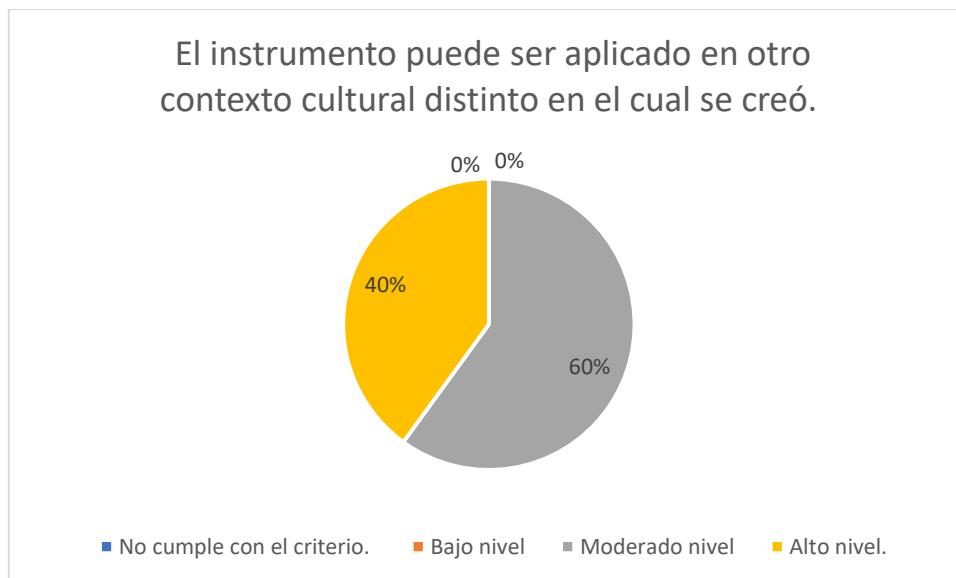
- A través de la aplicación del instrumento es posible responder a los objetivos de la investigación.



El 40% afirma que el instrumento sí cumple con el criterio en un nivel alto, mientras que el 60% sostiene que cumple en un nivel moderado. Por tanto, se valida este ítem del instrumento.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

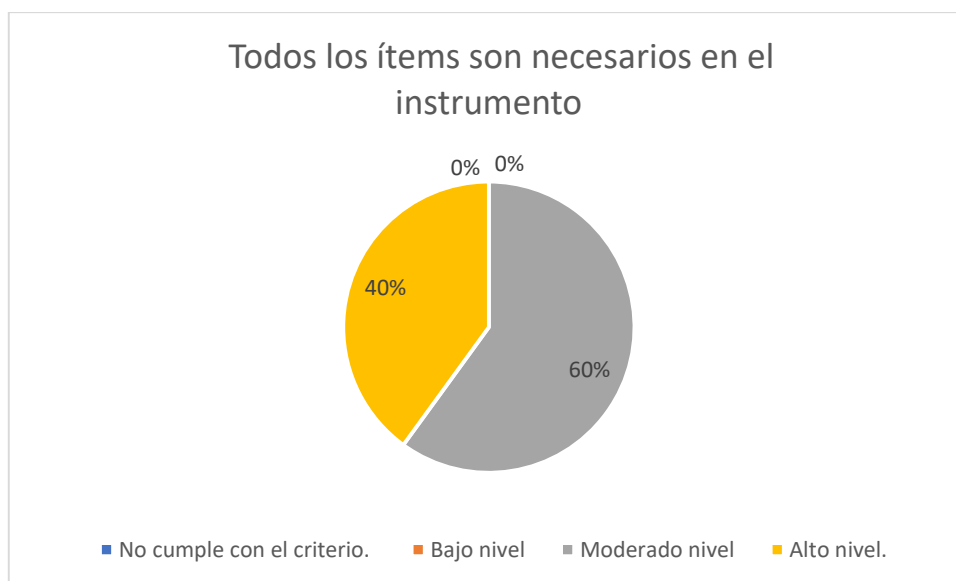
- El instrumento puede ser aplicado en otro contexto cultural distinto en el cual se creó.



El 40% afirma que el instrumento sí cumple con el criterio en un nivel alto, mientras que el 60% sostiene que cumple en un nivel moderado. Por tanto, se valida este ítem del instrumento.

