



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADEMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“FACTORES MOTIVACIONALES Y SATISFACCION LABORAL EN
LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DEL DISTRITO
DE SALAS GUADALUPE, ICA, 2020”**

LINEA DE INVESTIGACION

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Erick Germán Garcia Cabrera

Angela Cecilia Reyes Cortez

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciado en Psicología

Docente asesor:

Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala

Código Orcid N° 0000-0002-3993-1713

Chincha, Ica, 2021

ASESOR

DR. ABEL ALEJANDRO TASAYCO JALA

MIEMBROS DEL JURADO

- Dr. Edmundo Gonzales Zavala
- Dr. William Chu Estrada
- Mg. Giorgio Aquije Cárdenas

DEDICATORIA

A Dios por otorgarme el don de la vida,
A mi Madre, hermanos y hermana por su apoyo y soporte incondicional,
A mi esposa e hija por ser por estar a mi lado a cada momento, ser mi fortaleza y gran motivación para seguir creciendo como persona y profesional.

ERICK GERMAN GARCIA CABRERA

A Dios quien me permite seguir avanzando cada día.

A mi Señora Madre Cecilia Cortez, quien durante todos estos años ha venido apoyándome, siendo mi soporte, motivación e inspiración para poder superarme cada día.

A mis hermanos quienes con su palabra de aliento no me dejaban decaer para que siga adelante y cumpla con mis ideales.

A Gris y Ithan mis mascotas que sin importan la hora me acompañan durante la culminación del trabajo de investigación.

ANGELA CECILIA REYES CORTEZ

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Autónoma de Ica, por brindarnos la oportunidad de continuar y desarrollar nuestro espíritu investigador y con ello culminar nuestro trabajo de investigación.

A nuestro asesor el Dr. ABEL ALEJANDRO TASAYCO JALA, por su apoyo y guía para poder culminar de manera satisfactoria nuestro trabajo de investigación.

A nuestros docentes de la Institución educativa pública del Distrito de Salas Guadalupe de Ica, que nos permitieron disponer de su tiempo para realizar las evaluaciones necesarias.

RESUMEN

Objetivo: La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Salas Guadalupe de Ica.

Material y método: Este estudio es de nivel básico de tipo descriptivo, teniendo como diseño no experimental y correlacional. Los participantes para esta investigación fueron de una muestra intencional por conveniencia de 37 docentes. En tanto a la recolección de datos, se realizó el diseño y construcción de los siguientes instrumentos: El cuestionario Factores motivacionales y el cuestionario satisfacción laboral en docentes, siendo validado por tres juicios de expertos y con una confiabilidad de alfa de Cronbach ,808 en factores motivacionales y ,813 en satisfacción laboral.

Resultados: Se evidencio que existen correlaciones estadísticamente significativas entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral ($\rho=.749$; $p<.01$). Del mismo modo, al realizar los análisis de correlación entre las puntuaciones generales de las pruebas y las dimensiones, se pudo observar que los factores de motivación se correlacionan significativamente con la dimensión de calidad de vida ($\rho=.809$; $p<.01$) y la dimensión desempeño laboral ($\rho=.382$; $p<.05$). Del mismo modo, la Satisfacción laboral correlacionó significativamente con la dimensión factores higiénicos ($\rho=.688$; $p<.01$) y con la dimensión factores motivacionales ($\rho=.625$; $p<.01$).

Conclusiones: Existe una correlación significativa ($\rho=.749$; $p<.01$) entre las variables de Factores motivacionales y satisfacción laboral aceptando la hipótesis propuesta y estableciendo relación entre estas, indicando que los docentes necesitan estar motivados con su puesto de trabajo, tareas u obligaciones y con ello producir un efecto de satisfacción laboral duradera.

Palabras claves: Motivación extrínseca, desempeño, satisfacción

ABSTRACT

Objective: The present research aimed to determine the relationship between motivational factors and job satisfaction in teachers of an educational institution in the district of Salas Guadalupe de Ica.

