

## LA FORMACION PROFESIONAL DE LOS INGENIEROS DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS EGRESADOS

## THE PROFESSIONAL TRAINING OF ENGINEERS OF THE INCA GARCILASO DE LA VEGA UNIVERSITY FROM THE POINT OF VIEW OF THE GRADUATES

Dean Castro Alfaro<sup>1</sup>  
Alain Castro Alfaro<sup>2</sup>

### Resumen

El presente artículo tiene como objetivo, conocer la manera de motivación influye en la satisfacción laboral en el personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – Filial Chincha. Se utilizó el tipo de investigación correlacional, como diseño de investigación se utilizó el no experimental transeccional y básica expost facto. Se tomó como muestra por conveniencia de 99 profesores de la Universidad materia de estudio. Este proyecto arroja como resultado que el grado de satisfacción laboral es medio.

**Palabras Claves:** Formación profesional, universidad, egresados, ingeniero

### Abstract

The objective of this paper is to know how motivation motivates job satisfaction in the teaching staff of the Inca Garcilaso de la Vega University - Chincha Subsidiary. The type of correlational research was used, as a research design the non-experimental transeccional and basic expost facto was used. It was taken as a sample for the convenience of 99 professors of the University subject of study. This project shows that the degree of job satisfaction is medium.

**Keywords:** Vocational training, university, graduates, engineer

### Introducción

Uno de los principales cambios ocurridos a partir de mediados del siglo XX en la Teoría de las organizaciones y específicamente en estudios sobre eficiencia y eficacia de las empresas, es el paso del eje de las actuaciones de los procesos y la estructura para centrarlo en los trabajadores siendo de vital importancia la introducción del Comportamiento.

Organizacional como medio para mejorar las relaciones entre las personas y la organización, para lo cual los gerentes tratan de crear un ambiente donde la gente se sienta motivada, trabaje más productivamente y sea más eficiente y otro

---

<sup>1</sup> Ingeniero industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú. Candidato a Magíster en Educación de la Universidad José Carlos Mariátegui, Lima - Perú. Docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – Filial Chincha. E-mail: [profedeancastro2012@hotmail.com](mailto:profedeancastro2012@hotmail.com)

<sup>2</sup> Magister Gestión de la Alta Dirección. Universidad Nacional Federico Villarreal. Docente investigador Corporación Universitaria Rafael Núñez. Email: [alain.castro@curnvirtual.edu.co](mailto:alain.castro@curnvirtual.edu.co)

de los aspectos que más importancia tiene 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 motivación entendida como el grado de compromiso de la persona, es un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados y por tanto afectará también directamente a todos los aspectos del desempeño, desde mediciones básicas como la asistencia hasta mediciones más complejas como la disposición para aprender nuevas destrezas o seguir nuevos protocolos de tratamiento, o bien para adoptar nuevas formas de pensamiento y organización en la enseñanza hacia los alumnos de la Universidad.

La satisfacción en el trabajo, es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Por ende el conocimiento y la comprensión del nivel de satisfacción de los “usuarios o clientes internos” de su trabajo, es una de las variables más importantes y fundamentales en la gestión y desarrollo de las empresas debido a las implicancias, que guardan relación con el comportamiento organizacional, la calidad de vida y las relaciones interpersonales. Es por ello, que la satisfacción de los docentes de la universidad Inca Garcilaso de la Vega, filial chincha- Ica en el trabajo, es uno de los indicadores que condicionan la calidad educativa.

El trabajo en la Universidad es variado, de gran responsabilidad y demanda una actuación inmediata y eficaz, por ello se requiere profesionales motivados, con buena formación, con autonomía en su trabajo, pero a la vez es necesario una buena comunicación interprofesional y un reconocimiento en su labor profesional. Al interactuar con el personal docente refieren: “Estoy cansado”, “Ya quiero que acabe el turno” “No tenemos los materiales para dar una buena educación”, entre otros.

