



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

TESIS

MODELO MOTIVACIONAL PARA OPTIMIZAR LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN EL PERSONAL. QUE LABORA EN EL IEST PÚBLICO
ENRIQUE LÒPEZ ALBÙJAR FERREÑAFE – 2016

PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR

EN EDUCACIÓN

AUTOR

Mg. CHIMPEN CHAVESTA VICTOR GERARDO

ASESOR

Dr. MONTENEGRO CAMACHO LUIS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

INNOVACIONES PEDAGÓGICAS

CHICLAYO – PERÚ

2016

PAGINA DE JURADO

Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón
Presidente

Dr. Herry Lloclla Gonzales
Secretario

Dr. Luis Montenegro Camacho
Vocal

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Chimpén Chavesta Victor Gerardo, egresado del Programa de Doctorado en EL GRADO DE DOCTOR EN EDUCACIÓN de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 16669926.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: **MODELO MOTIVACIONAL PARA OPTIMIZAR LA SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL IEST PÚBLICO ENRIQUE LÓPEZ ALBÚJAR – 2016**, La misma que presento para optar el grado de doctor en educación.
2. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Pimentel, noviembre 2017

Firma

Nombres y apellidos: Chimpén Chavesta Victor Gerardo

DNI: 16669926

DEDICATORIA

Primeramente, a Dios por haberme permitido llegar hasta la cúspide logrando mis objetivos y metas.

A mi esposa y mis hijas por haberme apoyado en todo momento, además, a las personas que de una manera u otra han sido claves en mi vida profesional, que desde los más profundo de mi corazón les agradezco el haberme brindado todo el apoyo, y sobre todo cariño y amistad.

Victor Gerardo

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, a toda su plana docente y al Asesor Dr. Luis Montenegro Camacho, por brindarme la oportunidad de profundizar mis conocimientos y enriquecer el que hacer educativo de la región, se preocuparon por orientar la enseñanza en nuestros estudios de doctorado, y en especial por haberme motivado a desarrollar como tesis un tema que me da la oportunidad de mejorar la motivación y la satisfacción en el personal de nuestro centro laboral.

Victor Gerardo

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO

De con los lineamientos técnicos establecidos en el reglamento de grados y títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, se deja a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado:

MODELO MOTIVACIONAL PARA OPTIMIZAR LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL IEST PÚBLICO
ENRIQUE LÒPEZ ALBÙJAR FERREÑAFE – 2016,

realizado para para obtener el grado de Doctor en Educación, el cual se expresa sea un referente para otro que conlleve a su posterior aprobación.

Este trabajo de investigación es el resultado de la preocupación por contribuir al logro de la tan ansiada calidad en la educación, específicamente en el nivel de Educación Superior, ya que, por ser la universidad el alma mater donde terminan de formarse los nuevos ciudadanos de bien, deben alcanzar un nivel óptimo y necesario para lograr el desarrollo integral tanto personal como profesional en cada egresado, lo cual repercutirá positivamente en mejorar nuestra nación.

Por otro lado, los docentes cuentan con un modelo de enseñanza aprendizaje pocas veces aprendido en la universidad, de aplicación en base a las experiencias en las aulas universitarias, lo que puede mejorar si se interviene puntualmente como pretende hacer esta tesis para contribuir a la mejora de la calidad educativa.

Por lo expuesto señores miembros del Jurado Evaluador, se recibirá con beneplácito vuestras sugerencias para mejorar este fruto, a la vez se desea sirva de aporte a quién se interese por continuar un estudio de similares características.

Victor Gerardo Chimpén Chavesta

ÍNDICE

PAGINA DE JURADO	ii
DECLARACIÓN JURADA	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del problema	14
1.2. Formulación del problema	17
1.3. Justificación.	17
1.4. Antecedentes de investigación	18
1.4.1 A nivel Internacional	19
1.4.2 Antecedentes Nacionales	20
1.4.3 Antecedentes Locales	21
1.5. Objetivos	23
1.5.1. Objetivo general	23
1.5.2. Objetivos específicos	23
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	
2.1. Teorías que sustentan la investigación	25
2.1.1. Teoría de la Motivación Humana de Abraham Maslow	25
2.1.2. Teoría del Liderazgo Personal e Interpersonal de Fischman	26
2.1.3. Teoría del Comportamiento Humano de Elton mayo	29
2.1.4. Teoría del Liderazgo Participativo y Democrático de Likert	31
2.1.5. Teoría de las Relaciones Humanas de Chiavenato	31

2.1.6. Teoría de motivación – Higiene de Herzberg	32
2.1.7. Teoría del establecimiento de metas u objetivos de Locke	33
2.2. Bases teóricas	34
2.2.1. Concepciones teóricas de desempeño laboral	34
2.2.2. Factores que intervienen en el desarrollo laboral	35
2.2.3. Características del desempeño laboral	37
2.3. Marco Conceptual	38
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Hipótesis	41
3.2. Variables	41
3.3. Metodología	44
3.3.1. Tipo de estudios	44
3.3.2. diseño de investigación	44
3.4. Población y muestra	45
3.4.1. Población	45
3.4.2. Muestra	45
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
3.6 Procedimientos de recolección de datos	47
3.7 Métodos de investigación	47
3.8 Métodos de análisis de datos	48
CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	
4.1. Descripción de los resultados	50
4.2. Propuesta	58
4.3. Evaluación de la propuesta	70
4.4. Discusión de resultados	72
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	74
CAPÍTULO VI: SUGERENCIAS	76
CAPÍTULO VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
ANEXOS	

RESUMEN

El presente trabajo titulado MODELO MOTIVACIONAL PARA OPTIMIZAR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL IEST PÚBLICO ENRIQUE LÓPEZ ALBUJAR FERREÑAFE – 2016 tiene como objetivo proponer un modelo motivacional para mejorar la satisfacción laboral; este estudio es de tipo descriptivo con propuesta y arribó a los resultados como, la mayoría de los encuestados de la muestra (100%) respondieron que el modelo motivacional aplicado indica que los trabajadores no están experimentando una satisfacción laboral, lo que implica una falta de planificación; la mayoría de los encuestados de la muestra (91,66%) respondieron que los trabajadores no tienen una buena actitud personal en las satisfacción laboral, lo que señala una falta de planificación; la mayoría de los encuestados de la muestra (83,33%) respondieron que los trabajadores no tienen una buena política administrativa en la satisfacción laboral, lo que indica una falta de planificación y la mayoría de los encuestados de la muestra (95,80%) respondieron que los trabajadores no tienen desarrollo personal en la satisfacción laboral, lo que implica una falta de planificación; la mayoría de los encuestados de la muestra (87,50%) respondieron que los trabajadores no tiene un buen desempeño personal en las satisfacción laboral, lo que implica una falta de planificación y la mayoría de los encuestados de la muestra (91,67%) respondieron que los trabajadores no tienen una buena relación con la autoridad en la satisfacción laboral, lo que implica una falta de planificación, por ese motivo se propone el modelo y que fue validado en su constructo a criterio de experto.

Palabras clave: Modelo motivacional, satisfacción laboral, optimización.

ABSTRACT

The present work titled MOTIVATIONAL MODEL TO OPTIMIZE LABOR SATISFACTION IN THE PERSONNEL WORKING IN THE PUBLIC IEST ENRIQUE LÓPEZ ALBUJAR FERREÑAFE – 2016 has as objective to propose a motivational model to improve the labor satisfaction; This study is of a descriptive type with a proposal and arrived at the results as, most of the respondents in the sample (100%) answered that the applied motivational model indicates that the workers are not experiencing job satisfaction, which implies a lack of planning; the majority of respondents in the sample (91.66%) answered that workers do not have a good personal attitude in job satisfaction, which indicates a lack of planning; The majority of respondents in the sample (83.33%) answered that workers do not have a good administrative policy in job satisfaction, which indicates a lack of planning and the majority of respondents in the sample (95.80%) answered that workers do not have personal development in job satisfaction, which implies a lack of planning; The majority of respondents in the sample (87.50%) answered that workers do not have a good personal performance in job satisfaction, which implies a lack of planning and most of the respondents in the sample (91.67%) answered that workers do not have a good relationship with the authority in job satisfaction, which implies a lack of planning, for that reason the model is proposed and validated in its construct at the discretion of an expert.

Key words: Motivational model, job satisfaction, optimization.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día es importante que los trabajadores de las diferentes instituciones educativas, ya sean públicas o privadas, experimenten una buena satisfacción laboral en pro de mejorar la calidad de la Institución, es por eso que se realiza la presente investigación para resolver la problemática relacionada con la satisfacción laboral.

Una de las alternativas para la solución del problema indicado es la propuesta de un modelo motivacional que está compuesto por actividades de capacitación al docente con el objetivo de motivarlos y llegar a optimizar la satisfacción laboral.

El presente estudio ha sido organizado en los siguientes capítulos:

El Capítulo I, corresponde al Problema de Investigación; contiene la realidad problemática y la formulación del problema expresado a través de una interrogante. Así mismo se expresan las razones que justifican el estudio; los objetivos que se planteó tanto a nivel general como los específicos.

Como Capítulo II, se tiene al Marco Teórico de la investigación, donde se desarrolla los antecedentes de estudio que respaldaron la investigación, así como información sistemática en relación a las variables de estudio.

En el Capítulo III, se expone la Metodología empleada en el estudio, el tipo de investigación; la población y muestra de estudio, se detallan a sí mismo los instrumentos de investigación utilizados y se explica cómo se han procesado los datos recogidos.

El Capítulo IV, presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la investigación; los cuales se detallan en función a las variables, con presentación de tablas específicas.

Finalmente se tiene las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos relacionados con los documentos utilizados en la investigación.

Victor Gerardo Chimpén Chavesta

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La satisfacción laboral en las diferentes instituciones, organizaciones es relevante toda vez que tiene relación con la dignidad y el desarrollo de los trabajadores, siendo un componente institucional y de calidad de vida, asegurando así un buen comportamiento y actitud para lograr los objetivos correspondientes.

Cibanal (1999) en su estudio sobre la teoría de la comunicación humana; señala que actualmente en el siglo XXI la sociedad se ve influenciada por una serie de cambios en el orden económico, social, cultural y especialmente en el educativo incluyendo a la ciencia que es la que se viene desarrollando en forma vertiginosa.

Este avance obliga a que los educandos desarrollen una serie de habilidades que los haga únicos y al mismo tiempo los prepare para enfrentar una sociedad alta de competencias y desafíos. La educación se plantea como la que posibilita este factor de cambio, sin embargo, esto solo queda en teoría, pues su aplicación y posterior sostenibilidad es complicada. De esto se desprende la exigencia de que sean los educadores estos agentes de cambio, capaces de liderarlo, fortaleciendo las relaciones interpersonales, propiciando un adecuado clima de trabajo y por consiguiente logrando su propia satisfacción, que los llevará a forjar una educación en valores y buscar el desarrollo de las organizaciones (p.11).

Según Kotter (1990) el país en general debe estar preparado para los cambios que se producen de forma inusitada y sus miembros deben de saber enfrentar los retos propios de estos tiempos, es por esto que las universidades deben formar docentes y no docentes líderes con habilidades sociales sólidas que

les permitan crear un clima armonioso y de satisfacción laboral. Este liderazgo sale a la palestra, es el ámbito empresarial el que se ha vuelto muy competitivo (p.44).

Murillo (2006) refiere que son los directivos de las universidades los que determinan la calidad y la eficacia de los cambios en estos centros de estudio, por lo que se puede afirmar que, si queremos cambiar la universidad para lograr mejoras en la educación, entonces es preciso que se cuente con líderes como modelos motivacionales que impulsen y generen el proceso de transformación; estos líderes cuentan con una actitud positiva y de compromiso con la empresa, educación y la sociedad y están aptos para asumir el reto del cambio (p.41).

La Universidad "Alas Peruanas" (2006) afirma que los problemas por los que ha atravesado nuestro país en los últimos años han sido muy graves y han dejado huellas imborrables como en los 80 la superinflación y el terrorismo nefasto; en los 90 un estancamiento en la economía y una dictadura corrupta que empeoró la situación de todos los peruanos, coimas, desigualdad, pérdida absoluta de valores que se reflejaron en el aumento de la delincuencia, inseguridad, atracos, extorsión, etc. cuya secuela ha sido la desconfianza, el resentimiento, el egoísmo, sociedades sin esperanza, intolerantes, universidades con gestiones totalmente irregulares, con relaciones humanas entre sus miembros incorrectas, rotas, causando un clima laboral poco adecuado; a pesar de que estos son factores claves para el desarrollo de la comunidad universitaria y su desempeño requerido (p.45).

Según Pérez (2004) la comunicación es la base del clima laboral, de los vínculos interpersonales, de la satisfacción en el trabajo, etc. en la empresa; y que a nivel personal, el éxito depende en gran parte a las relaciones interpersonales que se desarrolla; en el sector educación es también la comunicación un elemento clave en la interacción y desarrollo de las relaciones humanas, por cuanto aquí se despliegan todas sus funciones como la informativa, afectiva, valorativa, entre otras.

Cabe destacar que son los directivos los llamados a efectuar un trato justo, cordial, brindándoles a su personal las condiciones laborales favorables, las indicaciones claras y precisas, la retroalimentación respectiva sobre su actuar, etc.;

y de forma recíproca tienen que actuar los trabajadores, mostrando una actitud positiva, cumpliendo a cabalidad sus funciones y con lealtad a su institución. Si las autoridades de la empresa o institución, no motivan o estimulan a sus trabajadores, no reconocen su labor, no premian el esfuerzo desplegado, entonces este personal se verá desmotivado, sin impulso para mejorar y solo se limitará a cumplir con sus funciones por obligación y no por identificación con su empresa, originándose un deterioro en las relaciones humanas (p.2).

Vásquez (2015) indica que es necesario que quienes son los responsables de dirigir el futuro de las universidades científicas y humanísticas en el Perú, se avoquen a mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de su institución y que estas se basen en el respeto, confianza, y la valoración de los demás, además de impulsar una comunicación fluida y horizontal con liderazgo compartido, de no ser así se podrían advertir una serie de dificultades que atentan contra el desarrollo y los fines de la institución.

En nuestra región Lambayeque existe una gran riqueza cultural debido a su diversidad; el lambayecano es amigable, trabajador, conservador de sus costumbres, pero al mismo tiempo abierto ante otras culturas; sin embargo existen álgidos problemas en nuestra sociedad como la desocupación, pandillaje, prostitución, etc. En lo educativo el currículo no está respondiendo a las necesidades regionales, en educación superior, no se está forjando la identidad cultural, no permite la formación de profesionales para el mercado laboral, hay pérdida gradual de la práctica de los valores y se da poco énfasis al desarrollo de las relaciones interpersonales (p.44).

El Instituto Enrique López Albùjar, de Ferreñafe, fue creado con Resolución Ministerial N° 0007-80-ED del 09 de enero de 1980 con la que se inicia su vida institucional como ESEP de Primer Ciclo con las Carreras Profesionales de Producción Agropecuaria, Producción Pecuaria y Construcción Civil y luego al siguiente año se consigue la categorización como ESEP del II Ciclo mediante la R.S. N° 007-81-ED del 09 de abril de 1981 y en 1983 se elevó a Instituto Superior Tecnológico de acuerdo a la nueva Ley General de Educación N° 19326 de ese entonces.