Material and method: This study is of a basic descriptive level, having a non-experimental and correlational design. The participants for this research were from an intentional convenience sample of 37 teachers. As for data collection, the following instruments were designed and built: The Motivational Factors questionnaire and the teacher job satisfaction questionnaire, being validated by three expert judgments and with a reliability of Cronbach's alpha, 808 in factors motivational and, 813 in job satisfaction.

Results: It was evidenced that there are statistically significant correlations between motivational factors and job satisfaction ($\rho = .749$; $p < .01$). Similarly, when performing the correlation analyzes between the general scores of the tests and the dimensions, it was observed that the motivational factors were significantly correlated with the quality of life dimension ($\rho = .809$; $p < .01$) and the job performance dimension ($\rho = .382$; $p < .05$). Similarly, job satisfaction significantly correlated with the hygiene factors dimension ($\rho = .688$; $p < .01$) and with the motivational factors dimension ($\rho = .625$; $p < .01$).

Conclusions: There is a significant correlation ($\rho = .749$; $p < .01$) between the variables of Motivational factors and job satisfaction, accepting the proposed hypothesis and establishing a relationship between them, indicating that teachers need to be motivated with their job, tasks or obligations and thereby produce a lasting job satisfaction effect.

Key words: Extrinsic motivation, performance, satisfaction

ÍNDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Palabras Claves	v
Abstract	vi
índice general/ índice de figuras y de cuadros	ix
I. INTRODUCCIÓN	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
2.1. Descripción del problema	16
2.2. Pregunta de investigación general	16
2.3. Pregunta de investigación específica	16
2.4. Objetivo General	16
2.5. Objetivo Específicos	17
2.6. Justificación e importancia	17
2.7. Alcances y limitaciones	20
III. MARCO TEÓRICO	22
3.1. Antecedentes	22
3.1.1. Antecedentes a nivel internacionales	22
3.1.2. Antecedentes a nivel nacionales	25
3.1.3. Antecedentes a nivel local	29
3.2. Bases teóricas	31
3.2.1 Bases teóricas de Factores Motivacionales	31
3.2.1.1 Definición	31
3.2.1.2 Teorías sobre la motivación	33
3.2.1.3 Enfoque teórico	42
3.2.1.4 Tipos de motivación	43
3.2.2 Bases teóricas de Satisfacción Laboral	45
3.2.2.1 Definición	45
3.2.2.2 Características	47
3.2.2.3 Importancia	48
3.2.2.4 Enfoque teórico	49

3.2.2.5	Dimensiones	50
3.2.2.6	La Satisfacción laboral en el contexto educativo	51
3.3.	Identificación de Variables	55
IV.	METODOLÓGIA	56
4.1.	Tipo y nivel de investigación	56
4.2.	Diseño de la investigación	56
4.3.	Operacionalización de las variables	57
4.4.	Hipótesis general y específica	62
4.5.	Población – Muestra	63
4.6.1	Población de estudio	63
4.6.2	Tamaño de la muestra	63
4.6.3	Criterios de inclusión y exclusión	64
4.6	Técnicas e instrumentos: Validación y confiabilidad	65
4.7.	Recolección de datos	68
4.8.	Técnicas de análisis e interpretación de datos	69
V.	RESULTADOS	70
5.1.	Presentación de resultados	70
5.2.	Interpretación de los resultados	81
VI.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	83
6.1.	Análisis de resultado	83
6.2.	Comparación de resultados con antecedentes	84
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	88
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	91
	ANEXOS	98
	Anexo 1: Matriz de consistencia	99
	Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	102
	Anexo 3: Instrumento de medición	106
	Anexo 4: Ficha de validación de instrumentos de medición	109
	Anexo 5: Base de datos	116
	Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud se excluye referencias bibliográficas	117