En esta realidad problemática el presente trabajo tiene como significación práctica el realizar por primera vez, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, filial Chincha- Ica, un diagnóstico situacional inicial sobre los factores de motivación y su influencia respecto al desempeño laboral, apoyado en concepciones actuales sobre esta temática abriendo la posibilidad de que los jefes inmediatos (DECANOS) de todas las Facultades que puedan enriquecer sus políticas laborales a partir de las recomendaciones que sugiere la presente investigación.

En cuanto a la motivación del salario influye mucho en el desempeño laboral, es la base del sustento personal, familiar, etc. En la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-filial chincha – Ica, los salarios son de acuerdo a las horas del dictado de clases y el máximo tope de horas dadas a los docentes son de 18 horas pedagógicas.

No todos los docentes tienen estabilidad laboral, la mayoría trabaja en forma de contrato, que pueden ser renovables o no, depende también del desempeño de cada docente, pero en la mayoría de los casos los mantienen a los mismos docentes trabajando desde muchos años; convendría que sean nombrados todos pero la política de la Universidad es mantenerlo siempre contratados, porque es una Universidad de gestión privada. Todos los docentes que trabajan en esta

Universidad, cuenta con seguro de EsSalud, pues está estipulado dentro de la ley y que sí cumplen.

Se cuenta con una infraestructura de un edificio de 5 pisos, con patios y pasillos, donde funcionan facultades de Ingeniería, Contabilidad, Derecho y Psicología. Los ambientes o salones de clase son muy cómodos y modernos, porque la Universidad cuenta con una infraestructura nueva, recién construida desde hace 3 años. Los salones de clase cuentan con equipos de multimedia, computadoras portátiles para cada docente. Los salones de clase, cuenta con mobiliarios nuevos tanto para docentes como para los alumnos. Existen ambientes para la biblioteca, sala de profesores, servicios higiénicos para los profesores y los alumnos.

También se cuenta con un auditorio con capacidad para 500 personas, con asientos cómodos para dictar conferencias y también para las reuniones de los docentes con las autoridades de la universidad.

El personal docente en su mayoría es del mismo lugar, es decir de Chíncha y alrededores así como de Lima, por tal razón sus horarios de clase son confeccionados teniendo en cuenta estas consideraciones.

En general los docentes en su mayoría se sienten satisfechos con su trabajo pues la universidad, les tienen en cuenta y consideración por la labor que desempeñan dichos docentes y generalmente les dan algunos incentivos tanto económicas y otros como diplomas de reconocimiento, etc.

En este punto, surgen la interrogante que guiará la investigación, el cual es: ¿Cómo la motivación influye en la satisfacción laboral en el personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – filial Chíncha?

Ante lo dicho, se planteó el siguiente objetivo general: Conocer como la motivación influye en la satisfacción laboral en el personal docente con la finalidad de plantear recomendaciones que mejoren la gestión del docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – filial Chíncha.

Además, se elaboró la siguiente hipótesis general: La motivación determina el nivel de satisfacción laboral en el personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – filial Chíncha, en el año 2013.

### **La motivación**

Según describen Whittaker & Whittaker (1991), la motivación es una palabra que se usa para entender las condiciones o estados que activan o dan energía al organismo, que llevan una conducta dirigida hacia determinados logros. Esto se refiere a la fuerza impulsora de hacer de que nosotros queramos realizar determinada acción para lograr un objetivo específico, por ejemplo; para sentir el deseo de superación personal, es necesario estar motivado ya que es una fuerza interna que impulsa a hacer algo.

Por su parte, Acosta (1998), menciona que en la motivación se encuentran inmersos la activación, dirección y mantenimiento de una conducta. Arista (1974) expresa que detrás de la conducta está la motivación, la cual acciona como una presión interna.

El proceso motivacional tiene un papel fundamental en las actividades de los individuos, dirigiendo sus vidas e impulsándolos a realizar determinadas acciones

y perseverar en ellas. La motivación es el motor que guía las acciones de la personalidad (Allport, 1986).

Ante estos conceptos, se puede inferir que la motivación está inmersa en las personas y que van a guiar sus conductas para el logro sus metas, siendo además un gran aliciente porque permite generar perseverancia ante las dificultades que se puedan presentar.