En la actualidad está organizado con 13 Directivos, 47 Profesores entre nombrados y contratados, 16 administrativos y 2 trabajadores de servicio, cuenta con 9 carreras: Administración de Empresas, Construcción Civil, Contabilidad, Computación e Informática, Enfermería Técnica, Industrias Alimentarias, Mecánica Automotriz, Mecánica de Producción y Producción Agropecuaria., dando así una buena oportunidad a los jóvenes que egresan de la Educación Secundaria para formarse en una Carrera Técnica que permita sostenerse y brindar servicio a la comunidad.

Los trabajadores en general, en relación a la satisfacción laboral no se encuentran del todo a gusto en su centro de trabajo, debido a la falta de liderazgo por parte de su mayor autoridad; las relaciones interpersonales no se ven estimuladas, ni se intentan solucionar los conflictos, faltan mediadores o conciliadores que contribuyan a fomentar un ambiente sano y armonioso para el trabajo en equipo. Esta tensa situación es percibida por los estudiantes, quienes algunos de ellos optan por abandonar la institución debido a una ineficaz política de gestión.

Es importante entonces, plantear soluciones a dichos problemas, tratando de mejorar las relaciones interpersonales para propiciar un ambiente positivo que repercutirá en los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño docente.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo debe ser un modelo motivacional para optimizar la satisfacción laboral en el personal del IEST Público Enrique López Albújar, Ferreñafe – 2016?

1.3. Justificación

Desde la perspectiva teórica el estudio se justifica por cuánto contribuye a desarrollar conocimientos de carácter tecnológico para resolver problemas en el área educativa; también, sirve de base para que en el futuro se desarrollen nuevas investigaciones sobre mejoramiento de las buenas relaciones humanas generando

un buen clima y satisfacción laboral, asimismo la investigación realizada permite fundamentar una propuesta motivacional.

Desde el punto de vista práctico, nos permite proponer un modelo motivacional para que en su aplicación optimice la satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Enrique López Albújar Ferreñafe.

Metodológicamente, la presente investigación es viable dado que se ha concebido y sistematizado teniendo en cuenta, de modo general, las variantes de la lógica del método científico y, de modo particular, la lógica de los métodos teóricos y empíricos.

Un buen clima y satisfacción laboral enmarcada en el enfoque de un modelo motivacional es esencialmente una filosofía de “ganar-ganar” que funcione en beneficio de todos los integrantes de una organización.

Si se desea que las Universidades y en general las instituciones de Educación Superior se conviertan en empresas de calidad es necesario dedicar tiempo, dinero, esfuerzo y sobre todo voluntad para capacitarse, participar e innovar haciendo uso de la reingeniería, porque sólo así se puede llegar a una educación de calidad ya que la base en toda empresa educativa es el potencial humano.

Las razones expuestas justifican suficientemente la propuesta de un modelo motivacional para optimizar la satisfacción laboral en el personal del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Enrique López Albújar Ferreñafe.

1.4 Antecedentes

Revisada las fuentes bibliográficas correspondientes se ha llegado a identificar trabajos de investigación que guardan relación con la presente en una o las dos variables como se indica a continuación.

1.4.1 A nivel Internacional

Caballero (2003) realizó una investigación sobre los factores influyentes para el buen desempeño laboral, con la finalidad de obtener el Grado de Maestro, en Ciencias de la Administración, el estudio se hizo con docentes del nivel medio superior, llegando a determinar los factores motivacionales para un eficaz desempeño laboral que son: las condiciones físicas favorables en el trabajo, pues estimula la producción en los empleados; un salario adecuado, esta es el factor más influyente en la muestra estudiada y el principal para los maestros (p.31). Trabajo considerado por su similitud en la variable desempeño laboral a nivel de docentes, aunque no considera la propuesta de un modelo específico como estímulo para un mejor desempeño.

Ortega y Piña (2005) hicieron un estudio sobre la motivación en el personal administrativo, de tipo descriptivo cuantitativo, teniendo como campo de acción la Empresa F.M.F. Construcciones C.A en la ciudad de Bogotá – Colombia, a cuyo personal, en número de 15, se aplicó el cuestionario de Víctor Vroom, llegando a concluir que es la motivación el factor de mayor influencia para realizar su trabajo, pues lo hacen con entusiasmo logrando mayor rendimiento y favoreciendo al desarrollo óptimo de la empresa, sin embargo reconocen que la empresa en la cual laboran, ha descuidado este factor, es decir que no han considerado estímulos para sus empleados ni en el ámbito laboral ni personal (p.94). Esta investigación evidencia orientaciones que permite implementar estrategias motivacionales para optimizar la satisfacción laboral en el personal, de allí su consideración.

Quintero, Africano y Faria (2008) realizaron una tesis sobre Clima organizacional y desempeño laboral, trabajo descriptivo cuantitativo, participando una población de 82 empleados y una muestra de 45 de la empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago – VADECOL, quienes respondieron a un cuestionario de 36 preguntas con 5 alternativas, llegaron a determinar que: “el clima organizacional no es productivo ni satisfactorio para un buen desempeño laboral”

(p.69). La investigación indicada tiene relación por la variable desempeño laboral aunque se trabajó no con docentes sino con trabajadores de una empresa.

Palma (1998) realizó una investigación correlacional cuantitativa sobre motivación y clima laboral, trabajando con instituciones universitarias, habiendo aplicado la escala de motivación de Steers, R. y Brausteind D, y la escala de medición de clima organizacional del Litwin, a una muestra de 473 empleados a tiempo completo, entre maestros y administrativos de tres universidades privadas de Lima, llegando a evidenciar que no hay una relación directa entre las variables consideradas, motivación y clima, existiendo una baja asociación entre sí, si embargo fueron los docentes y trabajadores con más de 5 años de experiencia laboral, son los que tiene mayor puntuación (p.105).

La investigación tiene estrecha relación por las variables clima y motivación dando determinadas bases para formular y proponer un modelo motivacional orientado hacia la optimización del clima y la satisfacción laboral.

1.4.2 Antecedentes Nacionales

Chang (2010) realizó un estudio de tipo prospectivo, descriptivo, observacional y transversal en relación a la motivación laboral, trabajando con médicos del hospital nacional Arzobispo Loayza, considerando la teoría de las necesidades de McClelland, se trabajó con una muestra de 65 médicos de: anestesiología, cirugía general, medicina interna, cirugía especialidades, medicina especialidades, gineco obstetricia y pediatría, a quienes se les aplicó una encuesta basada en la teoría de necesidades según McClelland y con la teoría de Likert, llegando a distinguir 3 grados de motivación laboral: alto, medio y bajo y definir si la necesidad determinante es de logro, poder o filiación. La evaluación efectuada evidenció que la motivación laboral fue alta en el 95.2%, media en el 4,8% nadie mostró un grado bajo de motivación laboral. Las variables que influyeron en el grado motivacional fueron: edad y tiempo de servicio. No influyeron en esta motivación las variables estado civil ni grupo de especialidad. El tipo de necesidad

predominante encontrado entre los encuestados se distribuyó así: Logro 75%, afiliación 14% y poder 11% (p.74).

La investigación tiene relación por la variable motivación laboral, dando más razones para proponer un modelo motivacional esta vez orientado a la satisfacción laboral, a nivel de los docentes de una institución de educación superior tecnológica.

1.4.3 Antecedentes Locales

Navarro y Romero (2006) elaboraron una investigación, con la finalidad de obtener el Grado de Maestro, sobre Diagnóstico del clima organizacional y motivación laboral, trabajando en la Institución Educativa Pedro A. Labarthe de la ciudad de Chiclayo, los autores indicados llegaron a concluir que: la mayor parte de sus empleados no se encuentran motivados pues no reciben ayuda de la autoridad superior inmediata. A la vez establecen que existen opiniones divididas entre el personal docente y no docente, sobre la planificación del trabajo por parte de sus autoridades, pues unos afirman que este no está debidamente organizado y esto afecta al clima organizacional atentando contra la motivación laboral, factor fundamental para la satisfacción de los trabajadores en el desempeño de sus funciones (p.11).

La investigación indicada consideró la motivación laboral, de allí haberla tomado en cuenta por su relación con la presente investigación sobre modelo motivacional y satisfacción laboral.

Gallo y Gallo (2009) investigaron sobre Clima Organizacional y Motivación laboral, grado de Magíster, teniendo la participación de los docentes de la Institución Educativa Santa Magdalena Sofía de la ciudad de Chiclayo; los autores llegaron a concluir que: los docentes de esta institución están motivados, por lo tanto intentan hacer un trabajo de calidad, aprovechando sus capacidades. También concluyeron que sí existe una relación directa entre clima organizacional

y motivación laboral (p.55). Tesis considerada por las variables motivación laboral fundamentalmente y que se relaciona con la presente investigación.

Hashimoto (2004) realizó una investigación sobre motivación y desempeño, considerando la participación de los trabajadores administrativos y docentes de la FACEAC-UNPRG. Lambayeque – Chiclayo. FACEAC (Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables, llegando a concluir que hay una correspondencia directa entre motivación y desempeño del personal que labora en FACEAC- UNPRG y que debe ser ahondada por cuanto presentan motivaciones y expectativas diferentes. A la vez, trabajar por el estado les da seguridad económica por lo que se esfuerzan por hacer bien las cosas aunque sienten que este esfuerzo no está siendo reconocido, asimismo señaló que la FACEAC-UNPRG requiere de un programa de motivación para mejorar el desempeño docente y administrativo, y poder ofrecer un mejor servicio al usuario favoreciendo el desarrollo de la organización. La consideración de esta investigación está en el hecho de haber abordado las variables motivación y desempeño guardando relación con la presente investigación.

Vejerano y Jurado (2009) hicieron una investigación teniendo en cuenta las variables clima organizacional y desempeño; trabajando con del Personal Administrativo de la Universidad Señor de Sipán SAC – Chiclayo, llegando a precisar que la comunicación es la debilidad en el clima laboral; los trabajadores desconocen las metas de la institución, sin embargo, conocen cuáles son sus funciones, aunque algunos realizan las labores de otras personas. La mayoría del grupo propone ideas a sus autoridades; la mayoría refiere saber que debe prestar un buen servicio y se reconocen como honrados, puntuales, diligentes con los equipos a su cargo y les gusta brindar un buen servicio a los usuarios (p.45).

La investigación señalada se ha tenido en cuenta por haber tratado sobre desempeño laboral de una universidad, Sipán, por lo tanto, tiene relación con la presente investigación realizada, que considera optimizar la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto Superior de Educación Público Enrique López Albújar Ferreñafe.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Diseñar y proponer un Modelo motivacional para optimizar la satisfacción laboral en el personal que labora en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Enrique López Albújar - Ferreñafe.

1.5.2. Objetivos específicos

- Diagnosticar el nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Enrique López Albújar - Ferreñafe.
- Diseñar el modelo motivacional para optimizar el desempeño de los trabajadores participantes en la investigación.
- Validar el modelo motivacional para optimizar el desempeño de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Enrique López Albújar - Ferreñafe.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Teorías que sustentan la investigación

2.1.1. Teoría de la Motivación Humana

“La Teoría de la Motivación de Maslow (1963), conocida también como la Jerarquía de las Necesidades, se basa en dos supuestos fundamentales; el primero sobre las diferentes necesidades que se experimenta y se muestran activas en momentos distintos y son sólo las necesidades insatisfechas las que influyen en la conducta de las personas y segundo las necesidades se clasifican siguiendo un cierto orden de importancia denominado jerarquía.

Ivancevich (1996) indica que según la teoría de Maslow, la conducta se activa por un déficit en una necesidad que impulsa al individuo a disminuir la tensión creada por ese déficit, de esto se desprende que son las condiciones de trabajo las que influyen en la satisfacción de las necesidades de un trabajador; el sueldo del trabajador, por ejemplo, satisface una necesidad fisiológica; la seguridad se va adquiriendo a través de la interacción y la comunicación y la autoestima y autorrealización se pueden adquirir mediante el trabajo desempeñado. Cuando las personas van satisfaciendo sus necesidades primarias aparecen otras que también exigen ser satisfechas (p. 11).

El mismo autor, antes citado, señala que es la actitud para satisfacer una necesidad la que motiva a emitir una respuesta conductual y participativa en los trabajadores, lo que significa que estos deben sentir un clima y una satisfacción laboral favorable al ser atendidas primero, sus necesidades fisiológicas de alimentación, salud, vivienda, etc.; luego las necesidades de seguridad en cuanto a su desempeño personal, profesional, etc., después las de orden social como la camaradería, la armonía, el trabajo en equipo, etc., desvalorizados últimamente., también se deberían satisfacer las necesidades de autoestima que les permitirá fortalecer sus vínculos con los demás integrantes de la institución, al sentirse

valiosos y partícipes en el desarrollo un clima laboral favorable y por último la tan ansiada autorrealización que tiene que ver con el enriquecimiento personal y el aprovechamiento de sus habilidades en pro de la institución (p.11).

Fischman (2006) indica que la investigación de Maslow referida a la Motivación Humana, señala que la persona mientras más satisface sus necesidades tiende a buscar la satisfacción de otras dejando incluso de lado las básicas. Por ello es necesario cuestionarnos sobre nuestro quehacer para identificar nuestras necesidades más altas y buscar satisfacerlas, de esta forma se puede lograr recompensar el esfuerzo y la dedicación personal y profesional (p.32)

2.1.2 Teoría del Liderazgo Personal e Interpersonal

Fischman (2006) manifiesta que la eficacia gerencial se logra cuando existe un liderazgo a nivel personal e interpersonal. La persona interactúa con el medio en el que se desarrolla viéndose influenciada su personalidad y su conducta en la sociedad; cuando esta llega a una institución lleva consigo todas sus características personales y de conducta, que al entrar en contacto con las ya existentes en dicha institución puede originar aceptación, rechazo, indiferencia, etc. que podría afectar al clima de la organización.

Además, el autor afirma que estos cambios se dan de forma espiralada considerando la profundidad anterior, la misma que se vincula con el liderazgo de la persona, la que se consolida cuando el ser humano desarrolla su autoestima, imaginación, capacidad de aprender, etc. y se alcanza el liderazgo interpersonal cuando la persona se comunica eficazmente, sabe dirigir a los demás, delega funciones, brinda servicio, etc. (p.61).

Fischman (ob cit) aclara que en relación al liderazgo personal, la profundidad a la que hace mención es la autoestima (base del liderazgo), que significa auto conocerse, identificar sus propias metas, deficiencias, potencialidades, etc.; en cuanto a la autoestima este autor cita a Branden y dice que esta tiene 2 componentes que son: la competencia y seguridad y la autovaloración y el auto

respeto; mientras que la baja autoestima produce celos profesionales, inadecuada comunicación, ansias de sobresalir, elogiarse, etc. así como incompetencia para la innovación y para modificar su organización.

Asimismo señala que el liderazgo personal solo se alcanzará, si se logra desarrollar una opinión positiva de sí mismo; si la opinión sobre sí mismo no fuera favorable entonces limitaría el potencial para progresar; el ser humano con autoestima negativa no toma riesgos, desaprovecha las oportunidades que se le presentan y suelen tener deficientes relaciones interpersonales con su grupo de trabajo; el autor señalado emplea una metáfora para graficar la autoestima, la compara con subir a una montaña rusa, es baja cuando te subes sin cinturón de seguridad y quedas vulnerable a los vacíos y curvas; y es alta cuando te subes con el cinturón seguro y te sientes capaz de resistir el curso del viaje sabiendo que lograrás llegar y cumplir con tus objetivos (p.23).

