



**Motivación y satisfacción hacía el trabajo de los
docentes de la unidad académica de Psicología de
la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo
Simón Bolívar de la ciudad de Barranquilla.**

**Brenda Patricia Díaz Guerrero
Jovanny Roberto Mendoza Mercado
Sandra Milena Solano Fernández
Liliana Margarita Mendinueta Gámez**

Corporación Educativa del Desarrollo Simón Bolívar.

Unidad académica de Psicología

Barranquilla

2002



Motivación y satisfacción hacía el trabajo de los docentes de la unidad académica de psicología de la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar de la ciudad de Barranquilla.

**Brenda Patricia Díaz Guerrero
Jovanny Roberto Mendoza Mercado
Sandra Milena Solano Fernández
Liliana Margarita Mendinueta Gámez**

Corporación Educativa del Desarrollo Simón Bolívar.

Unidad Académica de Psicología

Barranquilla

2002

Nota de aceptación.

Presidente del Jurado.


Jurado

Jurado

Barranquilla, Julio 2 del 2002.

DEDICATORIA

Le dedico este logro a Dios que ha sido mi luz.

A la memoria de mi querida Abuela que fue siempre un gran apoyo.

A Helena y Miguel, mis compañeros incondicionales.

A familiares y amigos que han contribuido a que este sueño se haga realidad.

Sandra Solano F.

DEDICATORIA

Quiero dedicarle de todo corazón, este logro que hoy obtengo, a todas aquellas personas quienes estuvieron siempre conmigo, sin importar el momento.

A Dios y a la virgen por haberme permitido el don de estar donde estoy. A mis padres con quien siempre estaré agradecida, con sus esfuerzos y dedicación han logrado que hoy obtenga un triunfo más en mi vida. A ellos gracias por comprenderme y apoyarme durante mi carrera.

A mi novio, hermanos, compañero y amigos quienes estuvieron siempre conmigo, a mis profesores a quienes les debo parte de lo que soy, gracias a sus conocimientos dedicación y empeño.

“Gracias a Todos...”

Brenda P. Díaz G.

DEDICATORIA

A Dios le ofrezco y pongo en sus manos mi futuro como profesional al servicio de los demás.

A mis padres por creer en mí y ser el mejor apoyo económico y moral que me impulso a donde estoy.

A mis hermanos y amigos por estar en todos los momentos difíciles y los de alegría.

Liliana Mendinueta G.

DEDICATORIA

A Dios por haberme brindado los recursos necesarios para culminar mi carrera.

A mi madre por haberse convertido en un sol que me acompañó día a día.

A la memoria de mi querida hermana por ser un fuerte cimiento en la construcción de mi vida.

A mi abuela por ser una buena consejera.

A mis amigos en general por apoyarme incondicionalmente.

Jovanny Mendoza

AGRADECIMIENTOS

A Dios por brindarnos la oportunidad de esta instancia tan importante en nuestra carrera universitaria.

A la universidad y nuestros profesores por enseñarnos a pensar y a investigar, transmitiéndonos sus conocimientos, experiencias y vivencias.

A nuestro asesor, Alfredo Rojas, por colaborarnos y guiarnos en este proyecto tan importante para nuestra formación profesional.

A todos los colaboradores que hicieron posible que este proyecto de investigación científica fuera nuestra plataforma para la graduación.

De ustedes es este logro, Nuestros agradecimientos.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
1. JUSTIFICACIÓN	6
2. DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.	10
3. OBJETIVOS.	12
3.1. <i>OBJETIVO GENERAL</i>	12
3.2. <i>OBJETIVOS ESPECIFICOS</i>	12
4. MARCO TEÓRICO	14
4.1. <i>MOTIVACIÓN.</i>	14
4.1.1. Teoría de Toro basada en la síntesis conceptual de Principios de motivación.	15
4.1.2. Teoría de Mc Clelland basada en la necesidad de logro.	16
4.1.3. Teoría de Maslow basada en la jerarquía de necesidades.	17
4.1.4. Teoría de la equidad planteada por Adams.	18
4.1.5. Teoría de V. Room basada en la expectativa.	18
4.1.6. Teoría de Mc Gregor basada en la jerarquía de necesidades.	19
4.1.7. Teoría de Spender acerca de la motivación por emociones.	19
4.1.8. Teoría de Thorndike acerca del incentivo.	20
4.1.9. Teoría Bifactorial de Herzberg (1959)	20
4.1.10. Teoría de Mc Clelland, acerca de las motivaciones sociales.	21
4.2. <i>MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO</i>	22

4.2.1.	Motivación y clima de las organizaciones	22
4.2.2.	Motivación de logro.	23
4.2.3.	La motivación desde el punto de vista situacional y de desarrollo.	24
4.2.4.	El sueldo como fuente de motivación y Satisfacción.	25
4.3.	<i>CONCEPTO DE SATISFACCIÓN LABORAL</i>	27
4.3.1.	Satisfacción con el trabajo.	28
4.3.2.	Antecedentes y usos de la satisfacción con el trabajo.	29
4.3.3.	Medición de la satisfacción con el trabajo.	30
4.3.4.	Grados de satisfacción e insatisfacción con el trabajo.	31
4.3.5.	Características personales y satisfacción con el trabajo.	32
4.3.5.1.	Edad	32
4.3.5.2.	Sexo.	33
4.3.6.	Interés por el Trabajo.	34
4.3.7.	Valores y dimensiones del trabajo.	35
4.3.8.	Enriquecimiento del trabajo.	38
4.3.9.	Etapas de enriquecimiento del trabajo.	39
4.4.	<i>MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN.</i>	40
4.5.	<i>CONCEPTO DE DOCENTE</i>	42
4.6.	<i>LA EVALUACIÓN DEL DOCENTE.</i>	43
4.7.	<i>PERFIL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO</i>	44
4.7.1.	PERFIL DEL DOCENTE DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA.	45
4.8.	<i>ENSEÑAR, APRENDER Y EVALUAR.</i>	46
4.9.	<i>Antecedentes Históricos de la Corporación Mayor del Desarrollo Simón Bolívar en cuanto a la Investigación.</i>	47
5.	DEFINICIÓN DE VARIABLES	50

	xi
5.1. <i>DEFINICIÓN CONCEPTUAL.</i>	50
5.2. <i>DEFINICIÓN OPERACIONAL.</i>	51
6. CONTROL DE VARIABLES.	52
6.1. <i>EN LOS SUJETOS</i>	52
6.2. <i>EN LOS INSTRUMENTOS</i>	52
6.3. <i>EN LOS INVESTIGADORES</i>	53
6.4. <i>VARIABLES NO CONTROLADAS</i>	53
7. METODOLOGÍA	54
7.1. <i>PARADIGMA</i>	54
7.2. <i>DISEÑO</i>	54
7.3. <i>POBLACIÓN</i>	55
7.4. <i>MUESTRA</i>	55
7.5. <i>MUESTREO</i>	56
7.6. <i>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.</i>	56
7.7. <i>PROCEDIMIENTO</i>	67
8. RESULTADOS	72
8.1. <i>PRUEBA C M T</i>	73
8.2. <i>CUESTIONARIO MINNESOTA</i>	84
9. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	103
CONCLUSIONES	121

DISCUSIONES Y RECOMENDACIONES

125

BIBLIOGRAFÍA

128

ANEXOS

133

INTRODUCCIÓN

Las Empresas establecen diversos criterios que permiten mejorar la cultura organizacional y convertir el ambiente laboral en un ente dinámico e innovador. Con este marco estratégico se busca además que los trabajadores intensifiquen sus niveles de eficiencia y efectividad al momento de desempeñarse en un determinado cargo.

Uno de los problemas más comunes que tienen las organizaciones modernas es encontrar la manera de motivar al personal para que este tenga más empeño, en sus labores e intensificar la satisfacción e intereses en el trabajo.

La motivación humana es una variable compleja en extremo. En ocasiones los seres humanos obran o responden a un estímulo particular impulsado por un

solo motivo. En otras ocasiones, se mueven, a partir de varias necesidades y deseos, algunos complementarios y otros contradictorios¹.

La motivación puede definirse, como " el deseo que tienen las personas para realizar una tarea"². Pero en ocasiones, esta última, se convierte en una situación llena de descontentos; sobre todo cuando no existe, para el trabajador, los incentivos necesarios para que él pueda sentirse más a gusto con su labor.

Desde el punto de vista conceptual, la investigación se basó, en teorías que se centran en la motivación y que se identifican con el propósito del estudio. Entre éstas teorías tenemos: La Teoría de Mc Clelland, Maslow, Herzberg, Adams... entre otros autores que hicieron grandes aportes al estudio del hombre dentro del ámbito empresarial.

¹ SCHEIN, Edgar H. Psicología de la Organización, Tercera Edición. Ed. Prentice – Hall Hispanoamericana, S. A. México 1982 Pág. 37

² FLEISHMAN, Edwin. Estudios de Psicología Industrial y del Personal. Quinta Edición, Editorial: Trillas. México 1992, Pág. 35

El paradigma con el que se trabajó fue el empírico-analítico debido a que la investigación se centró en establecer mediante operaciones empíricas, examinar de una forma objetiva, las características más relevantes de la muestra.

El tipo de estudio presente en la investigación es de tipo descriptivo porque presenta características o fenómenos que se conocían, pero sobre los cuales se deseaba profundizar.

Dentro de las políticas, de muchas Universidades, existe la necesidad de exigirle al docente, que muestre una productividad laboral óptima, y no se destinan recursos logísticos suficientes para satisfacerlos motivacionalmente, por esta razón la presente investigación se centra en describir las características de motivación y satisfacción hacia el trabajo de los Docentes de la Unidad Académica de Psicología de la Corporación Mayor del Desarrollo Simón Bolívar de la Ciudad de Barranquilla. Se tomó como población un total de 105 profesionales y mediante un muestreo de tipo aleatoria simple al azar, se obtuvo una muestra de 30 docentes. A ésta se le aplicó dos Cuestionarios psicológicas. El primero de ellos es el CMT (Cuestionario de Motivación para

el Trabajo); este instrumento psicológico fue diseñado para identificar y valorar objetivamente quince factores de motivación los cuales son: logro, poder, afiliación, autorrealización, reconocimiento, dedicación a la tarea, aceptación de la autoridad, aceptación, supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, promoción, expectativa, requisición y salario. La prueba, fue creada por Fernando Toro, en el año de 1982; por medio de un trabajo realizado en el Centro de Investigación Psicológica de Medellín.

Luego se aplicó el “Cuestionario de Satisfacción hacia el Trabajo”. Este instrumento, tiene como propósito proporcionarle al examinado, la oportunidad de manifestar, cómo se siente en el trabajo actual; con qué aspectos del mismo se encuentra satisfecho y con cuáles no lo está. Este Cuestionario mide los siguientes factores: Servicio Social, Creatividad, Valores Morales, Independencia, Contenido del trabajo, Autonomía y Supervisión, Logro o Realización, Estatus, Políticas de la Empresa, Relaciones con Superiores, Seguridad, Salario, Condiciones Físicas, Ascenso, Relaciones con Técnicos y Supervisores, Colaboración, Responsabilidad, Reconocimiento, Sensación de ser útil y Actividad. Esta fue creada por

Binnet, con el apoyo de la Universidad en donde se realizo toda la investigación.

1. JUSTIFICACIÓN

La motivación es uno de los aspectos más investigados y difundidos en el ámbito laboral. Existen muchas definiciones de motivación, pero el interés de esta investigación se relaciona con los aportes de Toro y Cabrera³ que la define como aquel aspecto de la realidad personal que nos mueve, que imprime energía y orientación a los deseos e intenciones del hombre hasta el punto de hacerlo actuar en la dirección de sus logros y realización.

Actualmente la motivación representa uno de los factores más importante en el campo laboral, uno de los más difíciles de manejar y evaluar y un factor del cual depende el éxito de las empresas, la satisfacción del trabajador y a la larga un desarrollo sostenido para el país y para su gente. Sin duda la

3. Toro Fernando, Desempeño y Productividad. Ed Cincel Psicología Medellín, 1992.

motivación en el trabajo debe ocupar un lugar prioritario en las investigaciones que se asocian con el factor humano en las empresas.

El siguiente proyecto de investigación, es pertinente debido que en la sociedad laboral, se han encontrado grandes deficiencias a nivel de motivación y satisfacción⁴, lo que ha conllevado a obtener bajos niveles de productividad y competitividad e inclusive en muchas ocasiones ha ocasionado que algunas empresas cierren sus puertas en el mercado laboral. Lo dicho anteriormente puede ir relacionado con la existencia de diferencias apreciables entre las personas en su motivación, es tan importante este hecho que las políticas de una empresa, los incentivos, el diseño del puesto del trabajo y tantos otros mecanismos motivacionales empleados por las empresas, no logran producir efectos masivos y uniformes en las preferencias, persistencias o vigor del comportamiento ocupacional. La razón esencial es que las condiciones motivacionales internas de una persona pueden ser diferentes de las otras y se modifican con la experiencia, edad, sexo y otras circunstancias y las condiciones externas pueden no ser idénticas para personas que trabajan en diferentes grupos o ambientes laborales.

⁴ Toro Fernando, Motivo, Interés y Preferencias de Empleados y Gerentes. Ed Cincel Psicología Medellín.

En la investigación se utilizó del C.M.T (Cuestionario de Motivación para el Trabajo) con el fin de examinar a fondo el comportamiento de los 15 factores motivacionales que mide el test. Además estará acompañado del cuestionario de minessotta, el cual tiene como objetivo medir la satisfacción de los docentes evaluando 20 variables específicas, fue de interés aplicar dos pruebas para darle mayor profundidad a la investigación, teniendo en cuenta que la motivación y satisfacción se encuentran íntimamente ligadas y una puede influir sobre otra y viceversa y basado en autores como Abraham Maslow quien afirma que las necesidades internas insatisfechas, determinan y regulan el comportamiento de los trabajadores y Henberg menciona que las variables externas, tienen efecto sobre la motivación y satisfacción del hombre en el trabajo.

La investigación tiene como beneficio ampliar el área de nuevas investigaciones a nivel nacional como las desarrolladas por Fernando Toro Álvarez y aporta nuevos conocimientos al área de sicología organizacional ya que la mayoría de estudios han sido orientados a las empresas del sector financiero, industrial y de servicios dejando de lado el área de la docencia.

La investigación estuvo dirigida al personal directivo de las universidades, con el fin de que se realice una reevaluación acerca de cómo mejorar la motivación de los trabajadores y que se tomen los correctivos necesarios para aumentar el factor motivacional y de satisfacción.

Finalmente la investigación realizada es de gran interés y conveniencia para los psicólogos interesados en el campo organizacional, específicamente en la docencia en el área empresarial ya que aporta valiosa información sobre las características motivacionales y de satisfacción de los trabajadores en el campo educativo y en la unidad académica de Psicología de la Corporación Universitaria Simón Bolívar, para ayudar a complementar y ampliar estudios que se están realizando en el área de Psicología Organizacional en el eje del desarrollo humano.

2. DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

Uno de los problemas más relevantes que enfrentan Empresas Modernas se refiere a la manera de motivar al personal para que pongan más empeño en la realización de sus labores e intensificar la satisfacción e interés en el trabajo. Actualmente las Empresas buscan diferentes formas de motivar a los trabajadores, obteniendo en muchas ocasiones resultados contradictorios, esto puede estar relacionado con la existencia de diferencias motivacionales internas y externas entre las personas.

La Motivación Laboral es un aspecto complejo de manejar y de evaluar, el cual puede depender el éxito de las empresas y la satisfacción de todos los trabajadores.

Precisar la causa de la conducta humana es una tarea que ha fascinado y frustrado a los investigadores y psicólogos desde hace décadas. A pesar de que no se entiende en forma cabal la estructura motivacional del ser humano, una investigación detallada aportará datos importantes sobre ella. Por esta razón se hace necesario:

¿Describir cuáles son las características de motivación y satisfacción hacia el trabajo presente en los Docentes de la Unidad Académica de Psicología de la Corporación Mayor del Desarrollo Simón Bolívar de la ciudad de Barranquilla?.

3. OBJETIVOS.

3.1. OBJETIVO GENERAL

- Describir las características motivacionales y de satisfacción hacia el trabajo que presentan los docentes de la Unidad Académica de Psicología de Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar de la ciudad de Barranquilla.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Describir las características motivacionales de acuerdo a las condiciones internas como: el logro, poder, afiliación, auto realización y reconocimiento.

- Describir las características motivacionales de acuerdo a las condiciones externas, como la: supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, salario y promoción.

- Describir las características motivacionales de acuerdo a los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, como: dedicación a la tarea, aceptación de la autoridad, aceptación de normas y valores, requisición y expectativa.

- Describir las características de la satisfacción hacía el trabajo, teniendo en cuenta, aspectos como: servicio social, creatividad, valores morales, independencia, contenido del trabajo, autonomía, realización, estatus políticos de la empresa, relaciones con superiores, seguridad, salario, condiciones físicas, ascenso, relaciones con técnicas y supervisores, colaboración-grupo, responsabilidad, reconocimientos, sensación de ser útil y actividad.

4. MARCO TEÓRICO

4.1. MOTIVACIÓN.

Según Toro y Cabrera⁵ en 1985, definen la motivación como aquel aspecto de la realidad personal que mueve e imprime orientación y energía, a los deseos e intenciones del hombre hasta el punto de hacerlo actuar en la dirección de su logro o realización. El elemento más importante de la motivación, reside en la manera como se siente emocionalmente un ser humano, en una situación determinada; la fuerza que activa el comportamiento, que lo dirige y que subyace a toda tendencia a la supervivencia. Esta definición reconoce, que para alcanzar una meta, las personas deben tener suficiente motivación y

⁵ Toro Fernando, Desempeño y Productividad. Pág. 125.

disposición de emplear su energía; durante un período de tiempo, lo suficientemente largo, como para alcanzar una meta. En la motivación intervienen tres tipos de componentes: el biológico, el aprendido y el cognitivo.

Un elemento primordial en la motivación, es la manera de sentir las emociones. Las reacciones subjetivas al ambiente, van acompañadas de respuestas neuronales y hormonales; generalmente experimentadas como agradables o desagradables y consideradas reacciones adaptativas, que afectan la manera de pensar. Las emociones, los aspectos aprendidos y cognitivos, contribuyen a que las personas reaccionen de distinta forma, ante la misma experiencia. La combinación de las reacciones biológicas, aprendida y cognitivas afectan, la manera de entender el mundo, así como la manera de actuar en él.

4.1.1. Teoría de Toro basada en la síntesis conceptual de Principios de motivación.

Este sugiere la existencia de un conjunto de condiciones motivacionales internas que inducen preferencias, persistencia o vigor. Estas condiciones

externas que rodean a la persona en el trabajo y que tienen valor motivacional. Ni las condiciones internas ni las externas, independientemente, consiguen su efecto motivacional. Esto aparece cuando se logran articular unas con otras de alguna manera significativa para la persona.

En las condiciones laborales, se menciona un conjunto de variables externas, que tienen efectos sobre la motivación y la satisfacción del hombre en el trabajo; propone que los factores intrínsecos, al trabajo como el complementar exitosamente la tarea, la libertad y autonomía, el reconocimiento recibido de otros y el progreso alcanzado en el trabajo, son factores motivacionales porque estimulan el buen rendimiento. Su presencia es higiénica porque evita la aparición de insatisfacción.

4.1.2. Teoría de Mc Clelland basada en la necesidad de logro.

Al hablar, de las cualidades de los trabajadores, se incluye entre ellas la necesidad de logro. Este deseo de conseguir algo, de realizar bien las cosas, de ser el mejor de todos; caracteriza a muchos integrantes de la sociedad moderna y no solamente a los trabajadores prósperos.

Los que están impulsados por ella obtienen una profunda satisfacción con sus logros y se sienten motivados para destacar en cuanto emprenden.

4.1.3. Teoría de Maslow basada en la jerarquía de necesidades.

El finado Abraham Maslow, destacado psicólogo y ex presidente de la American Psychological Association, formuló una teoría de la motivación, en la cual sostenía que las necesidades o deseos del hombre están dispuestos en una jerarquía⁶, a continuación se transcriben las cinco categorías de necesidades:

- 1.- Necesidad Fisiológica: Necesidades primarias del hombre que incluyen comida, oxígeno, agua, sueños o impulsos de actividad.
- 2.- Necesidades de Seguridad: Esto es estabilidad, seguridad, orden e incolumidad física en el ambiente.

⁶ MASLOW. A. Motivación and Personality, 2da. Ed. (New Cork; Harper Grow, 1970)

3.- Necesidades de pertenecer al grupo: Son la que suponen, interacciones con otros por ejemplo, afecto, afiliación e identificación.

4.- Necesidades de autorrealización. Ocupan el nivel máximo de jerarquía e incluyen realización personal, o sea, hacer realidad las propias capacidades y posibilidades.

4.1.4. Teoría de la equidad planteada por Adams.

Propone, que los juicios de inequidad que realiza una persona, en relación con la retribución que obtiene, por sus contribuciones en el trabajo, son una variable motivacional. Esta determina preferencias, persistencia o vigor de ciertas actuaciones en el trabajo dado que las personas buscan reducir las insatisfacciones y tensiones que genera una situación percibida de inequidad.