Relevancia

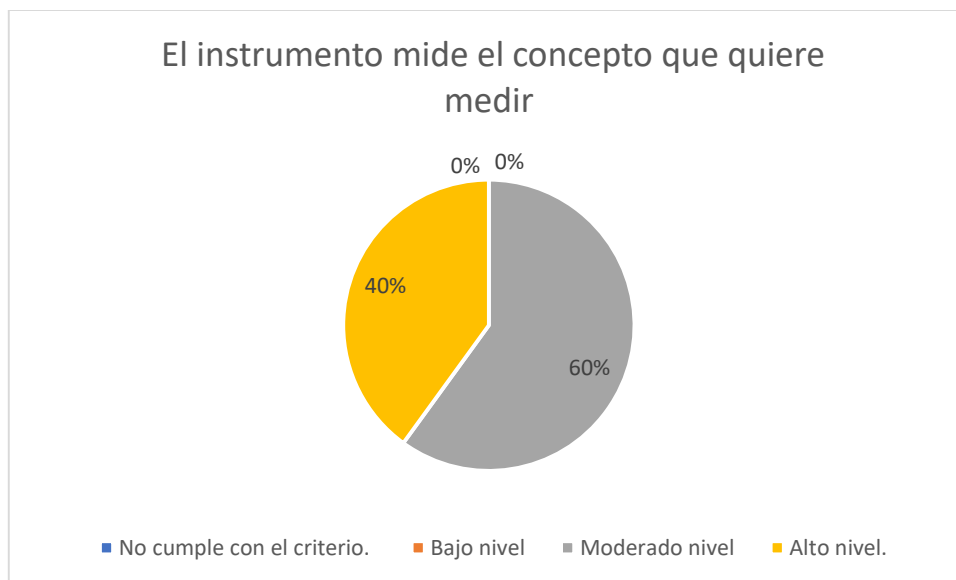
- Todos los ítems son necesarios en el instrumento



Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

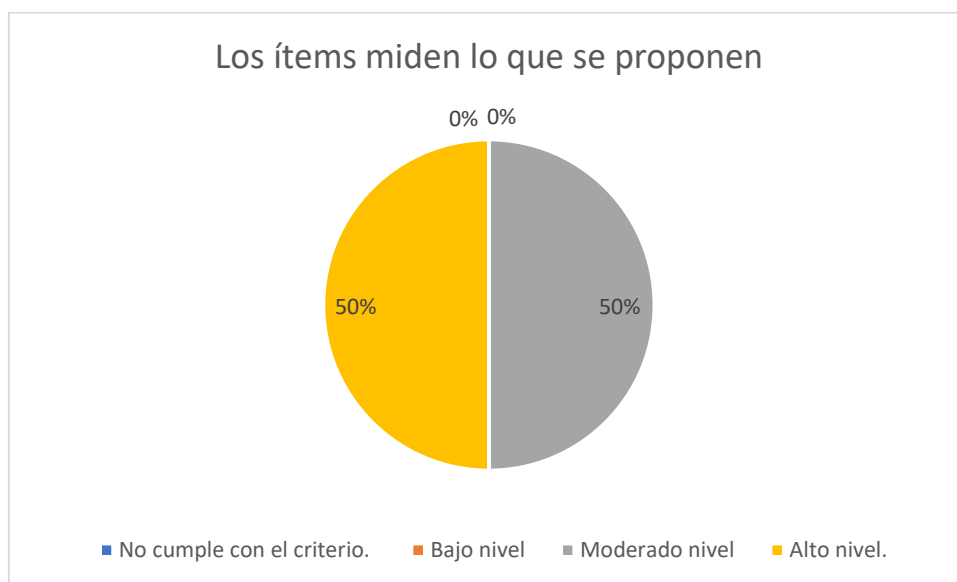
El 40% afirma que el ítem sí cumple con el criterio en un nivel alto del instrumento, mientras que el 60% sostiene que cumple en un nivel moderado. No hay expertos que piensen que el ítem tiene un bajo nivel o que no cumple con el criterio. Por tanto, se valida este ítem del instrumento.

- El instrumento mide el concepto que quiere medir



El 60% afirma que el instrumento sí cumple con el criterio en un nivel alto, mientras que el 40% sostiene que cumple en un nivel moderado. No hay expertos que piensen que el ítem tiene un bajo nivel o que no cumple con el criterio. Por tanto, se valida este ítem del instrumento.

- Los ítems miden lo que se proponen

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

El 50% afirma que el instrumento sí cumple con el criterio en un nivel alto, mientras que el 50% sostiene que cumple en un nivel moderado. No hay expertos que piensen que el ítem tiene un bajo nivel o que no cumple con el criterio. Por tanto, se valida este ítem del instrumento.

Luego de haber analizado cada uno de los ítems del instrumento, se comprueba que en ninguno de ellos hay expertos que hayan dicho que no cumple con el criterio o que tiene un bajo nivel. Por tanto, se valida el instrumento de investigación con cada uno de sus ítems, y se puede aplicar sin realizar ningún cambio en específico.

Anexo 7

*Factores motivacionales que generan satisfacción laboral***Consentimiento Informado****Consentimiento Informado**

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

La presente investigación es conducida por Wilmar Orobio Mosquera identificado con cedula de ciudadanía 1.111.781.555 de Buenaventura, estudiante de 9 semestre de la Universidad Antonio Nariño sede Buenaventura del programa de psicología. La meta de este estudio es describir los factores motivacionales que generan la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Pascual de Andagoya del distrito de Buenaventura.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario y completarlo totalmente, esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo

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

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él.

La información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento.

Firma del Participante

Cc:

Como constancia firmo este consentimiento el día ____ del mes _____ del año _____
en la ciudad de Buenaventura.