Fischman, autor citado, afirma que en la visión personal se debe trazar lo que se quisiera alcanzar y que luego esta se debe alinear con la empresarial, es decir, que se deben buscar puntos de coincidencia en cuanto a valores, objetivos en común, etc. y que justifiquen la transformación prevista en pro de alcanzar los fines personales e institucionales (p.41).

Un elemento que también es esencial en la construcción del liderazgo es la creatividad, la que supone cambios y nuevas formas de hacer las cosas, lo que se logra con un buen liderazgo de quien dirige una institución.

La teoría del liderazgo Personal e Interpersonal señala los siguientes principios:

a) Proactividad

La proactividad corresponde al afrontamiento activo y toma de soluciones al estar frente a cualquier tipo de problemas en la empresa, en la institución, necesitándose una actitud positiva, un análisis realista de la situación donde se producen los hechos y considerar un enfoque para resolver los problemas, de esta

se forma se llega a tener un aplomo y una serenidad que permite llegar a afrontar situaciones críticas.

b) La brújula personal

En cuanto a la brújula personal se señala que está orientada a brindar seguridad, fortalezas, justicia, perspectiva vital, autocontrol, sabiduría, ética en el trabajo, factor fundamental para ir convenciendo al resto de los miembros del jurado.

c) Establecer prioridades

Orienta a considerar lo urgente con lo importante, teniendo el objetivo de analizar con mucha calma y aplicando la capacidad crítica, de tal suerte que no se llegue a dejarse llevar por otros o por lo urgente, siempre se tendrá en cuenta lo más importante.

d) La filosofía de ganar- ganar en las relaciones

Todos los trabajadores deben ganar, teniendo tolerancia, capacidad única de diálogo, capacidad de negociar con todos, ojala, para llegar a consensos y tener nuevos enfoques.

e) Empatía y asertividad

Implica que el trabajador, el jefe de una empresa, institución sea una persona comprensiva, que escucha con mucha actividad todo lo que le tienen que decir, debe existir la capacidad de expresar sus derechos, llegar a un convencimiento, lo que significa ser una persona caracterizada por sus habilidades interpersonales, con gran capacidad de diálogo.

f) Sinergia

Señala que hay que promover una cooperación grupal y un trabajo en equipo de todos los integrantes de una institución, todo ello correspondiendo a la interdependencia creativa y productiva del grupo.

g) Renovación y mejora constante

Con este principio se tiene que realizar una reflexión sobre lo ocurrido y observando cómo se ha demostrado la práctica de los valores, desde la humildad de los trabajadores y de quienes los dirigen analizando que todo es mejorable, perfectible, lo indicado refuerza a las personas, ayudando a crecer en el trayecto de la vida.

2.1.3. Teoría del Comportamiento Humano

Es conocida también como teoría administrativa, teoría de las relaciones humanas” o “teoría sociológica en la administración” y se desarrolla alrededor de los actores universitarios, estudiantes, docentes, directivos, administrativos.

Mayo (1933) indica un conjunto de postulados en relación a la teoría del comportamiento, uno de los cuales señala que la mayor producción de un organismo radica en su integración social, significando que hay que mejorar el clima y la satisfacción laboral a través de ciertas normas y las expectativas de los trabajadores para obtener mejores resultados, asimismo que una de las formas de mejora es a través de un sistema de recompensas sociales las que influirán en el desempeño de su trabajo.

Una de las formas de mejora es a través de un sistema de recompensas sociales las que influirán en el desempeño de su trabajo; la comunicación y la interacción también favorecen las relaciones humanas, pues generan un vínculo entre los integrantes de la organización; la meritocracia es otra forma de promover un clima favorable, llegando a movilizar al personal según su esfuerzo y compromiso con la institución, premiándolo con un reconocimiento personal e institucional.

La teoría de la Relaciones Humanas surge en oposición a la teoría clásica de la administración en donde lo que imperaba era la preocupación por las tecnologías usadas y el molde de trabajo propuesto por la organización,

conciendo así una visión deshumanizada de los empleados y en la que solo importaba los intereses del empleador (p.52).

Ruesta (2014) sustenta que la Teoría de las Relaciones Humanas surgió sobre la base de:

- a) La necesidad de humanizar y democratizar la administración esto consiste flexibilizar los principios estrictos de la teoría clásica, volviéndolos más democráticos; con el fin de lograr una mayor participación por parte de los trabajadores y mejorar el clima y la satisfacción laboral.
- b) El desarrollo de las llamadas ciencias humanas, se trata de la psicología y la sociología, que ayudarán a la mejor comprensión del factor humano al interior de la institución.
- c) Las ideas de la filosofía pragmática de Dewey y de la psicología dinámica de Lewin resultaron ser elementos clave para humanizar la administración.

La Teoría de las relaciones humanas lo que realmente motiva al ser humano es el reconocimiento, la aceptación social y la integración en los grupos sociales; por otro lado el sistema de sanciones y recompensas influye decididamente en la conducta de los trabajadores aunque estas sean solo simbólicas (p.52).

La teoría de las Relaciones Humanas también ha abordado a las organizaciones informales afirmando que las personas no son elementos aislados sino que interactúan al interior de un grupo experimentando sensaciones, afectos, estableciendo relaciones entre sí; en el interior de las organizaciones se dan múltiples ocasiones para interactuar por el número de miembros y si se logra la comprensión de estas interacciones entonces el administrador puede conseguir buenos resultados de sus empleados, en el que cada uno de ellos se siente cómodo y estimulado.

2.1.4. Teoría del Liderazgo Participativo y Democrático

La teoría del liderazgo participativo y democrático de Likert (1993) establece que el verdadero líder no toma decisiones unilaterales, sino que busca la participación de todo su personal; el director participativo escucha las opiniones de sus subordinados, delega funciones, incentiva la participación de los mismos, da a conocer los objetivos, formula estrategias de autocontrol, etc. (p.12).

El sistema participativo es el sistema administrativo democrático por excelencia, Likert ob cit indica que comprende un proceso decisorio en donde se delegan las funciones a los niveles de organización; sistema de comunicación en donde esta debe ser fluida y eficiente; relaciones interpersonales efectuando trabajo en equipo; sistema de recompensas y sanciones, priorizando la primera y siendo simbólica la segunda, además de proponerla el grupo (p.36).

2.1.5. Teoría de las Relaciones Humanas

Chiavenato (1992) propugna la teoría de las relaciones humanas, afirmando que cada ser humano es único, no obstante, recibe influencia de quienes lo rodean, por lo que busca su adaptación a ellos para sentirse comprendido y valorado; así mismo recibe fuerte influencia del ambiente y de las normas sociales impuestas por el grupo; por lo tanto en toda institución deben priorizarse las relaciones humanas, pues la persona es el elemento más importante con quien cuentan y se debe considerar sus necesidades, intereses, objetivos para satisfacer sus expectativas y así de manera conjunta sacar a delante a la institución (p.12).

Chiavenato (2000) señala que la motivación depende del sujeto y su interacción con las circunstancias que vive, por lo tanto, esta resulta ser individual, pues cada ser humano tiene sus propias necesidades y circunstancias y generan distintos tipos de conducta (p.31); en este sentido, existen tres premisas que explican el comportamiento humano:

- a. El comportamiento es causado: el factor hereditario y ambiental inciden en la conducta del individuo.

- b. El comportamiento es motivado: porque surge a partir de un impulso. Un deseo o necesidad.
- c. El comportamiento está orientado a objetivos: porque siempre está orientado a un propósito.

2.1.6. Teoría de motivación – Higiene

Ruesta (2014) establece que la teoría de Herzberg está orientada a la motivación del trabajo, a la motivación de los trabajadores los mismos que están influenciados por 2 factores:

a) Factores higiénicos o factores extrínsecos

Los factores extrínsecos son la remuneración, los beneficios sociales, el monitoreo de sus superiores, los ambientes físicos en los que desempeñan su labor, el clima laboral, entre otros; como estos están fuera del trabajador, no son controlados por él sino por la empresa, entonces existe una cierta insatisfacción. Herzberg afirma que fueron solo los factores higiénicos los considerados en la motivación de los trabajadores; entonces para que estos fueran más productivos, se recurrió a una serie de recompensas, liderazgo democrático, estímulos externos, etc. todo esto cambio de su trabajo.

b) Factores motivacionales o factores intrínsecos

Están asociados con la labor y con el cargo que el empleado desempeña, corresponde a los factores son del dominio del sujeto y están vinculados a sus emociones, desarrollo personal, deseo de reconocimiento, de autorrealización, etc.; sin embargo, cuando la función de un trabajador se limita solo a un concepto de economía, entonces esta labor es desmotivante, carente de retos, provocando en este, desinterés y deficientes expectativas en su desempeño.

Los factores motivacionales también han sido desarrollados por Likert (1993) quien informó que si estos son óptimos entonces generan satisfacción en las personas. No obstante, cuando son deficientes entonces anula esta sensación; el autor establece la relación estrecha que hay entre la actitud que presenta el

trabajador y la labor que efectúa, es decir, que si esta es positiva, entonces desarrollará una labor exitosa, de lo contrario su trabajo no será productivo; la satisfacción del empleado se mide por su calidad de vida, el cargo que desempeña, su entorno social, etc.; si el trabajador se siente realizado no se sentirá insatisfecho (p.23).

Cabe señalar que la motivación resulta de haber interactuado la persona con sus circunstancias; a la vez hay que señalar que, el ser humano tiene diferentes motivaciones y que estas inciden profundamente en la productividad del empleado y posteriormente en el logro de los objetivos de la empresa.

2.1.7. Teoría del establecimiento de metas u objetivos

La teoría del establecimiento de metas u objetivos corresponde a Locke (2006) quien sostiene que el logro de objetivos es la principal motivación para el desempeño de las labores, quien señala que para motivar la conducta dentro de una institución es fundamental el establecimiento formal de los objetivos, es así que mientras más precisos sean más clara es la meta a cumplir y mayor será la motivación, la participación de los trabajadores, por cuanto mejora la calidad y la cantidad de la producción.

Esta teoría señala que el primer esfuerzo desarrollado para la realización de tareas supone la consideración de las intenciones de trabajar para conseguir un determinado objetivo, señalando que el establecimiento formal de los objetivos incrementa el nivel de ejecución en relación con las situaciones en las que no se ofrecen objetivos, cuanto más específicos son los objetivos más eficaces resultan para motivar el comportamiento, la participación es un factor relevante que contribuye a la eficacia y al rendimiento, por las tareas efectuar, señaladas en el establecimiento de los objetivos que se han de alcanzar. Los objetivos más complejos o difíciles su trabajo para el logro conducen a mejores resultados en relación a los objetivos fáciles, existiendo también objetivos mucho más altos que a veces no se logran plenamente, en su totalidad.

Los efectos de las recompensas parecen estar mediados por cambios en los propios objetivos, lo mismo ocurre con otros factores como el conocimiento de los resultados o las influencias y presiones sociales, también se señala que los incentivos, especialmente los económicos y el conocimiento de los resultados, puede tener efectos motivadores independientes sobre la ejecución.

Locke afirma que la intención de lograr una meta es una fuente básica de motivación; las metas son importantes en cualquier actividad, ya que motivan y guían nuestros actos y nos impulsan a dar el mejor rendimiento a favor de la institución; asimismo destaca la autoeficacia de la persona, del trabajador, considera como la capacidad de desarrollar una determinada tarea, de tal forma que mientras más sea el grado de autoeficacia se desarrolla una mayor confianza que permita tener éxito en el desarrollo de tareas, es así entonces que se señala que las metas indican al trabajador, lo que es necesario realizar, cuanta fortaleza tener, cuanto esfuerzo desplegar para desarrollar y lograr las metas, los objetivos.

En general las metas tienen otras funciones como la de movilizar la energía y el esfuerzo de los trabajadores; aumentan la persistencia en la labor, en el trabajo; contribuye al establecimiento de estrategias, dan lugar a centrar la atención permitiendo prestar mayor atención en las tareas a realizar.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Concepciones teóricas de desempeño laboral

Chiavenato (2000) indica que el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”, entonces este desempeño está vinculado con una serie de factores que se presentan en el empleado como sus habilidades, capacidades, expectativas, necesidades, etc. los que se relacionan con la naturaleza de su labor y de la organización para producir. No obstante, también se consideran otros elementos importantes como la propia visión del trabajador, opiniones sobre su trabajo, actitudes, equidad, etc. y si solo se considera el desempeño del trabajador sería complicado mejorarlo (p.33).

Ecu Red (2017) manifiesta que el término desempeño laboral está referido a lo que en realidad realiza el trabajador en la institución y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como las aptitudes, la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado; el comportamiento, el aprovechamiento de la jornada laboral, la consideración de las normas de seguridad y salud en el trabajo y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de las ocupaciones o cargos que se desempeñan.

2.2.2. Factores que intervienen en el desarrollo laboral

WorkMeter (2012) en relación al desarrollo laboral precisa la existencia de los siguientes factores.

- a) La motivación, es realizada por la empresa, por el trabajador y el aspecto económico, el dinero es un factor que motiva a los trabajadores, y hay que tenerlo muy en cuenta también si se trabaja por objetivos, para ser considerado en sus remuneraciones de cada uno de los trabajadores.
- b) La adecuación y ambiente de trabajo: es fundamental sentirse cómodo en el lugar donde se trabaja ya que esto da mayores posibilidades de desempeño laboral realizado con mayor corrección. La adecuación del trabajador al puesto de trabajo se realiza según sus saberes, sus capacidades, habilidades y experiencia destacados para desarrollar con buena garantía el puesto de trabajo, el cargo.
- c) Establecimiento de objetivos viene a ser una buena técnica para motivar a los empleados, porque se establecen objetivos que se deben lograr en un período de tiempo, donde el trabajador debe sentirse satisfecho de haber alcanzado los objetivos y retos, de allí que los objetivos tienen que ser objetivos medibles, que ofrezcan un desafío al trabajador por ello deben ser viables.
- d) Reconocimiento efectuado del trabajo, es una de las técnicas más relevantes, los empleados no tienen por qué quejarse frecuentemente cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe debe; sin embargo el no reconocer es un error; caso contrario puede desmotivar inmediatamente

incluso a los mejores trabajadores, expresar a un trabajador que está realizando bien su trabajo o mostrarle su satisfacción por ello no sólo no cuesta nada sino que además lo motiva en su puesto ya que se siente útil y valorado, reconocido.

- e) La participación del empleado por ejemplo en el control y la planificación de las tareas podrá sentirse con más confianza y también se siente que forma parte de la empresa; además quien mejor que el trabajador para planificar ya que es quien realiza el trabajo y por lo tanto puede proponer mejoras, modificaciones más eficaces, en general proponer alternativas de trabajo a favor de la empresa, de la institución.
- f) La formación y desarrollo profesional, los trabajadores siempre se sienten con más motivación por su crecimiento personal y profesional, de manera que favorecer la formación es bueno para el rendimiento laboral y es fundamental para prevenir riesgos de naturaleza psicosocial.

Chiavenato (2000) por su parte indica los siguientes los siguientes factores:

La percepción del empleado sobre su labor, sus autoridades, lugar de trabajo, etc., ayudando al empleador a entender su conducta y anticiparse a sus reacciones. El grado de importancia del trabajo para quien lo ejecuta, pues en algunas situaciones dicho trabajo puede ser agradable pero no importante.