Los líderes y directivos de las empresas, reconocen que para poder cumplir con los fines de sus organizaciones, es muy importante que sean tomados en cuenta el aspecto motivacional, debido a que se relaciona con la satisfacción en el área de trabajo (Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo, 2009).

Baard (2002), expone que la Teoría de la Autodeterminación establece que hay dos tipos principales de motivación: la intrínseca, la cual se refiere en llevar a cabo una tarea por el placer mismo que esta produce y la extrínseca, que significa desempeñar una actividad por los resultados que trae consigo, sea esta un castigo o una recompensa.

Para Deci, Kasser y Ryan en el año 2004, exponen que la motivación extrínseca es “cualquier situación en la que la razón para la actuación es alguna consecuencia separable de ella, ya sea dispensada por otros o auto ministrada”. (p. 39). Actualmente, se considera multidimensional.

A su vez, Deci y Ryan (2000), dicen que la motivación extrínseca tiene cuatro tipos de reguladores comportamentales, las cuales son: a) regulación externa, que tiene que ver con el comportamiento que se controlan por fuentes externas y es contrapuesta a la motivación intrínseca, por ejemplo: Estudio para el examen de mañana porque, si no lo hago, mis padres me riñen. Los estudiantes necesitan, para su motivación, a padres y profesores, y éstos los consideran poco independientes, escasamente motivados y necesitados de mucha atención; b) regulación introyectada, que son conductas un poco más interiorizadas aunque no lleguen a ser auto determinadas por lo que la fuerza externa de control es reemplazada por una interna y las acciones ocurren bajo un sentimiento de presión, con el propósito de evitar la sensación de culpa o ansiedad o para favorecer la autoestima; c) regulación identificada, que está representada por conductas reguladas de cierta manera a nivel interno, sin embargo todavía las acciones son realizadas por razones extrínsecas, por ejemplo el logro de metas u objetivos personales, pero no necesariamente disfrutando la actividad misma y d) regulación integrada, aunque su condición de ser extrínseca se encuentra en discusión entre los investigadores, se produce cuando la identificación se ha asimilado dentro del propio yo, estableciendo relaciones coherentes, armoniosas y jerárquicas entre esa conducta y otros valores, necesidades o metas personales.

Ahora, en cuanto a la motivación intrínseca, Deci y Ryan (2000), expresan que las acciones intrínsecamente motivadas son las que las personas consideran interesantes y que desean realizar en ausencia de consecuencias y que son las actividades cuya motivación está basada en la satisfacción inherente a la actividad en sí misma, más que en contingencias o refuerzos que pueden ser operacionalmente separables de ella. Además, es una tendencia innata de búsqueda de lo novedoso y los retos, el ampliarse y ejercitar las propias capacidades.

### **Conceptualización de la satisfacción laboral**

Según Brief y Locke (citado en Galaz, 2003), sostienen que la satisfacción laboral es probablemente la actitud ante el trabajo más estudiada desde que comenzó a ser considerada explícitamente en los años treinta, como parte esencial del comportamiento humano en ambientes de trabajo. Asimismo, Kalleberg (1977), el cual sostiene que la satisfacción laboral está ligada al desarrollo de trabajadores como personas y a su dignidad, en cuanto se relaciona con la calidad de vida en general y, finalmente, porque un empleado satisfecho presentará más conductas en favor de la organización que uno menos satisfecho.

Volviendo con Galaz (2003), cita a Smith, quien sostiene con una forma diferente de expresarlo, ha hecho referencia también a las razones anteriores para estudiar la satisfacción en el trabajo. El desarrollo de los empleados como persona es subrayado al relacionar la satisfacción en el trabajo con la felicidad y la confianza de los individuos, mientras que su vinculación con la calidad de vida se maneja puede hacer a la satisfacción general con la vida. Por último, y a pesar de la ausencia de una relación perfecta con conductas consecuentes específicas como la productividad y los cambios de empleo, el estudio de satisfacción del trabajo puede ser muy práctico porque los empleados satisfechos tienden a ser más adaptables y cooperativos, para que los insatisfechos estén dispuestos a aceptar cambios. En un período de gran dinámica tecnológica y económica, las organizaciones se deben adaptar continuamente a sus ambientes y fomentar las condiciones que garantizan la existencia de trabajadores satisfechos representan, a la larga, ganancias económicas significativas para la organización.