INDICE DE TABLAS

Tabla Nº 1.	Operacionalización de la variable de Factores motivacionales	58
Tabla Nº 2.	Operacionalización de la variable de Satisfacción Laboral	60
Tabla Nº 3.	Alfa de Cronbach del cuestionario de Factores motivacionales	66
Tabla Nº 4.	Alfa de Cronbach del cuestionario Satisfacción laboral en docentes	67
Tabla Nº 5.	Validación de juicio de expertos	68
Tabla Nº 6.	Frecuencias y porcentajes en los niveles de la dimensión de factores higiénicos	70
Tabla Nº 7.	Frecuencias y porcentajes en los niveles de la dimensión factores motivacionales	71
Tabla Nº 8.	Frecuencias y porcentajes en los niveles de la dimensión calidad de vida laboral	72
Tabla Nº 9.	Frecuencias y porcentajes en los niveles de la dimensión desempeño laboral	73
Tabla Nº 10.	Frecuencias y porcentajes en los niveles de la variable Factores motivacionales	74
Tabla Nº 11.	Frecuencias y porcentajes en los niveles de la variable Satisfacción laboral	75
Tabla Nº 12.	Correlación entre los Factores motivacionales y Satisfacción laboral	76
Tabla Nº 13.	Correlación entre los Factores motivacionales y la dimensión de calidad de vida laboral	77
Tabla Nº 14.	Correlación entre los Factores motivacionales y la dimensión de Desempeño laboral	78
Tabla Nº 15.	Correlación entre la satisfacción laboral y la dimensión de factores higiénicos	79
Tabla Nº 16.	Correlación entre la satisfacción laboral y la dimensión de factores motivacionales	80

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1.	Frecuencias en cada uno de los niveles de la dimensión de factores higiénicos	70
Figura N° 2.	Frecuencias en cada uno de los niveles de la dimensión de factores motivacionales	71
Figura N° 3.	Frecuencias en cada uno de los niveles de la dimensión calidad de vida laboral	72
Figura N° 4.	Frecuencias en cada uno de los niveles de la dimensión Desempeño laboral	73
Figura N° 5.	Frecuencias en cada uno de los niveles de la variable Factores Motivacionales	74
Figura N° 6.	Frecuencias en cada uno de los niveles de la variable Satisfacción laboral	75

I. INTRODUCCIÓN

Diariamente observamos como algunas personas, motivadas por las labores que realizan, actúan positivamente frente al trabajo incluso en situaciones adversas, mientras otras permanecen siempre negativas e insatisfechas con las actividades que desarrollan. Surge entonces la necesidad de definir que es la motivación y reconocer la importancia que tiene en la satisfacción laboral. Ya que, en diversas investigaciones a nivel internacional, nacional e incluso local, mencionan y demuestran que la motivación es un factor clave en el éxito organizacional. En toda organización la motivación, es un elemento fundamental y necesario para que los colaboradores o trabajadores tengan o desarrollen un alto nivel de satisfacción laboral siendo con ello un factor primordial en el rendimiento de sus actividades para poder llegar a lograr los objetivos y las metas y así poder incentivar al personal para que realicen sus actividades con mayor productividad.

Las instituciones educativas no son ajenas a estos estudios realizados, siendo los principales docentes los que deben poseer un nivel adecuado de motivación para el cumplimiento de sus actividades diarias en el ámbito educativo. Sin contar que la satisfacción laboral en el ámbito educativo también es tema de estudio, ya que la satisfacción en los docentes forma una actitud positiva hacia el trabajo que desempeña dentro de la institución educativa. En el Perú, el estudio realizado por Gallardo (2017) indica que, los docentes a nivel nacional realizan sus funciones o actividades con niveles de motivación muy preocupantes y alarmantes. Uno de ello es que los docentes piensan que su única función es el de solo transmitir conocimiento y no muestran

relacionarse o identificarse con los estudiantes o la institución, lo cual conlleva a niveles bajos de satisfacción.

Un docente satisfecho con ganas de realizar sus actividades genera un beneficio bueno para él, como para la institución educativa, incluyendo con ello padres de familias y estudiantes. Con ello contribuye a que se desenvuelva con sus compañeros y a su alrededor. Pero en la realidad podemos observar que en muchas instituciones los docentes pueden presentar niveles bajos de motivación y que con ello puede afectar en el desenvolvimiento y desempeño para cumplir sus funciones, perjudicando a los estudiantes de la institución educativa. Por ende, si nuestro docente no está con un adecuado nivel de motivación y por consecuencia no llegara a mostrar satisfacción en su entorno laboral siendo como resultado de esto que el docente genere actitudes y sentimientos negativos hacia su alrededor y pueda generar la pérdida su cargo dentro de la institución educativa.