La autoestima ya que es una necesidad que se puede manifestar en el deseo de reconocimiento o de promoción dentro de la empresa; capacitación del trabajador realizada por el área de recursos humanos con el fin de lograr mejor desempeño en el empleado, de todos y en forma permanente concordante con el desarrollo de la ciencia y tecnología.

Herramientas y recursos de trabajo que se tiene que proveer a los trabajadores, de todos los medios necesarios para el desempeño de su labor, siendo clave, caso contrario no se produce un buen desempeño laboral, así Strauss (1981) señala que cuando los recursos de mantenimiento como el suministro de herramientas, materiales y sobre todo de información esencial se está trabajando uno de los aspectos más importante del oficio de supervisión.

La remuneración, constituye quizás el elemento más efectivo para aumentar la producción en sus trabajadores, en una empresa, en una institución, la misma que debe ser acorde al trabajo que se desempeña, ser oportuna en la fecha de cronograma de pagos que se establece, toda vez que el trabajo necesita también sostener su hogar, su familia.

2.2.3. Características del desempeño laboral

Arana (2006), en relación a las características del desempeño laboral señala como tales a las siguientes:

La Adaptabilidad lo que quiere decir que el trabajador se habitúa a los diferentes ambientes, personas, responsabilidades, etc. en los que tiene desempeñar su labor. Comunicación es la habilidad de expresarse en grupo o individualmente en todo momento.

La capacidad de adecuar el lenguaje o terminología de acuerdo con la persona que escucha. Conocimientos, el trabajador demostrar manejo técnico y profesional lo que queda demostrado en la labor realizada, lo que queda traducido en la calidad del trabajo ejecutado, con el compromiso y seriedad que se tiene en el desarrollo del trabajo. Cantidad de trabajo, se relaciona con la producción, con el cumplimiento de los propósitos del trabajo y la puntualidad en las entregas. Planificación, se refiere al cumplimiento de los plazos previstos, a la anticipación de ciertas dificultades que pudieran presentarse (p.14).

2.2.4. Tipos de recompensas

Arana (2006) alcanza los siguientes tipos de recompensas que deben darse en la institución:

Las recompensas individualizadas son aquellas que permiten reclutar nuevos trabajadores para la institución o conservarlos, a la vez que

estimulan el rendimiento de los empleados efectuando trabajos de mayor calidad y en mayor cantidad.

Recompensas de tipo económico que tienen que ser acordes al esfuerzo extra que demanda la tarea y deben ser equitativas es decir justas para los trabajadores concordantes con su desempeño laboral.

La promoción o el ascenso que debe efectuarse periódicamente, según las necesidades de la institución, debiendo efectuarse con criterios que ameriten la promoción de los trabajadores para satisfacción general.

El reconocimiento y la recompensa social están asociados al eficiente desempeño laboral del trabajador; las recompensas de grupo o generales son requeridas cuando se trata de estimular el esfuerzo conjunto de todo un equipo de trabajo.

Las recompensas generales, cuya efectividad se remite a conservar a los trabajadores en la empresa, en la institución más no a conseguir de ellos mayor rendimiento, por lo tanto, son complementarios.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

El marco conceptual ha quedado establecido con el significado de un conjunto de términos que ayuda a precisar conceptos, ideas expresados en la investigación realizada.

Autorrealización. Entendida como la capacidad de desarrollo pleno para sentirse satisfechos con nosotros mismos.

Compromiso. Responsabilidad u obligación que se asume una persona, un trabajador.

Desempeño Laboral. Es como un trabajador realiza una determinada labor.

Estrategia. Es la habilidad para dirigir alguna operación.

Jerarquía. Permite establecer un orden de superioridad o de subordinación entre personas, instituciones o conceptos, según la naturaleza, la estructura de la empresa, de la institución.

Modelo. Es el mecanismo por el cual un negocio busca generar ingresos y beneficios; es la representación de una parte de la realidad.

Motivación. Acciones que impulsan a las personas, trabajadores a mantener firmemente actitudes hacia el cumplimiento de los objetivos planteados; constituida por todos los elementos que llevan a conseguir un determinado objetivo.

Motivación en el trabajo. Aspecto fundamental para aumentar la productividad empresarial y el trabajo del equipo en las diferentes actividades laborales, señalando satisfacción en el desempeño e identificación con los valores de la institución.

Necesidad Básica. Lo que se requiere para el bienestar institucional.

Liderazgo. Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas de una persona para influir en otras o en un grupo.

Responsabilidad. Es la que permite dimensionar los actos de la persona para asumir la consecuencia de ellos.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis

El Modelo Motivacional diseñado y propuesto se constituye en una herramienta relevante que de ser aplicado permite optimizar la satisfacción laboral en el personal que labora en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Enrique López Albújar - Ferreñafe.

3.2. Variables

3.2.1. Definición Conceptual

Modelo Motivacional

“Constituye una estructura organizativa conformada por un conjunto de eventos, procesos, recursos, instrumentos y tácticas que debidamente ordenados permiten a las personas encontrar significado en las tareas, mejorar sus capacidades, actitudes y alcanzar determinadas competencias de saber actuar, de saber ser, propiciando espacios de buen trato en las relaciones interpersonales generando óptimo clima laboral, considerando los pasos estratégicos” (Robbins, 1999).

Satisfacción laboral

Se define satisfacción laboral como las diferentes actitudes que tiene un trabajador hacia su trabajo (Robbins, 1999).

3.2.2 Definición operacional

Tabla 1

Operacionalización de las variables de estudio

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores	Escala	
MODELO MOTIVACIONAL	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • El clima laboral de la institución educativa es agradable. • Se cuenta con los materiales y medios necesarios para realizar el trabajo. • Se siente insatisfecho consigo mismo cuando realiza su trabajo. • Considera que no es aceptable el sueldo que recibe. 	Adecuado	
	Relaciones Humanas	<ul style="list-style-type: none"> • Le agrada trabajar con sus compañeros. • Prefiere tomar distancia con las personas que trabaja. • Lo que realiza influye en el bienestar de otras personas de muchas maneras. • Lo que realiza no favorece a la calidad Institucional que brinda la universidad 		
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Existe diálogo abierto entre todos los trabajadores. • Se comunica con facilidad. • La información que brinda no es precisa. • No participa en la toma de decisiones. 		
	Reconocimiento / Estímulo	<ul style="list-style-type: none"> • Siente que el trabajo que hace es justo para su manera de ser. • Su trabajo le permite desarrollarse personalmente. • Se siente insatisfecho con los resultados que logra en su trabajo. • Se siente realizado con su trabajo. 		Inadecuado
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Es responsable de decidir cómo se debe de hacer el trabajo. • Tiene poca libertad de decidir cómo se realiza el trabajo. • El trabajo que realiza no es muy importante para la imagen institucional. 		

		<ul style="list-style-type: none"> • Es emprendedor en la ejecución de diversas actividades. 	
--	--	---	--

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores	Escala
SATISFACCIÓN LABORAL	Condiciones física y/o confort	<ul style="list-style-type: none"> • La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. • La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa. • El ambiente donde trabajo es confortable. 	Alto Medio Bajo
	Beneficios laborales y/o remunerativo	<ul style="list-style-type: none"> • Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. • Me siento mal con lo que gano. • Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable. • Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. 	
	Políticas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> • Siento que doy más de lo que recibo de la institución. • La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando. • Me disgusta mi horario. • El horario de trabajo me resulta incómodo. • El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocida. 	

	Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> • El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones. • Me agrada trabajar con mis compañeros. • Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo. • La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo. 	
--	---------------------	--	--

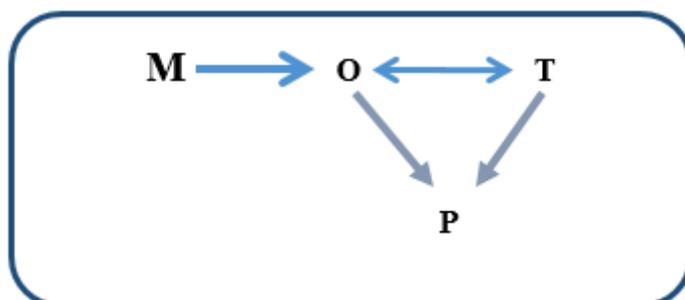
3.3. Metodología

3.3.1. Tipo de Estudio

El presente trabajo de investigación es tipo descriptiva propositiva que permitió analizar la problemática de la satisfacción laboral sirviendo de base para formular una propuesta concreta sobre estrategias motivacionales en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Enrique López Albújar - Ferreñafe.

3.3.2 Diseño de Investigación

El diseño aplicado cuya denominación es diseño descriptivo con propuesta quedó representado con el siguiente esquema:



De dónde:

M = Muestra de estudio, conformado por los docentes del IESTP “Enrique López Albújar”.

O = Observación aplicada para recoger información y elaborar el diagnóstico y sobre la satisfacción laboral.

T = Análisis teórico de las fuentes bibliográficas relacionadas con las variables de estudio.

P= Propuesta basada en la observación y la teoría establecida.

3.4 Población y muestra

3.4.1. Población

La población de estudio en la presente investigación estuvo conformada por 46 docentes Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Enrique López Albújar – Ferreñafe, correspondiendo a 35 varones y 11 mujeres, todos ellos trabajadores de la institución, personal nombrado y contratado con diverso número de años de servicios, dedicados al trabajo delicado de la formación de los futuros profesionales técnicos en carreras específicas a favor de la comunidad.

3.4.2. Muestra

La muestra quedó constituida por 24 trabajadores, seleccionado aplicando la técnica del azar simple, utilizando balotas y la nómina de docentes que se tiene en la institución donde se ha realizado la investigación.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos.

3.5.1. Técnicas de fichaje

Las técnicas de gabinete resultaron aplicada través del fichaje, utilizando fichas diversas como bibliográficas, de resumen, textuales, comentario, parafraseo con la finalidad de contar con la información de las fuentes bibliográficas en relación a las variables y con ello construir el marco teórico de la investigación.

3.5.2. Técnicas de campo

Las técnicas e instrumentos de investigación aplicadas a nivel de campos son las siguientes:

Tabla 2

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica	Instrumento	Fuente de información
Encuesta	Cuestionario	Docentes de la IEST “Enrique López Albújar” Ferreñafe
Modelación	Modelo	Base teórica

Elaboración propia.

La encuesta fue aplicada a través de un cuestionario especialmente diseñado, aplicado a los docentes que conformaron la muestra de estudio, con la finalidad de obtener información primaria respecto al desarrollo de la satisfacción y desempeño laboral; establecido por un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios; las alternativas de respuesta o punto de escala fueron cinco: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, correspondiendo a la escala Likert.

El cuestionario fue sometido a juicio de expertos para el efecto se alcanzó a cada experto una información básica relacionada con la investigación título, problema, objetivos, hipótesis, así como la ficha de evaluación, recibiendo de los profesionales participantes las recomendaciones y el visto bueno correspondiente.

De igual forma para efectos de validar el modelo motivacional diseñado orientado hacia el logro de una mayor satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Enrique López Albújar” – Ferreñafe, se alcanzó una documentación específica sobre la investigación, el modelo diseñado con su correspondiente descripción y la ficha de evaluación, recibiendo la respuesta respectiva de cada uno de ellos, se ilustra esta gestión en los anexos.

3.6 Procedimientos de recolección de datos

Para recoger la información correspondiente a través de la aplicación de los instrumentos de investigación se aplicaron los siguientes procedimientos.

Elaborado el cuestionario se solicitó el permiso verbal al Director del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Enrique López Albújar – Ferreñafe, quien brindó el apoyo correspondiente.

Luego se colocó una comunicación en la sala de profesores, solicitando el apoyo de los docentes para desarrollar un cuestionario sobre motivación y satisfacción laboral.

Se ubicó a los docentes uno por uno y se solicitó el apoyo desarrollando el cuestionario recibiendo la acogida del caso, en ningún momento hubo resistencia ni oposición alguna, fue sin afectar el normal desarrollo de clases, momentos libres.

3.7. Métodos de investigación

Los métodos aplicados en la presente investigación fueron:

a) Método analítico sintético

El método analítico fue aplicado para realizar el análisis de las variables de estudio, así como también para realizar el análisis de los datos y resultados obtenidos, e inmediatamente de producido el análisis se ha pasado a la síntesis en cada caso, de allí su aplicación mixta de ambos métodos, los mismos que resultaron complementarios.

b) Método hipotético deductivo

El método hipotético deductivo permitió examinar la hipótesis, considerando los objetivos a la luz de los datos recogidos, basado asimismo en la teoría recogida y considerada en el marco teórico de la investigación.

c) El método de modelación

El método de la modelación permitió obtener como resultado un modelo, que se constituyó en la propuesta de la presente investigación, debidamente representado considerado una parte de la realidad educativa donde se realizó la investigación.

3.8. Método de análisis de datos

Los datos recogidos con la aplicación del cuestionario a los docentes que integraron la muestra de estudio, fueron organizados en tablas estadísticas, seguido de sus gráficos (figuras) correspondientes y luego con la realización del análisis de datos, para el efecto se aplicó el programa Excel.

CAPÍTULO IV
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados obtenidos luego de recoger los datos de los docentes que participaron en el desarrollo del cuestionario fueron los siguientes considerando las dimensiones que abarcó la variable respectiva.

4.1.1 Condiciones de confort

Los resultados relacionados con la dimensión confort se presentan a continuación:

Tabla N° 3

Condiciones de confort sobre la satisfacción laboral según categorías

Categoría	F	%
Alto	0	0,00
Medio	0	0,00
Bajo	24	100,00
Total	24	100,00

Nota. Fuente: cuestionario aplicado a los docentes.

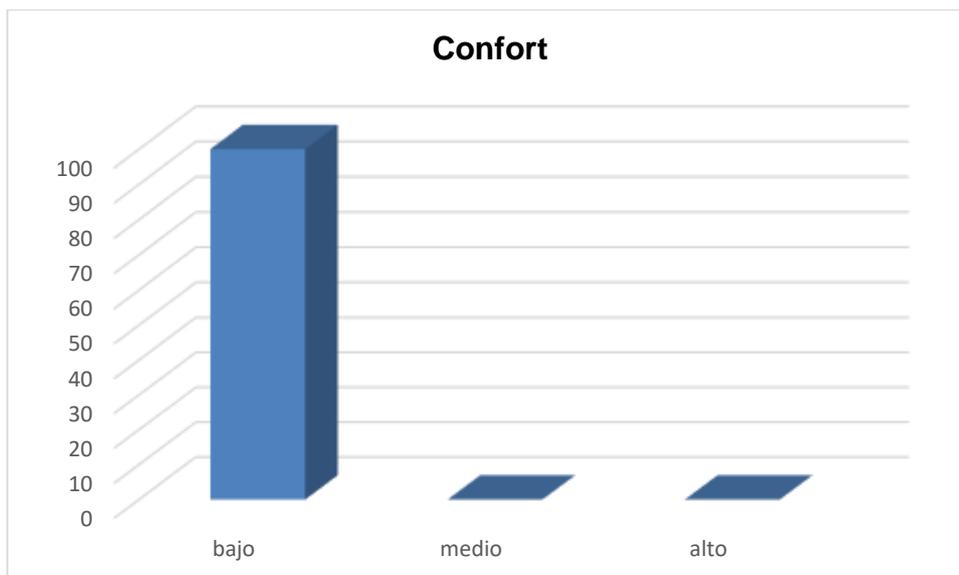


Figura N°1. Confort sobre la satisfacción laboral según categorías

Se observa en la tabla que todos los encuestados, a nivel de la muestra, (100%) respondieron que las condiciones físicas de los trabajadores son baja y que no existe una satisfacción laboral, lo que implica una falta de planificación y capacitación relacionada con la institución para orientar los cambios a nivel institucional, incluyendo las buenas prácticas.

