
PARTE II
Escala de satisfacción laboral de Anaya et al. (2004)

¿En qué grado (1=muy bajo,2=bajo,3=medio,4=alto,5=muy alto) consideras que en tu actual trabajo como colaborador de la organización se dan los siguientes hechos?

(por favor, marca con una aspa)

1 2 3 4 5

1. Tener prestigio o status social
2. Encontrar motivador el trabajo que realizas
3. Ser apreciado laboralmente por tus colegas
4. Obtener un buen salario
5. Participar en el diseño del puesto de trabajo
6. Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades
7. Disponer de suficiente tiempo para la familia
8. Sentir que está realizando algo valioso
9. Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los superiores
10. Posibilidad de actualización permanente
11. Reconocimiento económico del rendimiento laboral
12. Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo
13. Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas
14. Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes
15. Obtener reconocimiento de los superiores por el trabajo bien hecho
16. Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades
17. Disponer de una buena seguridad social
18. Tener autonomía en el desarrollo de las actividades
19. Alta valoración de tu trabajo por parte de los amigos y conocidos
20. Desarrollar un trabajo del que tu familia se sienta orgullosa
21. Disponer de suficiente tiempo libre
22. Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo
23. Sentir que el trabajo es el adecuado a tus habilidades y talentos
24. Tener un horario flexible
25. Posibilidad de avanzar de forma rápida y justa
26. Participar activamente en el establecimiento de objetivos
27. Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo
28. Variedad en las actividades del trabajo
29. Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos
30. Tener un plan de trabajo claro
31. Participación en programas de perfeccionamiento
32. Tener superiores competentes y justos
33. Tener una opinión propia
34. Tener buenas relaciones con los compañeros
35. Sentir que el trabajo es el adecuado para ti
36. Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades
37. Posibilidad de ser experto en un tipo de trabajo especializado

Nota. Tomado del estudio de Anaya et al. (2004)

PARTE III

ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO - R-MAWS (Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin y Malorni, 2010)

Instrucciones: A continuación, se muestran proposiciones relacionadas a los motivos por los que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de los 19 enunciados, indique por favor en qué medida la proposición corresponde actualmente a uno de los motivos por los que usted se encuentra realizando su trabajo. Marque con una equis (X) la letra de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

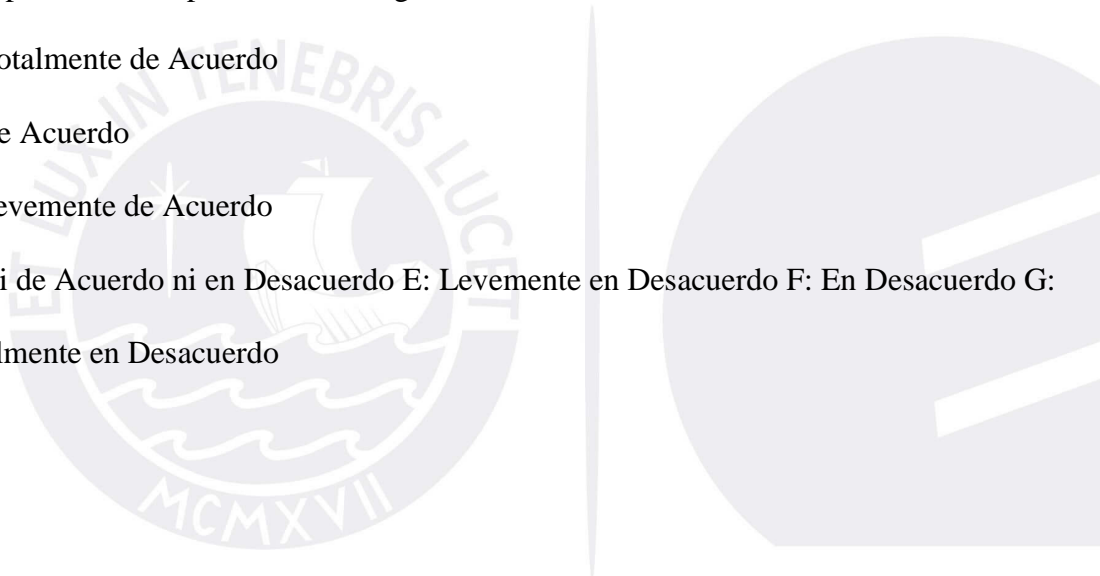
A: Totalmente de Acuerdo

B: De Acuerdo

C: Levemente de Acuerdo

D: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo E: Levemente en Desacuerdo F: En Desacuerdo G:

Totalmente en Desacuerdo



A-Totalmente de Acuerdo	B-De Acuerdo	C-Levemente de Acuerdo	D-Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	E-Levemente en Desacuerdo	F-En Desacuerdo	G-Totalmente en Desacuerdo
1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo						
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.						
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).						
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.						
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.						
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.						
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.						
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.						
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).						
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).						
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.						
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.						
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.						
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo						
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.						
16. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.						
17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.						
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí						
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.						

PARTE IV

ESCALA DE CLIMA LABORAL (Palma, 1999)

A continuación, encontrará frases sobre aspectos relacionados a las características del ambiente de trabajo donde usted labora. Lea cuidadosamente cada una de ellas y marque con un aspa (X) la que mejor describa su contexto laboral. Tome en consideración la siguiente gradiente: Nunca; Poco; Regular; Mucho; Siempre.

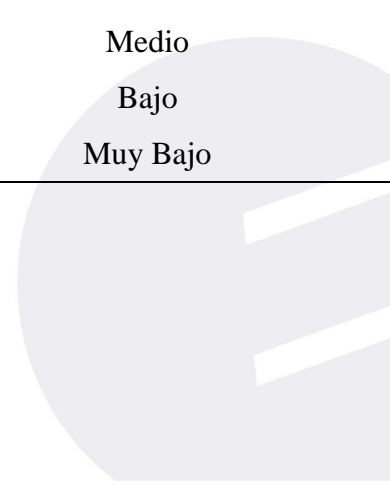
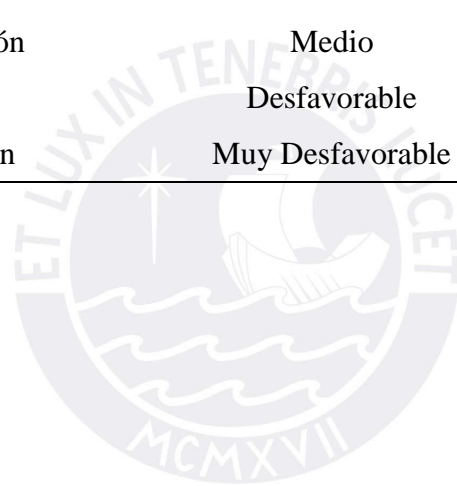
1. Existen oportunidades de progresar en la Organización.
2. Se siente comprometido con el éxito de la Organización.
3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.
8. En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.
10. Los objetivos de trabajo son retos.
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.
16. Se valora los altos niveles de desempeño.
17. Los trabajadores están comprometidos con la Organización.
18. Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.
19. Existen suficientes canales de comunicación.
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.
21. Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.
26. Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.
29. En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.
30. Existe una buena administración de los recursos.
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.
34. La Organización fomenta y promueve la comunicación.
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.
36. La Organización promueve el desarrollo del personal.
37. Los productos y/o servicios de la municipalidad, son motivo de orgullo del personal.
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.
46. Se reconoce los logros en el trabajo.
47. La municipalidad es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.
48. Existe un trato justo en la Organización.
49. Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.