4.1.5. Teoría de V. Room basada en la expectativa.

Propone que las expectativas desarrolladas por una persona en el trabajo y la valoración que le concede a ciertos resultados ocupacionales, son variables

motivacionales porque inciden en las preferencias, la persistencia o el vigor del comportamiento laboral.

4.1.6. Teoría de Mc Gregor basada en la jerarquía de necesidades.

El hombre es un animal misterioso, en cuanto se satisface en sus necesidades puede ir ocupándose de otros, este proceso es interminable. Esta va desde la necesidad fisiológica, la de protección, de relaciones sociales, de El Yo; y por último, las de autorrealización.

4.1.7. Teoría de Spender acerca de la motivación por emociones.

Las emociones, cumplen una función biológica, preparando al individuo para su defensa a través de importantes cambios de la fisiología del organismo y desencadenando los comportamientos adecuados que sirven para restablecer el equilibrio del organismo.

Cuando los estados emocionales son desagradables, el organismo intenta reducirlos con un mecanismo más o menos equivalente al de la reducción del impulso.

4.1.8. Teoría de Thorndike acerca del incentivo.

Un incentivo y el concepto de incentivo se da, al existir una conexión más o menos total entre los principios hedonistas y el tema de los incentivos. Este es un elemento importante en el comportamiento motivado.

Básicamente consiste en premiar y reforzar el motivo, mediante una recompensa del mismo. Un incentivo es un incitador a las acciones, es un motivo visto desde afuera como lo que le atrae.

4.1.9. Teoría Bifactorial de Herzberg (1959)

También llamada “Teoría de la motivación-higiene” el supuesto básico de este autor es que los factores que dan lugar a la satisfacción e insatisfacción en el trabajo no son dos polos opuestos de una variable, sino que hay dos factores distintos.

8. El factor insatisfacción – no satisfacción: depende de los factores extrínsecos, de higiene o ergonómicos, que no son motivadores en sí mismo, pero reducen la insatisfacción.

Entre éstos factores están la política de la organización, la dirección, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo o los salarios.

4.1.10. Teoría de Mc Clelland, acerca de las motivaciones sociales.

La motivación laboral, está en función de tres necesidades o motivos, cuya configuración va perfilando a lo largo de su vida futura fruto del aprendizaje:

- De Logro: afán de alcanzar el éxito, evitar el fracaso y realizarse según el modelo.
- De Poder: necesidad de influir sobre los demás y ejercer control sobre ellos.
- De Afiliación: necesidad de tener relaciones interpersonales afectivas.

4.2. MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO

Se identifican tres componentes principales de la motivación: el primero, es la energía: la fuerza que hay dentro de la persona y que activa la conducta. El segundo, se refiere a la dirección: las personas dirigen sus esfuerzos hacia situaciones y no, hacía otras.

Por último la motivación implica un mantenimiento. Las personas perseveran en ciertas tareas mientras que hay otras que las acaban rápidamente.

4.2.1. Motivación y clima de las organizaciones

El concepto de jerarquía de las necesidades, ha propuesto que muchas personas, llegan a sentir que el trabajador no puede estar nunca satisfecho con su empleo; entonces se da el dilema, de como motivar a los trabajadores que tienen una serie de necesidades que se presentan constantemente. Si se deben hacer, políticas sistemáticas de personal, que tratan de satisfacer las necesidades más imperiosas de todas las probabilidades, dado que cada individuo, puede presentar en un momento dado su lista de necesidades

psicológicas, en una combinación completamente diferente dejando de lado por un momento la "Jerarquía de las Necesidades ", y aún así, producirían cambios de ese predominio en el grupo.

4.2.2. *Motivación de logro.*

El logro suele tener grandes beneficios o grandes pérdidas, al querer alcanzar resultados, que están desligados del poder; que es la capacidad de influir a otras personas y la afiliación que se refiere al establecimiento, mantenimiento y restablecimiento de relaciones afectuosas con amistades. El logro tiene manifestaciones de conducta, que difieren tanto del poder como de la afiliación; en términos de relaciones del individuo con los demás, porque las anteriores son necesidades orientadas interpersonalmente y están implícitas, en sus definiciones, la existencia de otros seres humanos, a los que el individuo con poder o afiliación debe influir o controlar, o de los que puede ser amigo, a diferencia del logro que suele ser más internalizada.

El individuo con poder o afiliación debe influir o controlar o de los que puede ser amigo, a diferencia del logro, puede necesitar de otras personas, que

contribuyen a satisfacer esta necesidad suya, pero la naturaleza de su relación con ellas o más adecuadamente, su afectividad con ellas estará determinado por otras necesidades.

4.2.3. La motivación desde el punto de vista situacional y de desarrollo.

Para algunas culturas, lo que se considera completamente natural e instintivo, es la agresión y el espíritu de competencia, mientras que para otras es la cooperación y el altruismo.

Freud, estableció que cada ser humano, tiene un conjunto de "instintivos vitales" que lo reducen a tendencias constructivas de crecimiento, afecto, expansión de la personalidad e integración de la persona, con el mundo que lo rodea y con un conjunto de "instintivos de la muerte", que lo conducen a tendencias destructivas de agresión, odio, ilimitación de la personalidad, aislamiento del mundo que lo rodea y finalmente a la muerte. Es posible que el ser humano comparta componentes agresivos y afectivos, pero se pueden modelar y se cambian por tipos más específicos de motivación.

El modelo biológico establece, el contenido de lo que motiva a la gente no es tan pertinente, como la comprensión que se tenga de la naturaleza humana como proceso para resolver conflictos.

4.2.4. El sueldo como fuente de motivación y Satisfacción.

El sueldo ha dejado de ser motivador y satisfactor primario que fue en otras épocas. Una vez que el sueldo rebosa ciertos límites, ya no es un factor significativo en este aspecto. Pero la manera de fijarlo es una causa posible de malestar.

El sueldo no es, pues un motivador primario, sin importar la teoría que acepte respecto a la motivación del empleado. La cuestión de su importancia resulta muy complicada y al parecer, depende de cada individuo.

Con el transcurso del tiempo, empieza a verse en el sueldo un medio de satisfacer otras exigencias, además de las exigencias de la condición social, la seguridad, el reconocimiento y la afiliación. Se sabe que el sueldo reviste más importancia entre los ejecutivos, que en los niveles inferiores. Es mayor la

necesidad de logro, autorrealización y reconocimiento; el sueldo sirve entonces para medir el éxito del sujeto en la obtención de estos métodos de orden superior.

En el nivel gerencia los sueldos según merito: los empleados más competentes reciben mayor incremento salarial. Las encuestas revelan que el 80% de ellos se oponen a este método del establecimiento de sueldos, y ello obedece a varias razones.

En primer lugar, se ha sugerido que cuando más dependa el sueldo del rendimiento, menor será el interés intrínseco del trabajo.

En segundo lugar, el aumento salarial depende totalmente del juicio de los superiores y de su capacidad de distinguir diversos grados de competencia.

En tercer lugar, el hecho de que sean superiores quienes decidan el monto del sueldo, les recuerda constantemente a los ejecutivos en estrecha rivalidad con sus colegas, ya que compiten por una parte de los aumentos. Al

imponer la competencia, se les obliga a verse como enemigos, lo que deteriora mucho las relaciones laborales.

4.3. CONCEPTO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Como cualquier sentimiento de satisfacción, la satisfacción laboral, es una respuesta afectiva y emocional, lo cual hace referencia a las sensaciones de gusto o disgusto. Según lo dicho anteriormente, la satisfacción laboral es la medida en la que una persona obtiene placer de su trabajo (Locke) 1976, lo define como estado emocional positivo o agradable que resulta de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales.

Se pensó en un comienzo, que las personas podían tener un sentimiento global de agrado o no, acerca de un trabajo que fuera en una escala de muy alto a muy bajo: era lo que se conocía como índice de satisfacción laboral global. Más tarde, se conoció que son muchos los factores que contribuyen a definir, como se siente una persona con respecto a su trabajo. Así, las personas pueden tener distintos sentimientos sobre sus compañeros y sus salarios, y ambos contribuir a los sentimientos generales sobre el trabajo, por esto dos personas

podrían sentir el mismo nivel de satisfacción laboral global, pero por diferentes razones: una podría estar encantada con sus compañeros y descontenta con su salario, con lo que daría un grado moderado de satisfacción laboral general. Una segunda persona, en cambio, podría estar medio contenta con sus compañeros y con su salario, alcanzando un nivel moderado de satisfacción a su vez.

4.3.1. Satisfacción con el trabajo.

Para muchos es difícil distinguir la diferencia entre satisfacción del trabajo y la moral del empleado.

La primera, se refiere a un conjunto de actitudes hacia el trabajo. Es la disposición que se tenga hacia el trabajo (lo que el individuo piensa de él).

La segunda, llamada "moral del individuo", se relaciona con la incorporación de entrega y sacrificio.

Hay otros factores que repercuten en la satisfacción y que no forma parte de la atmósfera laboral. Tal es el caso de la edad, salud, antigüedad, estabilidad emocional, condición social, relaciones familiares y otros desahogos.

4.3.2. Antecedentes y usos de la satisfacción con el trabajo.

Actualmente las empresas procuran mejorar y medir las actitudes de sus miembros. Pero no siempre fue así. En la era de administración científica, cuando el empleado era considerado una máquina más del equipo, a la gerencia no le interesaba en absoluto el personal. Pero todo esto cambio, con el nacimiento de las relaciones humanas. Este enfoque, puso de manifiesto que la productividad humana, no dependía tan solo de sus actividades y conocimientos. Las gerencias empezaron a valorar las actitudes y sentimientos como elementos indispensables en la productividad.

Este trabajo se realizó a través de encuestas; las que a su vez ayudan al empleado, para ser un medio eficaz de comunicación bi-direccional, los empleados han de tener la oportunidad de invertir en el diseño del cuestionario, ya que entonces este se cerrará en sus problemas e inquietudes.

4.3.3. Medición de la satisfacción con el trabajo.

Hay tres métodos para realizar esta tarea: todos ellos consisten esencialmente en interrogar al personal sobre diversos aspectos de su trabajo.

La más común de las técnicas, es el cuestionario, este se distribuye entre los empleados de la planta o de la oficina, o se les envía a domicilio. Por lo regular las contestaciones son voluntarias y anónimas.

Un método que se utiliza junto con el cuestionario, es la entrevista personal; en ella los empleados discuten varios aspectos de sus tareas con su supervisor o entrevistador del departamento de personal.

También se utiliza el método de incidentes críticos. Durante la entrevista personal, se pide a los empleados describir los incidentes laborales que tuvieron lugar cuando sentían entusiasmo o pesimismo en relación con el trabajo.

4.3.4. Grados de satisfacción e insatisfacción con el trabajo.

Desde 1949, cada año el sondeo Gallup, formula a una muestra representativa de empleados, la siguiente pregunta:

¿Diría usted que en general, esta contento o insatisfecho con su trabajo? Este sondeo reveló que entre el 10% y el 13% de los interrogados, afirma estar insatisfecho con su trabajo⁷.

Cuando los datos se estudian atendiendo sexo, raza, educación, ocupación y edad, el grado de insatisfacción oscila, entre un máximo del: 22% (en empleados que no son de raza blanca). y un mínimo del 17% (empleados mayores de 50).

En términos generales, los resultados mostraron aumento de insatisfacción con el trabajo y con la empresa. Un resultado constante fue la aparición de una brecha jerárquica, o sea, una diferencia significativa de las actitudes de los empleados entre niveles: gerencial, de oficinistas y de horario.

⁷ SCHULTZ, DuaneP. Psicología Industrial, Tercera Edición. Ed. Mc Graw Hill. Santa Fe de Bogotá D.C Colombia 1991.

Los del primer nivel, solían sentirse más contentos de las del segundo nivel; a su vez mostraban mayor satisfacción que los del segundo nivel.

4.3.5. Características personales y satisfacción con el trabajo.

La satisfacción personal influye mucho en la forma de la realización de las tareas. Si se rediseñan el puesto y las condiciones de trabajo, es posible mejorar la satisfacción y la productividad del empleado.

Los factores situacionales son importantes pero también hay otros de gran importancia, como son las características personales.

4.3.5.1. Edad

La satisfacción aumenta con la edad, se dice que la más baja, corresponde al personal más joven. Los jóvenes que trabajan hoy en día, desean obtener una realización personal más completa.

Cuando se les pregunta lo que quieren obtener de su trabajo, los estudiantes mencionan factores como, la oportunidad de hacer una aportación, el carácter interesante del puesto, la auto expresión y la libertad para tomar decisiones.

Comparada con las generaciones pasadas, mencionaban el sueldo, la seguridad y los ascensos como meta profesional. Son metas externas, más fácil de alcanzar que los objetivos internos de realización y satisfacción personal. De ahí, que muchos jóvenes se sientan decepcionados cuando empiezan a trabajar. No encuentran en su actividad, el interés y la oportunidad de asumir responsabilidades.

4.3.5.2. Sexo.

Las mujeres poco a poco han llegado a convertirse, en un sector numeroso e importante de la fuerza del trabajo. Casi todos los puestos de oficinistas y de carácter mecánico, como operador telefónico, perforista, etc., lo ocupan las mujeres, y son muchas las que laboran en línea de montaje. Como representan parte considerable de la población laboral, es importante que las empresas conozcan su grado de satisfacción con el trabajo.

Algunos estudios han demostrado que la mujer, se siente contenta con su trabajo, y otras han demostrado lo contrario. Algunos resultados demuestran que están más insatisfechas que los varones. Se saben que les interesan aspectos del trabajo, por los que el hombre no muestra ningún interés en absoluto.

Los investigadores señalan que no es el sexo propiamente dicho, el que se relaciona con la satisfacción laboral, sino un grupo de factores que dependen de él.

4.3.6. Interés por el Trabajo.

Se define como la intensidad de identificación psíquica del sujeto con su trabajo. Las características personales más importantes son edad, las fuertes necesidades de crecimiento y la adhesión, al código protestante del valor del trabajo duro.

En la actualidad la ética protestante caracteriza sobre todo a los empleados de mayor edad, quienes aceptan, esos valores tradicionales. Por eso no es

extraño, que la edad afecte el interés por el trabajo, los empleados de más edad suelen estar mas identificados con su trabajo, que con los jóvenes.

Es posible que ello se deba, a que han tenido más oportunidades de lograrlo, por haber desempeñado cargos de más interés y responsabilidad de crecimiento. Los empleados jóvenes, se hallan en los puestos iniciales y a menudo su trabajo les parece menos estimulante y atractivo.

4.3.7. Valores y dimensiones del trabajo.

Muchos investigadores, han hecho a un lado los argumentos que se acaban de presentar sobre las motivaciones básicas postuladas por Maslow, Alderfeer y Mc Clelland, y han tratado en su lugar, relacionar lo que la gente valora en su trabajo, con la satisfacción y la motivación en él. Herzberg, y su modelo encontró una distinción básica entre factores que son "intrínsecos", es decir, los que se relacionan con la interacción inmediata, entre el trabajador y su empleo, y aquellos que son "extrínsecos", tales como el pago, los beneficios, las condiciones de trabajo y otros aspectos de la situación laboral.

En un análisis reciente de los factores laborales que eran importantes para tres mil empleados, en varias agencias gubernamentales, estatales y urbanas, Katz y Van Manen (1997), identificaron tres grupos de factores que ellos han llamado "los de la satisfacción laboral".

1. El trabajo mismo correspondiente a los factores intrínsecos.
2. El contexto de interacción correspondiente a esos factores contextuales que tienen que ver con los compañeros de trabajo, los supervisores y con otras personas en el medio laboral.
3. Políticas organizacionales correspondientes a esos factores contextuales, que tienen que ver con el salario, con las políticas de promoción, con las condiciones de trabajo y con otros factores que no están bajo control inmediato del empleado o del supervisor.

Cada una de estas tres áreas, está relacionada, en cierta medida, con la satisfacción laboral.

La teoría básica que subyace al modelo, es que los resultados deseables de la persona, en términos de su satisfacción y motivación interna, de la organización, en términos de la alta calidad de la tarea realizada, del bajo ausentismo, resultan solo si el trabajador puede lograr, estos tres resultados psicológicos críticos.

- El trabajo se tiene que percibir como algo que tiene significado, vale la pena o es importante.
- El trabajador tiene que darse cuenta que es personalmente responsable del producto de su trabajo, es decir, que él es a quien se le tiene que pedir cuentas por el resultado de todos sus esfuerzos.
- El trabajador tiene que ser capaz, de determinar en forma regular y confiable, cuál es el resultado de todos sus esfuerzos a que se está logrando, y si el resultado es satisfactorio o no.

4.3.8. Enriquecimiento del trabajo.

Gran parte de la satisfacción, proviene del tipo de trabajo por lo cual esta ha de ser rediseñado a fin de comunicar la máxima eficiencia a los factores motivadores. A esto se le denominan " enriquecimiento del trabajo " y constituye una de las consecuencias más notables de la teoría de Herzberg. Denominada teoría de la motivación y satisfacción con el trabajo, basada en las necesidades de higiene y necesidades motivadoras formuladas en 1959, recomienda las siguientes medidas para ampliar o enriquecer un trabajo.

1. Suprimir algunos de los controles de personal y comprometerlos con su responsabilidad individual.
2. Proporcionarles unidades naturales o completas en sus labores, siempre que sea posible.
3. Dar más libertad y autoridad en sus tareas.
4. Proporcionarles a ellos informes sobre la producción.
5. Estimularles para que realicen tareas complejas.
6. Asignarles trabajos específicos, para que adquieran dominio en un determinado puesto.

Cuando las compañías, se dedican a enriquecer el trabajo, obtienen una mejor producción y disminuyen los costos de operación; disminución de la monotonía, lo que hace del trabajo una tarea satisfactoria.

Otros beneficios obtenidos a partir, de esta estrategia es el aumento de la calidad por la reducción de los errores. A pesar de las grandes ventajas de esta estrategia, no faltan los errores al momento de implementarla.

4.3.9. Etapas de enriquecimiento del trabajo.

1. Escoger los puestos en los que: a) La inversión en la motivación de los trabajadores no resulte costosa, b) las actitudes sean bajas, c) los factores higiénicos están resultando muy costosos, y d) la motivación hará que se observen diferencias en el rendimiento.
2. Obtener en sesiones de fomento de ideas, una lista de cambios que puedan enriquecer el trabajo, sin tener en cuenta si resultan o no, prácticos.

3. Seleccionar la lista, para eliminar las sugerencias que impliquen factores de higiene, mas que una verdadera motivación.
4. Evitar la participación directa de los empleados cuyos trabajos vayan a enriquecerse. Desde luego, las ideas que hayan expresado anteriormente constituyen una fuente valiosa de cambios recomendados, pero su interés directo, afecta el proceso con factores de higiene, de relaciones humanas, y de manera más específica les da simplemente el sentimiento de efectuar una contribución.

4.4. MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN.

En los últimos años ha crecido el interés y la formación por mejorar la calidad de la educación y por consiguiente, la formación pedagógica de los docentes universitarios.⁸ Esta necesaria formación en Docencia Universitaria es debida entre otros factores a:

⁸ GONZÁLES, TIRADOS, R.M. Los Recursos Humanos en las Universidades y su Relación con la Calidad de la Enseñanza. Ed Paulinas. Barcelona. España. 1991. Pág. 184.

- El cambio de perspectiva y tiempo: Cambios tanto desde el ámbito psicopedagógico como social.
- El cambio de los alumnos: La realidad social y cultural del alumnado es muy diferente; las repercusiones de los nuevos sistemas educativos y sociales configuran un nuevo tipo de alumnado.
- El cambio profesional del profesorado y de la Universidad: Las estructuras internas universitarias y las exigencias sociales al profesorado han ido variando como consecuencia de la extensión y expansión del conocimiento y las políticas gubernamentales.
- La formación como un importante factor de entender la incertidumbre y el cambio: La formación no sirve ya únicamente para actualizarse, sino como un elemento intrínseco en las profesiones para interpretar y comprender ese cambio constante.

4.5. CONCEPTO DE DOCENTE

El docente universitario es un profesor que se encuentra ya en pleno ejercicio profesional. Cuando se denomina el ámbito de la carrera profesional del docente tiene varias acepciones:

- Perfeccionamiento del profesorado.
- Formación continua
- Formación permanente del profesorado
- Entrenamiento, perfeccionamiento o formación en servicio

Pero básicamente el término más empleado es el de “Desarrollo Profesional” en el que se globaliza la formación pedagógica inicial y permanente del docente.

El Ministerio de Educación y Ciencia de España encargó a un equipo de expertos realizar un informe sobre “La formación del Profesor Universitario”⁹.

⁹ M.E.C. La Educación del Profesorado Universitario. Ministerio de Educación y Ciencia. Ed. Paulinas. Madrid. 1992.

En dicho documento define el desarrollo profesional del Docente Universitario como: cualquier intento sistemático de cambiar la práctica, creencias y conocimientos profesionales del Docente Universitario, hacia un propósito de mejora de la calidad del Docente, investigadora y de gestión.¹⁰

4.6. LA EVALUACIÓN DEL DOCENTE.

Casi todo evaluador fracasa cuando su propósito es evaluar al profesor. En primer lugar, porque el propósito está mal formulado: a nadie se le ocurriría evaluar a médicos, ingenieros o abogados, porque éstos profesionales históricamente legitimados por el Ministerio de Educación, tienen su instancia interna de evaluación y control y, además dispone de la primera instancia, el cliente directo, quien lo ratifica por las evidencias inmediatas de la calidad del servicio prestado. No se evalúan los servicios profesionales en general ni en abstracto.