4.1.2. Beneficios laborales

Tabla N° 4

Beneficios laborales sobre la satisfacción laboral según categorías

Categoría	F	%
Alto	0	0,00
Medio	2	8,34
Bajo	22	91,66
Total	24	100,00

Nota. Fuente: cuestionario aplicado a los docentes.

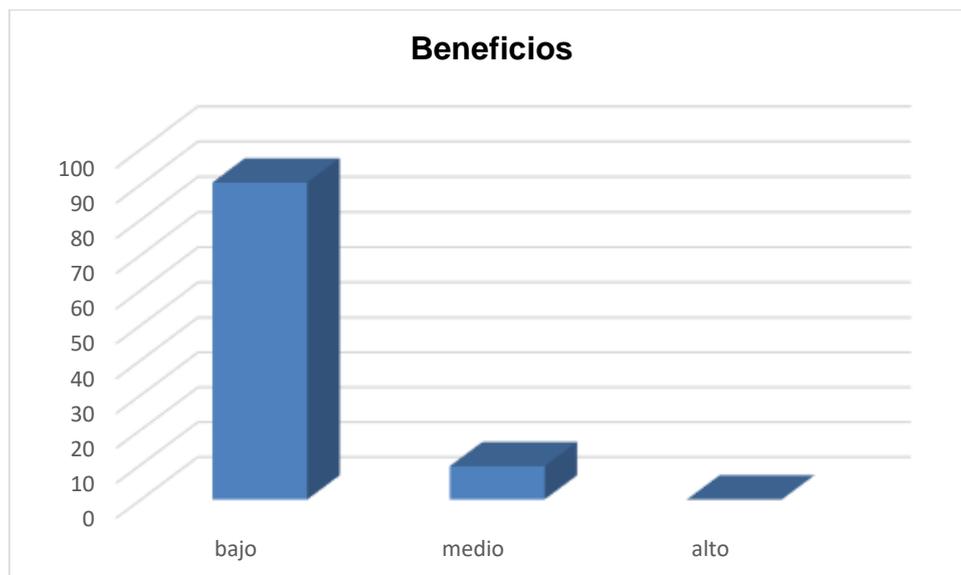


Figura N°2. Beneficios laborales sobre la satisfacción laboral según categorías

Como se puede observar la mayoría de los encuestados, docentes, 91,66%, respondieron que los beneficios laborales de los trabajadores son bajos no existiendo por lo tanto una satisfacción laboral, lo que implica una falta de planificación y capacitación, entre otros aspectos relacionados con la motivación y la satisfacción laboral para orientar los cambios a nivel institucional, incluyendo acciones de buenas prácticas.

4.1.3. Políticas administrativas

Tabla N° 5

Políticas administrativas sobre la satisfacción laboral según categorías

Categoría	F	%
Alto	0	0,00
Medio	4	16,67
Bajo	20	83,33
Total	24	100,00

Nota. Fuente: cuestionario aplicado a los docentes.

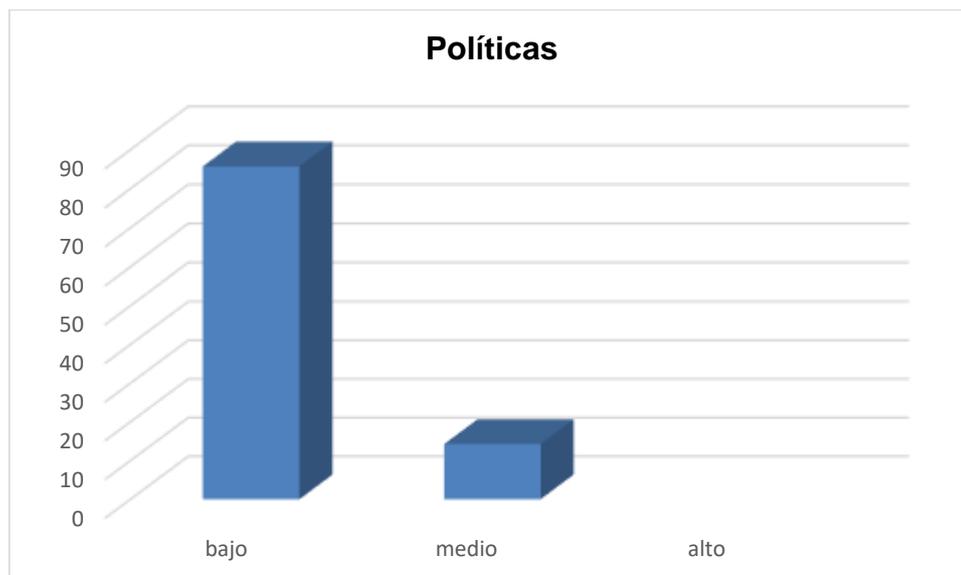


Figura N°3. Políticas administrativas sobre la satisfacción laboral según categorías

La mayoría de los encuestados en un porcentaje de 83,33%, respondieron que las políticas administrativas de los trabajadores son bajas y no existe una satisfacción laboral, datos que permiten inferir que existe una falta de planificación y capacitación adecuadas en relación a la motivación y la satisfacción laboral, que permitan orientar los cambios a nivel institucional, incluyendo la de buenas prácticas como costumbre institucional.

4.1.4. Relaciones sociales

Tabla N° 6

Relaciones sociales sobre la satisfacción laboral según categorías

Categoría	F	%
Alto	0	0,00
Medio	3	12,50
Bajo	21	87,50
Total	24	100,00

Fuente: cuestionario

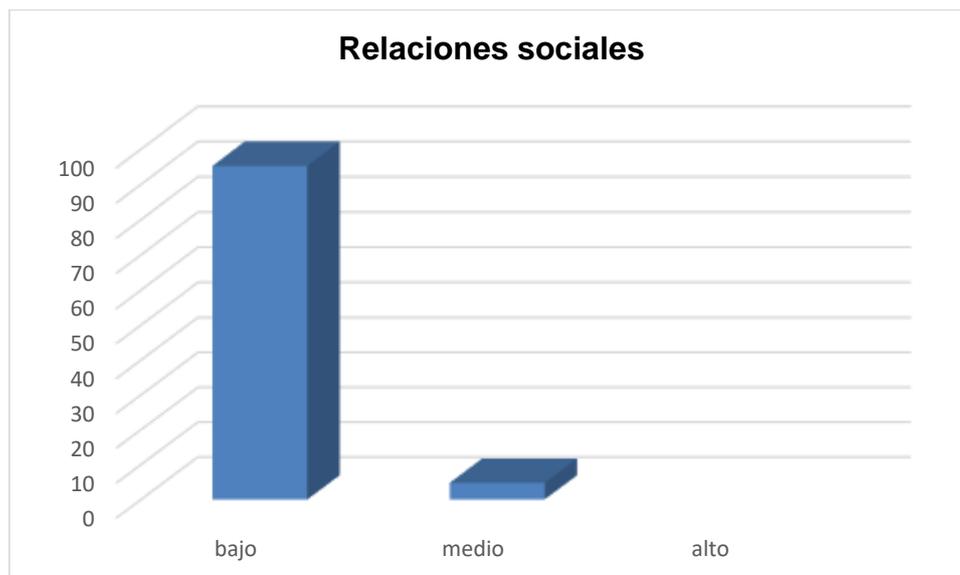


Figura N°4: Relaciones sociales sobre la satisfacción laboral según categorías

Según la tabla se observa la mayoría de los encuestados 87,50%, respondieron que las relaciones sociales de los trabajadores son bajas y que no existe una satisfacción laboral, lo que asevera una falta de planificación y capacitación en cuanto a la motivación y la satisfacción laboral para orientar los cambios a nivel institucional, incluyendo la de buenas prácticas a nivel de los docentes en general.

4.1.5. Desarrollo personal

Tabla N° 7

Desarrollo personal sobre la satisfacción laboral según categorías

Categoría	F	%
Alto	0	0,00
Medio	1	4,20
Bajo	23	95,80
Total	24	100,00

Nota. Fuente: cuestionario aplicado a los docentes.

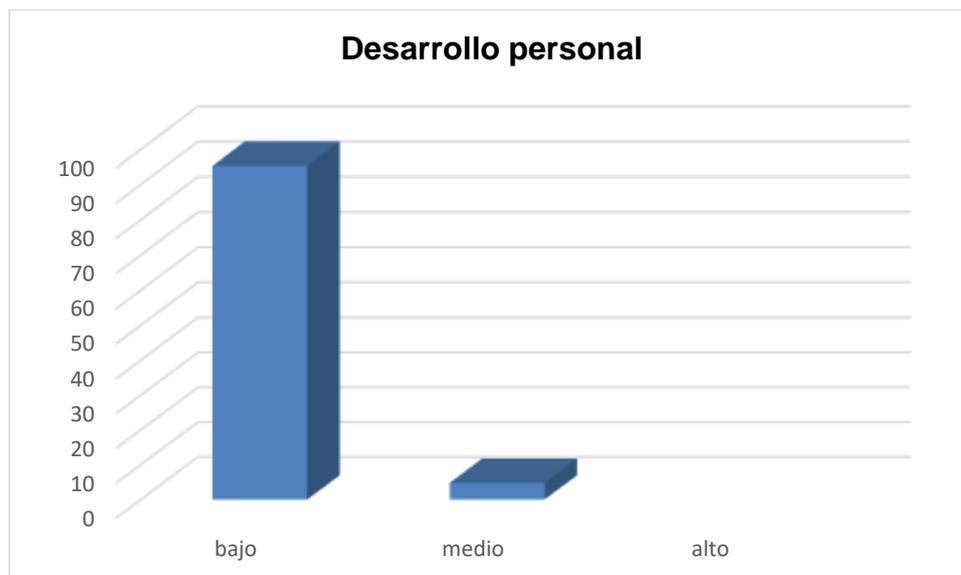


Figura N°5. Desarrollo personal sobre la satisfacción laboral según categorías

Como se puede observar la mayoría de los encuestados equivalente al 95,8%, respondieron que el desarrollo personal de los trabajadores es bajo y no produciéndose la satisfacción laboral, que como en los casos anteriores está implicando una falta de planificación y capacitación entorno a la motivación y la satisfacción laboral que permitan orientar los cambios a nivel institucional, incluyendo a través de buenas prácticas institucionales.

4.1.6. Desempeño laboral

Tabla N° 8

Desempeño de tareas sobre la satisfacción laboral según categorías

Categoría	F	%
Alto	0	0,00
Medio	3	12,50
Bajo	21	87,50
Total	24	100,00

Nota. Fuente: cuestionario aplicado a los docentes.

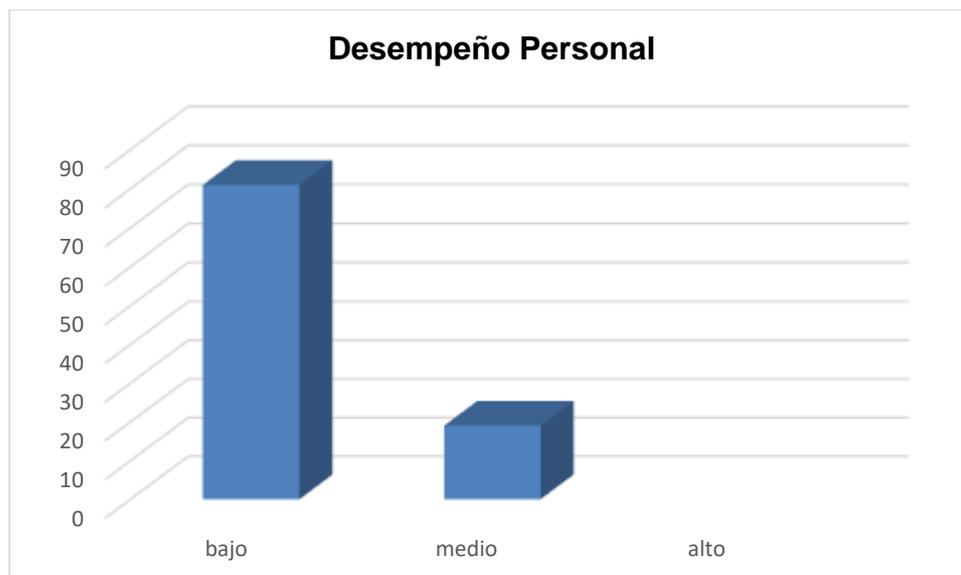


Figura N°6. Desempeño de tareas sobre la satisfacción laboral según categorías

Como podemos observar en la tabla, la mayoría de los encuestados 87,50%, respondieron que el desempeño de tareas en los trabajadores es bajo no existiendo una satisfacción laboral, lo que implica la ausencia de una buena planificación y capacitación relacionado con motivación y la satisfacción laboral para orientar los cambios a nivel institucional, siempre incluyendo las buenas prácticas.

4.1.7. Relación con la autoridad

Tabla N° 9

Desempeño de tareas sobre la satisfacción laboral según categorías

Categoría	F	%
Alto	0	0,00
Medio	2	8,33
Bajo	22	91,67
Total	24	100,00

Nota. Fuente: cuestionario aplicado a los docentes

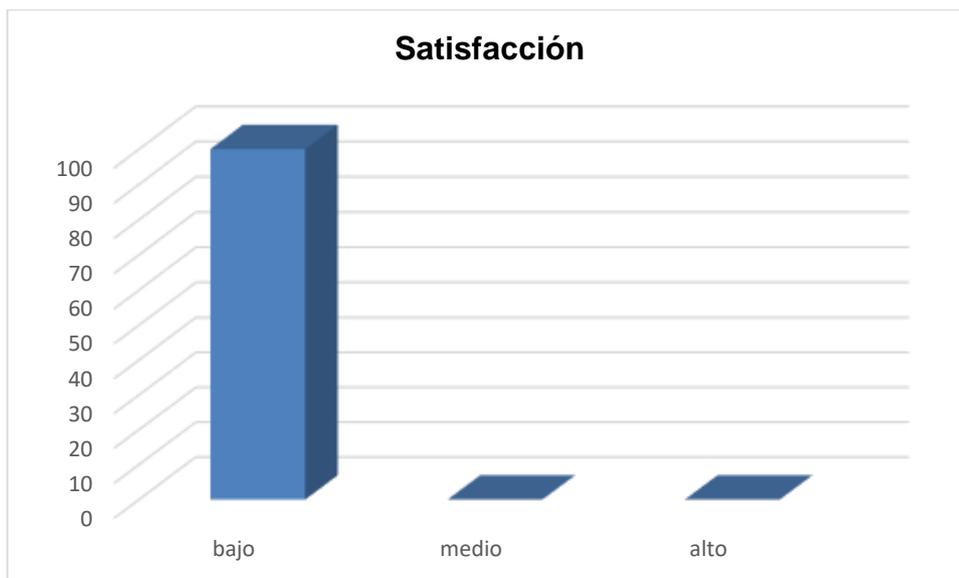


Figura N°7. Desempeño de tareas sobre la satisfacción laboral según categorías

Como podemos observar el 91,67%, de los encuestados equivalente a 22 docentes, la mayoría, respondieron que la relación con la autoridad de los trabajadores es baja y tampoco existe una satisfacción laboral, señalando una falta de planificación y capacitación adecuada en cuanto a motivación y satisfacción laboral para orientar los cambios a nivel institucional, incluyendo las buenas prácticas.