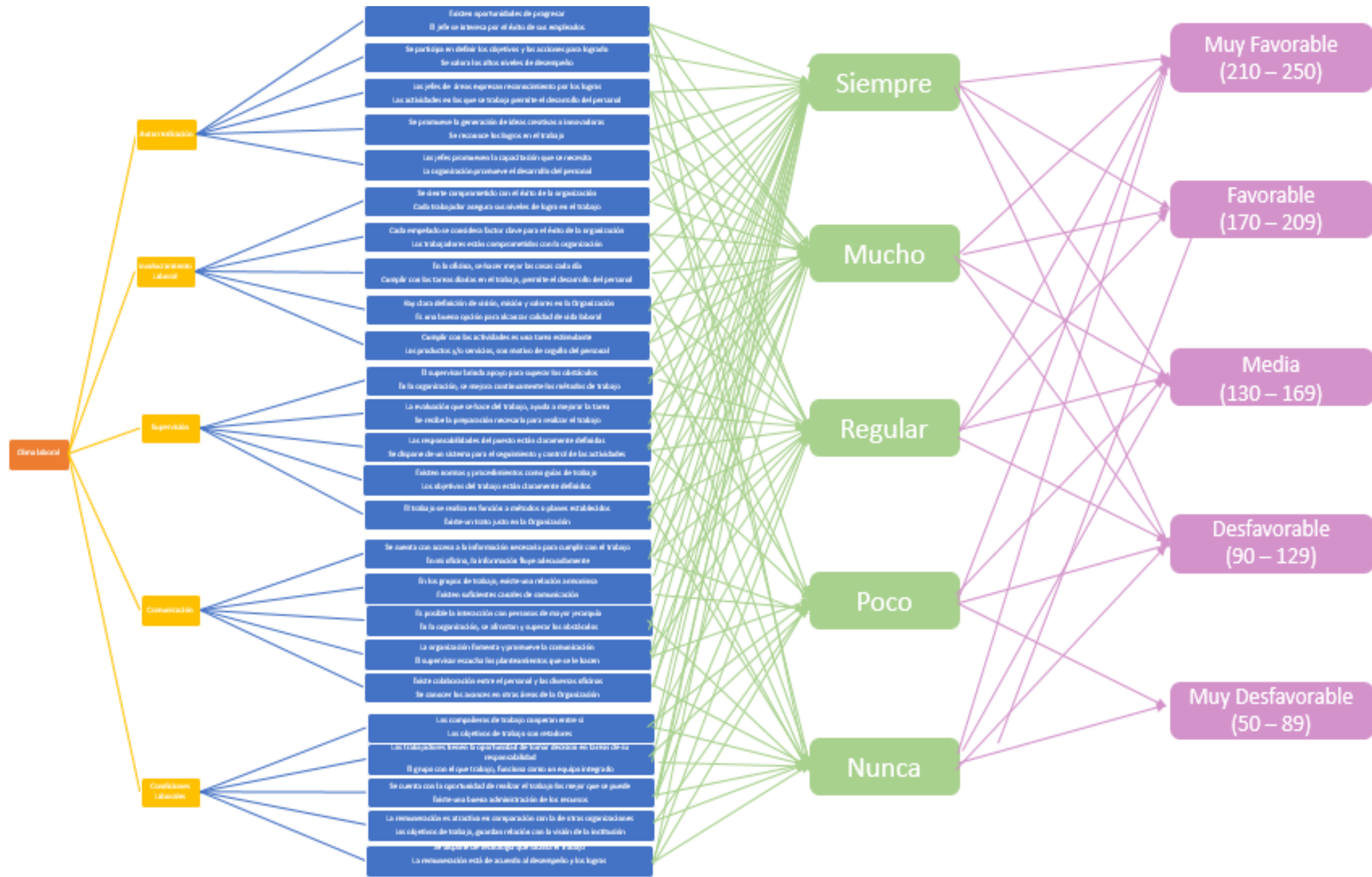
Escala de Clima Organizacional. Se utilizó la Escala de Clima Laboral (CL-SPC) elaborada por la psicóloga Palma (1999), profesora e investigadora de la Universidad Ricardo Palma de Lima, Perú.