Según Locke (citado en Galaz, 2002), identifica tres tendencias históricas o escuelas en la identificación de los factores considerados causantes de la satisfacción con el trabajo: el físico –económico, las relaciones sociales o humanas y el trabajo por ser como un medio de desarrollo humano. Según la escuela físico-económica los mayores determinantes de la satisfacción en el trabajo son las condiciones físicas del ambiente de trabajo y la remuneración. La escuela de relaciones sociales o humanas, por otro lado, enfatizar la supervisión, los grupos de trabajo y las relaciones de empleado-dirección como las fuentes primarias de satisfacción en el trabajo. Finalmente, la escuela de trabajo en sí mismo o del desarrollo personal, señala a las habilidades, la eficacia y la responsabilidad en tareas mentalmente desafiantes como los factores más influyentes en la satisfacción laboral. Estas tres posiciones asumen que la satisfacción en el trabajo es una consecuencia directa de ciertas variables y no suponen conceptualizaciones teóricas adicionales a la identificación de los aspectos relevantes del trabajo, considerados responsables de fomentar la satisfacción laboral entre los empleados. Aunque actualmente no se considera aceptable la simplicidad de la relación asumida entre los factores consideradas por estas tendencias y la satisfacción en el trabajo (Locke, 1976), muchos de esos factores continuaron siendo estudiados dentro de las perspectivas más complejas. Siguiendo con Galaz (2002), menciona a Vickroy, Shaw y Fisher, los cuales han estudiado cómo la temperatura, la ropa, y la complejidad de una tarea interactúan recíprocamente en su influencia sobre el desempeño de una tarea y satisfacción laboral.

Por ello, la satisfacción es la sensación que la persona experimenta cuando logra reestablecer el equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen. En otras palabras, satisfacción es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos.

### **Teoría basada en las características del puesto**

Según Hackman y Oldham (citado en Kinicki (2003), sostienen que como fruto de las investigaciones sobre las medidas objetivas de las características del puesto laboral que se correlacionan con la asistencia y satisfacción de los trabajadores. Se sabe que algunos aspectos influyen tanto en la conducta como en las actitudes, pero sin que afecte a todos los trabajadores de la misma manera.

Algunos trabajadores sienten más necesidad de desarrollo que otros. Los primeros parecen experimentar una influencia mayor ante los cambios en las características del puesto. Estos cambios no repercuten directamente en la conducta laboral. Si se produce una influencia, debe atribuirse a las experiencias subjetivas del trabajador frente a ellas.

La presencia de aspectos positivos del trabajo hace que los empleados experimenten un estado emocional positivo cuando dan un buen rendimiento. Este estado interno, los anima a seguir poniendo el mismo empeño pues esperan que así tengan sentimientos agradables (Pájaro y Ramos, 2015).

En este caso, se encuentra ante una teoría que establece la existencia de características específicas del trabajo; causantes de estados psicológicos los cuales aumentan la motivación, el rendimiento y la satisfacción con el empleo, todo ello a condición que el sujeto posea desde el principio una gran necesidad de crecimiento.

El trabajo o puesto tiene cinco dimensiones fundamentales:

- Diversidad de habilidades. Establece el número de destrezas y capacidades necesarias para ejecutar una tarea.
- Identidad de tareas. Se caracteriza por la unidad del puesto, consiste en hacer una unidad entera en completar una parte o en fabricar una parte.
- Importancia de la tarea. La relevancia que el trabajo tiene para la vida y bienestar de los demás.
- Autonomía. Grado de independencia que tiene un empleado en la programación y organización del trabajo.
- Retroalimentación. La magnitud de información que recibe el empleado sobre su rendimiento (Schultz, 1986).