4.1.8. Satisfacción laboral

Tabla N° 10
La satisfacción laboral según categorías

Categoría	F	%
Alto	0	0,00
Medio	0	0,00
Bajo	24	100.00
Total	24	100,00

Nota. Fuente: cuestionario aplicado a los docentes.

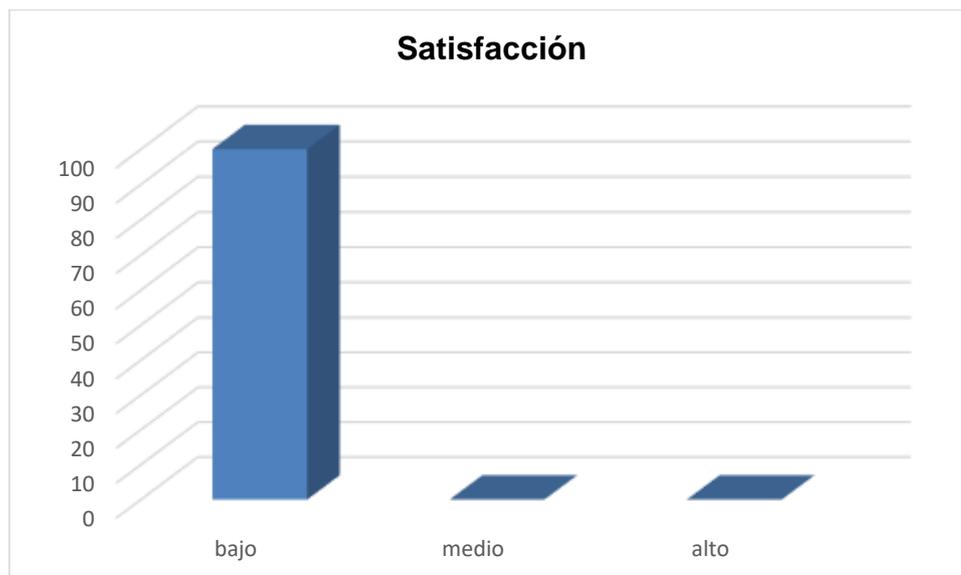


Figura N°8. La satisfacción laboral según categorías

Se observa en la tabla que la totalidad de encuestados, 100% respondieron que no existe una satisfacción laboral buena, lo que está implicando una falta de planificación y capacitación adecuadas en referente a la motivación y satisfacción laboral que permitan orientar los cambios a nivel institucional, incluyendo las buenas prácticas institucionales.

4.2. Propuesta

01. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1. Denominación : Modelo motivacional para optimizar la satisfacción laboral en el personal que labora en el IEST Público Enrique López Albújar - Ferreñafe
- 1.2. Institución Educativa : IEST Público Enrique López Albújar
- 1.3. Duración : 3 meses
- 1.4. Investigador : Chimpén Chavesta Víctor Gerardo
- 1.5. Fecha de aplicación :

Meses	Setiembre	Octubre	Noviembre
Días			
Martes	27	11 y 25	8
Jueves	29	13 y 27	10

02. PRESENTACIÓN

La propuesta corresponde a un Modelo Motivacional orientado hacia la satisfacción laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Enrique López Albújar” – Ferreñafe, con una estructura que abarca la información general, los objetivos, fundamentos, la estructura, las estrategias la evaluación así como las referencias bibliográficas consultadas para tener la base teórica, su desarrollo está considerado en el mismo Instituto antes indicado, luego de la aceptación y programación por el personal directivo de la institución.

La propuesta tiene su base en los datos alcanzados por los docentes del instituto en mención, cuando desarrollaron un cuestionario específico y las observaciones directas realizadas a nivel de la institución para la cual se ha diseñado la propuesta.

03. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta consiste en un Modelo Motivacional sustentado en la base teórica y la participación de los docentes a través de un cuestionario específico, considerando aspectos fundamentales que se orientan hacia la satisfacción laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Enrique López Albújar” – Ferreñafe, repercutiendo en forma proyectiva a optimizar la imagen institucional, a superar la calidad educativa y con ello trabajar en la mejor formación de los futuros profesionales técnicos para salir a servir a la comunidad de donde provienen.

04. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

4.1. OBJETIVO GENERAL

Optimizar la satisfacción laboral del personal que labora en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Enrique López Albújar” - Ferreñafe a través de un Modelo Motivacional especialmente diseñado y validado.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Estructurar la programación motivacional para optimizar el desempeño del personal del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Enrique López Albújar” – Ferreñafe.

Diseñar los talleres relacionados con el modelo motivacional orientado a la optimización del desempeño laboral y consecuentemente la satisfacción laboral en la institución indicada.

Recoger las opiniones de los expertos sobre el Modelo Motivacional orientado a optimizar el desempeño laboral.

05. JUSTIFICACIÓN

La propuesta se justifica por que no se puede realizar actividades, desarrollar pasos o procesos si no se cuenta con un diseño debidamente estructurado que se constituya en brújula para el logro de los objetivos correspondientes tendientes a mejorar el desempeño profesional y con ello alcanzar la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Enrique López Albújar” – Ferreñafe.

El programa tendrá un aporte significativo por la razón de permitir la participación de todos los docentes del Instituto en procesos educativos propios del

nivel educativo, de la realidad de la institución y del contexto en el cual está ubicado. Los contenidos del programa responden al interés de los docentes considerando sus necesidades, inquietudes, los adelantos de la ciencia y la tecnología, de esta forma se llena un vacío existente a la fecha sobre esta temática; asimismo tiene un corte metodológico por considerar talleres.

06. FUNDAMENTOS

La propuesta está orientada a incrementar el conocimiento relacionado con motivaciones a trabajadores, en este caso específicamente a docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Enrique López Albújar” – Ferreñafe, con desempeño laboral y satisfacción laboral específicamente dirigida a una institución en particular.

Se fundamenta en **aspectos filosóficos**, toda vez que tiende a desarrollar ideas pensadas para una institución específica y para un grupo especial como son los docentes responsables de la formación de los estudiantes y son ellos los que venen experimentar una buena satisfacción laboral, se tiene que trabajar con el desarrollo de pensamientos que ayuden a transformar las actividades educativas, el desempeño laboral.

La propuesta tiene **significación pedagógica** porque se orienta a contribuir a la formación del ser humano que es lo más valiosa en el desarrollo de la vida, además de tener un aporte social al beneficiar a un grupo especial de docentes del nivel de educación superior, con ello la proyección del beneficio a los estudiantes, futuros profesionales técnicos ya la comunidad en la cual está inserta el Instituto en mención, concordante con los principios de la teorías consideradas como base para la propuesta como la de Maslow relacionado con la satisfacción de la necesidades, de Fischman que considera el liderazgo que se debe desarrollar en la institución, así como la relacionada con el comportamiento humano.

07. CARACTERÍSTICAS

La propuesta tiene como características básicas las siguientes:

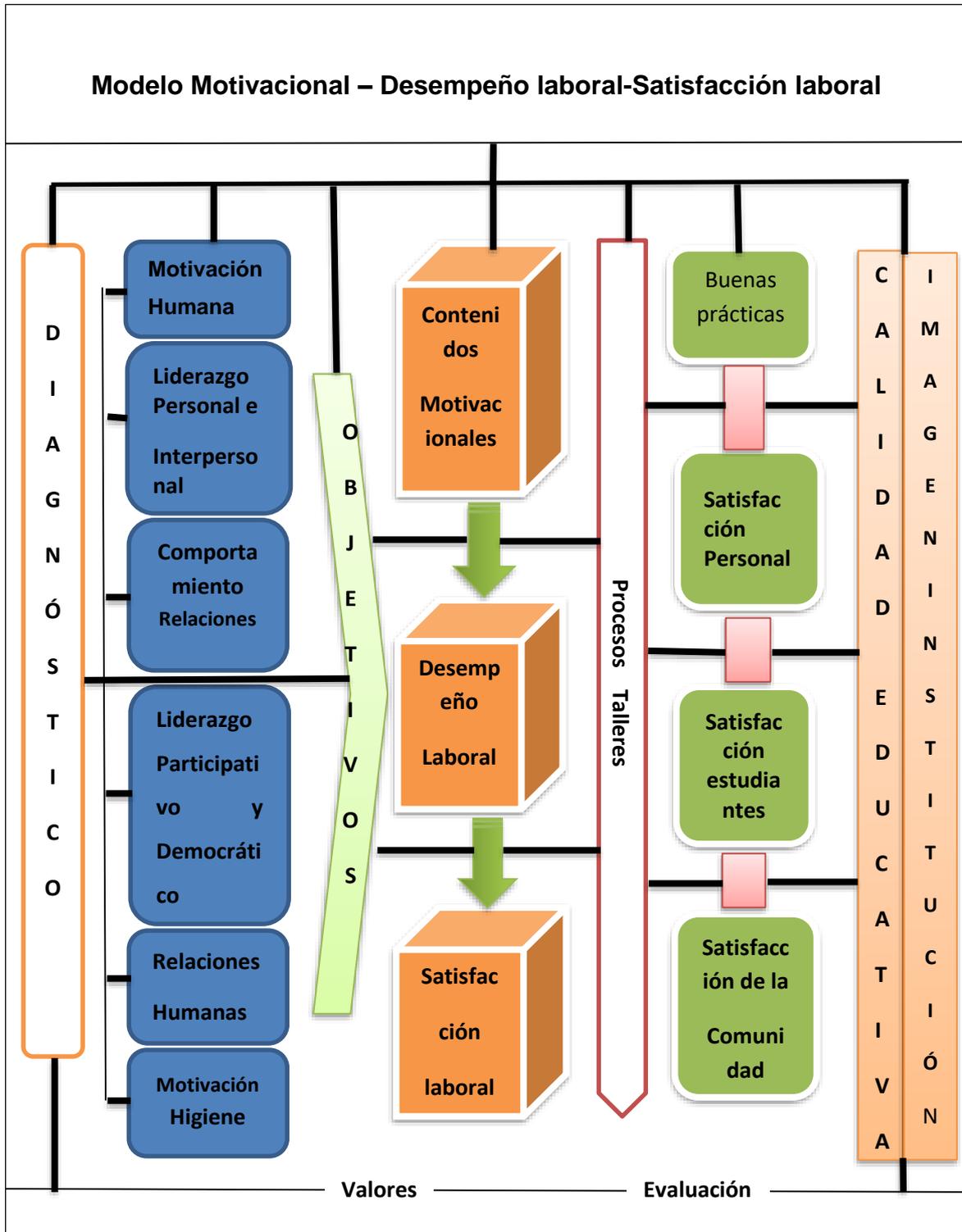
Es incluyente y participativa, señala que incluye a todos los docentes y al personal directivo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Enrique López Albújar” – Ferreñafe, por lo tanto, al mismo tiempo resulta ser participativa, toda vez que el desempeño laboral es tarea común en la formación de los futuros profesionales técnicos que egresan del instituto.

Reflexiva y dialógica, los talleres indicados, los procesos y todas las actividades que se desarrollen en motivo de una reflexión final, de tal manera que se puedan conocer las debilidades y fortalezas presentadas para de inmediato tomar decisiones de mantener el trabajo o superar a fin de lograr, los objetivos previstos en base al diálogo participativo.

Considera el trabajo colegiado y colaborativo, las actividades consideradas a nivel de la propuesta están previstas para considerar la planificación específica en base a un trabajo colegiado a nivel de pequeños grupos o equipos y luego del grupo general docentes y personal directivo, enmarcado en la práctica de los valores.

Toma en cuenta el liderazgo y participación social, lo que permite considerar el liderazgo del personal directivo y también de los docentes lo que conduce a una mejor participación, confiable, segura y beneficiosa para la institución.

08. ESTRUCTURA DEL MODELO



09. ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR EL MODELO

Competencia	Estrategias	Contenidos	Materiales	Tiempo	Fecha
Autoregulación Autocontrol, confiabilidad, escrupulosidad Motivación Afán de triunfo, compromiso, iniciativa. Sociales Empatía: comprender a los demás, ayudar a los demás a desarrollarse, orientación hacia el servicio, aprovechar de la adversidad, conciencia política. Habilidades Sociales Influencia, comunicación, manejo de conflictos, liderazgo, canalización de cambios, creador de vínculos, colaboración y cooperación y habilidades de equipo (Barrientos, 2013)	Talleres	Motivaciones para personal docente	Material impreso	3 hs	Setiembre 29
	Participación	Desempeño Docente	Videos		
	Socialización de contenidos	Organización de la institución	Multimedia		
	Debates	Funciones del personal	Diapositivas	3h (4)	Octubre
	Casos	Satisfacción personal	Amplificador de sonido	12 hs	11 y 13
	Resúmenes, síntesis	Satisfacción laboral	Papelotes y plumones de papel		15 y 27
	Trabajo de equipo	Comunicación	Internet		
	Exposiciones	Conflictos		3h (2)	Noviembre 8 y 10
		Liderazgo			

10. Organización de los aprendizajes

N°	Taller	Estrategias	Recursos	Tiempo
1	Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizan las actividades permanentes. • Generan los acuerdos de convivencia y se fijan en un lugar visible. • Se mostrarán diapositivas sobre ¿qué es motivación laboral? ¿y cómo afectan nuestro desempeño laboral? • Dialogan acerca de dicho tema, ¿Cuán importante son los vínculos positivos entre los miembros de una institución? ¿Qué logros podríamos obtener como institución si hay un buen clima laboral? ¿qué cambios deben realizarse? • Luego observan tres videos donde las buenas y malas relaciones interpersonales en el trabajo. https://www.youtube.com/watch?v=c0jqYsc8lu8 https://www.youtube.com/watch?v=YFLw3mS7uQ0 https://www.youtube.com/watch?v=0mIWpOauoFQ • Trabajan en grupos creando unos cuadros comparativos, para observar lo positivo y negativo de nuestra motivación en el trabajo. • Socializan el trabajo, arriban a conclusiones y proponen sugerencias. • El docente refuerza usando diapositivas. • Reflexionan sobre falta de motivación en el trabajo. 	<p>Lluvia de ideas</p> <p>Video</p> <p>Laptop</p> <p>Multimedia</p> <p>Palabra oral</p> <p>Diapositivas</p> <p>Exposición –diálogo.</p> <p>Papelotes, plumones.</p>	2 horas
2		<ul style="list-style-type: none"> • Se realizan las actividades permanentes. • Se analizan los acuerdos de convivencia del taller anterior. • Observan dos videos sobre liderazgo interpersonal: https://www.youtube.com/watch?v=8zffe5KHAvU https://www.youtube.com/watch?v=8opMyGrYnQg • Comentan el contenido del video. 	<p>Video</p> <p>Laptop</p> <p>Multimedia</p> <p>Palabra oral</p> <p>Diapositiva</p> <p>Exposición - diálogo</p>	