Por lo tanto, la presente investigación tiene como objetivo indagar sobre la relación entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa en el distrito de Salas Guadalupe en Ica. Nuestra investigación se estructura seis capítulos estructurados de la siguiente manera: En el primer capítulo se redacta la introducción al tema de investigación. En el segundo capítulo, se presenta el planteamiento del problema, en el que comprende la situación problemática, formulación de las preguntas de investigación general y específicas, así como los objetivos generales y específicas. Además de la justificación e importancia de la investigación y por ultimo los alcances y limitaciones en esta investigación.

En el tercer capítulo, se presenta el marco teórico, donde se presentan aspectos relacionados con los antecedentes de la investigación, bases teóricas e identificación de las variables.

En el cuarto capítulo, mencionamos la metodología esta investigación el cual comprende el tipo, nivel, diseño de la investigación, además de las técnicas para la recolección de datos, en donde se detalla el instrumento aplicado que ha pasado por validación de jueces y el de alfa de Cronbach y finalizando con las técnicas de análisis e interpretación de datos.

En tanto al quinto capítulo comprende los resultados obtenidos y la interpretación de ello. Y por último el sexto capítulo, el respectivo análisis de los resultados y la comparación de resultados con antecedentes.

Finalmente se consigna las referencias y el anexo que incluye la matriz de consistencia y operacionalización de la variable y la ficha de validación del instrumento, con la base de datos.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA

Hoy en día es un reto contar con instituciones educativas donde todos los miembros se sientan motivados y trabajen en equipo y trabajen por un fin común, contando con las condiciones necesarias para un desenvolvimiento óptimo.

Arrayás (2019) en España, refiere no solo los trabajadores no sólo están contentos con aumentos en sus pagos, si no que existen acciones que las empresas tienen la capacidad de realizar y que representan una inversión. Esta inversión no solo será a corto plazo, sino que creará un valor agregado que

influirá en la comunidad y las ganas de ingresar a laborar en esa empresa. También mencionan la importancia del salario emocional, como, por ejemplo, horarios flexibles, beneficios sociales para el trabajador y su familia, reconocimiento, entre otros

En Nicaragua, Mairena (2015), resalta que los algunos estudiantes presentaban críticas respecto al desempeño de los docentes. Los cuales indican que sus docentes presentaron problemas durante su planificación y ejecución de sus sesiones de aprendizaje. Los estudiantes se muestran intranquilos con la labor del docente. La motivación es el impulso que nos conlleva a realizar actividades y potenciar eficientemente nuevos conocimientos.

En nuestro país, Ramírez (2015) afirma que los términos de motivación son básicos para la satisfacción de un centro de trabajo, ofreciendo beneficios a la organización, se optimizan los procesos, de esta manera los recursos pueden ser utilizados para la motivación, lo que permite la fidelización de los trabajadores. Además, al obtener unos resultados positivos se crea una adecuada imagen que marca el talento humano, esto es provechoso para la organización debido a que tienen la oportunidad de tener mejor talento humano y mejorar sus procesos.

En nuestro departamento de Ica, Díaz (2016) en una investigación se refiere que existe poca motivación por parte de los docentes que realizan en los diversos centros educativos, uno de los motivos es por las pésimas condiciones como infraestructura escolar, donde se desarrollan las acciones de enseñanza y aprendizaje. Tienen

pocas expectativas de lo que puede venir en el futuro, lo cual en nada favorece a su realización personal. Las circunstancias de trabajo tampoco aportan de manera positiva en la motivación y satisfacción laboral, ya que no existen espacios para establecer el recurso, los materiales para el aprendizaje estudiantil. Aunado a ello, el ambiente físico (infraestructura), condiciones ambientales y la seguridad influyen negativamente en el nivel de motivación laboral de los docentes.