En el caso de los profesores es diferente. Pueden pasar años sin que la institución contratante, ni los mismos alumnos tengan evidencias suficientes

¹⁰ MEDINA, A y DOMÍNGUEZ. Enseñanza y Currículo para la Formación de Personas Adultas. Ediciones Pedagógicas. Madrid. 1995.

para descalificar el desempeño de un profesor. La razón radica en que los involucrados en el servicio no diferencian, entre la persona y el profesional que tienen un compromiso como educador. Un profesor nunca sale de la institución estatal donde trabaja, por fallas en la enseñanza, sino por faltas contra el código penal o moral. La estabilidad es pues condición del oficio de enseñar, y su desempeño implica un nivel tan alto de tolerancia, que cualquier persona puede convertirse en profesor.

En la mayoría de los países de América Latina, conseguir una plaza oficial como profesor, es como conseguir un cargo o una prebenda, en este contexto, evaluar la calidad de la enseñanza de un profesor es una tarea difícil.

4.7. PERFIL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

La educación es un proceso de retroalimentación entre educador y educando. El docente es una persona, que gracias a sus estudios, puede contribuir al desarrollo de otras personas que entren en contacto con él. Cabe notar que hoy en día junto al concepto de persona se trata el de personalidad, entendida

como la síntesis dinámica y unitaria de todo ser humano individual que abarca aspectos de su constitución psicofísica, carácter y moral.

La persona según Boeccio se caracteriza por las prerrogativas de la sustancialidad, de la individualidad y de la racionalidad¹¹. El término “persona” parece haber sido tomado de aquellas máscaras que en las comedias y en las tragedias representaban a los personajes que participaban en ellas.

4.7.1. PERFIL DEL DOCENTE DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA.

El docente adscrito a la facultad de Psicología, es un profesional que se actualiza permanentemente en las formas de conocimiento y en los enfoques y tendencias de su área, señala los puntos neurálgicos de lo que enseña, cuestionando, examinando e indicando orientaciones de posibles desarrollos.

Conoce su responsabilidad y la visiona en quehacer profesional del psicólogo que forma. El mismo es un modelo e intenta profundizar, explorar, reelaborar

¹¹ HAURIE, Lilia. Educación y Trabajo Productivo en la Posmodernidad. Ed La Colmena. Argentina, 1991, Pág. 215.

y pensar críticamente el saber de la ciencia psicológica, despertando y encauzando inquietudes académicas y profesionales en sus estudiantes.

4.8. ENSEÑAR, APRENDER Y EVALUAR.

Enseñar y aprender, son procesos correlativos no puede confundirse el uno con el otro, pues el aprendizaje real ocurre al interior de cada sujeto que aprende, es subjetivo, aunque su dominio pueda exteriorizarse eventualmente en palabras y acciones específicas, mientras que la enseñanza es una actividad *Inter*¹². Subjetiva, es una interacción entre varios sujetos (al menos dos), sobre algún tema o material, previamente seleccionado por el profesor, para suscitar actividad, conversación, acción o reflexión compartida de la que se espera algún aprendizaje.

El encuentro con el profesor – alumno presupone el reconocimiento del alumno hacia el profesor, como alguien que sabe más, o tiene mayor experiencia en aquello que enseña.

¹² PALACIO, Jesús. La Cuestión Escolar. Ed. Laia, España. 1998.

Esto no avala al profesor ninguna actividad autoritaria, sino un mayor compromiso pedagógico de disponer, orientar, facilitar al máximo la participación y el uso de que dispone el maestro, quien es el líder de ese proceso intencional, llamado *enseñanza*, no solo por sus conocimientos, sino dedicación y comprensión pedagógica hacía lo que el alumno emprende, para el logro de su aprendizaje.

4.9. Antecedentes Históricos de la Corporación Mayor del Desarrollo Simón Bolívar en cuanto a la Investigación.

La Corporación en sus inicios fue concebida como una casa de Estudios Superiores del pueblo, para el fomento de la Investigación científica, la promoción cultural, ideologías y enseñanza técnica.

En este sentido, en la actualidad, se ha trabaja en la construcción de estudiantes y docentes con altos procesos metodológicos de investigación e

intervención a las comunidades procurando el desarrollo integral de familias y grupos de algunos barrios de la ciudad de Barranquilla.¹³

El accionar pedagógico se centró en la construcción del saber disciplinado en los abordajes de promoción de profesionales para la comunidad; se busca ante todo posesionarse en la vida académica, laboral y social. En el caso de la unidad académica de psicología se han realizado investigaciones donde se analizan el desarrollo social de algunos sectores que conforman la Corporación Mayor del Desarrollo Simón Bolívar.

Siguiendo, con las perspectivas del desarrollo de investigaciones en esta universidad, este proyecto se realizó con los Docentes en la búsqueda de mejorar la educación mediante el conocimiento de las expectativas motivacionales y su satisfacción a la hora de trabajar y su acción pedagógica y formadora.

Teniendo en cuenta que este tipo de investigación es de un porte empírico-analítica para examinar de forma objetiva las características más relevantes de

¹³ Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar, Fundamentos que orientan el proceso de construcción del proyecto educativo, Barranquilla. 1997. Pág. 33

la población de docentes que contribuye notablemente a mejorar cada día esta Corporación.

La docencia, la extensión e investigación buscan el conocimiento de los estados actuales del desarrollo alcanzados por el individuo y los grupos mediante procesos participativos promovidos por esta Corporación. Se puede determinar que desde un inicio hasta la actualidad se ha trabajado por la construcción de profesionales con altas calidades humanas y políticas comprometidos con el desarrollo social y los docentes fomentan la investigación científica.

5. DEFINICIÓN DE VARIABLES

5.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL.

Concepto de Motivación Laboral:¹⁴ La motivación es 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 actuar en la dirección de su *logro y realización*.

Satisfacción laboral:¹⁵ La satisfacción de un estado emocional positivo o agradable, que resulta de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales.

¹⁴ Toro Fernando. Desempeño y Productividad. Pág. 98.

¹⁵ Guillén Carlos, Guil Rocío. Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales. Ed. Mc Graw Hill, Pág. 198. España, 2000.

5.2. DEFINICIÓN OPERACIONAL:

La variable de estudio, será medida utilizando como instrumento el CMT.

Además se empleará el cuestionario de satisfacción hacia el trabajo.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES
MOTIVACION	VARIABLES MOTIVACIONALES INTERNAS	• LOGRO • PODER • AFILIACION • AUTORREALIZACION • RECONOCIMIENTO
	MEDIOS PREFERIDOS PARA OBTENER RETRIBUCIONES DESEADAS EN EL TRABAJO	• DEDICACION A LA TAREA • ACEPTACION DE NORMAS Y VALORES • REQUISICION • EXPECTACION • ACEPTACION DE LA AUTORIDAD
	VARIABLES MOTIVACIONALES EXTERNAS	• SUPERVISION • GRUPO DE TRABAJO • CONTENIDO DEL TRABAJO • PROMOCION • SALARIO
SATISFACCION		• SERVICIO SOCIAL • CREATIVIDAD • VALORES MORALES • INDEPENDENCIA • CONTENIDO DEL TRABAJO • AUTONOMIA • LOGRO • STATUS • POLITICAS DE LA EMPRESA • RELACIONES CON SUPERIORES • SEGURIDAD • SALARIO • CONDICIONES FISICAS • ASCENSO • RELACIONES CON TECNICOS Y SUPERVISORES • COLABORACION CON EL GRUPO • RESPONSABILIDAD • RECONOCIMIENTO • SENSACION DE SER UTIL • ACTIVIDAD

6. CONTROL DE VARIABLES.

6.1. EN LOS SUJETOS

QUÉ?	CÓMO?	POR QUÉ?
Docente	Seleccionando docentes de la Unidad Académica de Psicología de la Universidad Simón Bolívar.	Al seleccionarlos se cumplen los objetivos propuestos en la pregunta problema.

6.2. EN LOS INSTRUMENTOS

QUÉ?	CÓMO?	POR QUÉ?
Escogencia de los instrumentos.	Escogiendo el CMT. Cuestionario elaborado y validado por Fernando Toro, que está basado en las investigaciones realizadas por él a nivel organizacional. Se utilizó además, el cuestionario de satisfacción elaborado por Binnet en la universidad de Minnesota.	Son pruebas que han sido utilizadas en otras culturas y en nuestro medio y en las cuales se han observado resultados objetivos.

6.3. EN LOS INVESTIGADORES

QUÉ?	CÓMO?	POR QUÉ?
Unificación de criterios	Suministrando a cada uno de los docentes la información necesaria para contestar en forma correcta los instrumentos.	De esta forma se aumentaba la veracidad de los datos.
Manejo y conocimiento de la prueba	Entrenándose en el conocimiento y manejo de la prueba.	Para mantener la confiabilidad en los resultados.

6.4. VARIABLES NO CONTROLADAS

QUÉ?	POR QUÉ?
- Tipo de contratación - Estado civil - Profesión - Tiempo de trabajo	Disminuía significativamente a la cantidad de la muestra utilizada, y no fueron tomadas para la investigación.

7. METODOLOGÍA

7.1. PARADIGMA

El paradigma con el que se trabajó esta investigación, fue el Empírico-Analítico, ya que la investigación se centra en establecer mediante operaciones empíricas examinada de forma objetiva y cuantitativa, las características más relevantes de la muestra con la que se trabajó.

7.2. DISEÑO

De acuerdo al nivel del conocimiento, la investigación es de tipo Descriptivo, no pretende encontrar relaciones causales entre las variables, sino que el objetivo principal es describir las características o fenómenos que se conocían, pero sobre los cuales se deseaba profundizar, en este estudio se determinó las

características motivacionales y satisfacción hacia el trabajo de los docentes de la unidad académica de psicología de la Corporación Mayor del Desarrollo Simón Bolívar, teniendo en cuenta aspectos como: Género y Edad.

7.3. POBLACIÓN

El grupo de personas con las que se trabajó en esta investigación fue la población de 105 profesionales de distintas áreas, que laboran en la Unidad Académica de Psicología de la Corporación Mayor del Desarrollo Simón Bolívar.

Estos docentes son en su mayoría, psicólogos y profesionales de otros estudios, entre ellos tenemos: Médico, Estadístico, Licenciado en Historia, Licenciado en Educación, Licenciado en Idiomas. Estos se caracterizan por el tipo de contrato, sexo, edad y estado civil diversos.

7.4. MUESTRA

Para realizar el estudio se escogió 30 docentes de la población.

7.5. MUESTREO

Los docentes fueron seleccionados a través de un *muestreo aleatorio simple*, para que todos los docentes tuvieran la misma probabilidad de ser seleccionados en la muestra, se presenta por lo tanto un azar absoluto.

7.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

El instrumento que se empleó en esta investigación es el CMT (Cuestionario de Motivación para el Trabajo), este es un instrumento psico-métrico de diagnóstico motivacional, en donde se refleja, estructuras motivacionales complejas.

El test fue diseñado por el psicólogo y magíster en psicología de las organizaciones Fernando Toro Álvarez. Basado en la teoría de Toro Cabrera, que considera que la *motivación*, es el 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 accionar en dirección de 15 factores que se dividen en tres aspectos:

- Condiciones motivacionales internas, el cual incluye 5 variables, representativas, entre ellas:

Logro: Se manifiesta a través del comportamiento caracterizado por la intención de inventar, hacer o crear algo excepcional, de obtener un cierto nivel de excelencia, de aventajar a otros por la búsqueda de metas o resultados a mediano y largo plazo, por lo general no se manifiesta la acción hacia el *logro*, cuando la dificultad de la tarea o de la actividad es demasiado alta o baja.

La dificultad media de la tarea o actividad, parece estimular mejor los comportamientos orientados al logro.

Poder: Se manifiesta a través de deseos y acciones que buscan ejercer dominio, control o influencia, no solo sobre personas o grupos, sino también sobre los medios que permitan adquirir o mantener el control, tales como las

posiciones de mando, la influencia en los medios de comunicación, la acción sobre los incentivos o recompensa.

Afiliación: Se manifiesta por la expresión de intenciones o la ejecución de comportamientos orientados a obtener o conservar relaciones afectivas con otras personas, donde la calidez de la relación juega un papel muy importante.

Autorrealización: Se manifiesta por la expresión de deseos o la realización de actividades, que permitan la utilización en el trabajo de las habilidades y conocimientos personales, la mejora de tales capacidades y conocimientos.

Reconocimiento: Se manifiesta a través de la expresión de deseos o la realización de actividades orientadas a obtener de los demás atención, aceptación o admiración, por lo que la persona es, hace, sabe o es capaz de hacer.

- Medios preferidos para obtener retribuciones, el cual incluye 5 variables, representativas, entre ellas:

Dedicación a la tarea: Son comportamientos ocupacionales orientados a la dedicación de tiempo, esfuerzo e iniciativa del trabajo.

Aceptación de la autoridad: Se expresa reconocimiento y aceptación hacia las personas con autoridad en una empresa.

Aceptación de normas y valores: Aprobación y puesta en práctica de creencias y normas relevantes para la permanencia en una empresa.

Requisición: Búsqueda de alcanzar retribuciones influenciando directamente a la persona de quien pueden concederla.

Expectación: Actitud de espera o confianza en las decisiones y disposiciones de la autoridad formal.

- Condiciones motivacionales externas, el cual incluye 5 variables, representativas, entre ellas:

Supervisión: Reconocimiento o retro información por parte de los representantes de la autoridad organizacional.

Grupo de Trabajo: Trabajar en contacto personal con otros y estar en actividades colectivas.

Contenido del trabajo: Variedad, autonomía y retro información que provee el cargo o la tarea.

Salario: Retribución en dinero o en especies.

Promoción: Posibilidad de movilidad ascendente en la organización.

El cuestionario de motivación para el trabajo, ha sido diseñado y estudiado por personas que participan de la cultura a la cual está dirigido, además que involucran en su estructura semántica, conceptos, sentimientos y experiencias típicas del medio laboral.

El fundamento teórico en el cual se apoya el cuestionario, está conformado por un esquema conceptual que toma, de un lado los aportes de teorías motivacionales relevantes y los resultados de investigación empíricas, y de otro lado, toma en consideración un esquema conceptual, desarrollado por el autor, que integra varias dimensiones analíticas, para producir una conceptualización que destaca el carácter dinámico del fenómeno (Toro 1982).

En lo relativo a la confiabilidad Uribe (1982), realizó un análisis basado en los estudios de Pearson, entre el valor de cada ítem, y el total de la variable. Los cuales obtuvieron coeficientes de correlación. Luego se calcularon inter correlaciones para los diferentes factores, elevando al cuadrado el promedio de los coeficientes de Pearson, ítem-factor. Enseguida se calculó el coeficiente de confiabilidad de cada factor, mediante la fórmula de Spearman Brown, para inter.-correlaciones. Se obtuvo así, una confiabilidad promedio.

Para el cuestionario de 0.72, que es considerada como alta según críticos, propuestos por Guilford (1965), así confiabilidad alta (0.70 - 0.90), moderada (0.40 - 0.69), y baja (0.20 - 0.39) en cuanto a validez de construcción del cuestionario mediante análisis factorial, por el método de análisis del factor y

para determinar el número de factores se empleó, el criterio Scree Test, además para definir el valor significativo para cada carga factorial, se utilizó la fórmula de Burt Banks, y se efectuó rotación ortogonal y la gran mayoría de variables se ubicaron nítidamente en sus respectivos factores.

Finalmente, para darle mayor profundidad a la investigación y cumplir con uno de los objetivos de ésta, el cual se basa en la medición de la satisfacción a los docentes, se utilizó el cuestionario de Minnesota, el cual mide varias áreas entre ellas:

SERVICIO SOCIAL: Se relaciona con la posibilidad de servir a los demás a través del trabajo, siendo útil al grupo.

CREATIVIDAD: Se relaciona con la oportunidad de desarrollar ideas novedosas, desarrollar programas y sistemas de trabajo originales, métodos personales y ponerlos en práctica en el trabajo.

VALORES MORALES: Muestra la coherencia ética del trabajo en relación con las creencias y valores del trabajador, de la empresa y de la sociedad en

general con los valores generalmente aceptados de honestidad y bienestar para la comunidad.

INDEPENDENCIA: Se relaciona con la posibilidad y oportunidad de que el trabajador experimente autonomía en su trabajo y pueda desarrollar este bajo su buen criterio personal.

CONTENIDO DEL TRABAJO: Se refiere a la variedad e interés de las actividades laborales.

AUTONOMÍA Y SUPERVISIÓN: Se relaciona con la oportunidad de orientar a otros trabajadores en sus actividades brindándoles información y compartiendo conocimientos.

LOGRO O REALIZACIÓN: Se relaciona con la posibilidad de desarrollar trabajos en donde la persona puede desarrollar sus habilidades y que estén de acuerdo con sus intereses.

STATUS: Se refiere a la importancia que confiere el trabajo al trabajador como valor ante los demás en la organización y/o en la comunidad.

POLITICAS DE LA EMPRESA: Se relaciona al acuerdo o satisfacción del trabajador con las políticas generales de la empresa y su implementación y comunicación.

RELACIONES CON SUPERIORES: Se refiere a la satisfacción del empleado con las relaciones con sus jefes y con la forma como estos manejan su autoridad.

SEGURIDAD: Se relaciona con la visión de protección y estabilidad en el empleo que brinda la empresa al trabajador.

SALARIO: Hace referencia a la satisfacción del trabajador con los beneficios económicos del salario recibido por su trabajo, y la equidad de estos pagos en relación con su esfuerzo y ejecución.

CONDICIONES FÍSICAS: Se relación con las condiciones físicas y ambientales del medio en que se desenvuelven el trabajo.

ASCENSO: Se refiere a la oportunidad de lograr desarrollo de carrera dentro de la empresa y de sobresalir en el trabajo para obtener estímulos en el mismo así como promoción dentro de la organización.

RELACIONES CON TÉCNICOS Y SUPERVISORES: Se refiere a la satisfacción con las habilidades de los Supervisores y Jefes para dirigir, manejar y delegar el trabajo.

COLABORACIÓN – GRUPO DE TRABAJO: Se relaciona con el agrado que se experimenta en el equipo de trabajo y con el ambiente social del mismo.

RESPONSABILIDAD: Se relaciona con el sentido e importancia del compromiso y manejo de las decisiones sobre el trabajo que se generan en el puesto para el trabajador.

RECONOCIMIENTO: Se refiere al sentimiento de ser reconocido, tenido en cuenta y recibir retroalimentación y felicitaciones sobre la ejecución del trabajo.

SENSACIÓN DE SER ÚTIL: Se relaciona con el sentimiento de utilidad, beneficio para otros y desarrollo personal que se genera para el empleado en el puesto de trabajo.

ACTIVIDAD: Satisfacción experimentada por el nivel de actividad y ocupación que se genera en el puesto de trabajo.

La investigación se realizará en las instalaciones de la facultad de Psicología y con los docentes ya que, ellos son pieza fundamental en el desarrollo integral de los alumnos y futuros profesionales. Por ende es necesario investigar que tan motivados y satisfechos se encuentran en cuanto a su trabajo ya que esto podría afectar o beneficiar a la institución y al alumnado en general, también cabe anotar que muchas veces se desconoce o no se le da importancia a la labor del docente y se olvidan sus necesidades e intereses priorizando sus conocimientos y dejando de lado la parte personal.

Con esta investigación se busca darle importancia a la labor del docente y tener en cuenta que la motivación y satisfacción laboral influyen notoriamente en el trabajo.

La investigación beneficia a todos los cuerpos directivos de las universidades, docentes y alumnos en general ya que se busca indagar que tan motivados y satisfechos están y de ésta forma establecer de qué manera pueden afectar la buena labor de la institución como forjadora de futuros profesionales, también se realiza con el fin de que todas las universidades realicen una reevaluación acerca de cómo mejorar la motivación de los docentes y que se tomen los correctivos necesarios para aumentar el factor motivacional y los niveles de los mismos.

7.7. PROCEDIMIENTO

Esta investigación se llevó a cabo en seis fases; durante las cuales se dieron las etapas concernientes al proceso que permitieron su conclusión.

PRIMERA FASE

Como investigadores y estudiantes interesados en el área organizacional de la Psicología escogimos el tema de la motivación y satisfacción el trabajo, debido a la poca importancia que se le tiene en nuestro medio.

Al momento de delimitar la población se decidió escoger a los docentes de la Unidad Académica de Psicología, debido a que la gran mayoría de las investigaciones se realizaban a nivel externo, olvidándose a realizar estudios que favorezcan el beneficio y desarrollo de la Universidad, por esta razón la investigación tomó el título de: Motivación y Satisfacción Hacia el Trabajo de los Docentes de la Unidad Académica de Psicología de la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar de la ciudad de Barranquilla.

SEGUNDA FASE

Se hizo la revisión bibliográfica. Una vez formulado el contenido de la investigación como es objetivos, planteamiento del problema, marco conceptual; se realizó un acuerdo con las directivas de la Unidad Académica de Psicología, a través de una carta de solicitud, para llevar a cabo la investigación.

Después de obtenida la respuesta se solicitó el listado de los diferentes docentes para así seleccionar la muestra. Se utilizó el muestreo simple al azar con el fin de que todos los docentes tuvieran la misma probabilidad de ser seleccionado.