	Liderazgo interpersonal:	<ul style="list-style-type: none"> • Establecen una lista de cosas negativas que están repercutiendo en su labor, gracias al mal liderazgo interpersonal que se está viviendo. • Analizan unas diapositivas sobre el tema tratado, https://prezi.com/1djgh6y57bms/el-camino-del-lider-david-fishman/ • Trabajan en equipos a fin de comentar sobre liderazgo interpersonal. • Socializan el trabajo, arriban a conclusiones y proponen sugerencias. • El docente refuerza con utilizando diapositivas. • Reflexionan sobre las ventajas del buen liderazgo. 	Material impreso	4 horas
3	El buen desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizan las actividades permanentes. • Se analizan los acuerdos de convivencia del taller anterior. • Observan diapositivas sobre desempeño laboral. https://prezi.com/2z_9amvwhdh8/creatividad-y-desempeno-laboral/ • Trabajan en equipos a fin de comentar los factores que influyen en un buen desempeño, las características exactas del buen desempeño laboral y como afecta esto en el rendimiento laboral. • Arriban a conclusiones y proponen sugerencias. • El docente refuerza con unos videos, que serán comentados. https://www.youtube.com/watch?v=Mo09TQgJ9TY https://www.youtube.com/watch?v=NAJdJrZR7vw https://www.youtube.com/watch?v=xNvgnm75iBg 	Video Laptop Multimedia Palabra oral Diapositiva Exposición - diálogo Material impreso	4 horas
4		<ul style="list-style-type: none"> • Se realizan las actividades permanentes. • Se analizan los acuerdos de convivencia del taller anterior. • Observan dos videos sobre recompensas en el trabajo: 	Video Lap top Multimedia	

	Recompensas en el trabajo	<p>https://www.youtube.com/watch?v=NGoVwHlI0_0 https://www.youtube.com/watch?v=XyQaqrLeHNU</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comentan el contenido del video, ¿qué estarán dando estímulos o recompensas a nuestros esfuerzos? ¿Cuánto nos esforzamos para recibir una recompensa o estímulo? ¿Cómo puede repercutir un estímulo o recompensa en nuestro desempeño laboral? • Establecen metas a lograr, en las que cimenten una motivación extrínseca e intrínseca para lograr obtener estímulos u recompensas laborales. • Crean en forma grupal esquemas donde den distintas opciones o respuestas a las situaciones observadas en cada video. • Socializan el trabajo, arriban a conclusiones y proponen sugerencias. • El docente refuerza con utilizando diapositivas. 	<p>Palabra oral Diapositiva Exposición - diálogo Material impreso</p>	4 horas
5	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizan las actividades permanentes. • Se analizan los acuerdos de convivencia del taller anterior. • Observan dos videos sobre relaciones interpersonales. <p>https://www.youtube.com/watch?v=GLMt7M6TzVw https://www.youtube.com/watch?v=XDerQUjN28c</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comentan el contenido del video. • Trabajan en equipos y crean cuadros comparativos, para ver las ventajas y desventajas de las buenas relaciones interpersonales en un centro de trabajo. Y como repercute en el desempeño laboral de todo el personal. • Socializan el trabajo, arriban a conclusiones y proponen sugerencias. • El docente refuerza con utilizando diapositivas. • Reflexionan sobre la buena convivencia en el trabajo 	<p>Video Laptop Multimedia Palabra oral Diapositiva Exposición - diálogo Material impreso</p>	4 horas

6	Comunicación laboral:	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizan las actividades permanentes. • Se analizan los acuerdos de convivencia del taller anterior. • Se inicia con una lectura, “La importancia de la comunicación en el ámbito laboral” http://www.rhstaff.com.mx/www/index.php/tips-articulo/334-la-importancia-de-la-comunicacion-en-el-ambito-laboral • Comentan el contenido de la lectura mediante la técnica del debate, donde dan sus opiniones y las defienden frente a los distintos puntos de vista de los participantes. • Establecen metas a lograr a partir de la gestión participativa y como debe funcionar dentro de una institución. • Socializan el trabajo, arriban a conclusiones y proponen sugerencias. • El docente refuerza con un video: https://www.youtube.com/watch?v=BHJvxO2hM1 • Reflexionan sobre los elementos de la participación en el ámbito laboral. 	Video Laptop Multimedia Palabra oral Diapositiva Exposición - diálogo Material impreso	4 horas
7	Satisfacción laboral:	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizan las actividades permanentes. • Se analizan los acuerdos de convivencia del taller anterior. • Observan dos videos sobre satisfacción laboral https://www.youtube.com/watch?v=bq1r1l157x https://www.youtube.com/watch?v=4c3eFH5I5s • Comentan el contenido del video. • Establecen metas a lograr a partir del video y como debe darse la satisfacción laboral, el sistema de recompensas justas y las condiciones favorables para un buen trabajador. • Trabajan en equipos a fin de comentar sobre el tema trabajo en equipo. • Socializan el trabajo, arriban a conclusiones y proponen sugerencias. 	Video Laptop Multimedia Palabra oral Diapositiva Exposición - diálogo Material impreso	4 horas

		<ul style="list-style-type: none"> El docente refuerza con utilizando diapositivas. https://prezi.com/jok0cuvacsid/la-satisfaccion-laboral/ 		
8	Aspectos significativos para la aplicación del taller motivacional para optimizar la satisfacción laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Se realizan las actividades permanentes. Se analizan los acuerdos de convivencia del taller anterior. Se inicia con una lectura "Estrategias motivacionales para el rendimiento laboral" Luego ven un video y comentan el contenido del video. https://www.youtube.com/watch?v=uVdC-fuTOHo Establecen metas a lograr a partir del video observado. Trabajando en equipo. El docente refuerza con utilizando diapositivas. Socializan el trabajo, arriban a conclusiones y proponen sugerencias. Reflexionan sobre liderazgo y las relaciones interpersonales para un buen desempeño laboral y llegar a la satisfacción laboral del personal. 	Video Laptop Multimedia Palabra oral Diapositiva Exposición - diálogo Material impreso	3 horas

11. Referencias Bibliográficas

Avilez, J (2005). *Relaciones Humanas, Públicas y la Comunicación*. Recuperado de www. Ilustrados.com.

Barrientos, A.J. (2013). *Satisfacción y desempeño laboral*. Es Salud. Más Salud para más peruanos. Lima.

Caballero, A. (2003). *Factores que influyen como motivadores para un buen desempeño laboral en los docentes en una escuela de nivel medio superior*.

Fischman, D. (2006). *El Camino del Líder*. Lima-Perú.

Pérez, J. (1996). *La Comunicación Educativa. Reflexiones para su Estudio. Habilidades que contribuyen a la Adecuada Comunicación Educativa*.

Dirección de Postgrado. Ministerio de Educación Superior. La Habana-Cuba.

Santos, J. A. (1993). *Rec-hum. Estudios de Psicología laboral y Administración de Recursos Humano*. San Salvador, Universidad de El Salvador

4.3. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta elaborada sobre el modelo motivacional para optimizar la satisfacción laboral en el personal que labora en el Instituto de Educación Superior tecnológico Público “Enrique López Albújar” de Ferreñafe, fue sometido a evaluación por parte de expertos, docentes universitarios.

Para el efecto se preparó una documentación específica que comprendió:

- Oficio solicitando la evaluación de la propuesta.
- Al oficio se adjuntó los siguientes documentos:
 - . El Modelo Motivacional.
 - . El problema de investigación.
 - . Objetivo general y objetivos específicos.
 - . La Operacionalización de variables.
 - . La ficha de evaluación.

Con esta base los profesionales (dos) realizaron la evaluación, cuyas fichas con los datos debidamente registrados y luego firmas fueron devueltas (Anexo 03), señalando que los resultados fueron positivos y por lo tanto se llegó a la validación del modelo motivacional por los expertos, indicando que tiene validez y que en el momento que se decida aplicar se puede hacer con toda confianza y seguridad.

Tabla 6
Validación de la propuesta

Base Teórica				Objetivos				Calidad Técnica				Viabilidad				Metodología				Evaluación			
B		MB		B		MB		B		MB		B		MB		B		MB		B		MB	
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
01	50,00	01	50,00	0	00	02	100,00	0	00	02	100,00	0	00	02	100,00	00	00	02	100,00	01	50,00	01	100,00

Fuente: Documentos de validación de la propuesta realizado por los expertos.

B : Buena
 MB : Muy buena
 F : Frecuencia absoluta
 % : Porcentaje

Los resultados obtenidos a nivel de validación de la propuesta en la presente investigación indican:

En relación a la base teórico el 50,00 %, un experto, evaluó con bueno, y el otro 50,00 % con muy bueno; en cuanto a los objetivos el 100,00 % manifestó señaló muy bueno; iguales resultados se obtuvo para la calidad técnica, la viabilidad; mientras que respecto a la evaluación se señaló buena con el 50,00 %, un experto y con 50,00 % otro.

4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación realizada está orientada a diseñar un modelo motivacional rumbo hacia la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Enrique López Albújar”-Ferreñafe, lo que está directamente relacionado con la buena marcha de la institución de Educación Superior para los efectos se tuvo que aplicar un cuestionario, con escala Likert, a los docentes que conformaron la muestra de estudio, con la finalidad de recoger información sobre la satisfacción laboral, llegando a determinar la existencia de un nivel bajo en torno a las dimensiones trabajadas sobre satisfacción laboral (Maslow, 1993) resultando ser preocupante porque la conducta reacciona por un déficit en las necesidades, que al ser relacionado con las actividades que se desarrollan en la institución donde se trabajó se puede señalar la inadecuada planificación y capacitación que se viene dando con los docentes, deficiencias en el liderazgo personal (Fischman 2006) llegando a un campo propicio para hacer una propuesta esta vez a nivel de un modelo motivacional que considera a los docentes y su interacción con las circunstancias, los cambios que se producen (Chiavenato 2000) aspectos de importancia para el trabajador es lo que respecta a la satisfacción que le produce la labor que desempeña y los aspectos que rodean a su trabajo.

La propuesta realizada considera las dimensiones correspondientes tendientes a brindar confort a los trabajadores docentes, situación que no se apreció, beneficios sociales que deben producirse internamente, para todos los docentes, políticas administrativas, las mismas que están deterioradas, de allí que contribuyen a la no satisfacción laboral en la institución donde se realizó la investigación, mejorar las relaciones entre docentes y personal directivo lo que repercute en una satisfacción laboral y por ende en un mejor clima institucional, buena imagen de la institución y con todo ello apuntar y contribuir al logro de buenos resultados educativos a nivel de toda la institución, es decir la mayor producción radica en la integración social (Vejarano y Jurado 2009), el directivo, el docente, el trabajador administrativo y de servicio, todos ellos trabajan con otras personas, los usuarios, influyendo en la calidad de vida que se desarrolla en la

institución de educación superior.

La propuesta realizada entonces permite verificar la hipótesis por haber llegado a señalar que la misma se constituye en una herramienta fundamental que de aplicarse en la institución se concretará una buena satisfacción laboral y con ello una mejor imagen institucional en el desarrollo de las diversas actividades educativas, toda vez que así el líder busca la participación de todo el personal (Likert 1993); las informaciones indican que los principales factores son un trabajo intelectualmente estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y docentes cooperadores; conducente a una buena productividad, entendida como la medida de qué tan bien funciona el sistema académico y administrativo institucional.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Se llegó a diagnosticar sobre la satisfacción laboral a nivel de Los docentes de Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Enrique López Albújar – Ferreñafe en un 100% señalaron que no se está fomentando la satisfacción laboral.

La investigación permitió elaborar una propuesta quedando conformada por un Modelo motivacional orientado a la satisfacción laboral de los docentes que participaron en la investigación.

El modelo motivacional quedó validado con la participación de los expertos que realizaron la evaluación y expresaron el visto bueno al mismo.

El modelo motivacional se orienta fundamentalmente a influir en las dimensiones de la satisfacción laboral como son: confort, beneficios sociales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño laboral, relaciones con la autoridad, satisfacción laboral, lo que implica y una buena planificación ejecución y evaluación.

CAPÍTULO VI
SUGERENCIAS

SUGERENCIAS

El modelo motivacional, propuesto, orientado hacia la satisfacción laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Enrique López Albújar” - Ferreñafe, debe ser considerado por el personal directivo, incluyéndolo en la planificación institucional para su ejecución con todos los docentes.

El modelo motivacional orientado hacia la satisfacción laboral de los docentes debe ser expuesto a todos los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Enrique López Albújar” – Ferreñafe para su conocimiento y posterior apoyo en su aplicación.

La aplicación del modelo motivacional, orientado hacia la satisfacción laboral de los docentes, debe ser una decisión inicial del Director de la Institución, luego hacer la presentación a los docentes, para llegar a su aprobación, formulando luego un plan específico y asignando las comisiones correspondientes para asegurar su aplicación.

CAPÍTULO VII
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abraham, A. (1963). *La Jerarquía de las Necesidades*.
- Avilez, J. (2005). *Relaciones Humanas, Públicas y la Comunicación*. Recuperado de www. Ilustrados.com.
- Arana (2006). *La satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo*, el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral.
- Bennis y Nanus, Kotter (1996). *Leadership versus Management: A Key Distinction—At Least in Theory*
- Caballero, A. (2003). *Factores que influyen como motivadores para un buen desempeño laboral en los docentes en una escuela de nivel medio superior*
- Cibanal, L. (1999). *Teoría de la Comunicación Humana*. Apuntes de Introducción a los Sistemas y Terapia Familiar. Recuperado de: <http://perso.wanadoo.es>.
- Chang, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de las necesidades predominantes-hospital nacional Arzobispo Loayza*.
- Chiavenato, I. (2000). *El comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados*.
- EcuRed (2017). *Desempeño laboral*. Lima.
- Fischman, D. (2006). *El Camino del Líder*. Lima-Perú.
- Gallaga G. (2003). *Teoría de las Relaciones Humanas*. Recuperado de: <http://gestiopolis.com>
- Gallo, B. y Gallo, M. (2009). *Influencia del Clima Organizacional en la Motivación Laboral del docente en la Institución Educativa Santa Magdalena Sofía de la ciudad de Chiclayo*.
- Hashimoto, E. (2004). *Relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores administrativos y docentes de la FACEAC-UNPRG*. Lambayeque – Chiclayo. FACEAC

- Herrera, A. (2011). *Motivación, satisfacción y clima laboral de los docentes de la I.E. Karl Weiss de la ciudad de Chiclayo.*
- Ivancevich, J. (1996). *Gestión y Competitividad.* I y II Tomos. Primera Edición en Español de la Primera Edición en Inglés. Madrid-España.
- Kotter (1990). *El Modelo de Cambio de 8 Pasos de Kotter.* [online] <https://articulosbm.files.wordpress.com/2012/04/el-modelo-de-cambio-de-kotter.pdf>
- Likert (1993). *La medida de las actitudes usando las técnicas.*
- López (1992). *La liberación del potencial humano.*
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization.*
- Maslow, A. (1963). *Motivación y Personalidad.* Barcelona-España.
- Murillo (2006). *Incidencia de la dirección escolar sobre el compromiso de los docentes. Un estudio multinivel.* *Psicoperspectivas*, 15(2), 64-78
- Navarro y Romero (2006). *Diagnóstico del clima organizacional y motivación laboral de la Institución Educativa Nacional Pedro A. Labarthe de la ciudad de Chiclayo.*
- Ortega y Piña (2005). *Análisis de la Motivación en el personal Administrativo de la Empresa F.M.F. Construcciones C.A en la ciudad de Bogotá.* Colombia.
- Palma, S. (1998). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias.*
- Pérez. A. (2004). *Revoluciones Tecnológicas Y Capital Financiero*
- Perez, J. (1996). *La Comunicación Educativa. Reflexiones para su Estudio. Habilidades que contribuyen a la Adecuada Comunicación Educativa.* Dirección de Postgrado. Ministerio de Educación Superior. La Habana-Cuba.