En nuestra Institución del distrito de Salas Guadalupe de Ica, se observa que algunos docentes se sienten desmotivados pues consideran que su ambiente de trabajo no los estimula a ser mejor. En la actualidad, en el contexto que nos encontramos por la pandemia ocasionada por el Covid-19, si bien los docentes realizan clases virtuales y no hay contacto directo con los estudiantes, entre los mismos docentes ello también acarrea un conjunto de problemas relacionado a la motivación, ruptura en las relaciones humanas, que obstaculiza realizar mejoras en busca de la calidad educativa; generando desorganización e insatisfacción laboral, otros factores que podría estar repercutiendo en la satisfacción laboral del docente como es el desgaste emocional ante los conflictos, la carga laboral y en algunos casos, la situación de inestabilidad en su puesto de trabajo, etc. Asimismo, se puede apreciar que en muchos casos no existe una confianza entre docentes lo que dificulta el trabajo en equipo.

Por lo tanto, es importante abordar el tema de la motivación en la Institución Educativa como un asunto importante para el desempeño y productividad de los docentes, y como esta motivación influye positivamente en la satisfacción laboral.

Para ello esta investigación nos dará datos valiosos que nos lleve a elaborar un plan de trabajo que permita abordar la motivación en los docentes, y como desde sus factores (intrínsecos y extrínsecos) se relaciona con la satisfacción laboral.

2.2 PREGUNTA DE INVESTIGACION GENERAL

¿Qué relación existe entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Salas Guadalupe, Ica, 2020?

2.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACION ESPECIFICAS

- ¿Qué relación existe entre los factores motivaciones y la calidad de vida laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020?
- ¿Qué relación existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020?
- ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y los factores higiénicos en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020?
- ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y los factores motivacionales en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020?

2.4 OBJETIVO GENERAL

Establecer la relación que existe entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral en los docentes de

una institución educativa del distrito de Salas Guadalupe, Ica, 2020.

2.5 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer la relación entre los factores motivaciones y la calidad laboral de vida en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020.
- Establecer la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020
- Establecer la relación entre la satisfacción laboral y los factores higiénicos en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020.
- Establecer la relación entre la satisfacción laboral y los factores motivacionales en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020.

2.6 JUSTIFICACION E IMPORTANCIA

2.6.1 Justificación:

Esta tesis tiene como justificación la valiosa información sobre la satisfacción laboral docente a partir de los factores motivacionales en la Institución Educativa, de Salas Guadalupe de Ica, constituyendo un aporte significativo para el logro de la mejora de la calidad educativa. Se destaca su importancia por los siguientes aspectos:

2.6.1.1 Teórico

Los resultados obtenidos sobre los factores motivacionales son generalizados, desde el punto de vista teórico, a otras entidades educativas de la región con las mismas características a las estudiadas, en las cuales se podrán establecer estrategias orientadas a abordar aquellos aspectos que inciden en la satisfacción laboral del docente.

2.6.1.2 Practico

La motivación es un proceso básico relacionado con la consecución de los objetivos y el mantenimiento o la mejora de la vida de una persona esta se encuentra estrechamente relacionada con la satisfacción laboral que puede hacer de una institución una organización exitosa. En las organizaciones, si su principal capital, que son las personas, no se sienten motivados con el ambiente que los acoge, es difícil que exista satisfacción laboral y que se trabaje productiva, eficientemente y con calidad por ello se hace necesario detectar las deficiencias y carencias para plantear propuestas que aporten a la mejora educativa.

2.6.1.3 Metodológica:

Por el tipo de investigación que se ejecutara, y por los instrumentos que se diseñaran

constituye un valioso elemento metodológico, los cuales pueden ser utilizados para llevar a cabo nuevas investigaciones o profundizar en los resultados de la investigación.

Los docentes en nuestro contexto deben estar altamente preparados para desenvolverse eficazmente en la enseñanza. Y se debe generar mayor investigación en ellos, ya que son los pilares fundamentales para el desarrollo de cada individuo dentro de la sociedad, con esto queremos generar o impulsar a futuras investigaciones para una mejor comprensión de la realidad.