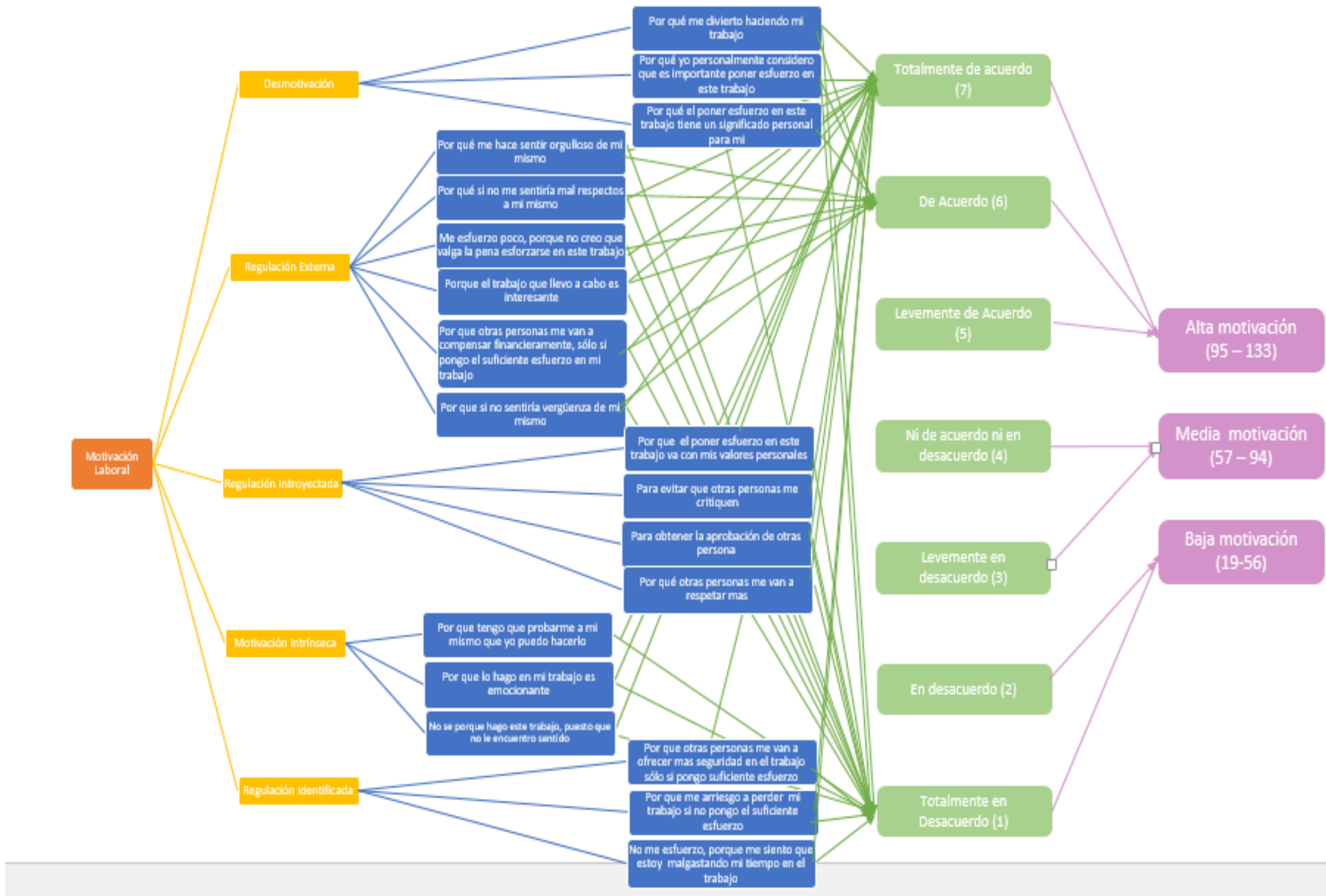


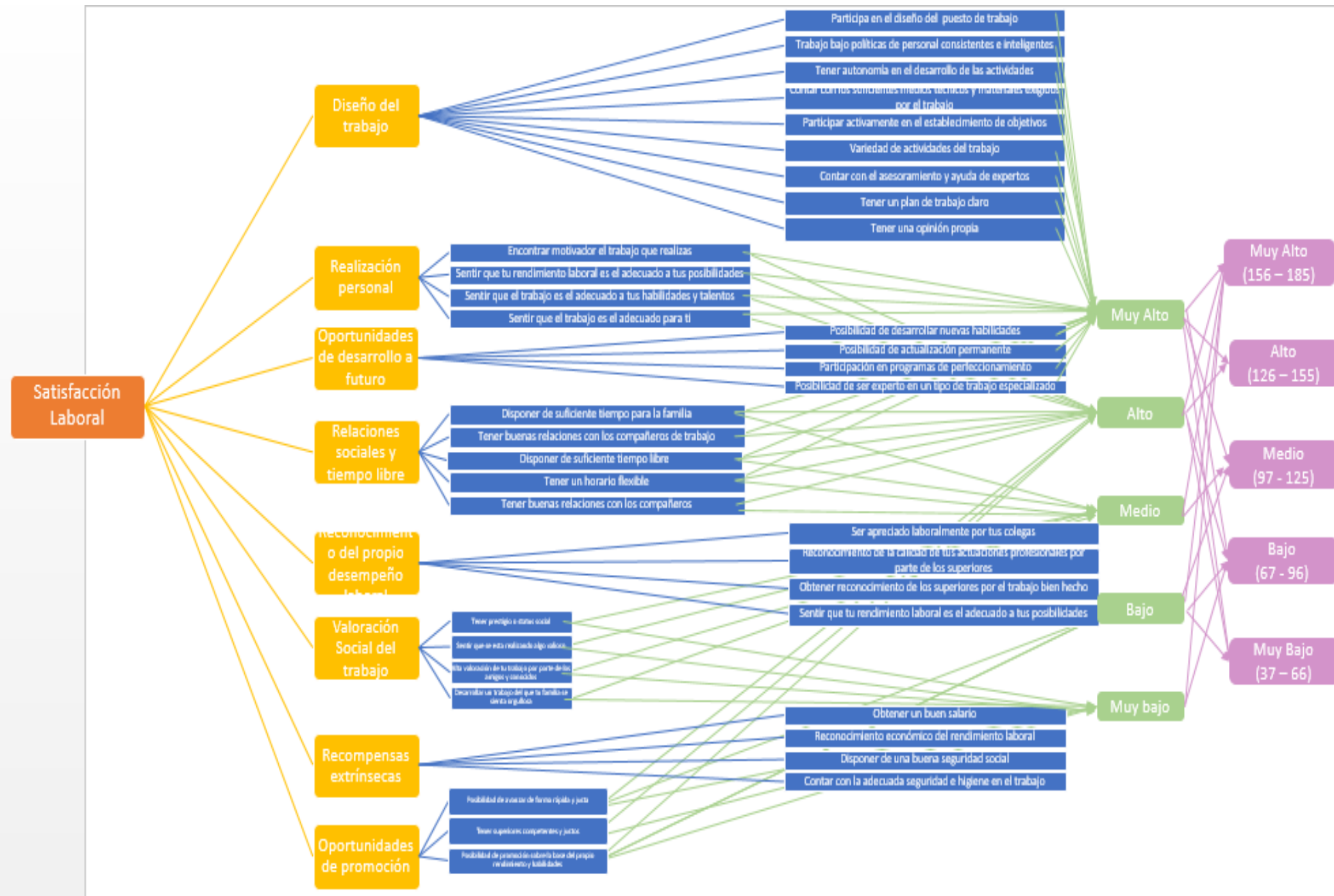
Apéndice B: Resultado de la Relación de las Variables

Motivación	Clima Laboral	Satisfacción	Rotación
Alta motivación	Muy favorable	Muy Alto	NO rotación
	Favorable	Alto	
Media motivación	Medio	Medio	
	Desfavorable	Bajo	SÍ rotación
Baja Motivación	Muy Desfavorable	Muy Bajo	









Glosario

Actitudes. - Las tendencias relativamente durables de emociones, creencias y comportamientos orientados hacia las personas, agrupaciones, ideas, temas o elementos determinados. Tanto la gente importante en la vida de la persona, como los factores genéticos tienen influencias en las actitudes del individuo.

Alfa de Crombach. - Coeficiente que mide la confiabilidad de una escala de medida, se puede medir a partir de varianzas o de correlaciones. Cuanto más se aproxime su valor máximo a 1, mayor es la confiabilidad de la escala.

Autorrealización. - Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional con perspectiva de futuro.

Clima laboral. - Grupo de características que definen a una organización y que la distingue de otras; estas características son de permanencia relativa en el tiempo e influyen en la conducta de las personas.

Comportamiento organizacional. - Es el estudio de lo que hacen las personas en una organización y de cómo su comportamiento afecta el desempeño de esta. Y estudia las situaciones relacionadas con el ámbito laboral, no es de sorprender que haga énfasis en que el comportamiento se relaciona con cuestiones como los puestos de trabajo, el ausentismo, la rotación de personal, la productividad, el desempeño humano y la administración.

Comunicación. - Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

Condiciones laborales. - Información sobre el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Correlación. - Grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables de un concepto específico.

Descriptivo. - Busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

Desmotivación. - Hace referencia a la ausencia de motivación hacia una actividad o tarea.