TERCERA FASE

Una vez seleccionada la muestra, se procedió a seleccionar todo el material necesario para la aplicación de los instrumentos, en donde hubo la necesidad de hacerles varias reproducciones a los formatos por el alto costo de los cuestionarios.

La aplicación de los instrumentos, se realizó de manera personal con cada uno de los docentes en donde se les explicó en qué consistía la investigación y a su vez se les pidió el favor que colaboraran para la aplicación de los cuestionarios. Se les explicó cómo debían contestarlos algunos no hubo necesidad de explicarles debido a que manejaban los cuestionarios. Finalmente se acordó con el docente la fecha de entrega de los resultados.

CUARTA FASE

Una vez aplicado el instrumento en su totalidad los investigadores procedieron a corregir manualmente cada una de las pruebas, utilizando los materiales necesarios. Una vez interpretada cada prueba se procedió a tabular la información a través de la estadística descriptiva con la ayuda del computador a través del programa de Excel, para obtener los resultados con mayor rapidez. De esta manera se obtuvo un resultado cuantitativo de la investigación.

QUINTA FASE

Finalmente después de obtener un análisis cuantitativo del estudio, se procedió hacer el análisis cuantitativo basado en la teoría de cada uno de los instrumentos aplicados.

También se describieron paso a paso las características motivacionales y de satisfacción de cada uno de los docentes evaluados, realizando una orden jerárquica priorizando las condiciones motivacionales y de satisfacción de mayor a menor importancia.

SEXTA FASE

Basado en lo anterior se procedió a consolidar toda la información y presentar al Comité Investigativo de la universidad el informe final de la investigación.

8. RESULTADOS

Los resultados presentados se obtuvieron a través de la aplicación de dos test psicométricos, los cuales cumplieron con los requisitos de validez y confiabilidad. Además daban respuesta a los objetivos y pregunta problema de la investigación. Posteriormente se realizó un análisis cuantitativo con ayuda de estadística descriptiva en números, gráficas y breve descripción que determinaron un perfil detallado de cada una de las condiciones evaluadas por cada test. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos estadísticamente se ejecutó una interpretación profunda acerca de las variables evaluadas en los docentes, basados en la teoría de Toro y Cabrera, con argumentaciones de otros autores entre ellos Maslow, Herzberg, Vroom, Adams, etc y el aporte personal de los integrantes de la investigación.

Para darle mayor profundidad a la investigación se tuvo en cuenta datos relacionados con la edad y el género para analizar cómo influyen éstas, en las variables motivacionales y de satisfacción de los docentes.

8.1. PRUEBA C M T

La prueba CMT, se desarrolló en una muestra de la población de docentes de la unidad académica de Psicología de la Corporación Mayor del Desarrollo Simón Bolívar, a continuación los datos obtenidos por el cuestionario aplicado a la muestra femenina:

Las tablas, nos muestran en forma general los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario C.M.T.

Estos resultados están ordenados por edades, adicionalmente se muestran los años de experiencia laboral y experiencia en la Corporación.

Con todos estos datos se obtuvo una media y una desviación estándar, la cual fue utilizada para la mayoría de las gráficas que se muestran a continuación:

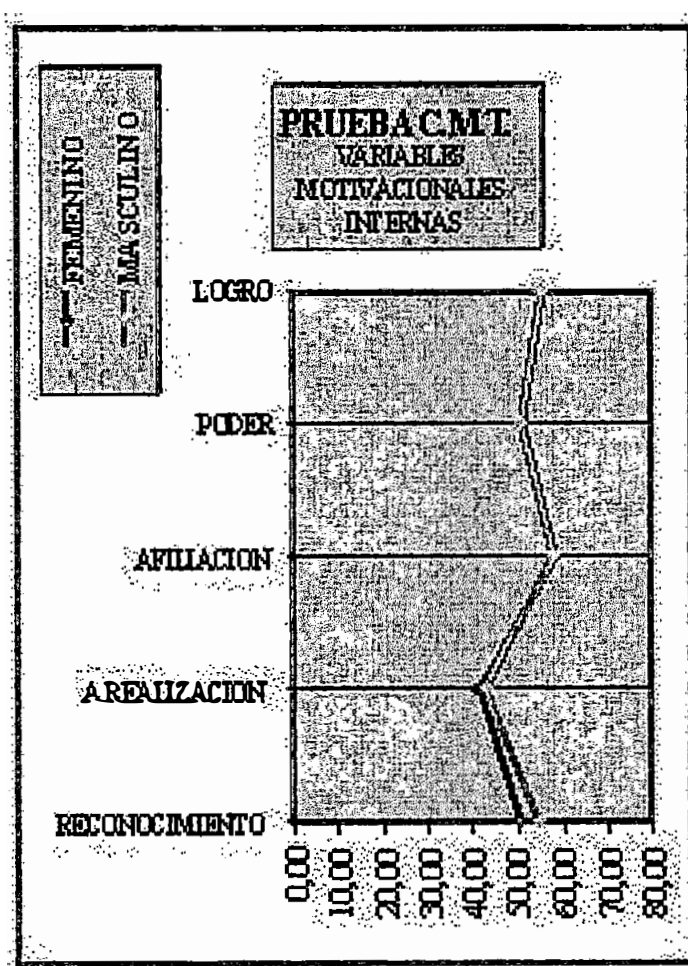
NÚMERO	SEXO	EDAD	EXPERIENCIA LABORAL (AÑOS)	EXPERIENCIA EN LA CORPORACIÓN (AÑOS)	PRUEBA C M T															
					LOGRO	PODER	AFILIACION	AUTOREALIZACION	RECONOCIMIENTO	DEDICACION A LA TAREA	ACEPTACION DE NORMAS Y VALORES	REQUISICION	EXPECTACION	ACEPTACION DE LA AUTORIDAD	SUPERVISION	GRUPO DE TRABAJO	CONTENIDO DEL TRABAJO	PROMOCION	SALARIO	
1	F	32	9,00	5,00	55,00	48,00	66,00	52,00	43,00	55,00	43,00	44,00	79,00	57,00	55,00	48,00	48,00	62,00	52,00	
2	F	38	8,00	4,00	43,00	41,00	75,00	49,00	62,00	55,00	57,00	50,00	54,00	55,00	39,00	63,00	63,00	45,00	62,00	
3	F	30	7,00	1,00	37,00	47,00	59,00	54,00	67,00	51,00	57,00	48,00	48,00	66,00	37,00	71,00	71,00	42,00	63,00	
4	F	29	8,00	3,50	73,00	46,00	51,00	31,00	56,00	46,00	83,00	33,00	59,00	57,00	48,00	51,00	51,00	43,00	56,00	
5	F	35	11,00	4,00	53,00	34,00	72,00	39,00	70,00	55,00	47,00	50,00	79,00	46,00	58,00	71,00	71,00	50,00	64,00	
6	F	47	20,00	2,50	75,00	46,00	72,00	13,00	54,00	23,00	53,00	39,00	98,00	63,00	83,00	42,00	42,00	67,00	51,00	
7	F	37	10,00	2,00	49,00	61,00	48,00	63,00	48,00	55,00	57,00	58,00	84,00	40,00	48,00	48,00	48,00	48,00	59,00	
8	F	36	15,00	5,00	55,00	51,00	54,00	52,00	62,00	68,00	50,00	65,00	35,00	50,00	33,00	66,00	66,00	52,00	54,00	
9	F	38	10,00	4,00	51,00	41,00	63,00	47,00	65,00	64,00	34,00	65,00	49,00	59,00	48,00	48,00	48,00	45,00	78,00	
10	F	40	17,00	1,50	45,00	43,00	63,00	56,00	59,00	50,00	53,00	44,00	59,00	67,00	58,00	74,00	74,00	40,00	62,00	
11	F	25	3,00	1,00	71,00	56,00	57,00	29,00	46,00	14,00	69,00	53,00	98,00	51,00	47,00	42,00	40,00	49,00	75,00	
12	F	33	8,00	1,50	61,00	63,00	54,00	37,00	40,00	28,00	40,00	36,00	64,00	69,00	42,00	42,00	49,00	60,00	67,00	
13	F	47	20,00	2,00	75,00	56,00	66,00	19,00	43,00	1,00	51,00	56,00	98,00	77,00	80,00	45,00	15,00	50,00	73,00	
14	F	27	4,00	1,00	65,00	51,00	57,00	52,00	35,00	59,00	51,00	36,00	89,00	69,00	48,00	48,00	34,00	62,00	84,00	
15	F	30	6,00	4,00	45,00	69,00	63,00	39,00	47,00	53,00	47,00	61,00	63,00	37,00	42,00	64,00	30,00	45,00	64,00	
16	F	33	8,00	4,00	43,00	69,00	57,00	17,00	56,00	21,00	50,00	51,00	63,00	59,00	50,00	63,00	35,00	52,00	64,00	
17	F	35	11,00	6,00	42,00	49,00	23,00	32,00	35,00	49,00	60,00	47,00	58,00	38,00	59,00	44,00	29,00	47,00	84,00	
18	F	30	5,00	3,00	57,00	51,00	57,00	37,00	51,00	14,00	40,00	36,00	98,00	69,00	42,00	42,00	49,00	60,00	67,00	
19	F	25	2,00	1,00	57,00	49,00	57,00	56,00	40,00	16,00	51,00	54,00	89,00	31,00	50,00	64,00	12,00	62,00	64,00	
20	F	38	12,00	2,50	63,00	51,00	54,00	56,00	35,00	50,00	47,00	36,00	74,00	69,00	48,00	40,00	56,00	40,00	73,00	
Media			34,25	9,70	2,93	55,75	51,10	58,40	41,50	50,70	41,35	52,00	48,10	71,90	56,45	50,75	53,80	46,55	51,05	65,80
Desv. Stand.			6,18	5,10	1,54	11,73	9,11	11,02	14,50	11,15	19,78	10,69	10,01	19,31	12,84	12,59	11,67	17,55	8,30	9,58

Así mismo, la tabla de resultados del cuestionario en la muestra masculina de 10.

NÚMERO	SEXO	EDAD	EXPERIENCIA LABORAL (AÑOS)	EXPERIENCIA EN LA CORPORACIÓN (AÑOS)	PRUEBA C M T															
					LOGRO	PODER	AFILIACION	AUTOREALIZACION	RECONOCIMIENTO	DEDICACION A LA TAREA	ACEPTACION DE NORMAS Y VALORES	REQUISICION	EXPECTACION	ACEPTACION DE LA AUTORIDAD	SUPERVISION	GRUPO DE TRABAJO	CONTENIDO DEL TRABAJO	PROMOCION	SALARIO	
21	M	50	11,00	5,00	66,00	44,00	57,00	33,00	65,00	19,00	40,00	70,00	76,00	56,00	64,00	37,00	47,00	54,00	47,00	
22	M	37	11,00	1,50	65,00	68,00	54,00	37,00	35,00	46,00	61,00	47,00	59,00	59,00	39,00	71,00	71,00	48,00	70,00	
23	M	28	8,00	1,50	55,00	43,00	72,00	34,00	62,00	1,00	63,00	56,00	79,00	61,00	80,00	24,00	24,00	57,00	86,00	
24	M	45	20,00	3,00	55,00	43,00	72,00	47,00	46,00	59,00	69,00	47,00	30,00	63,00	58,00	60,00	60,00	33,00	51,00	
25	M	32	6,00	1,00	66,00	36,00	57,00	46,00	59,00	48,00	36,00	67,00	57,00	51,00	49,00	64,00	64,00	49,00	51,00	
26	M	32	7,00	5,00	47,00	31,00	75,00	49,00	67,00	50,00	50,00	44,00	74,00	59,00	64,00	54,00	54,00	40,00	64,00	
27	M	46	20	2,00	48,00	55,00	49,00	51,00	64,00	40,00	55,00	54,00	57,00	23,00	65,00	45,00	7,00	48,00	81,00	
28	M	47	20,00	7,00	48,00	52,00	47,00	44,00	60,00	47,00	55,00	65,00	63,00	27,00	63,00	50,00	12,00	57,00	81,00	
29	M	30	7,00	7,00	61,00	62,00	49,00	41,00	41,00	31,00	70,00	54,00	54,00	66,00	49,00	64,00	50,00	51,00	65,00	
30	M	28	8,00	1,00	40,00	76,00	46,00	43,00	51,00	53,00	53,00	53,00	54,00	60,00	45,00	45,00	66,00	53,00	56,00	
Media			37,50	10,89	3,40	55,10	51,00	57,80	42,50	55,00	39,40	55,20	55,70	60,30	52,50	57,60	51,40	45,50	49,00	65,20
Desv. Stand.			8,64	6,18	2,40	9,22	14,35	11,18	6,19	11,10	17,70	11,23	8,94	14,19	15,06	12,11	14,24	23,06	7,54	14,05

Según la evaluación del cuestionario de motivación para el trabajo, la muestra arrojó los siguientes promedios de puntuaciones, en cuanto a las variables que se asocian con las condiciones motivaciones internas.

Gráfico 1. CMT. Condiciones Motivacionales Internas

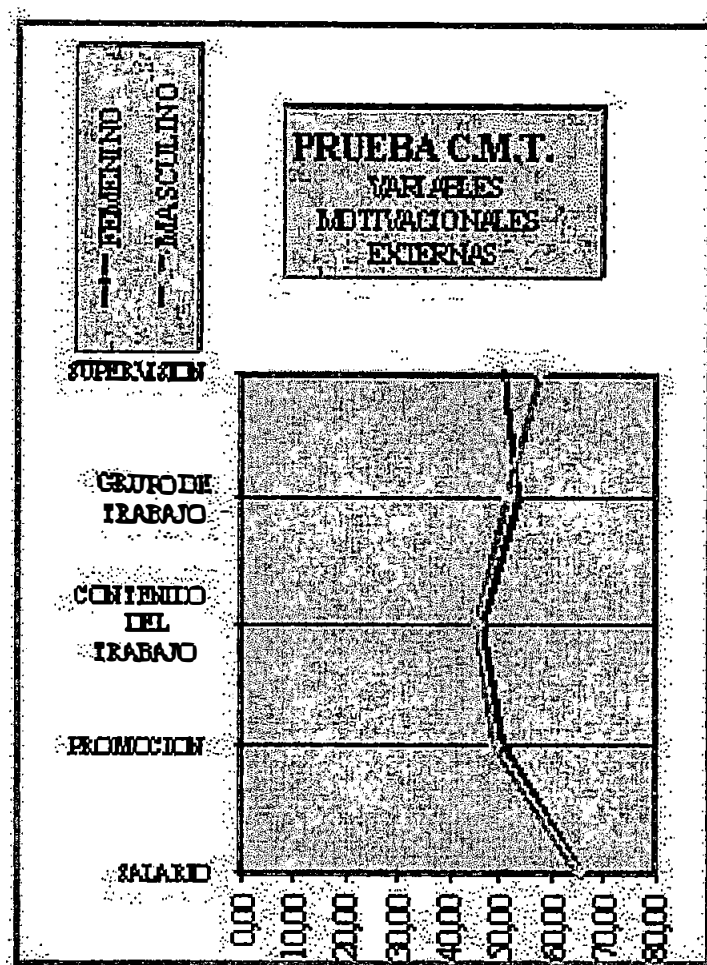


A través de los resultados y gráfica presentada, se observa que la muestra arrojó mayores niveles de motivación en cuanto a la variable afiliación, seguida por logro, reconocimiento, poder y por último auto-realización, lo

mostrado anteriormente sugiere que los docentes en cuanto a las variables de las condiciones motivacionales internas, se encuentran altamente motivados en la afiliación y desmotivados en la auto-realización.

Esto da indicio que los docentes se encuentran medianamente motivados por presentar puntajes mayores a 40 y menores a 60; adicionalmente se observa que las curvas del promedio de los resultados de las estadísticas del grupo femenino y masculino, están prácticamente sobrepuestas, indicando similitud de resultados.

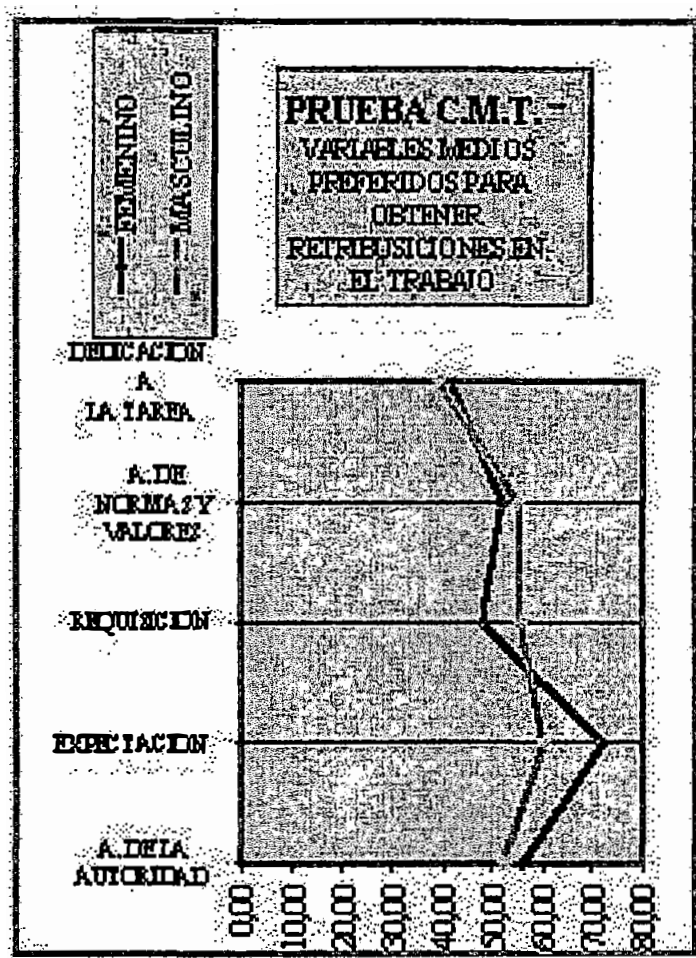
Gráfico 2. CMT. Condiciones Motivacionales externas.



La gráfica anterior muestra que los docentes, presentan mayor motivación por la parte Salarial, seguida por grupo de trabajo y supervisión. La muestra arrojó bajos niveles de motivación en cuanto al contenido del trabajo. De acuerdo a estos datos, se puede observar que también se presenta similar resultados entre el grupo de muestra femenino y masculino, diferenciándose levemente en la

variable Supervisión. Los resultados encontrados se encuentran entre el rango de 45 a 70.

Gráfico 3. Medios Preferidos para Obtener Retribuciones Deseadas en el Trabajo



Esta gráfica indica que aunque se sigue conservando cierta similitud en los puntajes de las muestras Femeninas y Masculinas, existe diferencia en la

variable Expectación donde las mujeres presentan mayor puntuación y en la variable requisición, donde los hombres presentan el puntaje más alto; además se observa que la puntuación se encuentra en un rango de valores más amplio, entre 35 y 75.

En general los docentes presentan alta motivación en cuanto a la expectación, seguida por aceptación de la autoridad, y baja motivación en dedicación a la tarea.

De acuerdo a los resultados, que se obtuvieron en la evaluación del cuestionario de motivación para el trabajo, se obtuvo que los 20 docentes del grupo femenino de la unidad académica de Psicología de la Corporación Mayor del Desarrollo Simón Bolívar, presentan un alto nivel de motivación en las siguientes variables, como la expectación donde el 65% obtuvo puntajes altos mayores de 63 y menores de 98, el 20% obtuvo puntajes medio altos mayores de 54 y menores de 59 y el 15% arrojó puntajes medio bajos mayores de 35 y menores de 49 en cuanto al salario el 75% obtuvo puntajes altos mayores de 62 y menores de 84 y el 25% puntajes medio altos mayores de 52 y menores de 59, en cuanto a la afiliación el 40% obtuvo puntajes altos

mayores de 63 y menores de 75, el 50% obtuvo puntajes medio altos mayores de 51 y menores de 59 y solo el 10% arrojó puntajes medio bajos mayores de 23 y menores de 48, en general los resultados en estas variables son:

- Expectación con puntaje $\Rightarrow$ 71,90
- Salario con puntaje $\Rightarrow$ 65,80
- Afiliación con puntaje $\Rightarrow$ 58,40

Y este grupo femenino presenta bajos niveles de motivación en las siguientes variables donde los puntajes en cuanto a la dedicación a la tarea, fueron en un 45% medios mayores de 59 y menores de 50, el 45% arrojó puntajes bajos mayores de 1 y menores de 49 y solo el 10% obtuvo puntajes mayores de 64 y menores de 68, la Autorrealización mostró puntajes bajos en un 60% mayores de 15 y menores de 49, en un 35% medios mayores de 52 y menores de 56 y solo un 5% arrojó puntaje alto de 63, el contenido del trabajo tuvo puntajes medio bajos en un 65% mayores de 12 y menores de 49, solo el 35% puntajes medio altos mayores de 51 y menores de 71, en general los puntajes fueron así:

- Dedicación a la tarea $\Rightarrow 41,35$
- Autorrealización con un puntaje $\Rightarrow 41,50$
- Contenido del trabajo con un puntaje $\Rightarrow 46,55$

Así mismo, los resultados que se obtuvieron en la evaluación del cuestionario de motivación para el trabajo, en el grupo masculino de los docentes de la unidad académica de la Psicología de la Corporación Simón Bolívar, presentaron en cuanto a la variable salario en un 70% puntajes altos mayores de 56 y menores de 86, puntajes medios en un 20% de 51 y medio bajos en un 10% de 47, en la Expectación se obtuvieron en un 90% puntajes altos mayores de 57 y menores de 76, y solo el 10% arrojó un puntaje medio bajo de 30, la Afiliación mostró puntajes altos en un 50% mayores de 57 y menores de 75, el otro 50% tuvo puntuaciones medias mayores de 46 y menores de 54, general fueron las variables con los puntajes más altos que se representan así:

- Salario $\Rightarrow 65,20$
- Expectación $\Rightarrow 60,30$
- Afiliación $\Rightarrow 57,80$

Este grupo de 10 docentes masculino presento, puntajes en cuanto a la Dedicación a la Tarea medio altos en un 30% mayores de 50 y menores de 59, en un 30% puntajes medio bajos mayores de 46 y menores de 48, y puntajes bajos en el 40%, la Autorrealización mostró un 100% de puntajes medio bajos mayores de 33 y menores de 49, el Contenido del Trabajo obtuvo en un 40% puntajes altos mayores de 60 y menores de 71, puntajes medios en un 20% mayores de 50 y menores de 54, puntajes medio bajos en un 10% de 47 y puntaje bajos en el 30% mayores de 7 y menores de 24, en general los niveles de motivación se dieron en las siguientes variables:

- Dedicación a la tarea $\Rightarrow$ 39,40
- Autorrealización $\Rightarrow$ 42,50
- Contenido del trabajo $\Rightarrow$ 45,50

8.2. CUESTIONARIO MINNESOTA

El cuestionario de Minnesota se aplicó a la muestra seleccionada de la investigación, los cuales fueron los docentes de la unidad académica de Psicología de la Corporación Mayor del Desarrollo Simón Bolívar, a continuación los datos obtenidos por el cuestionario aplicado a la muestra femenina de 20 docentes.