2.6.2 Importancia

La presente investigación es de suma importancia pues brindará información valiosa y de confiabilidad. Los docentes en las instituciones educativas deben tener un adecuado nivel de motivación para que se puedan desempeñar eficazmente en su jornada laboral, ya que se necesita que el docente se vincule positivamente con su entorno en especial con sus estudiantes y se identifique con su institución educativa.

Por lo que este estudio tiene como objetivo relacionar los factores motivacionales y la satisfacción laboral, que son fundamentales para el desenvolvimiento de cualquier docente dentro del ámbito escolar para así conseguir el éxito profesional.

2.7 ALCANCES Y LIMITACIONES

2.7.1. ALCANCES

La presente investigación se realizó en el distrito de Salas Guadalupe, departamento de Ica, con docentes de una Institución Educativa de la zona, es una investigación de tipo experimental, nivel descriptivo y diseño correlacional en el que se pretende descubrir los factores motivacionales y satisfacción laboral.

La investigación fue realizada entre los meses de setiembre del 2020 y febrero del 2021, periodo durante el que se ha realizado y profundizado en el marco teórico de este estudio. realizando con ello el proceso de recolección de datos para posteriormente proceder al análisis de datos y elaborar el informe de tesis final. Los participantes en este estudio son docentes de una institución educativa, cuyas edades comprenden entre los 26 a 64 años, de sexo masculino y femenino.

El tema de investigación principal cuenta con el suficiente acceso de información primaria, tanto en internet, revistas, libros, etc. Con la ejecución de nuestra investigación no se alterará ni causará ningún daño a los sujetos a investigar (docentes), comunidad ni ambiente. Se tiene financiamiento propio del investigador, de manera que, la investigación no requiere de un financiamiento mayor o ser auspiciado por alguna entidad.

2.7.2. LIMITACIONES

Durante la presente investigación se presentaron los siguientes factores externos que se convirtieron en obstáculos eventualmente durante el desarrollo de esta investigación y son:

- Diseño y construcción del instrumento de evaluación para las variables de estudio.
- Acceso a la muestra para la prueba piloto y con ello garantizar la confiabilidad del instrumento.
- Procesamiento de datos al utilizar el programa SPSS 26.
- En el contexto social, actualmente nos encontramos en pandemia ocasionado por la COVID-19 y con ello, las labores de los docentes se realizan de manera remota.
- Acceso de la muestra objetivo. Es decir, la disposición de tiempo de los docentes de la institución educativa para con el investigador.

III. MARCO TEORICO

3.1 ANTECEDENTES

3.1.1 Antecedentes Internacionales

Sum (2015) con la investigación “Motivación y desempeño laboral “Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenang”. Guatemala (Tesis de Grado Licenciatura de psicóloga industrial) Universidad Rafael Valdivar. La investigación se realizó a 34 colaboradores de la zona 1 de Quetzaltenango; la investigación es de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación. En uno de los resultados se tiene que la motivación que brinda la empresa favorece el desempeño laboral. La mayoría de los colaboradores de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango respondieron con un 73% que equivale a 25 personas están de acuerdo que la motivación es una de las maneras más importantes para que el personal aumente su rendimiento laboral dentro de las actividades en su área de trabajo. Así se concluye que el nivel de motivación que tienen los colaboradores del personal administrativo de una empresa de alimentos es alto, y determina que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

Malander (2017) cuya investigación es “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes del nivel

secundario”. Instituto Superior Adventista De Misiones, Argentina. Este estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo-correlacional, y transversal. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, con una muestra conformada por 123 docentes del nivel secundario. La autora aplicó el inventario de Burnout de Maslach y Jackson y la Escala de satisfacción laboral para docentes de Oros y Main. Los resultados demostraron que ante la baja satisfacción laboral mayor índice de presentar Burnout (la varianza explicativa estuvo en torno al 38%), siendo los factores intrínsecos de la satisfacción laboral predictores del cansancio emocional (36,5%), despersonalización (20%) y realización personal (27,2%). Se evidenció que el factor sociodemográfico y laboral que predice al síndrome Burnout es la edad, es decir, que los docentes más jóvenes demostraron tener mayor predisposición a padecer el síndrome de burnout. Los participantes que presentan satisfacción con su tarea tienen motivación y autorrealización son menos propensos a desarrollar el síndrome Burnout.