### **Metodología**

El tipo de investigación es descriptiva porque especifica propiedades, características y rasgos importantes de un fenómeno objeto de estudio y es, a la vez, correlacional debido a que asocia variables mediante un patrón predecible para un determinado grupo o población (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Por lo dicho, el presente trabajo es descriptivo porque expresa las características relacionadas con la motivación y la satisfacción laboral. Además, es correlacional, porque busca ver si existe relación entre motivación y satisfacción laboral en el personal docente de la universidad.

El diseño de la investigación es no experimental, debido a que no se manipuló las variables objeto de estudio tomándolas tal como se presentan en la realidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Al mismo tiempo, es transeccional, (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), ya que los datos se recolectaron en un solo momento, en un tiempo único. Se trata de una investigación básica *expost facto* porque la investigación se realizó después que los hechos han pasado.

La población estuvo conformada por 200 profesores de la Universidad Inca Garcilaso de La Vega, filial - Chincha. La muestra es un subgrupo de una población (Freund y Simon, 1994). Debido a ello, en la presente investigación, la población es de 200 profesores de la Universidad Inca Garcilaso de La Vega filial-Chincha; al aplicarse la fórmula estadística el resultado de la muestra son de 99 profesores de la Universidad Inca Garcilaso de La Vega, filial- Chincha.

Dada la naturaleza de la investigación, es que se utilizó distribución de frecuencias, así como prueba de chi cuadrada y Anova.

## Resultados

**Tabla 1**

**Grado de satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – filial Chincha, en el año 2013**

	Frecuencia Absoluta %	Frecuencia relativa %	Frecuencia acumulada %
Alta satisfacción laboral	29	29	29
Medianamente satisfecho laboralmente	62	62	91
Baja satisfacción laboral	9	9	100
Total	100	100	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1 se muestra el grado de satisfacción laboral de los docentes, donde se puede observar que un 29% se encuentra altamente satisfecho, un 62% medianamente satisfecho, contrastando con solo un 9% que se encuentran con una baja satisfacción laboral. Ante este resultado, la mayoría de los entrevistados se ubican en el término medio con el mayor porcentaje.

**Tabla 2**

**Grado de satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – filial Chincha, según sexo, en el año 2013.**

		Sexo		
		Masculino	Femenino	Total
Satisfacción laboral	Alta satisfacción laboral	19	10	29
	Medianamente satisfecho laboralmente	42	20	62
	Baja satisfacción laboral	2	7	9
	Total	63	37	100

En la tabla 2 se muestra el grado de satisfacción laboral del personal docente, donde se puede observar que en el tabla de docentes de sexo masculino un 19% se encuentra con alta satisfacción, un 42% medianamente satisfecho, contrastando con solo un 2% que se encuentran con una baja satisfacción. En el cuadro de sexo femenino con un 10% con alta satisfacción, 20% con mediana satisfacción y un 7% con baja satisfacción. Ante este resultado, la mayoría de los entrevistados se ubican en el término medio con el mayor porcentaje.

**Tabla 3**

**Grado de satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, – filial Chincha, según edad, en el año 2013**

		Edad			Total
		0 - 35	36 - 50	51 a más	
Satisfacción laboral	Alta satisfacción laboral	8	11	10	29
	Medianamente satisfecho laboralmente	16	25	21	62
	Baja satisfacción laboral	5	2	2	9
	Total	29	38	33	100

En la tabla 3 se muestra el grado de satisfacción laboral de los docentes de acuerdo a las edades, donde se puede observar que en el cuadro de docentes de 0-35 años están con el 8% con alta satisfacción laboral, un 16% medianamente

satisfecho y un 5% con baja satisfacción laboral. En el cuadro de docentes de 36-50 años se encuentran un 8% con alta satisfacción laboral, un 25% medianamente satisfecho y un 2% con baja satisfacción laboral. En el cuadro de docentes de 51 años a más, se encuentra un 29% con alta satisfacción laboral, un 62% con mediana satisfacción y un 9% baja satisfacción laboral. Ante este resultado, la mayoría de los entrevistados se ubican en el término medio con el mayor porcentaje.