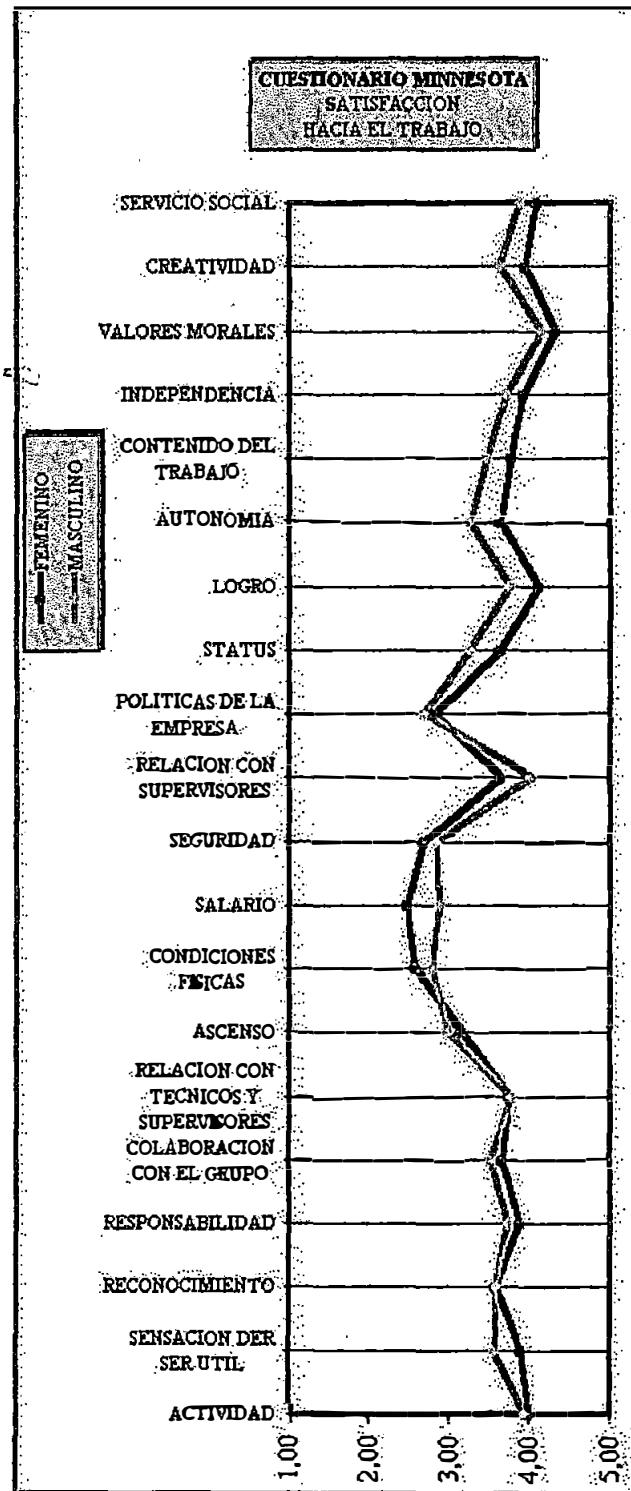
La tabla nos muestra en forma general, los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario de satisfacción laboral.

Los resultados se ordenaron por edades, adicionalmente se muestra los años de experiencia laboral y experiencia en la Corporación. Al finalizar la interpretación de los datos, se obtuvo la media y la desviación estándar:

Así mismo, la tabla de resultados del cuestionario en la muestra masculina.

NÚMERO	SEXO	EDAD	EXPERIENCIA LABORAL (AÑOS)	EXPERIENCIA EN LA CORPORACIÓN (AÑOS)	PRUEBA DE MINNESOTA																			
					SERVICIO SOCIAL	CREATIVIDAD	VALORES MORALES	INDEPENDENCIA	CONTENIDO DEL TRABAJO	AUTONOMÍA	LOGRO	STATUS	POLÍTICAS DE LA EMPRESA	RELACION CON SUPERVISORES	SEGURIDAD	SALARIO	CONDICIONES FÍSICAS	ASCENSO	RELACION CON TÉCNICOS Y SUPERVISORES	COLABORACIÓN CON EL GRUPO	RESPONSABILIDAD	RECONOCIMIENTO	SENSACIÓN DE SER ÚTIL	ACTIVIDAD
21	M	50	11,00	5,00	4,80	4,00	5,00	4,00	3,80	3,60	4,00	3,40	3,80	5,00	4,00	3,20	3,20	3,00	4,60	4,20	4,20	4,00	1,90	4,80
22	M	37	11,00	1,50	3,80	3,00	4,10	3,20	3,40	2,80	4,00	4,00	3,80	4,60	3,40	4,20	3,60	4,20	4,40	4,50	4,00	3,80	4,60	4,00
23	M	28	8,00	1,50	4,00	3,00	5,00	3,80	3,40	3,00	3,00	3,20	3,60	4,20	3,00	2,60	3,20	4,40	4,40	2,20	2,80	3,40	4,20	4,40
24	M	45	20,00	3,00	4,00	4,40	4,80	5,00	4,20	3,00	4,20	3,20	1,80	3,00	1,60	2,60	2,40	2,60	3,20	3,60	3,80	3,80	3,80	4,20
25	M	32	6,00	1,00	3,00	4,40	4,40	4,20	3,80	2,40	4,20	3,80	2,20	3,40	3,40	3,40	3,80	2,80	2,80	3,20	4,20	3,60	4,20	4,00
26	M	32	7,00	5,00	3,80	3,60	3,60	3,30	3,00	4,00	4,00	1,80	2,00	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00	4,00	3,20	3,40	3,00	2,40	4,00
27	M	46	20	2,00	3,40	3,80	3,80	3,80	3,80	3,40	3,60	3,00	1,60	4,00	3,00	2,60	1,40	3,00	3,40	3,20	3,80	3,80	3,40	3,60
28	M	47	20,00	7,00	3,80	3,80	3,60	3,40	3,20	3,60	3,20	4,20	3,20	3,80	3,20	3,80	3,20	3,20	3,20	3,80	3,40	3,80	3,80	3,80
29	M	30	7,00	7,00	3,80	2,80	4,00	3,00	2,40	3,20	3,00	3,00	2,20	4,20	3,20	3,00	3,40	2,80	3,60	3,40	3,80	3,20	3,40	3,00
30	M	28	8,00	1,00	4,60	3,80	3,40	3,40	3,60	3,60	4,20	3,20	2,80	4,00	2,40	2,60	2,60	2,80	4,00	3,80	3,80	3,40	3,80	3,60
Media					3,88	3,62	4,15	3,71	3,46	3,26	3,74	3,26	2,68	4,02	2,84	2,88	2,78	2,98	3,76	3,51	3,72	3,58	3,55	3,94
Desv. Stand.					0,53	0,56	0,58	0,59	0,51	0,47	0,50	0,65	0,85	0,56	0,88	0,85	0,94	0,93	0,61	0,64	0,42	0,32	0,83	0,49

Gráfico 4. SATISFACCION HACIA EL TRABAJO



La evaluación e interpretación del cuestionario arrojó que la muestra femenina en cuanto a los valores morales en un 80% fueron altos con una puntuación mayor de 4,00 y menor de 5,00 y en un 20% medios mayores de 3,00 y menores de 3,60. El logro arrojó en el 80% puntuaciones mayores de 3,80 y menores de 5,00 y puntajes medios en un 15% mayores de 3,20 y menores de 3,20 y solo el 5% puntajes de 2,60. El Servicio Social arrojó puntuaciones altas en el 75% con una puntuación mayor de 3,80 y menor de 5,00 el otro 25% presento puntajes medios mayores de 3,00 y menores de 3,40 en general son las variables con puntuaciones mas altas en los niveles de satisfacción laboral:

- Valores morales => 4,31
- Logro => 4,10
- Servicio Social => 4,08

La evaluación e interpretación del cuestionario arrojó que la muestra masculina en cuanto a los Valores Morales obtuvo puntajes altos en un 70% mayores de 4,00 y menores de 5,00 y puntuaciones medias en el 30% mayores de 3,40 y menores de 3,60. La Relación con Supervisores se obtuvo un 80% de puntajes altos mayores de 3,80 y menores de 5,00 y bajos en el 20%

mayores de 3,00 y menores de 3,40. La variable Actividad arrojo puntajes altos en un 70% mayores de 3,80 y menores de 4,80 y puntajes medios en un 30% mayores de 3,00 y menores de 3,60 en conjunto estas variables presentan altos niveles que se representan así:

- Valores morales $\Rightarrow 4,15$
- Relación con Supervisores $\Rightarrow 4,03$
- Actividad $\Rightarrow 3,94$

En cuanto a los bajos niveles de satisfacción arrojados por la muestra femenina se obtuvieron las siguientes puntuaciones en Salario donde el 65% obtuvo puntajes bajos mayores de 1,00 y menores de 2,80 el 35% puntajes medios mayores de 3,20 y menores de 3,80. Las Condiciones físicas arrojaron una puntuación baja del 80% mayor de 1,20 y menor de 2,80 el 20% medio mayor de 3,00 y menor de 3,60. La Seguridad arrojo en un 65% puntajes bajos mayores de 1,00 y menores de 2,80 el 35% puntajes mayores de 3,20 y menores de 3,80 en general se consideran los puntajes más bajos representados así:

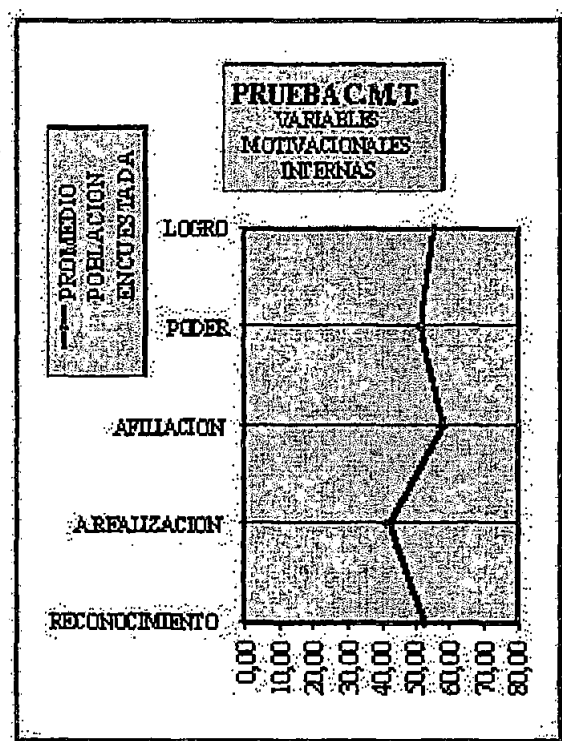
- Salario $\Rightarrow 2,68$
- Condiciones físicas $\Rightarrow 2,57$
- Seguridad $\Rightarrow 2,46$

En cuanto, a los bajos niveles de satisfacción, arrojados por la muestra masculina se obtuvieron los siguientes puntajes bajos en cuanto a las Políticas de La Empresa en un 60% mayores de 1,60 y menores de 2,60 y puntajes medio en un 40% mayores de 3,20 y menores de 3,80. La variable Condiciones físicas tuvo puntajes bajos en el 40% mayores de 1,00 y menores de 2,60 puntajes medio bajos el 40% mayores de 3,20 y menores de 3,40 y puntajes medio altos en el 20% mayores de 3,60 y menores de 3,80. El Salario arrojó en un 50% una puntuación baja mayor de 1,00 y menor de 2,60 puntajes medios de en un 40% mayores de 3,00 y menores de 3,60 en conjunto son los puntajes más bajos representados así:

- Políticas de la empresa $\Rightarrow 2,68$
- Condiciones físicas $\Rightarrow 2,57$
- Salario $\Rightarrow 2,46$

GRAFICAS CUESTIONARIO CMT, PUNTAJES UNIFICADOS

Gráfico 5. GRAFICO UNIFICADO CMT. Motivaciones Internas

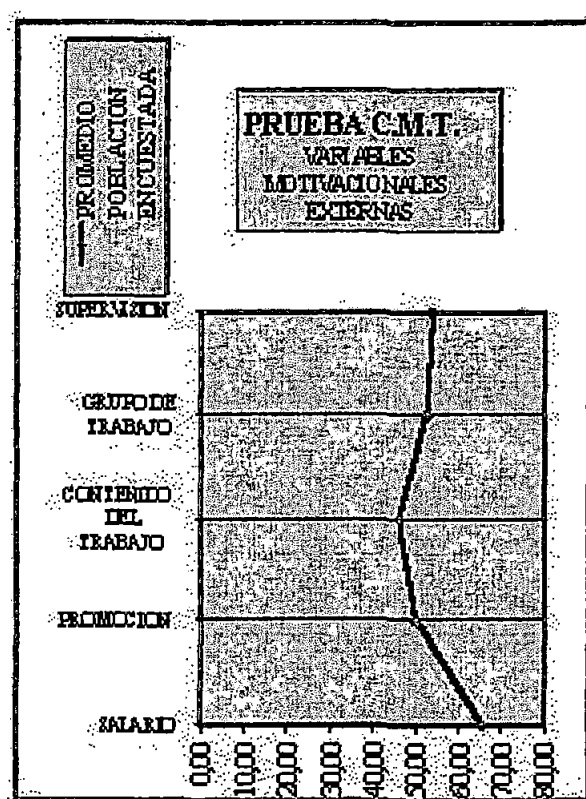


En general los docentes presentan alto interés, en cuanto a las variables del Cuestionario de motivaciones internas, con los siguientes puntajes que van desde los rangos:

- Logro $\Rightarrow 55.53$

- Poder $\Rightarrow 51.07$
- Afiliación $\Rightarrow 58.20$
- Auto – realización $\Rightarrow 41.83$
- Reconocimiento $\Rightarrow 52.13$

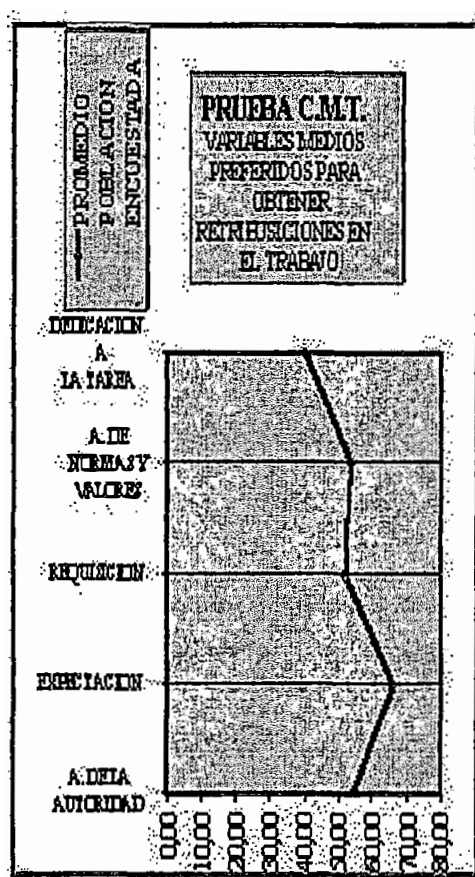
Gráfico 6. GRAFICO UNIFICADO CMT. Motivaciones Externas



De acuerdo a los resultados que se obtuvieron en las variables motivacionales externas:

- Supervisión $\Rightarrow 53.03$
- Grupo de Trabajo $\Rightarrow 53.00$
- Contenido de Trabajo $\Rightarrow 46.20$
- Salario $\Rightarrow 65.60$
- Promoción $\Rightarrow 50.37$

*Gráfico 7. GRAFICO UNIFICADO CMT. Medios Preferidos para Obtener
Retribuciones Deseadas en el Trabajo*



De acuerdo con los resultados arrojados en las variables medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, se obtuvo los siguientes puntajes:

- Dedicación a la Tarea $\Rightarrow 40.70$
- Aceptación de la Autoridad $\Rightarrow 55.13$
- Aceptación de Normas y Valores $\Rightarrow 53.07$
- Requisición $\Rightarrow 50.63$
- Expectación $\Rightarrow 68.03$

En general los puntajes más altos fueron:

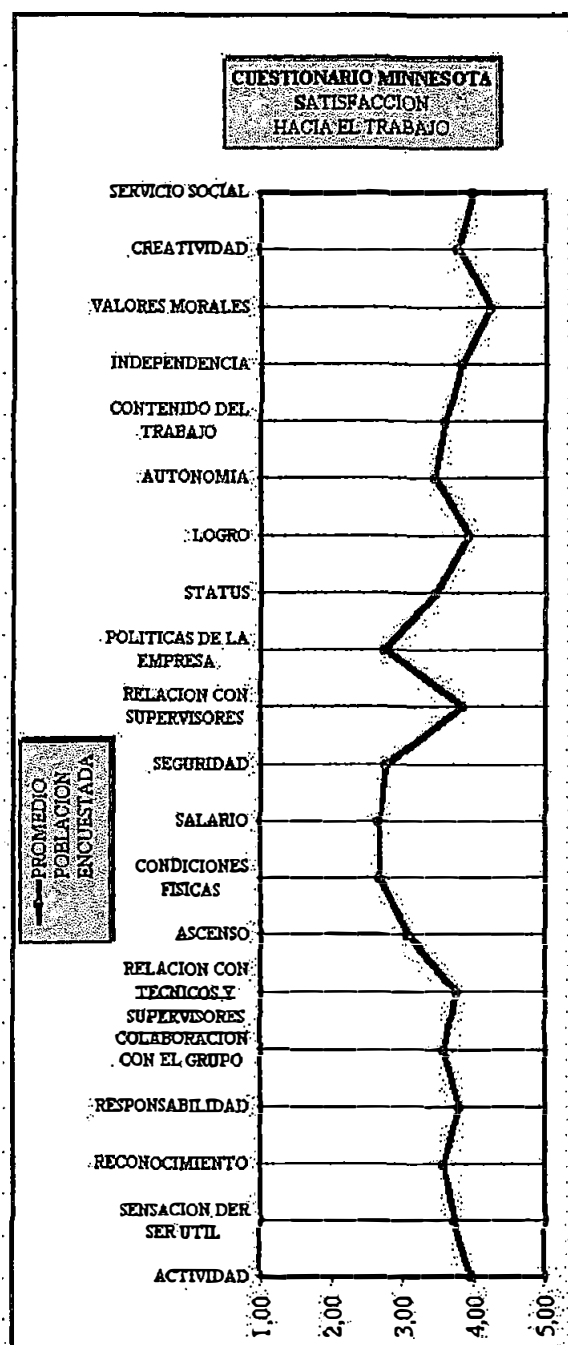
- Expectación $\Rightarrow 68.03$
- Salario $\Rightarrow 65.60$
- Afiliación $\Rightarrow 58.20$

En cuanto los puntajes más bajos fueron:

- Dedicación a la Tarea $\Rightarrow 40.70$
- Auto – Realización $\Rightarrow 41.83$
- Contenido del Trabajo $\Rightarrow 46.20$

GRAFICA CUESTIONARIO DE MINNESOTA PUNTAJES UNIFICADOS

Gráfico 8. GRAFICO UNIFICADO MINNESOTA.