- Quintero, Africano y Faria (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago – VADECOL*.
- Ruesta (2014). *Programa motivacional en mejora del desempeño laboral de trabajadores de la universidad alas peruanas pimentel-2014*. Strauss
- (1981). *Factores relacionados con el desempeño laboral*.
- Skinner, (1996). *Manufacturing strategy on the “s” curve*.
- Saldivar D. (2005). *Comunicación Interpersonal Efectiva*. Recuperado de www.saludparalavida.sld.cu
- Smart (1991). *Diccionario de Español Inglés*. Colombia: Editorial Océano.
- Soria, V. (2004). *Relaciones Humanas*. (2da. Edición) México: Limusa.
- Tedesco, J. (2003). *Los Pilares de la Educación del Futuro*. En: Debates de la Educación. Barcelona-España.
- Vásquez (2015). *Gestión estratégica participativa para desarrollar las relaciones interpersonales en las instituciones educativas del nivel primario y secundario del distrito Chongoyape Chiclayo – 2015*.
- Vejerano y Jurado (2009). *Análisis y evaluación del clima organizacional para mejorar el desempeño del Personal Administrativo de la Universidad Señor de Sipan SAC – Chiclayo*.
- Villamil P. y Sánchez F. (2012). *Influencia del clima laboral sobre la satisfacción laboral en trabajadores de la municipalidad de Choloma*.
- WorkMeter (2012). *Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores*. Recuperado de <http://es.workmeter.com/blog/bid/225512/mejorando-el-desempe-o-laboral-de-los-trabajadores>

ANEXOS

Anexo 1
CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)

(De Sonia Palma Carrillo)

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en el IESTP “Enrique López Albújar”. Le agradezco responda con su opinión marcando con un aspa en el casillero que considera expresa mejor su punto de vista.

No hay pregunta buena ni mala.

- Total de acuerdo TA : 5
- De acuerdo A : 4
- Indeciso I : 3
- En desacuerdo D : 2
- Total desacuerdo TD : 1

Nº	Comentario	TA	A	I	D	TD
1.	“La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores”.					
2.	“Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo”.					
3.	“El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones”.					
4.	“Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser”.					
5.	“La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa”.					
6.	Los jefes son comprensivos.					
7.	Me siento mal con lo que gano.					
8.	“Siento que recibo de parte de la institución mal trato”.					
9.	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10.	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11.	“Me siento realmente útil con la labor que hago”.					
12.	“Es grata la disposición de mi(s) jefe(s) cuando les pido una alta sobre mi trabajo”.					
13.	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14.	“Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable”					

15.	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16.	Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.					
17.	Me disgusta mi horario					
18.	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
19.	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20.	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21.	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22.	“Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas”.					
23.	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24.	“La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo”.					
25.	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26.	Mi trabajo me aburre.					
27.	“La relación que tengo con mis superiores es cordial”.					
28.	“En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente”.					
29.	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30.	Me gusta el trabajo que realizo.					
31.	No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).					
32.	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33.	“No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias”.					
34.	“Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo”.					
35.	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36.	Mi(s) jefe(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 2

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo Motivacional para optimizar la Satisfacción Laboral en el personal que labora en el IESTPúblico Enrique López Albuja, Ferrerías 2016

AUTOR(A): VICTOR GERARDO CHIMPE CHAVEZA

CRITERIOS:

(C) CORRECTO - (I) INCORRECTO - (D) DEJAR - (M) MODIFICAR - E ELIMINAR

N° Ítems	Presentación		Ortografía, redacción clara y precisa con los ítems.		Congruencia de las variables con los objetivos		Relevancia		Factibilidad		Observaciones D - M - E
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	C		C		C		C		C		
2	C		C		C		C		C		
3	C		C		C		C		C		
4	C		C		C		C		C		
5	C		C		C		C		C		

N° Ítems	Presentación		Ortografía, redacción clara y precisa con los ítems.		Congruencia de las variables con los objetivos		Relevancia		Factibilidad		Observaciones D - M - E
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	C		C		C		C		C		
7	C		C		C		C		C		
8	C		C		C		C		C		
9	C		C		C		C		C		
10	C		C		C		C		C		
11	C		C		C		C		C		
12	C		C		C		C		C		
13	C		C		C		C		C		
14	C		C		C		C		C		
15	C		C		C		C		C		
16	C		C		C		C		C		
17	C		C		C		C		C		
18	C		C		C		C		C		
19	C		C		C		C		C		
20	C		C		C		C		C		
21	C		C		C		C		C		
22	C		C		C		C		C		
23	C		C		C		C		C		
24	C		C		C		C		C		
25	C		C		C		C		C		
26	C		C		C		C		C		
27	C		C		C		C		C		
28	C		C		C		C		C		
29	C		C		C		C		C		
30	C		C		C		C		C		
31	C		C		C		C		C		
32	C		C		C		C		C		
33	C		C		C		C		C		
34	C		C		C		C		C		
35	C		C		C		C		C		
36	C		C		C		C		C		

Fecha: 22-11-2016

EVALUADOR:

Apellidos y Nombres: Tamayo Palacios Maria Sofia.

Profesión: Docente

Centro Laboral: U.D.-CH

Especialista en el área de: Psicopedagogía y Administración de la Educación.

OBSERVACIONES:

SUGERENCIAS:



FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo Motivacional para optimizar la Satisfacción laboral en el personal que labora en el IEST Pública Enrique López Albujar Ferreñafe 2016.

AUTOR (A): VICTOR GERARDO CHIMEN CHAVESTA

CRITERIOS:

(C) CORRECTO - (I) INCORRECTO - (D) DEJAR - (M) MODIFICAR - (E) ELIMINAR

N° Ítems	Presentación		Ortografía, redacción clara y precisa con los Ítems		Congruencia de las variables con los objetivos		Relevancia		Factibilidad		Observaciones D - M - E
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	C		C		C		C		C		
2	C		C		C		C		C		
3	C		C		C		C		C		
4	C		C		C		C		C		
5	C		C		C		C		C		

N° Ítems	Presentación		Ortografía, redacción clara y precisa con los Ítems.		Congruencia de las variables con los objetivos		Relevancia		Factibilidad		Observaciones D - M - E
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
24	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
25	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
26	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
27	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
28	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
29	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
30	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
31	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
32	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
33	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
34	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
35	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
36	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

OBSERVACIONES:

SUGERENCIAS:

RESULTADO DE LA VALIDACION

Puntaje obtenido:

Nombre del experto: *Alarcón Díaz Daysi Soledad.*
 DNI: *41073751.*

FIRMA

_____ 
 Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz
 Psicóloga Clínica

Anexo 3

VALIDACIÓN DE MODELO

VALIDACIÓN DEL MODELO Y/O PROGRAMA

NOMBRE: Modelo Motivacional para optimizar la Satisfacción Laboral en el Personal que labora en el Instituto Enrique López Albújar Ferreñafe - 2016

PROFESIONAL EXPERTO: Dra. María Sofía Tamayo Palacios

CENTRO LABORAL: U.D.C.H

CARGO: Docente post-grado U.D.C.H.

INDICADORES DE CALIDAD DEL PROGRAMA	VALORACION					OBSERVACIONES
	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	
Base teórica						
1- El programa responde a las bases teóricas de la investigación	1	2	3	4	5 ✓	
Objetivo						
2- El programa responde al objetivo formulado	1	2	3	4	5 ✓	
Contenidos						
3- Contiene actividades para mejorar la variable dependiente	1	2	3	4	5 ✓	

INDICADORES DE CALIDAD DEL PROGRAMA	VALORACION					OBSERVACIONES
	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	
4- Los contenidos son suficientes para el logro de las dimensiones de la variable dependiente	1	2	3	4	5 ✓	
5- Los contenidos se desarrollan mediante estrategias didácticas para lograr los objetivos planteados	1	2	3	4	5 ✓	
Calidad técnica						
6- El programa incluye información detallada y suficiente sobre los siguientes elementos: objetivos (generales y específicos), descripción, duración, forma de aplicación y contenidos de la propuesta.	1	2	3	4	5 ✓	
7- Existe coherencia interna entre los diversos elementos y componentes del programa y de todos ellos con los objetivos.	1	2	3	4	5 ✓	
8- Existe coherencia entre el programa y el objetivo de la investigación.	1	2	3	4 ✓	5	
9- El programa responde a la mejora de la variable dependiente.	1	2	3	4	5 ✓	
Viabilidad						
10- el programa puede ser aplicado por cualquier profesor y especializado en el área a tratar.	1	2	3	4	5 ✓	
11- las actividades son fáciles de realizar y requieren de materiales sencillos.	1	2	3	4	5 ✓	
12- la secuencia de las actividades programadas resulta coherente.	1	2	3	4	5 ✓	

INDICADORES DE CALIDAD DEL PROGRAMA	VALORACION					OBSERVACIONES
	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	
Metodología						
13.-la metodología tiene una base didáctica	1	2	3	4	5 ✓	
14.-La metodología utilizada es apropiada a las características de los investigadores	1	2	3	4	5 ✓	
Evaluación						
15.- El programa describe su forma de evaluación.	1	2	3	4 ✓	5	

V. Escala de valoración:

Categorías	Puntaje	Descripción
Muy malo	15-27	El programa no es aplicable
Malo	28 - 30	
Regular	40 - 51	Deben levantarse las conexiones
Bueno	52 - 63	El programa es aplicable, tener en cuenta las sugerencias.
Muy bueno	64 - 75	El programa es aplicable.

OBSERVACIONES:

SUGERENCIAS:

RESULTADO DE LA VALIDACION

Puntaje obtenido: 73

Nombre del experto *Dra. María Sofía Tamayo Palacios*
 DNI: 33340046



VALIDACIÓN DEL MODELO Y/O PROGRAMA

NOMBRE: Modelo Motivacional para optimizar la Satisfacción Laboral en el personal que labora en el IEST Público Enrique López Albuja Ferreñafe 2016

PROFESIONAL EXPERTO: Dra Daysi Soledad Alarcón Díaz

CENTRO LABORAL: USS - UCY **CARGO:** Docente Post-grado ucyc

INDICADORES DE CALIDAD DEL PROGRAMA	VALORACION					OBSERVACIONES
	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	
Base teórica						
1.- El programa responde a las bases teóricas de la investigación	1	2	3	4 /	5	
Objetivo						
2.- El programa responde al objetivo formulado	1	2	3	4	5 /	
Contenidos						
3.- Contiene actividades para mejorar la variable dependiente	1	2	3	4	5 /	

INDICADORES DE CALIDAD DEL PROGRAMA	VALORACION					OBSERVACIONES
	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	
4.- Los contenidos son suficientes para el logro de las dimensiones de la variable dependiente	1	2	3	4	5 /	
5.- Los contenidos se desarrollan mediante estrategias didácticas para lograr los objetivos planteados	1	2	3	4	5 /	
Calidad técnica						
6.- El programa incluye información detallada y suficiente sobre los siguientes elementos: objetivos (generales y específicos), descripción, duración, forma de aplicación y contenidos de la propuesta.	1	2	3	4	5 /	
7.- Existe coherencia íntima entre los diversos elementos y componentes del programa y de todos ellos con los objetivos.	1	2	3	4	5 /	
8.- Existe coherencia entre el programa y el objetivo de la investigación.	1	2	3	4 /	5	
9.- El programa responde a la mejora de la variable dependiente.	1	2	3	4	5 /	
Viabilidad						
10.- el programa puede ser aplicado por cualquier profesor y especializado en el área a tratar.	1	2	3	4	5 /	
11.- las actividades son fáciles de realizar y requieren de materiales sencillos.	1	2	3	4 /	5	
12.- la secuencia de las actividades programadas resulta coherente.	1	2	3	4	5 /	

INDICADORES DE CALIDAD DEL PROGRAMA	VALORACION					OBSERVACIONES
	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	
Metodología						
13.-la metodología tiene una base didáctica	1	2	3	4	5 ✓	
14.-La metodología utilizada es apropiada a las características de los investigados	1	2	3	4	5 ✓	
Evaluación						
15.- El programa describe su forma de evaluación.	1	2	3	4	5 ✓	

V. Escala de valoración:

Categorías	Puntaje	Descripción
Muy malo	15-27	El programa no es aplicable
Malo	28 - 39	
Regular	40 - 51	Deben levantarse las correcciones
Buena	52 - 63	El programa es aplicable, tener en cuenta las sugerencias.
Muy buena	64 - 75	El programa es aplicable.

OBSERVACIONES:

SUGERENCIAS:

RESULTADO DE LA VALIDACION

Puntaje obtenido: 72

Nombre del experto *Dra. Daysi Soledad Blanco Diaz*

DNI: 41073751

FIRMA


 Dra. Daysi Soledad Blanco Diaz
 Profesora de Metodología de la Investigación

Anexo 4

Solicitando autorización a la dirección



FORMULARIO ÚNICO DE TRAMITE (F.U.T.)
R.M.N° 0195-2005-ED
(FORMATO)



ISTP - ENRIQUE LOPEZ ALBUJAR
FERREÑAFE

Solicito Autorizacion
Aplicacion encuesta a Docentes
1. SÚMILA

Señor Director del IESTP: EGA-F			
2. DEPENDENCIA AUTORIZADA A QUIEN DIRIGE			
Ulises G. Chimpán Chavesta			
3. DATOS DEL USUARIO (Nombres y Apellidos)			
Mecánica Automotriz			
4. CARRERA PROF.	5. SEMESTRE	6. TURNO	7. CARGO ACTUAL Y CENTRO DE TRABAJO
8. D.N.I.	16665526	9. CÓDIGO MATRÍCULA	
10. TELEF./CEL.		11. E-MAIL	
Chiclayo			
12. DOMICILIO DEL USUARIO (Av., Jr., Calle, Pasaje, N°, Urb.-Distrito-Provincia)			
13. FUNDAMENTACIÓN DEL PEDIDO			
<p>Que, para efectos de la ejecución de mi tesis Doctoral en la U.C.V.: Modelo Motivacional para optimizar la Satisfacción Laboral en el personal que labora en el IESTP EGA-F-2016.</p> <p>Solicito Autorización para aplicación de dicha Encuesta;</p>			
14. DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN			
<p>ESTE USUARIO ES USUARIO</p> <p>EXP. N° 2677</p> <p>FECHA 30-11-16</p> <p>FIRMA FERREÑAFE</p>			
Ferreñafe, 30 Noviembre 2016			
15. LUGAR Y FECHA		16. FIRMA DEL USUARIO	

Anexo 5

Autorización aplicando la encuesta.

INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PÚBLICO
"ENRIQUE LOPEZ ALBUJAR"
FERREÑAFE

Resolución: R. M. Nº 209-2005-ED

DIRECCION GENERAL

MEMORANDUM N° 76-2016-DG/IESTP"ELA" - F

A : Lic. VICTOR CHIMPEN CHAVESTA
Docente de la Carrera de Mecánica Automotriz-IESTP "ELA".

ASUNTO : **AUTORIZA APLICACIÓN DE ENCUESTA**
REF : EXP N° 2677

FECHA : Ferreñafe, Diciembre 01 del 2016

Por intermedio del presente lo saludo, y en atención al documento en referencia, se le autoriza la aplicación de encuesta a Docentes sobre Modelo Motivacional para optimizar la satisfacción laboral en el personal que labora en la Institución, con el fin de obtener información para ejecución de tesis Doctoral en la Universidad Cesar Vallejo.

Atentamente,

cc.arch.
SMSM/Director General
L.T.C.Z



Anexo 6

Aplicación de la encuesta a los docentes



Aplicación de la encuesta a los docentes