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

Anexo 8

Pilotaje

Para incrementar la fiabilidad y validez del cuestionario, se realizó un estudio piloto involucrando a 10 empleados administrativos de la institución educativo Pascual de Andagoya, Así mismo, la confiabilidad de los cuestionarios se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach.

Confiabilidad de la escala de satisfacción laboral y factores motivacionales

Los resultados mostraron que los cuestionarios cuentan con alto nivel de consistencia interna, lo que indica que hay un alto grado de confiabilidad del instrumento. El cuestionario de satisfacción laboral logró la mayor consistencia interna, con un Alfa de Cronbach de 0,922, de igual manera el cuestionario de factores motivacionales logro una mayor consistencia interna con un Alfa de Cronbach de 0,853.

*Factores motivacionales que generan satisfacción laboral***Anexo 9****Escala de la media aritmética de los factores motivacionales**

Ítem	Media	Mediana	Moda
1. Que me den reconocimientos, diplomas y felicitaciones por mi trabajo.	4,06	4,00	4
2. Que me brinden el equipo y las herramientas adecuadas para trabajar.	4,47	5,00	5
3. Que el trabajo que realizo me guste.	4,82	5,00	5
4. Que los ascensos se distribuyan de manera justa y equitativa.	4,29	4,00	4
5. Que me den la libertad de tomar decisiones relevantes para la institución.	4,41	4,00	4

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

6. Que me ayude a desarrollar mis talentos y habilidades.	4,59	5,00	5
7. Que tenga la oportunidad de hacer amistades en la institución.	4,41	4,00	4
8. Que las instalaciones de trabajo sean limpias y funcionales.	4,59	5,00	5
9. Que me otorguen un salario justo por mi trabajo.	4,76	5,00	5
10. Que me brinden incentivos económicos por el desempeño de mi trabajo.	4,53	5,00	5
11. Que mi empleo me brinde seguridad.	4,65	5,00	5
12. Que mi puesto sea de importancia para la institución	4,65	5,00	5
13. Que trabajar en esta institución	4,24	4,00	4

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

me brinde buen estatus.			
14. Que el trabajo sea retador y desafiante.	4,35	5,00	5
15. Que reciba apoyo de mis superiores.	4,71	5,00	5
16. Que el trabajo sea estable	4,71	5,00	5
17. Que logre cumplir las metas de desempeño que se me establezcan.	4,65	5,00	5
18. Que me sienta identificado con los valores y objetivos de la institución.	4,71	5,00	5
19. Que me ayude a crecer como persona.	4.65	5,00	5
20. Que mi puesto implique altas responsabilidades	4,71	5,00	5
21. Que me brinde la alegría de poder ayudar a los demás.	4,82	5,00	5

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

22. Que me otorguen prestaciones y beneficios en la institución.	4,24	4,00	5
23. Que tenga oportunidad de ascensos y promociones.	4,29	4,00	5
24. Que me traten con justicia e igualdad.	4,65	5,00	5

Ítem	Media	Mediana	Moda
1. El grado en que me gusta mi trabajo	4,53	5,00	5
2. El estatus que me brinda en la sociedad trabajar en esta institución.	4,24	4,00	4
3. El grado en que mi trabajo me ayuda a crecer como persona.	4,59	5,00	5
4. Las prestaciones y	4,12	4,00	4

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

beneficios que me da la institución.			
5. La igualdad y justicia con la que me tratan.	4,06	4,00	4
6. La oportunidad de ascensos y promociones que me ofrece la institución.	3,88	4,00	4
7. La estabilidad que tengo en este trabajo.	4,41	5,00	5
8. El equipo y las herramientas que me otorgan para realizar mi trabajo.	3,65	4,00	4
9. La libertad que me brinda para tomar decisiones relevantes para la institución.	3,94	4,00	4
10. El grado en que me permite la alegría de ayudar a los demás.	4,47	4,00	4
11. Los incentivos económicos que me	3,94	4,00	4

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

dan por el desempeño de mi trabajo.			
12. La manera en que cumplo las metas de desempeño en mi trabajo.	4,29	4,00	4
13. Los valores y objetivos de la institución.	4,00	4,00	4
14. La oportunidad de realizar amistades en la institución.	4,29	4,00	4
15. El apoyo que recibo de mis superiores.	4,12	4,00	4
16. Los retos y desafíos que se presentan en mi trabajo.	3,94	4,00	4
17. El salario que se me otorga por mi trabajo.	3,88	4,00	4
18. La importancia que se le da a mi puesto en la institución.	4,12	4,00	4
19. La limpieza y funcionalidad de las	2,65	2,00	2

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral

instalaciones de trabajo.			
20. Las responsabilidades que implica mi puesto.	4,41	4,00	4
21. La medida en que mi trabajo me ayuda a desarrollar mis talentos.	4,41	5,00	5
22. Los reconocimientos, diplomas y felicitaciones que recibo de la institución.	3,53	4,00	4
23. La distribución equitativa de los ascensos.	3,82	4,00	4
24. La seguridad que poseo de mi empleo.	4,00	4,00	4

Factores motivacionales que generan satisfacción laboral