De acuerdo con los resultados arrojados por el Cuestionario Minnesota fueron los siguientes:

- Servicio Social $\Rightarrow 4.01$
- Creatividad $\Rightarrow 3.83$
- Valores Morales $\Rightarrow 4.26$
- Independencia $\Rightarrow 3.85$
- Contenido del Trabajo $\Rightarrow 3.66$
- Autonomía $\Rightarrow 3.51$
- Logro $\Rightarrow 3.98$
- Status $\Rightarrow 3.51$
- Políticas de la Empresa $\Rightarrow 2.77$
- Relaciones con Supervisores $\Rightarrow 3.77$
- Seguridad $\Rightarrow 2.73$
- Salario $\Rightarrow 2.70$
- Condiciones Físicas $\Rightarrow 2.64$
- Ascenso $\Rightarrow 3.74$
- Relaciones con Técnicos y Supervisores $\Rightarrow 3.74$
- Colaboración con el Grupo $\Rightarrow 3.61$

- Colaboración con el Grupo $\Rightarrow 3.61$
- Responsabilidad $\Rightarrow 3.82$
- Reconocimiento $\Rightarrow 3.57$
- Sensación de Ser Útil $\Rightarrow 3.78$
- Actividad $\Rightarrow 3.98$

En general las puntuaciones más altas fueron:

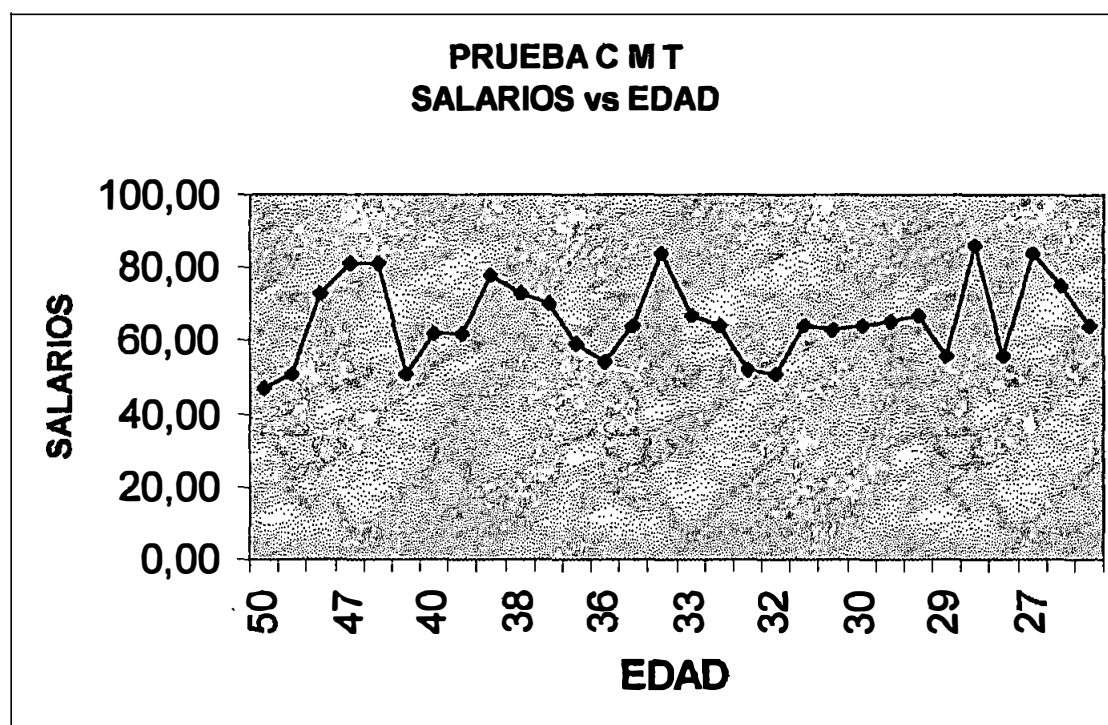
- Valores Morales $\Rightarrow 4.26$
- Servicio Social $\Rightarrow 4.01$
- Logro $\Rightarrow 3.98$

En general los puntajes más bajos fueron:

- Condiciones Físicas $\Rightarrow 2.64$
- Salario $\Rightarrow 2.60$
- Seguridad $\Rightarrow 2.73$

VARIABLES CON RESULTADOS SIGNIFICATIVOS

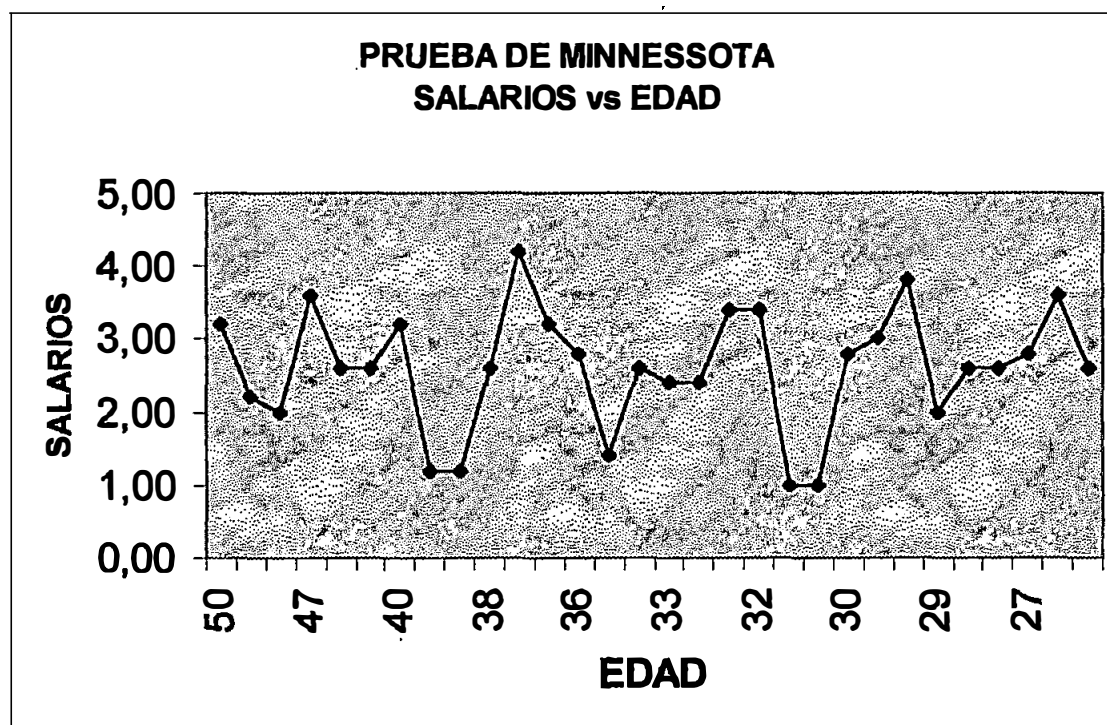
Gráfico 9. GRAFICO EDAD vs. SALARIO. PRUEBA CMT.



En el cuestionario *CMT*, haciendo un análisis mas detallado por edades se encontró que existe una fuerte inclinación, hacia el salario por parte del 73% de los docentes que obtuvieron puntajes de menos de 85 y más de 60, lo que sugiere posiblemente que para los docentes, este factor es una retribución importante para sus esfuerzos. El 27% obtuvo puntajes sobre 40 y menos de

50; lo que indica que existe una tendencia media baja, por la minoría, de interesarse por este tipo de retribución y recompensa por su dedicación.

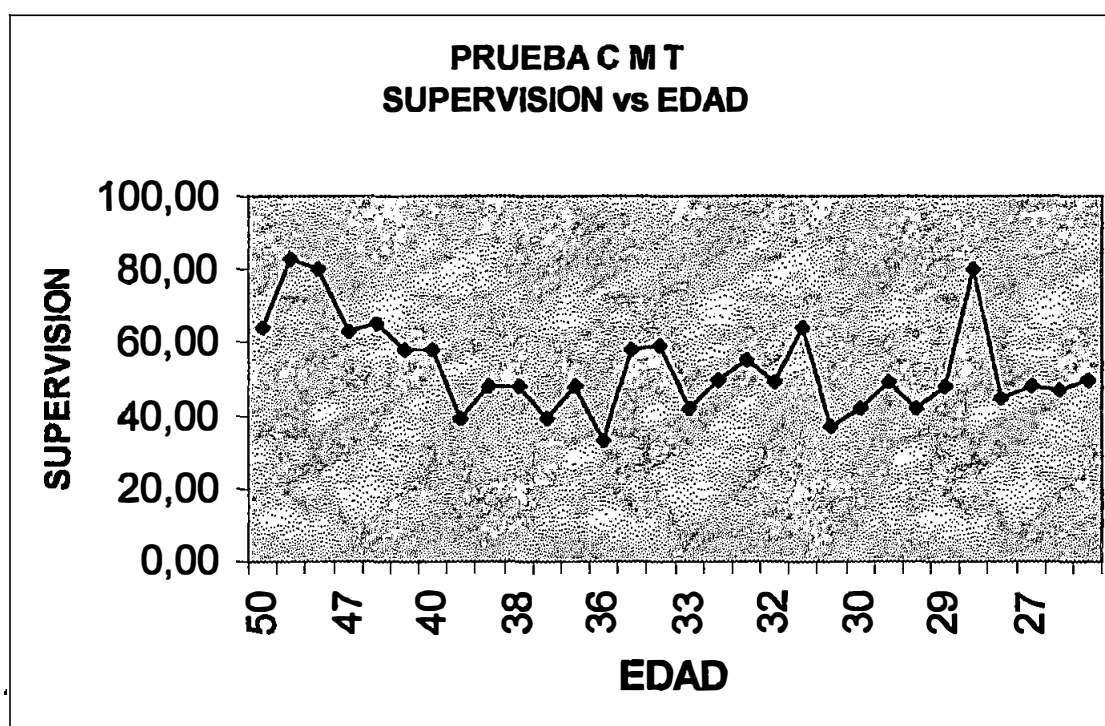
Gráfico 10. GRAFICO EDAD vs. SALARIO. MINNESOTA



Con respecto al salario, en el Cuestionario de Minnesota de Satisfacción, se muestra que en las edades el 71% obtuvo una puntuación menos de 3, sugiriendo una insatisfacción por la remuneración; el 27% de los Docentes arrojó una puntuación mayor de 3 y menor de 4 lo que indica que se

encuentran medianamente satisfechos con su situación salarial y sobre al 2% se encuentra con una puntuación alta de 4.

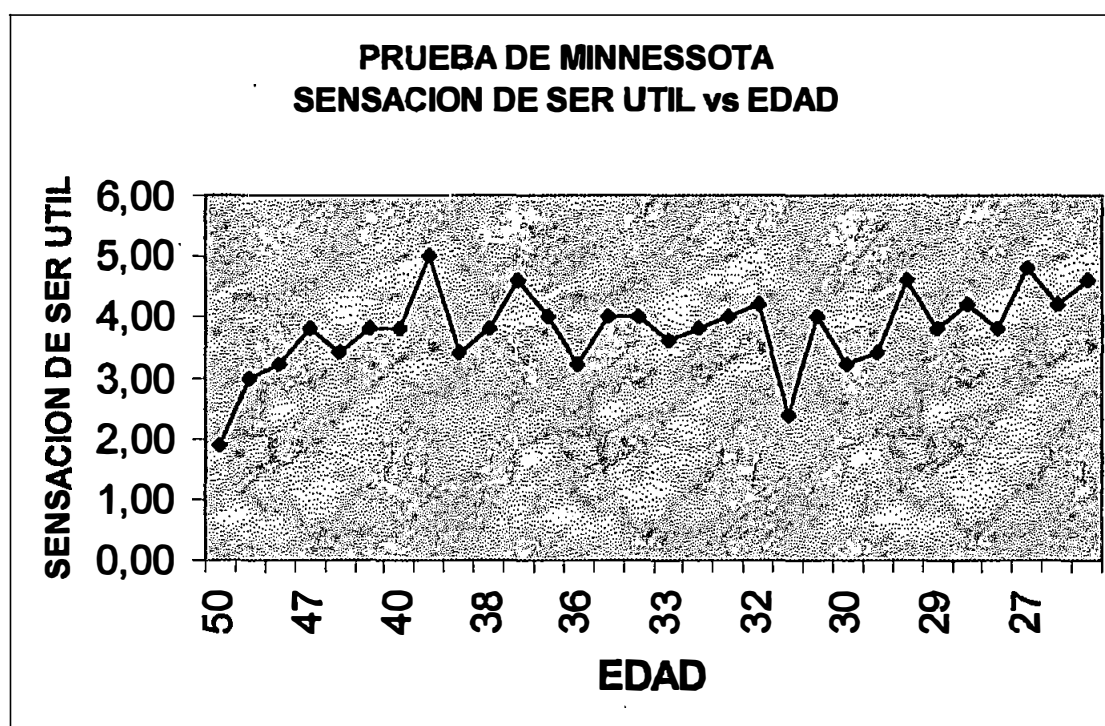
Gráfico 11. GRAFICO EDAD vs. SUPERVISION. PRUEBA CMT.



En el Cuestionario CMT, comparando puntajes individuales con las edades, los Docentes obtuvieron en un 70% puntajes medios mayores de 40 y menores de 60, lo que sugiere que medianamente les interesa ser supervisados; el 23% de los Docentes de mas de 60 y menos de 82 mostrando así que les interesa

tener comportamientos de reconocimiento por parte de la autoridad organizacional y solo el 7% arrojó puntajes de menos de 40.

Gráfico 12. GRAFICO EDAD vs. SENSACION DE SER UTIL. MINNESOTA.



Con respecto a la Satisfacción, haciendo una comparación entre la sensación de ser útil y la edad, el 67% de los Docentes presentan puntajes sobre 4; el 27% obtuvieron puntajes de menos de 4 y más de tres lo que indica que se

encuentran medianamente satisfechos y el 6% arroja puntuaciones de menos de 3 esto da un indicio de una baja satisfacción.

9. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la aplicación de las pruebas, CMT y MINNESOTA, no se encontró diferencias significativas entre hombres y mujeres, mostrando que los resultados son bastantes similares y no existe diferencias a la hora de motivarse o satisfacerse con el trabajo, en cuento al sexo.

En cuanto a las condiciones Motivacionales Internas, se encontró en la Grafica 5, que los docentes muestran una alta motivación en la parte de afiliación, obteniendo una puntuación de **58**, lo que quiere decir que poseen mayor interés en expresar, acciones dirigidas a obtener o conservar relaciones interpersonales cálidas. Por otra parte la variable *logro*, obtuvo en segundo lugar un puntaje de **55**, lo cual muestra que los docentes manifiestan a través

del comportamiento caracterizado, la intención de hacer algo excepcional, alcanzar excelencia y aventajar a otros.

La variable Reconocimiento, obtuvo una puntuación de **52**, ubicándose en el tercer lugar, aquí se observa que los docentes presentan manifestaciones a través de actividades, orientadas a obtener de los demás atención, aceptación o admiración; por lo que la persona *es, hace o sabe*.

El cuarto lugar lo obtuvo la variable Poder, con una puntuación de **51**, los docentes se muestran interesados en expresar acciones e intenciones, orientadas a adquirir o ejercer *dominio, control e influencia*, sobre personas o grupos.

Por último se encuentra la variable de Auto-realización, con una puntuación de **41**, lo cual manifiesta que los docentes no se interesan mucho en buscar acciones que conlleven al *perfeccionamiento* y a la *utilización*, en el trabajo de habilidades y conocimientos personales.

En cuanto a la parte de condiciones Motivacionales Externas, Grafica 6; se encontró que los docentes están altamente motivados con el salario, en donde se obtuvo un puntaje de **65**, lo que quiere decir, que esperan retribución en dinero o especie, que vaya asociada al desempeño de un cargo. La variable de Grupo de Trabajo, se encuentra en un segundo lugar, con un puntaje de **53**, lo que indica que los docentes buscan posibilidad en el trabajo de tener contacto personal con otros y participar en actividades colectivas. La variable Supervisión, obtuvo un puntaje de **53**, lo que muestra que también se encuentra en un segundo lugar, en donde los docentes presentan comportamientos de *consideración, reconocimiento o retroinformación*, por parte de los representantes de la autoridad organizacional.

La variable Promoción, está en un tercer lugar, con un puntaje de **50**, los docentes presentan interés en la posibilidad de movilidad ascendente, en la organización. En último lugar se encuentra, el Contenido de Trabajo, con un puntaje de **46**, en donde se observa que los docentes, no se interesan mucho, en buscar variedad autonomía y retroinformación, que provee el cargo o la tarea.

Como último grupo del cuestionario de **Motivación**, se encuentra los medios preferidos para obtener *retribuciones*. Aquí se observa, que la variable de Expectación, tiene un puntaje de **68**, lo cual manifiesta que los docentes se encuentran altamente motivados, en la búsqueda de modos de comportamientos, que muestren una actitud de espera o de confianza, en las decisiones de los mandos, en las determinaciones de la autoridad formal.

También se observó, en segundo lugar, en la Aceptación de la Autoridad, un puntaje de **55**, en donde los docentes presentaron modos de comportamientos, que expresan reconocimiento y aceptación, tanto de las personas con autoridad en la empresa, como de las decisiones y actuaciones de tales personas.

La Aceptación de Normas y Valores, se encuentran en un tercer lugar, con puntaje de **53**, indicando que los docentes, poseen comportamientos que reflejan aceptación y puesta en práctica de *creencias, valores y normas relevantes*, para el funcionamiento y la permanencia de la empresa.

En un cuarto lugar, se encuentra la Requisición, con puntaje de **50**, aquí los docentes presentan un modo de comportamiento, que busca alcanzar las

retribuciones deseadas, influenciando directamente a quien pueda concederlas, mediante solicitud directa, confrontación o persuasión.

Por último se encuentra la variable Dedicación a la Tarea, con puntuación de 40, los docentes aquí muestran poca expresión de comportamientos ocupacionales, orientados a la dedicación de *tiempo, esfuerzo e iniciativa al trabajo*, preocupación por mostrar en el trabajo responsabilidad y calidad.

En términos globales, los resultados obtenidos a través de la evaluación e interpretación del cuestionario de **Motivación hacia el Trabajo (CMT)**, la muestra arrojó que los docentes presentan un alto nivel de motivación en la variable de Expectación, obteniendo el mayor puntaje, lo que indica que los docentes muestran comportamiento de confianza y pasividad, ante los designios de la empresa.

Esto se puede interpretar, que los docentes se encuentran a la espera de nuevas oportunidades, reflejando esperanza y confianza, ante los mandatos y procesos de la Corporación, que pueden servir como beneficio para cada uno de ellos. Lo dicho anteriormente, puede relacionarse con la situación actual, que

enfrenta el país, en materia de nivel profesional, ya que por falta de empleo a muchos, les toca tratar de cuidar y amoldarse a su presente empleo, esperando con paciencia lo que la Corporación pueda retribuirles, en beneficio propio.

Otra variable, con un alto nivel de motivación cargado por los docentes, fue la parte salarial, en donde se refleja que los docentes están interesados, fuertemente por una alta compensación económica, como retribución por el esfuerzo de su diario trabajo, para poder atender satisfactoriamente las demandas de sus necesidades personales y familiares. Esto puede estar relacionado con los altos niveles de preparación, que exige actualmente la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar, para poder desempeñarse en determinada área, lo dicho anteriormente conlleva a que el pago por los servicios prestados, tengan un monto de tiempo y costo de la preparación de cada uno de los docentes.

Lo dicho anteriormente va de la mano con la teoría de Fernando Toro (1992) acerca del interés por el salario que es vista como la valoración que la persona hace acerca de la compensación económica que significa retribución por el

esfuerzo, prestigio y posibilidad de atender las demandas de sus necesidades personales y familiares.

Otro aspecto fundamental para tener en cuenta es que, los docentes obtuvieron altos niveles de Motivación, en la variable de Afiliación, lo que nos indica que poseen gran interés, en iniciar y mantener relaciones interpersonales, que busquen dar y recibir, *afecto, amistad, aprecio y apoyo*. Esto puede relacionarse con la necesidad que tienen éstos, de mantener un buen nivel de Afiliación, debido a que su labor está ligada con un contacto frecuente, con diferentes tipos de personas, también cabe resaltar que los Psicólogos, a nivel profesional necesitan mantener o recuperar contactos interpersonales, en los que la calidez afectiva, tiene figuración importante, lo que les conlleva a obtener una buena empatía, con sus colegas y clientes, permitiéndoles sentirse bien consigo mismo y con los demás. (Fernando Toro, 1983)

En cuanto a los medios preferidos hacia el trabajo, en la Grafica 7, también se observarán bajos niveles de motivación, entre estas están. La Dedicación a la tarea, se obtuvieron puntajes muy bajos, lo que muestra que los docentes presentan bajo nivel, en cuanto a la dedicación de *tiempo, esfuerzo e*

iniciativa, en la disposición a realizar el trabajo y bajo niveles de preocupación, por mostrar en el trabajo, responsabilidad y calidad. Esto se puede relacionar, con los bajos ingresos salariales, que reciben, lo cual puede influenciar de manera directa en la *calidad, responsabilidad y esfuerzo*, que cada uno dedica a su labor, también puede observarse los bajos niveles de motivación, que pueden estar marcados por exceso de tarea, que algunos docente deben asumir, dándose una saturación y por lo tanto, un bajo nivel en cuanto a la responsabilidad, esfuerzo, iniciativa y calidad. Toro y Cabrera (1985)

De otra manera, se muestra la Autorrealización, con un bajo puntaje, donde se observa, en los docentes, poco perfeccionamiento y pocos deseos de realizar actividades que les permitan la utilización en el trabajo, de habilidades, conocimientos personales y la mejora de ellos, para beneficio propio.