Díaz y Barra (2017) con la investigación titulada “Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí”. Universidad Católica de Maule, Chile. Este es un estudio descriptivo-correlacional, con diseño transversal en un enfoque cuantitativo, tuvo como objetivo identificar la influencia de la resiliencia sobre la satisfacción laboral con una muestra de 119 profesores. Fueron evaluados con la escala de

resiliencia SV- REES y Escala de satisfacción laboral versión para docentes ESL- VP. Los autores encontraron que los profesores muestran un alto nivel en resiliencia representando un 89,7 % del puntaje máximo (300), en tanto a la satisfacción laboral es menor, ya que el puntaje promedio es de 107.3 que representa un 67% del puntaje máximo posible 160. Pero se halló una relación significativa entre estas variables, es decir, que las características presentadas en la resiliencia de los profesores serian factores que deriven la satisfacción de su desempeño laboral a pesar de la complejidad de las circunstancias que presenten mostrando buen desenvolvimiento en su rol de docente.

Chipuca, Diaz y Rodríguez (2016) realizaron un estudio cuyo título es “Estudio de la motivación y satisfacción del profesorado para el desempeño profesional en Benguela”. Universidad de Granada, España. Esta investigación es de enfoque cuantitativo con enfoque descriptivo con el propósito de determinar la relación entre la motivación y satisfacción del profesorado con una muestra de 367 profesores en Benguela (Angola). Como instrumentos de recolección de datos utilizaron la entrevista y el cuestionario. Los autores encontraron que existe motivación y satisfacción dentro de las escuelas profesionales de la educación de enseñanza secundaria, esta insatisfacción se representa con un 63.2% en falta de salario, el 41,7% representa gran dificultad en las condiciones de trabajo, estrategias de mejorar la motivación y satisfacción demostrando altos

nivel de insatisfacción laboral y con ello una baja motivación de parte de los profesores en Benguela.

3.1.2 Antecedentes a nivel Nacional

Gallardo (2017) realizó un estudio titulado “Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria” (Tesis grado de magister en administración) Universidad Nacional Agraria La Molina, Lima, Perú. La investigación tuvo por objetivo determinar la influencia entre la motivación y el desempeño del personal docente. El estudio es de tipo descriptiva y de diseño no experimental transversal, teniendo como muestra a 31 docentes, utilizando como instrumentos de evaluación cuestionario aplicado al docente sobre motivación y cuestionario de evaluación de desempeño docente. Teniendo como resultado que los factores motivacionales ejercen mayor influencia que los factores higiénicos. Se evidencia que 97% de los docentes tenga responsabilidad y ello les produce satisfacción. Reconociendo que los factores motivacionales son más significativos en el desempeño docente.

Cubas (2016) con la investigación “La motivación y su influencia en el rendimiento laboral con el personal de la I.E ADEU DEPORTIVO SAC, Chiclayo (Tesis grado de Licenciatura en administración). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral del personal. El tipo de investigación es correlacional descriptivo, con diseño

no experimental con una muestra de 16 empleados, utilizando cuestionario de propia elaboración. Los resultados mostraron que en grado de motivación baja es de (4) 25,0 %, mientras que un (12) 75, 0 % tiene un grado de motivación medio, en tanto al rendimiento laboral del personal un (2) 12,5% tiene un nivel medio, el (13) 81,3% tiene un nivel bajo y el (1) 6,2 % de los empleados tiene un nivel muy bajo, con ello se puede concluir que los empleados no presentan una alta motivación para desempeñarse eficientemente.