Diseño de trabajo. - Clara definición del puesto de trabajo y la participación del trabajador en las tareas relativas al mismo.

Enfoque cuantitativo. - Usa la recolección de datos para probar una hipótesis con base en la mediación numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento.

Entidad bancaria. - Un Banco es una empresa financiera que se encarga de captar recursos en la forma de depósitos y prestar dinero, así como la prestación de servicios financieros.

Escala de Likert. - Permite medir actitudes y conocer el grado de conformidad del encuestado con cualquier afirmación que se plantee, Las categorías de respuestas sirven para capturar la intensidad de los sentimientos del encuestado hacia dicha afirmación.

Escala nominal. - Una escala es nominal si los datos son etiquetados o tienen categorías para definir atributos de un elemento, puede ser datos numéricos o no numéricos.

Estudio transeccional. - Se caracteriza por que la recolección de datos es en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Generación. - Grupo de individuos que nacieron y viven contemporáneamente con conocimientos y experiencias comunes que afectan sus pensamientos, valores, creencias y comportamientos.

Generación “Y” o Millenials. - Nacidos entre el 1980 al 1994, crecieron en un ambiente de menor seguridad laboral, prestan mayor atención a su carrera que sus empleadores por ende otorgan mayor importancia a la empleabilidad que a la estabilidad. Tienen a tener expectativas más altas, énfasis sobre el balance vida-trabajo, buscan que el trabajo comulgue con sus valores propios y tengan un sentido.

Hipótesis. - Suposición hecha a partir de uno de los datos que sirve como base para iniciar una investigación o una argumentación.

Investigación. - La investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema.

Involucramiento laboral. - Identificación que tiene el colaborador con los valores organizacionales y el compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

Motivación intrínseca. - Se define como el acto de realizar una actividad por sí misma, porque es interesante y agradable.

Motivación laboral. - voluntad por alcanzar las metas de la organización condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer una necesidad personal.

Oportunidades de desarrollo. - Posibilidades que el trabajo ofrece para desarrollar las propias competencias personales.

Oportunidades de promoción. - Posibilidades de promoción justa sobre la base de los méritos personales.

Prueba Chi cuadrado. - prueba de hipótesis que determina si dos variables están relacionadas o no. Se realiza una conjetura, se escribe una hipótesis nula y la alternativa, se calcula el valor X^2 , se determina el valor de p y el grado de libertad, una vez obtenido el

valor crítico se realiza una comparación entre el valor calculado y el crítico para finalmente interpretar la comparación.

Realización personal. - Esta dimensión viene relacionada con el ajuste persona-trabajo, es decir, cómo se adecuan las cualidades de la persona con las características del trabajo, además de la percepción que el individuo tiene de cómo el trabajo es un medio adecuado para su desarrollo.

Recompensas extrínsecas. - Todo lo concerniente a prestaciones económicas y seguridad social proporcionada por el trabajo.

Reconocimiento. - Del propio desempeño laboral, reconocimiento de los colegas, clientes y supervisores respecto del desempeño del empleado.

Regulación externa. - Se refiere a realizar una actividad realizada con el objetivo de recibir una recompensa o evitar un castigo.

Regulación identificada. - Se refiere a realizar una actividad porque la persona se identifica con su valor o significado y porque la considera importante.

Regulación introyectada. - Hace referencia a comprometerse a realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros.

Relaciones sociales. - Relaciones con las personas del entorno y disponibilidad de tener tiempo libre permitido por los horarios laborales.

Rotación laboral. - Fluctuación de personal entre una organización y su ambiente, se expresa mediante una relación porcentual entre los ingresos y las separaciones en relación al número promedio de integrantes de la organización.

Satisfacción laboral. - Sentimiento positivo respecto del trabajo propio, resulta de una evaluación de sus características, que representa una actitud en vez de un comportamiento.

Supervisión. - Apreciaciones del colaborador sobre la funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral.

Tau Beta de Kendall. - Medida no paramétrica de asociación de datos ordinales. Es utilizada para medir el grado de correlación existente entre las variables estudiadas. Su parámetro de medición de -1 a 0 (correlación negativa) y de 0 a 1 (correlación positiva).

Valoración social del trabajo. - Valoración que tiene de la familia, amigos y sociedad en general, del trabajo del empleado.