Además, se encontró que la variable del, Contenido del Trabajo, presenta también un bajo nivel de motivación, lo que significa, que los docentes poseen bajas condiciones intrínsecas hacía el trabajo, lo cual traería consigo, pocos grados de autonomía y variedad de la tarea.

Esto trae como consecuencia, que los Docentes asuman su trabajo de una forma monótona y con un contenido limitado.

Lo dicho anteriormente ha sido retomado de la teoría de Fernando Toro que plantea que las características de la tarea, son condiciones como la variedad de las operaciones que deben efectuar los trabajadores en su puesto de trabajo. Es necesario que exista una variedad de estímulos apropiados con posibilidades de decidir sobre los medios y recursos con que efectúan la labor.

Los docentes, en cuanto al *logro o realización*, mostraron estar satisfechos, esto hace referencia a la posibilidad de desarrollar trabajos, en donde adquieran habilidades y que éstos, de acuerdo a sus habilidades, estén de acuerdo con sus intereses.

Según lo anterior, se establece que los docentes se encuentran satisfechos en esta variable, ya que la mayoría se encuentran dictando cátedras, acordes a su nivel de preparación, lo que conlleva a un buen desarrollo de sus habilidades obtenidos en su proceso de formación.

En la evaluación e interpretación, del cuestionario de Minnesota, se observó que los docentes se encuentran altamente satisfechos, en cuanto a los Valores morales, en donde se encontró, puntaje de (4.2), significa que existe una coherencia en la ética del trabajo en relación con las creencias y valores del trabajador, de la empresa y de la sociedad en general. Esto indica que los docentes de la Unidad Académica de Psicología de la Corporación Mayor del Desarrollo Simón Bolívar, se encuentran satisfechos con los valores morales implementados, en el plantel universitario, que van de la mano con sus propios valores.

Otro aspecto en donde los docentes, se muestran satisfechos, corresponde al servicio social, con un puntaje de (4.1), dando a conocer, que se encuentran a gusto en la posibilidad de servir a los demás, con su trabajo y ser útil al grupo. Esto muestra que los docentes disfrutan y se sienten a gusto en brindar sus conocimientos y apoyo a los estudiantes, sobretodo porque sin ellos, el grupo de estudiantes no funcionaría adecuadamente.

Además de esto, cabe anotar que una de las características principales del Psicólogo, es el servicio social, pues su trabajo, se fundamenta en el contacto frecuente de diferentes personas con el propósito de ayudarlos y orientarlos.

En el cuestionario de Minnesota, también se observaron en la Grafica 8, bajos niveles de satisfacción entre estas están.

El salario con una puntuación de (2.6); lo cual significa que los beneficios económicos del salario recibido por su trabajo, no van de acuerdo con el esfuerzo y ejecución de la labor realizada por ellos.

Lo que indica que los docentes se encuentran insatisfechos, con los ingresos que reciben por parte de la Universidad, lo cual puede estar relacionado con sus altos niveles de preparación, y como tal están en la espera de obtener, una retribución de acuerdo a éstos. Lo dicho se sustenta con la teoría de Binnet acerca de la satisfacción con la parte salarial que hace referencia al salario recibido por el trabajo y la equidad de los pagos en relación con el esfuerzo y ejecución.

Por otro lado se encontró, insatisfacción laboral, en las condiciones físicas, con puntaje (2.6), esto hace referencia que los docentes no se encuentran satisfechos, con las condiciones física y ambiental, que les ofrece la universidad para el desarrollo de su trabajo, según Fernando Toro.

Las condiciones físicas del puesto de trabajo son un factor de gran importancia para la motivación y satisfacción del trabajador. La iluminación, temperatura, humedad, exposición a ruidos, exposición a sustancias contaminantes, y demás aspectos de la realidad laboral caracterizan el medio externo en que se desempeña la persona y se convierte en una variable motivacional cuando influye las preferencias, persistencias o vigor de las actuaciones ocupacionales de alguien.

Esto puede verse reflejado en el exceso de estudiantes presentes, en algunos semestres, lo cual no va acorde con el tamaño y condiciones ergonómicas, de las aulas de clase.

Otro motivo se debe a la limitación del espacio, existente en la Corporación, lo que puede perjudicar la preparación y desarrollo de las actividades

académicas. También se observa, poca variedad tecnológica, que le permite ser de su utilización para el mejoramiento de la parte académica.

Por último, se puede anotar que la Corporación, posee ciertas deficiencias en cuanto a la temperatura, humedad y exposición al ruido, lo cual puede afectar de manera notoria el trabajo de los docentes.

Finalmente, se encontró la Seguridad, con un puntaje de (2.7), donde los docentes no se encuentran satisfechos, en cuanto a la protección y estabilidad, que les brinda la universidad como trabajadores. Esto indica que los docentes, no se sienten confiados en que su contrato será de manera indefinida o renovable, que en cualquier momento este puede terminar. Herberg (1986) habló de los factores de motivación e higiene como factores extrínsecos al puesto de trabajo, entre ellos la seguridad del trabajador el cual denominó como agente de satisfacción y su presencia de carácter higiénico, ya que evita la aparición de la insatisfacción.

En el cuestionario CMT, haciendo un análisis más detallado por edades con la variable, se encontró en la Grafica 9, que existe una fuerte inclinación, hacia el

salario por parte del 73% de los docentes que obtuvieron puntajes de menos de 85%, y más de 60%, lo que sugiere posiblemente, que para los docentes este factor es una retribución importante para sus esfuerzos, prestigio, formación académica y posibilidad de atender las demandas de sus necesidades económicas; el 27% obtuvo sobre 40, y menos de 50, lo que indica que existe una tendencia medio baja, por la minoría de interesarse en este tipo de retribución y forma de recompensa económica. En general debe entenderse estos resultados, como una fuerte tendencia del grupo a preferir una retribución económica apropiada a su nivel académico y realización de sus actividades.

La gráfica 9, muestra una fuerte tendencia en puntajes que tienden más altos; solo desde los 29 a los 32 años se mantienen puntuaciones medias.

Con respecto al salario en el cuestionario Minnesota, en la Grafica 10, se observó teniendo en cuenta la grafica No. , de puntajes individuales con las edades que el 71%, obtuvo menos de 3 en la puntuación, sugiriendo una insatisfacción con la remuneración; el 27% de los docentes arrojó una puntuación mayor a 3 y menor de 4, lo que indica que se encuentra

medianamente satisfechos, con su situación salarial actual, y solo el 1%, obtuvo puntuaciones sobre 4. En las edades de 29 a 32 años, hay un descenso en la satisfacción salarial, al igual que a los 35 y 40 años.

En el cuestionario CMT, en la Grafica 11, comparando puntajes individuales de la variable, *Supervisión* con las edades, los docentes obtuvieron un 70%, puntajes medios, mayores de 40 y menores de 60, lo que sugiere que medianamente les interesa ser supervisados. Además se debe tener en cuenta, que estos en su mayoría son profesionales en el área de las humanidades, que tienden a ser sobrios, serios y además tranquilos y este tipo de persona expresan un interés menos fuerte por la supervisión; el 23% de los docentes, obtuvieron puntajes de más de 60 y menos de 82, mostrando así que los motiva, tener comportamientos de reconocimiento o retroinformación, por parte de los representantes de la autoridad administrativa, y solo se dieron puntajes bajos en las muestras del 7%, menores de 40 que sugiere poca motivación a este tipo de factor. La gráfica No. , muestra un nivel ascendente desde los 40 a 50 años de edad y de los 35 a los 47 años.

En el Cuestionario Minnessota, en la Grafica 12, comparando la variable, *Sensación de ser útil*, con la edad. Se mostraron puntajes significativos individuales en el 67% de la muestra, obtuvo más de 4, sugiriendo así que se sienten útil de brindar sus conocimientos a los estudiantes, por medio de la docencia; el 27%, tuvo puntuaciones de menos de 4 y más de 3, lo que indica que se encuentran medianamente satisfechos, con respecto a su labor, y el 8%, arrojó puntajes de menos de 3, que sugieren poca satisfacción con el trabajo que realizan. La gráfica 12, muestra un descenso de la sensación de ser útil de los 25 años hasta los 32 años, y otro descenso desde los 40 a los 50 años.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en los dos (2) cuestionarios aplicados en la muestra de Docentes, se observó que a pesar de que los docentes mostraron altos niveles de motivación, en la parte salarial, no se sienten satisfechos con la remuneración recibida en la facultad.

Lo expresado anteriormente, sugiere que los docentes, reflejan fuerte interés por una alta compensación económica, como retribución por el esfuerzo de su trabajo. Teniendo en cuenta una teoría de Adams (1965), se puede decir que

no existe una equidad con la retribución, con lo que obtienen por sus contribuciones en el trabajo.

Otro aspecto fundamental a tener en cuenta es que los docentes se encuentran altamente motivados en cuanto a la variable de Expectación, donde muestra plena confianza en los designios de la Corporación, pero sin embargo, no se muestran satisfechos con la protección y estabilidad que en la facultad de Psicología les puedan brindar, como profesionales y trabajadores. Esto puede estar relacionado con el aspecto de la confianza en los procesos que se están manejando para su contratación y estabilidad laboral, que no les proporcionan una seguridad para mantenerse en los puestos.

En estos resultados también se encontró, que existen una relación entre los altos niveles de motivación, hacia la afiliación en la satisfacción, en cuanto al servicio social; esto indica que les interesa iniciar y mantener, relaciones interpersonales estables que busquen dar y recibir, *afecto, aprecio y apoyo*. Lo manifestado anteriormente se refleja en la práctica, de los docentes, en sus trabajos siempre tienden a servir a los demás.

Además se encontró una relación entre la variable de Motivación aceptación de normas y valores morales con la satisfacción alta, en cuanto a valores morales. Esto sugiere, que los docentes presentan aceptación de las normas implantadas por la Corporación.

CONCLUSIONES

De acuerdo a la investigación realizada con los diferentes psicólogos, se pudo establecer en términos generales que se encuentran altamente motivados en cuanto a las variables de expectativa, salario y afiliación, lo cual refleja que para ellos es de gran importancia: presentar modos de comportamiento que muestren confianza y pasividad a los designios de la universidad, manifestar comportamientos orientados a obtener o conservar relaciones afectivas, satisfactorias con sus colegas, alumnos y personal en general y recibir una buena remuneración por su trabajo realizado como docente universitario.

También se observó que los docentes se encuentran altamente satisfechos en cuanto a las variables de servicio social, valores morales y logro, lo que indica que están de acuerdo y se encuentran satisfechos: con las posibilidades que les brinda la Corporación para servir a los demás a través de la labor como

docente, con la coherencia existente entre la ética de la Corporación y los valores y creencias de ellos finalmente presentar agrado y conformidad con lo que se le brinda en el trabajo para desarrollar sus habilidades y que éstas vayan de la mano con sus intereses.

Los resultados arrojaron que los docentes se encuentran desmotivados en cuanto a las variables de autorrealización, dedicación a la tarea y contenido del trabajo, lo cual refleja que manifiestan poco interés en realizar actividades que les permitan la utilización en el trabajo de las habilidades y conocimientos personales y la mejora de ellos, también muestran desmotivación en cuanto a la dedicación a la tarea lo que indica que poseen poco interés en comportamientos orientados en la dedicación de tiempo, esfuerzo e iniciativa del trabajo y poseen desinterés en la utilización de fuentes de variedad y retroinformación indispensables para ejercer el cargo de docencia.

En cuanto a la insatisfacción laboral los docentes mostraron insatisfacción en las variables de salario, seguridad, condiciones físicas y políticas de la empresa, lo que indica que reciben bajos niveles de remuneración con relación al servicio prestado de su trabajo, las instalaciones físicas presentan

deficiencias que pueden obstaculizar el buen funcionamiento de su labor y se sienten inseguros con la estabilidad que les brinda la Corporación.

En cuanto a las variables que no se controlaron en la investigación, como lo fue el sexo, no se encontraron datos significativos en la diferenciación de masculino y femenino que reflejará datos para análisis profundo, ya que las puntuaciones fueron similares en los resultados.

La edad fue una variable que no se controló y la cual arrojó datos significativos para tener en cuenta la investigación; en cuanto a salario se mostró que los docentes se encuentran altamente motivados a obtener una buena remuneración por su trabajo desde los 35 años en adelante, ya que desde los 29 a 32 se mantienen puntuaciones media. También se pudo observar que los docentes entre las edades de 29 a 32 años y de 35 a 40 años, se nota un descenso en la satisfacción salarial.

Comparando la edad con la variable sensación de ser útil se mostró que existe un descenso de esta variable de los 25 años hasta los 32 años y de los 40 a los 50 años.

Finalmente cabe resaltar que los resultados arrojados por el test C.M.T, los docentes se encuentran altamente motivados en la parte salarial, pero en la actualidad no están satisfechos con la remuneración recibida por parte de la Universidad, ya que así lo reflejó el test de satisfacción laboral, según lo dicho anteriormente se puede producir una incongruencia entre lo que ellos desean actualmente tienen, esto puede conllevar a una marcada inconsistencia entre lo que ellos piensan, sienten y finalmente hacen, ya que los docentes desean ser bien remunerados pero no se encuentran satisfechos, esto puede influir notoriamente en las tareas que ejecutan en la Corporación, afectando a ellos como docentes, a los alumnos como futuros profesionales y a la sociedad en general.

DISCUSIONES Y RECOMENDACIONES

Según la investigación realizada con los diferentes docentes, de la Unidad Académica de Psicología de la Corporación Mayor del Desarrollo Simón Bolívar, y tomando como base los resultados obtenidos la aplicación de los diferentes instrumentos utilizados.

Se hace indispensable y de carácter importante ampliar, corroborar, este tipo de investigaciones en otros programas, para que la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar pueda tener una visión más global y generalizada, de la motivación y satisfacción que se da en la docencia en esta institución.

Determinar qué relación se está dando en cuanto a la motivación y satisfacción hacia el trabajo; teniendo en cuenta cómo afecta la evaluación del desempeño, buscando que se den análisis de ello, mucho más confiables y objetivos.

Es recomendable tener en cuenta que con los resultados que arrojan el test C.M.T (cuestionario de motivación hacia el trabajo) y el test Minnesota (Satisfacción hacia el Trabajo), se podría profundizar más teniendo en cuenta variables de estudio como el tipo contratación, tiempo de laborar, estado civil, religión, entre otros.

También se podría realizar este tipo de investigación, controlando las variables, sexo, edad, estado civil; para determinar diferencias o relaciones con un grado de confiabilidad alto. Además, se podría determinar un control por tipo de áreas, materias, niveles o semestres donde se practica la docencia con carreras afines.

Es relevante tener en cuenta este tipo de investigación para realizar estudios de clima organizacional y posteriormente porque la motivación y satisfacción hacia el trabajo es un aspecto importante que interviene en las relaciones de

los docentes. También es fundamental realizar estudios de cultura organizacional porque podrían determinarse las deficiencias y debilidades de la institución, para que posteriormente se tomen medidas correctivas y se implementen programas.

Realizar estudios detallados sobre insatisfacción de las condiciones físicas de la institución, teniendo en cuenta que ésta variable arrojó puntuaciones bajas tanto en hombres y mujeres, para posteriormente llevar un informe detallado de la problemática la cual puede interferir en otros aspectos motivacionales y de satisfacción.

Dependiendo de los resultados, podrían desarrollarse e implementarse programas de salud ocupacional que beneficien a la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar y a los docentes.

Por último esta investigación debe ser utilizada por el Comité de Investigación de la Corporación para profundizar en otros estudios afines que se estén realizando en beneficio de un mejoramiento continuo.

BIBLIOGRAFÍA

BLUM G. Y Taylor. Psicología Industrial. Ed. Trillas, México. 1990

CHIAVENATO, Idalberto. Introducción de la teoría General de la Administración. México 1996. McGraw Hill. Pág.28, 29, 50.

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. México. Quinta Edición 1999, McGraw Hill. Pág.99.

FLEISHMAN, Edwin. Estudios de psicología Industrial y del Personal. Ed. Trillas. México. 1992. Pág.35.

FLORES, Rafael. Evaluación Pedagógica y Cognición. Ed. Mc Graw Hill. Santa fe de Bogotá DC. 1994.

GONZÁLEZ, Tirados. Los Recursos Humanos en las Universidades y su Relación con la Calidad de la Enseñanza. Ed. Paulinas. Barcelona, España. 1991.

GUILLEN, Carlos. Psicología del trabajo para relaciones laborales. España. McGraw Hill. 2000.

IMBERNON, F. La Formación Docente del Profesorado Universitario entre la Realidad, el Deseo y la Utopía. Ediciones Paulinas. Barcelona. 2000.

KOLB, David A. Psicología de las Organizaciones Problemas Contemporáneos. Ed. Hispanoamericana S.A. México. 1999.

MAURIE, Lilia. Educación y Trabajo Productivo en la Posmodernidad. Ed. La Colmena. Argentina. 1991.

M.E.C. La Educación del Profesorado Universitario. Ministerio de Educación y Ciencia.

MEDINA, A y Domínguez. Enseñanza y Currículum para la Formación de Personas Adultas. Ediciones Pedagógicas. Madrid. 1995.

MUCHINSKY, Paúl M. Psicología aplicada al trabajo. Ed. Desclee de Brouwer. S.A. New York. 1994.

NASH, Michael, Como incrementar la productividad del Recurso Humano, Editorial Norma, Bogotá, 1990.

PALACIO, Jesús. La Cuestión Escolar. Ed Laia. España. 1988.

REALES, Utria, Adalberto, socio investigación, Ed. Antillas; Colombia, Barranquilla, 2000.

SCHEIN, Edgar, Psicología de la Organización, México: Mc Graw Hill, 1996.

SCHULTZ, Duane P. Psicología industrial. Tercera edición. Ed. McGraw Hill. Santa fe de Bogotá DC. -Colombia 1991.

TORO ALVAREZ, Fernando. Cuestionario de Motivación para el Trabajo. Medellín. Ediciones Gráficas, 1995.

TORO, Fernando. Desempeño y Productividad. Editorial Cincel, Medellín, 1992.

ANEXOS

ANEXOS

Encuesta para docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Simón Bolívar.

NOMBRE: _____

EDAD: _____

CARGO: _____

ÁREA: _____

ANTIGÜEDAD: _____

ESTUDIOS: _____

ESPECIALIZACIONES: _____

OTROS ESTUDIOS REALIZADOS _____

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN
PARA EL TRABAJO
C. M. T.

Fernando Toro A.

Cuadernillo de Ítems.

Instrucciones Generales

Este cuadernillo tiene por objeto recoger una idea general sobre aquellos aspectos del trabajo que son de interés para usted, y sobre las acciones que está dispuesto a realizar para conseguirlos.

Todas las respuestas dadas por usted, son importantes para comprender sus intereses en el trabajo. Por tanto no hay respuestas buenas, ni malas. Lo único que cuenta es su veracidad. Esta encuesta está dividida en tres partes, cada una con sus respectivas instrucciones iniciales. Léalas con atención y no comience a responder hasta tanto no esté seguro de haberlas comprendido.

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

PRIMERA PARTE

En esta primera parte usted encontrará varios grupos de afirmaciones que representan deseos o aspiraciones relacionadas con el trabajo. Lea las afirmaciones de cada grupo y ordénelas según la importancia que cada una tiene para usted, comenzando por la más importante y terminando con la de menos importancia.

Una vez decidido el orden asígnele el número cinco (5), a la que consideró más importante, el numero cuatro (4), a la que consideró en segundo lugar y continúe en orden descendente hasta asignarle uno (1) a la que consideró de menor importancia.

Una vez ordenada las cinco (5) afirmaciones observe la letra que precede a cada una de ellas. Ubíquela en la hoja de respuestas según el número al que pertenece. Escribe el número de orden que le dio a cada afirmación en el círculo que esta frente al número y la letra correspondientes.

Ejemplo:

0. La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es:

- a. Dirigir personal**
- b. Ser estimado**
- c. Tener amistades**
- d. Ser elogiado**
- e. Llevar a cabo lo que soy capaz de hacer**

En la hoja de respuestas, usted anotará su ordenamiento (5, 1, 4, 2, 3)

así:

0. a. 5

b. 1

c. 4

d. 2

e. 3

1. La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es:

- a. Saber que se reconocen mis conocimientos y capacidades.
- b. Poder coordinar y estimular los esfuerzos de otros.
- c. Saber que otras personas me aprecian.
- d. Idear formas eficientes de hacer el trabajo para aventajar a otros con la calidad de resultados.
- e. Poderme ocupar en aquellos trabajos para los que tengo buenas capacidades.

2 . La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo Es:

- a. Que mis ideas y propuestas sean tenidas en cuenta.
 - b. Mantener una relación cordial con los compañeros de trabajo.
 - c. Poder persuadir o convencer a otros para llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo.
 - d. Poder ocuparme en lo verdaderamente se y puedo hacer.
 - e. Poder resolver con más éxito, a los demás los problemas difíciles del trabajo.
-

3. La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es:

- a. Tener personas a cargo a las que yo pueda corregir o estimular por su rendimiento.
- b. Llegar a sentir aprecio y estimación por otras personas.
- c. Que mis compañeros me tengan respeto y reconocimiento por lo que valgo como persona.
- d. Ser mejor en el trabajo que el común de las personas.