**Tabla 4**

**Grado de satisfacción por el salario y/o beneficios económicos del trabajo del personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – filial Chíncha, en el año 2013.**

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Alta satisfacción	18	18	18
Medianamente satisfecho	52	52	70
Baja satisfacción	30	30	100
Total	100	100	

En la tabla 4 se muestra el grado de satisfacción por el salario y/o beneficios económicos del trabajo del personal, donde se puede observar que en el cuadro de frecuencia absoluta se encuentra un 18% con alta satisfacción, un 52% medianamente satisfecho y un 30% con baja satisfacción. Ante este resultado, la mayoría de los entrevistados se ubican en el término medio con el mayor porcentaje.

**Tabla 5**

**Grado de satisfacción por las prestaciones del personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – filial Chíncha, en el año 2013.**

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Alta satisfacción	20	20	20
Medianamente satisfecho	45	45	65
Baja satisfacción	35	35	100
Total	100	100	

En la tabla 5 se muestra el grado de satisfacción por las prestaciones del personal docente, donde se puede observar que en el cuadro de frecuencia absoluta se encuentra un 20% con alta satisfacción, un 45% medianamente satisfecho y un

35% con baja satisfacción la. Ante este resultado, la mayoría de los entrevistados se ubican en el término medio con el mayor porcentaje.

### **De la motivación y su influencia en la satisfacción laboral en el personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – filial Chincha, en el año 2013**

#### **Hipótesis de investigación:**

La motivación determina el nivel de satisfacción laboral en el personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – filial Chincha, en el año 2013.

#### **Hipótesis nula:**

La motivación no determina el nivel de satisfacción laboral en el personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – filial Chincha, en el año 2013.

**Técnica estadística:** ANOVA

**Tabla 6**

#### **ANOVA**

Satisfacción laboral

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	29246,588	67	423,864	2,332	0,004
Dentro de grupos	5816,667	30	181,771		
Total	35063,255	97			

#### **Interpretación**

Como se puede apreciar en la tabla la razón “f” resulto significativa. La motivación tiene un efecto significativo en la satisfacción laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula. La motivación determina el nivel de satisfacción laboral en el personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – filial Chincha, en el año 2013.

### **De la asociación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en el personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – Filial Chincha.**

#### **Hipótesis de investigación:**

Existe correlación significativa entre motivación intrínseca y satisfacción laboral en el personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega filial - Chíncha, en el año 2013.

**Hipótesis nula:**

No existe correlación significativa entre motivación intrínseca y satisfacción laboral en el personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – filial Chíncha, en el año 2013.

**Técnica estadística: Chi<sup>2</sup>**

**Tabla 7**  
Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Satisfacción laboral Motivación intrínseca	99	100,0	0	0,0	99	100,0

**Tabla 8**  
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1215,922	950	,008
Razón de verosimilitud	356,466	950	1,000
Asociación lineal por lineal	24,664	1	,000
N de casos válidos	99		

**Interpretación**

La  $X^2$  es significativa. Las variables son dependientes entre sí. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula. Existe correlación significativa entre motivación intrínseca y satisfacción laboral en el personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega filial - Chíncha, en el año 2013.

**De la asociación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en el personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – Filial Chíncha- 2013.**

**Hipótesis de investigación:**

Existe correlación significativa entre motivación extrínseca y satisfacción laboral en el personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – filial Chíncha, en el año 2013.

**Hipótesis nula:**

No existe correlación significativa entre motivación extrínseca y satisfacción laboral en el personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – filial Chíncha, en el año 2013.

**Técnica estadística:** Chi<sup>2</sup>

**Tabla 9**  
Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Satisfacción laboral Motivación Extrínseca	99	100,0	0	0,0	99	100,0

**Tabla 10**  
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1225,832	950	,018
Razón de verosimilitud	416,236	950	1,000
Asociación lineal por lineal	23,654	1	,000
N de casos válidos	99		

**Interpretación**

La  $X^2$  es significativa. Las variables son dependientes entre sí. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula. Existe correlación significativa entre motivación extrínseca y satisfacción laboral en el personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega filial - Chíncha, en el año 2013.