4. La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es:

- a. Contar con la compañía y el apoyo de los compañeros de trabajo.
- b. Que mis ideas y propuestas sean tenidas en cuenta.
- c. Poder enseñar y dar sugerencias a otros sobre la solución de problemas desarrollados con el trabajo.
- d. Saber que voy adquiriendo mayor habilidad en mi ocupación.
- e. Lograr resultados de mejor calidad que los que alcanzan otros en su trabajo.

5. La mayor satisfacción que deseo tener en el trabajo es:

- a. Tener la oportunidad de influir en la gente para sacar adelante las cosas.**
- b. Estar con personas que sean unidad, se apoyen y defiendan mutuamente.**
- c. Que otras personas acepten mis méritos.**
- d. Idear algo de interés y luchar hasta sacarlo adelante.**
- e. Poder aplicar los conocimientos que poseo.**

SEGUNDA PARTE

Aquí encontrará varios grupos de afirmaciones relacionadas con los medios más preferidos para alcanzar ciertos beneficios en el trabajo.

Cada grupo está encabezado por una frase que muestra una situación de trabajo deseada. En seguida se encuentran cinco (5) frases que describen acciones que una persona puede realizar para lograr la situación deseada.

Ordene las cinco (5) acciones según el orden de importancia en el que usted esta dispuesto a realizarlas. Asígnele el número cinco (5) a la que realizará en primer lugar, el número (4) a la llevaría a cabo en segundo término y continúe en orden descendente hasta darle el valor uno (1) a la que solamente realizaría en un caso extremo.

Una vez ordenadas las acciones observe la letra que procede a cada una.

Ubíquela en la hoja de respuestas y escribe, en el círculo correspondiente, el número de orden que le asignó.

Ejemplo:

El medio más efectivo para conseguir una mejora salarial es:

- a. Cumplir con el horario de trabajo.**
- b. Colaborar con los compañeros.**
- c. Solicitarlo directamente al jefe.**
- d. Cuidar los equipos e implementos de la empresa.**
- e. Vincularme a un grupo de presión.**

0. a. 1

b. 4

c. 2

d. 3

e. 5

6. Usualmente el medio más efectivo para obtener un trato justo y considerado por parte del jefe es:

- a. Economizar materiales e implementos de trabajo y evitar los riesgos de pérdidas y daños.**
- b. Con todo respeto solicitarle un trato justo y considerado, cuando sea necesario.**
- c. Dar cumplimiento a los que es él, espera dar cumplimiento.**
- d. Dedicarse con empeño al trabajo durante el tiempo debido.**
- e. Dar cumplimiento a sus instrucciones y sugerencias.**

7. El medio más efectivo para tener un trabajo verdaderamente interesante es:

- a. Ponerle empeño e imaginación.**
- b. Solicitarle personalmente al jefe mi ubicación en el trabajo que se acomode bien a mis capacidades o que me interese.**
- c. Esforzarme por realizar con entusiasmo las funciones y tareas asignadas.**

- d. Confiar en que la empresa me brinda una buena oportunidad.
- e. Aceptar con interés los cambios de puesto de trabajo o de actividad, cuando el jefe lo solicite.

8. Usualmente el medio más efectivo para obtener aumentos de sueldo y mejores beneficios económicos es:

- a. Convencer al jefe de que poseo los méritos suficientes para ello.
- b. Hacer el trabajo con eficiencia y responsabilidad.
- c. Aceptar y cumplir las funciones, normas y reglamentos del trabajo.
- d. Acatar las decisiones y orientaciones del jefe inmediato.
- e. Estar a la espera que la empresa haga los aumentos convenientes según sus posibilidades.

9. El medio más efectivo para obtener un ascenso en el trabajo:

- a. Dar apoyo a los proyectos, planes y políticas de la empresa.
- b. Presentar proyectos, planes y políticas de la empresa.

- c. Convencer al jefe, no solo con palabras, sino con rendimiento, de los méritos y las capacidades con que cuenta.
- d. Darle tiempo a la empresa para que se dé cuenta de mis conocimientos y capacidades.
- e. Dar colaboración y apoyo a las decisiones del jefe de la dependencia donde uno trabaja.

10. El medio más eficaz para poderse integrar a un grupo de trabajo es:

- a. Mostrar interés en la tarea encomendada al grupo.
- b. Ofrecerle apoyo cuando sea necesario, trabajar para obtener ventajas o beneficios para el bien de todos.
- c. Colaborarle para que pueda sacar adelante los trabajos que el jefe le encargó.
- d. Esperar que a medida que me vayan conociendo, me acepten y me tengan en cuenta.
- e. Mostrarse respetuoso de las personas y de las normas sociales.

TERCERA PARTE

Aquí también encontrará varios grupos de afirmaciones relacionadas, con aspectos diferentes del trabajo. Cada grupo tiene 5 afirmaciones. Léalas y ordénelas según la importancia que los concede. cinco frases, que deseada. Léalas y ordénelas según la importancia que les concede. Asígnele el número cinco (5) a la que consideró más importante, el número (4) a la que consideró más importante, el número (4) a la que le asignó el segundo lugar y continúe en orden descendente hasta darle el número uno (1) a la que le encontró menos importante.

Una vez ordenadas las afirmaciones, observe la letra que corresponde a cada una, ubíquela en la de respuestas y escribe en el círculo el valor que le asignó.

Ejemplo:

Lo más importante para mí en el trabajo es:

- a. Viajar a todas partes como parte de mi trabajo.
- b. Supervisar un gran número de personas.
- c. Recibir elogios por contribuciones importantes al trabajo.
- d. Ganar mucho dinero.
- e. Tener un puesto que me haga sentir competente y hábil.

Si usted asignó los valores 3, 5, 1, 2, 4 en la hoja de respuestas marcará:

0. a. 3

b. 5

c. 1

d. 2

e. 4

11. Lo más importante para mí en el trabajo es:

- a. Contar con un jefe que se preocupe de verdad por su gente.

- b. Ganar buenos auxilios económicos y buenas prestaciones extralegales para beneficio y el de mi familia.**
- c. Tener ascensos que me permitan alcanzar un trabajo de mayor responsabilidad.**
- d. Poder integrar mis esfuerzos a las actividades de otras personas, para producir resultados conjuntos que beneficien a todos.**
- e. Poder experimentar interés y motivación por mis tareas.**

12. Lo más importante para mí en el Trabajo es:

- a. Ganar un sueldo que me permita atender adecuadamente todas mis necesidades y las de mi familia.**
- b. Tener ascensos, para lograr un trabajo más interesante e importante.**
- c. Poderme integrar a un equipo con gente dinámica.**
- d. Que mi jefe evalúe mi rendimiento de una manera considerada, comprensiva y justa.**
- e. Desempeñar un trabajo que contenga actividades variadas y verdaderamente interesantes.**

13. Lo más importante para mí, en el trabajo es:

- a.** Contar con un sueldo equivalente o mejor que el de otras personas que trabajen en mi ocupación.
- b.** Trabajar en equipo, con gente de la que yo pueda aprender.
- c.** Tener un jefe que me dé a conocer los resultados de mi trabajo.
- d.** Tener ascensos que me permitan ir obteniendo mayor prestigio y autoridad.
- e.** Poder atender con frecuencia asuntos y situaciones de trabajos diferentes.

14. Lo más importante para mí en el Trabajo es:

- a.** Trabajar con otros para beneficiarme de sus conocimientos y experiencias.
- b.** Saber que periódicamente puede recibir aumentos y salariales
- c.** Llevar a cabo actividades variadas y de interés que me eviten la rutina y la monotonía.

- d.** Tener ascensos que me permitan sentir que progreso y que me perfecciono en mi ocupación.
- e.** Tener un jefe que se fije más en mis aciertos que en mis errores.

15. Lo más importante para mí en el Trabajo es:

- a.** Estar en un grupo capaz de organizar y llevar a cabo actividades de interés y utilidad.
- b.** Ganar un sueldo que verdaderamente recompense mi esfuerzo.
- c.** Tener un jefe que antes de exigir, me apoye y motive.
- d.** Poder elegir la mejor entre diversas posibilidades de realizar las tareas.
- e.** Tener ascensos que me den a conocer que se tiene en cuenta mis capacidades.

INSTRUCCIONES - CUESTIONARIO

- 1.** Las casillas del extremo superior izquierdo muestran numeración de los grados de satisfacción. Usted debe marcar en la hoja de respuestas, con una " X ", la opción para cada pregunta, de acuerdo con el grado de satisfacción e insatisfacción que le proporcione dicho aspecto de su trabajo.
- 2.** Los datos personales, es solicitado en el extremo superior derecho nos servirán para el tratamiento de la información exclusivamente.
- 3.** Antes de contestar el cuestionario, llene los datos personales.
- 4.** El tiempo para contestar es de 20 minutos. Solo nos interesa su primera impresión.
- 5.** Conteste en la hoja de respuestas.

CUESTIONARIO DE MINNESOTA SOBRE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO.

El propósito de este cuestionario es el de proporcionarle una oportunidad de manifestar, cómo se siente en el trabajo actual, con qué aspectos del mismo se encuentra satisfecho y con cuáles no lo está.

En las páginas siguientes encontrará unas frases que hacen referencia a su trabajo actual. Lea cuidadosamente cada una de las frases y decida cuan satisfecho se siente con el aspecto allí descrito.

- Le rogamos mantener presente la frase y/o si encontró en su trabajo lo que él esperaba, según el grado de satisfacción, puede seleccionar una de las siguientes casillas: ligeramente satisfecho (2), satisfecho (3), muy satisfecho (4), o extremadamente satisfecho (5).

- Si por el contrario, considera que en su trabajo actual falta precisamente ese aspecto, que no ha encontrado lo que esperaba, señale la casilla, no satisfecho (1).

Recuerde por favor, que debe mantener presente el aspecto de su trabajo descrito por cada frase, al decidir sobre la satisfacción y en el grado de la misma.

- Marque solo una opción, frente a cada frase. **Respóndalas todas.**
- Nos interesa su primera impresión. No es necesario devolverse a revisar.
- Pregúntese que tan satisfecho está con este aspecto de su trabajo.

1. Significa que No estoy Satisfecho (este aspecto de mi trabajo es mucho más pobre de lo que yo esperaría que fuera).

2. Significa que estoy ligeramente satisfecho (este aspecto de mi trabajo no es exactamente lo que yo esperaría que fuera).

3. Significa que estoy satisfecho (este aspecto de mi trabajo es mejor de lo que yo esperaba que fuera).
4. Significa que estoy Muy Satisfecho (este aspecto de mi trabajo es mejor de lo que yo esperaba que fuera).
5. Significa que estoy Extremadamente Satisfecho (este aspecto de mi trabajo es mucho mejor de lo que esperaba que fuera).

En mi trabajo actual así como me he sentido en relación.....

1. Con la oportunidad de hacer algo por otros.
2. Con la oportunidad de ensayar algunas de mis propias ideas.
3. Con la oportunidad de hacer un trabajo sin sentir que va en contra de mis valores morales.
4. Con la oportunidad de hacer mi trabajo por mí mismo.

5. Con la variedad de mi trabajo.
6. Con la oportunidad de que otros empleados me pidan dirección en sus trabajos.
7. Con la oportunidad de ocuparme en el tipo de trabajo que hago mejor.
8. Con la posición social que conlleva mi trabajo.
9. Con las políticas y sus aplicaciones en los empleados de esta empresa.
10. Con la forma de entenderme con mi supervisor.
11. Con la seguridad de mi trabajo.
12. Con la cantidad de dinero que recibo por el trabajo que hago.

13. Con las condiciones ambientales (luz, ventilación, etc.), en las cuales realizo mi trabajo.
14. Con las oportunidades de escalar posiciones en este trabajo.
15. Con los conocimientos técnicos de mi supervisor.
16. Con el espíritu de cooperación entre mis compañeros.
17. Con la oportunidad de hacerme responsable de la planeación de mi propio trabajo.
18. Con la forma como soy tomado en cuenta, hago un buen trabajo.
19. Con las posibilidades de ver la utilidad del trabajo que realizo.
20. Con las posibilidades de ver la utilidad del trabajo que realizo.
21. Con la oportunidad de servir a la gente.

22. Con las oportunidades de hacer cosas nuevas y originales por mí mismo.
23. Con la oportunidad de trabajar en algo que no esta en contra de mis creencias religiosas.
24. Con la oportunidad de hacer mi trabajo independiente.
25. Con la oportunidad para hacer cosas diferentes de vez en cuando.
26. Con la oportunidad de indicar a otras personas como hacerles cosas.
27. Con la oportunidad para desempeñar un trabajo que se amolde a mis habilidades.
28. Con la oportunidad de ser alguien en la sociedad.
29. Con las políticas de la compañía y la forma como son aplicadas.

30. Con la forma como mi jefe maneja las personas a su cargo.
31. Con los medios que la empresa ofrece para una seguridad futura.
32. Con la oportunidad para hacer tanto dinero como mis amigos.
33. Con el ambiente físico donde trabajo.
34. Con las oportunidades de sobresalir en este trabajo.
35. Con la capacidad de supervisor para tomar decisiones.
36. Con las oportunidades para desarrollar estrecha amistad con compañeros de trabajo.
37. Con las oportunidades para tomar mis propias decisiones.
38. Con el complemento reconocimiento dado a su trabajo.

- 39. Con las posibilidades de enorgullecerme de un trabajo bien hecho.
- 40. Con las posibilidades de hacer algo la mayor parte del tiempo.
- 41. Con las oportunidades para ayudar a los demás.
- 42. Con las oportunidades para experimentar nuevos programas de trabajo.
- 43. Con las oportunidades para hacer cosas que no van contra mi conciencia.
- 44. Con la oportunidad de hacer mi trabajo solo.
- 45. Con las cosas diferentes que se me presenten en mi trabajo.
- 46. Con la oportunidad de supervisar otras personas.
- 47. Con la oportunidad de aprovechar mis mejores habilidades.

48. Con las oportunidades para " codearse " con personas importantes.
49. Con la manera de informar a los empleados sobre la política de la empresa.
50. Con la manera como mi jefe respalda a las personas a su cargo (ante los altos empleados de la empresa).
51. Con la forma como mi empleo me ofrece mejor estabilidad.
52. Con mi sueldo comparado con aquel que pagan otras compañías para trabajos similares.
53. Con lo grato del medio ambiente en el cual llevo acabo mi trabajo.
54. Con la forma como se dan las promociones en la empresa.
55. Con la habilidad de mi jefe para delegar trabajo en los demás.

56. Con el compañerismo entre trabajadores.
57. Con la oportunidad de ser responsable del trabajo de otros.
58. Con el reconocimiento que obtengo por el trabajo que hago.
59. Con las oportunidades para hacer algo que valga la pena.
60. Con la posibilidad de estar ocupado.
61. Con las oportunidades para hacer algo por los demás.
62. Con la oportunidad de desarrollar nuevos y mejores sistemas de hacer el trabajo.
63. Con la oportunidad de hacer cosas que no causen daño a otras personas.
64. Con las oportunidades para trabajar independientemente de otros.

- 65. Con la oportunidad de hacer algo diferente cada día.
- 66. Con las oportunidades de decirle a la gente lo que debe hacer.
- 67. Con las oportunidades de hacer algo que implique el uso de mis habilidades.
- 68. Con las oportunidades para ser importante ante los ojos de los demás.
- 69. Con la manera de llevar la práctica las políticas de la empresa.
- 70. Con el manejo que hace mi jefe de las quejas o reclamos de su gente.
- 71. Con la estabilidad de mi trabajo.
- 72. Con la proporción entre el salario y el trabajo que realizo.
- 73. Con las condiciones físicas del trabajo.

- 74. Con las oportunidades de ascenso en este trabajo.
- 75. Con la aptitud de mi jefe, para proporcionar ayuda en los trabajos difíciles.
- 76. Con la facilidad de hacer amistad entre los compañeros de trabajo.
- 77. Con la libertad para usar mis propios criterios.
- 78. Con la manera como generalmente me dicen, cuando hago bien mi trabajo.
- 79. Con el sentimiento de desarrollo personal que obtengo de la empresa.
- 80. Con la oportunidad para estar siempre activo.
- 81. Con la oportunidad de ser útil a otros.

82. Con las oportunidades de probar mis propios métodos de hacer las cosas.

83. Con la oportunidad de hacer las cosas sin el sentimiento de que estoy engañando a alguien. Con las oportunidades de hacer un trabajo de los demás.

84. Con la oportunidad para hacer muchas cosas distintas en el trabajo.

85. Con las oportunidades para hacer muchas cosas distintas en el trabajo.

86. Con las oportunidades para decir a los demás que deben hacer.

87. Con las oportunidades para hacer uso de mis destrezas y habilidades.

88. Con la oportunidad de tener una posición social definida.

89. Con el trato que da la empresa a sus empleados.

90. Con las relaciones personales entre mi jefe y sus colaboradores.

91. Con la posibilidad de quedarse en la empresa.
92. Con mi salario en comparación con los de otros empleados.
93. Con las condiciones de mi trabajo.
94. Con mis oportunidades de ser promovido.
95. Con la experiencia de mi jefe, para entrenar a sus empleados.
96. Con la manera como mis compañeros de trabajo, se llevan entre sí.
97. Con la responsabilidad que implica mi trabajo.
98. Con el elogio que recibo, cuando hago un buen trabajo.
99. Con el sentimiento de realización o de logro, que obtengo de mi trabajo.
100. Con la oportunidad de mantenerse ocupado todo el tiempo.

TEST MINNESOTA

1	No Satisfecho
2	Ligeramente Satisfecho
3	Satisfecho

1	Muy Satisfecho
2	Extremadamente Satisfecho

Nombre:
Edad:
Profesión:

Estado Civil:
Experiencia:
Tiempo de Servicio:

1	1	2	3	4	5
2	1	2	3	4	5
3	1	2	3	4	5
4	1	2	3	4	5
5	1	2	3	4	5
6	1	2	3	4	5
7	1	2	3	4	5
8	1	2	3	4	5
9	1	2	3	4	5
10	1	2	3	4	5
11	1	2	3	4	5
12	1	2	3	4	5
13	1	2	3	4	5
14	1	2	3	4	5
15	1	2	3	4	5
16	1	2	3	4	5
17	1	2	3	4	5
18	1	2	3	4	5
19	1	2	3	4	5
20	1	2	3	4	5

21	1	2	3	4	5
22	1	2	3	4	5
23	1	2	3	4	5
24	1	2	3	4	5
25	1	2	3	4	5
26	1	2	3	4	5
27	1	2	3	4	5
28	1	2	3	4	5
29	1	2	3	4	5
30	1	2	3	4	5
31	1	2	3	4	5
32	1	2	3	4	5
33	1	2	3	4	5
34	1	2	3	4	5
35	1	2	3	4	5
36	1	2	3	4	5
37	1	2	3	4	5
38	1	2	3	4	5
39	1	2	3	4	5
40	1	2	3	4	5

41	1	2	3	4	5
42	1	2	3	4	5
43	1	2	3	4	5
44	1	2	3	4	5
45	1	2	3	4	5
46	1	2	3	4	5
47	1	2	3	4	5
48	1	2	3	4	5
49	1	2	3	4	5
50	1	2	3	4	5
51	1	2	3	4	5
52	1	2	3	4	5
53	1	2	3	4	5
54	1	2	3	4	5
55	1	2	3	4	5
56	1	2	3	4	5
57	1	2	3	4	5
58	1	2	3	4	5
59	1	2	3	4	5
60	1	2	3	4	5

61	1	2	3	4	5
62	1	2	3	4	5
63	1	2	3	4	5
64	1	2	3	4	5
65	1	2	3	4	5
66	1	2	3	4	5
67	1	2	3	4	5
68	1	2	3	4	5
69	1	2	3	4	5
70	1	2	3	4	5
71	1	2	3	4	5
72	1	2	3	4	5
73	1	2	3	4	5
74	1	2	3	4	5
75	1	2	3	4	5
76	1	2	3	4	5
77	1	2	3	4	5
78	1	2	3	4	5
79	1	2	3	4	5
80	1	2	3	4	5

81	1	2	3	4	5
82	1	2	3	4	5
83	1	2	3	4	5
84	1	2	3	4	5
85	1	2	3	4	5
86	1	2	3	4	5
87	1	2	3	4	5
88	1	2	3	4	5
89	1	2	3	4	5
90	1	2	3	4	5
91	1	2	3	4	5
92	1	2	3	4	5
93	1	2	3	4	5
94	1	2	3	4	5
95	1	2	3	4	5
96	1	2	3	4	5
97	1	2	3	4	5
98	1	2	3	4	5
99	1	2	3	4	5
100	1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					

AREAS

SERVICIO SOCIAL
CREATIVIDAD
VALORES MORALES
INDEPENDENCIA
CONTENIDO DEL TRABAJO
AUTONOMIA
LOGRO O REALIZACIÓN
STATUS
POLITICAS DE LA EMPRESA
RELACIONES SUPERIORES
SEGURIDAD
SALARIO
CONDICIONES FISICAS
ASCENSO
RELACIONES CON TECNICOS Y SUPERVISORES
COLABORACION CON EL GRUPO
RESPONSABILIDAD
RECONOCIMIENTO
SENSACION DE SER UTIL
ACTIVIDAD

PERFIL