**Discusión**

La motivación que determina el nivel de satisfacción laboral en el personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – filial Chíncha – Ica, en el año 2013, se puede expresar por las siguientes consideraciones:

Hay autonomía para la realización de las tareas, hay identidad, importancia en la variedad de las tareas y retroalimentación que expresan de la disposición de los docentes que trabajan, para el cumplimiento de sus actividades y/o funciones laborales.

Consiste también en la expresión de las sensaciones del personal que trabajan en la universidad, respecto a los factores de condiciones físicas y/o confort, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, desarrollo personal, relaciones interpersonales, relación con las autoridades y desempeño de tareas que generan los resultados del trabajo dentro de la universidad.

La correlación significativa que entre motivación intrínseca y extrínseca y satisfacción laboral en el personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega filial – Chincha- Ica, en el año 2013.

La motivación de los docentes, ya sea extrínseca o intrínseca, influye mucho en su satisfacción laboral; si se trata de una inclinación positiva o elevada satisfacción, ellos se sienten más a gusto con la Universidad y tienen una actitud más favorable hacia ésta.

Es de esta forma, que se puede observar de manera general, la relación existente entre las variables de clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral, motivación extrínseca y satisfacción laboral, por lo que el propiciar un ambiente positivo y armonioso influirá en las motivaciones de los docentes y en una actitud más positiva hacia el trabajo.

Asimismo, se ha observado la relación existente entre éstas variables en el funcionamiento de la Universidad, es por ello, que los jefes inmediatos, es decir, los decanos tienen en consideración para diseñar e implementar estrategias que fortalecen en la producción y la consecución de los objetivos establecidos.

### **Conclusiones**

El grado de satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega filial- Chincha, en el año 2013 es medio con un 62% de los encuestados, siendo el porcentaje más alto.

El personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega filial- Chincha, está medianamente motivado con un 79% de los encuestados

La motivación determina el nivel de satisfacción laboral en el personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega

La motivación intrínseca está asociada a la satisfacción laboral en el personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – Chincha

La motivación extrínseca está asociada a la satisfacción laboral en el personal docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega filial -Chincha.

### **Referencias bibliográficas**

Angulo, J. (2008). *Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M. Tesis de Grado*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.

Acosta, C. (1998). *Manual: Creatividad, motivación y rendimiento académico*. Málaga: Ediciones Aljibe.

Arista, L. y Córdova, A. (1974). *Psicología de la motivación*. Lima.

CONOCIMIENTO GLOBAL ISSN 2665-5837

2016; 1 (1): 1-16

- Álvarez, D. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana*. Tesis de Grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Ardouin, J., Bustos, C., Gay, R. y Jarpa, M. (2000). Motivación y satisfacción laboral. Recuperado el 20 de agosto de 2015 de <http://www.udec.cl>
- Arista, G. y Córdova, A. (1974). *Psicología de la motivación*. Lima.
- Allport, W. (1986). *La personalidad. Su configuración y desarrollo*. Barcelona: Herder.
- Baard, P., Deci, E. y Ryan, R. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology, 34*, 2045-2068.
- Bedodo, V. y Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Tesis de Grado. Universidad de Chile. Chile.
- Baard, P. (2002). Intrinsic need satisfaction in organizations: A motivational basis of success in for-profit and not-for-profit setting. En E.L. Deci y R.M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determinations research* (pp. 255-277). Rochester, N.Y: University or Rochester Press.
- Bedodo, V. y Giglio, C. (2006). Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. Memoria para optar al título de Psicólogo. Universidad de Chile. Chile.
- Deci, E. y Ryan, R. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry, 11*, 227-268.
- Deci, L. y Ryan, M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 4*, 227-268.
- Freund, E. y Simon, A. (1994). *Estadística elemental*. México: Pearsons Prentice Hall.
- García, E. (2012). *Relación de los factores, autoestima, motivación, puntaje de ingreso en el rendimiento académico de los alumnos ingresantes 2010 a la Universidad Nacional de Tumbes*. Tesis de Grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- García, J. (2008). *Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente según los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal*. Tesis de Grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Galaz, J. (2002). La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal. *Revista Perfiles Educativos, 24,96*, 47-72.
- Galaz, J. (2003). La satisfacción laboral de los en una universidad estatal pública, México: ANUIES.
- Kalleberg, A. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociologica Review, 42*, 124-143.
- Kinicki, A. y Kreitner, R. (2003). Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y práctica. México: Mc GrawHill.
- Llanos, J. (2008). *Relación del perfil profesional y el plan de estudios con el desempeño docente; de los egresados de la especialidad de Biología y Química de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco*. Tesis de Grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.

- Lawler, E. (1973). *Motivation in organizations*. Monterrey: Brooks Cole.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally.
- Mercado, Y. (2010). *Relación entre motivación e identidad cultural en adolescentes de la ciudad de Puno*. Tesis de Grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Merino, T. (2011). Teoría del ajuste laboral y orientación vocacional. *INFAD*, 532.
- Medina, A., Gallegos, C. y Lara, P. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Revista de Administración Pública*, 42, 6, 1213-1230.
- Pérez, J. (1997). *Motivación y satisfacción laboral: retrospectiva sobre sus formas de análisis*. *REIS*, 80, pp. 133-170.
- Paris, S. y Turner, J. (1994). Situated motivation. En P. Pintrich, D. Brown y C. Weinstein (eds), *Student motivation, cognition and learning. Essays in honour of Wilbert J. McKeachie, Hillsdale*. Nueva York: Erlbaum.
- Pájaro Castro, A., & Ramos Romero, G. (2015). Determinantes macroeconómicos del comportamiento de índice general de la Bolsa de Valores de Colombia. *Aglala*, 6(1), 199-228.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.22519/22157360.727>
- Quispe, M. (2008). *Relación entre la autoconciencia, motivación y el nivel de rendimiento académico de los alumnos del IX Semestre de la especialidad de educación primaria del Instituto Superior Pedagógico Público de Huancané 2007-2008*. Tesis de Grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Ramírez, R., Abreu, J. y Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 3, 143-185
- Raineri, A. (2006). Estilos de dirección como determinante del clima laboral en Chile. *ABANTE*, 9, 1, 3-33.
- Salgado, F. Remeseiro, C. e Iglesias, M. (1996). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una pyme*. *Psicothema*, 8, 2, pp. 329-335.
- Sánchez, C. (2008). Motivación, satisfacción y vinculación. ¿Es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo? *Acción Psicológica* 5, 1, 9-28.
- Sánchez, S. (2012). *Satisfacción laboral y el rendimiento profesional en los empleados de la EP-Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ambato*. Tesis de Grado. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y. y Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Revista ACIMED*, 20, 4, 67-75.
- Schraw, G., Flowerday, T. y Reiser, F. (1998). *The role of choice in reader engagement*. *Journal of Educational Psychology*, 90, 4, 571-581
- Schultz, D. (1986). *Psicología industrial*. México: Interamericana.
- Vildoso, J. (2002). *Influencia de la autoestima, satisfacción con la profesión elegida y la formación profesional en el coeficiente intelectual de los*

- estudiantes del tercer año de la facultad de educación*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Vallerand, R. (1997). *Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation*. En M.P. Zanna (ed.), *Advances in experimental social psychology* (vol.29). Nueva York: Academic Press.
- Vélaz, J. (1996). *Motivos y motivación en la empresa*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Peiró, J. y Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*. Madrid: Síntesis S.A.
- Salancik, G. y Pfeffer, J. (1977). An examination of need-satisfaction models of job attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 22, 427-456.
- Whittaker, J. y Whittaker, S. (1991). *Psicología con adaptaciones para Iberoamérica*. México: Editorial Iberoamericana.