Ricse (2018) cuya investigación es “Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Santa Rosa de Trujillo-2017” (Tesis para optar grado de maestra en administración de la educación). Universidad de Cesar Vallejo, Lima, Perú. La presente investigación con diseño correlacional tuvo como objetivo determinar la relación entre clima institucional y satisfacción laboral en una muestra de 85 docentes. Para llevar a cabo su estudio, la autora utilizó el cuestionario de opinión y el cuestionario de satisfacción laboral. Los resultados mostraron que el clima institucional se situó en niveles Regular y desfavorable (95,3%); la satisfacción laboral en el nivel Muy insatisfecho (100%). El clima institucional evidencia una correlación altamente significativa con la satisfacción laboral, siendo directa y muy alta. Como también se evidenció la relación significativa entre el clima institucional y las dimensiones de la satisfacción laboral como: condiciones de trabajo, significación de tareas en nivel alto. En tanto a la dimensión beneficios económicos en

nivel moderado. En un nivel bajo el reconocimiento personal y/o social. Además, se evidencio la relación significativa de las dimensiones del clima institucional y satisfacción laboral como: comunicación, motivación, confianza en niveles altos. Es decir que a mayor clima institucional mayor será la satisfacción laboral.

Nuñez (2017) realizo una investigación titulada “Satisfacción laboral y desempeño docente en la institución educativa publica general prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015” (Tesis para optar grado de Maestro en ciencias de la educación) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Valle, Lima, Perú. La presente investigación es cuantitativa, de tipo básica y diseño no experimental descriptivo correlacional de corte transversal. El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente, con una muestra de 100 docentes, para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral y el cuestionario de desempeño laboral con validez de 83,00%. El autor como resultado encontró que el 79% de docentes se encuentran poco satisfecho en la institución educativa, el 2% se considera insatisfecho y el 19% se encuentra satisfecho, se evidencia que la satisfacción laboral de los docentes tiene una tendencia de poco satisfecho.

Jave y Vásquez (2020) cuya investigación se titula “Motivación y satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa privada Cabrera Cajamarca-2019” (Tesis para optar grado de maestra en gestión de la educación). Universidad Privada Antonio

Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú. Este estudio es de tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental, transversal. El objetivo del estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral se trabajó con una muestra de 42 docentes, aplicando el cuestionario de motivación y el cuestionario de satisfacción laboral validadas por las propias autoras. Los autores encontraron que existe relación significativa entre motivación y satisfacción laboral, es decir a mayores índices de motivación en los docentes mayor es el nivel de satisfacción laboral en los docentes. El nivel de motivación de los docentes se encuentra en un nivel alto (43%) y muy alto (57%) Demostrando un alto índice en la dimensión condiciones de trabajo, comprobando así que la institución educativa ofrece una buena condición de trabajado a los docentes, es por ello por lo que tienen un resultado muy favorable en el nivel de satisfacción laboral del docente, determinado con 86%, donde en su mayoría muestra un nivel de satisfacción alto y medio.

Flores y Valenzuela (2019) cuya investigación es "Relación entre la motivación y la satisfacción laborales de los docentes de la institución educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado, Lima -2018". (Tesis para optar el grado de licenciada en administración y negocios internacionales) Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Este estudio es cuantitativo, correlacional con un enfoque transversal. El objetivo de esta investigación es determinar el grado de relación entre la motivación y la satisfacción laborales, con una muestra conformada

por 82 docentes, a los cuales se le aplicó encuesta de motivación laboral y cuestionario de satisfacción laboral validado mediante juicio de expertos.

Las autoras hallaron que la motivación y satisfacción laboral se relacionan con un Rho de Spearman de 0.286, lo que indica una relación positiva y directa, y un p valor igual a 0.009, que hace altamente significativa la relación entre motivación y satisfacción laboral en los docentes. Es decir, a mayor índice de motivación laboral en los docentes mayor será la satisfacción laboral en ellos. A la vez los docentes al verse motivados demostraran la satisfacción con demostrar sus habilidades y conocimientos en cualquier circunstancia.

3.2.3 Antecedentes a nivel local

Machado (2019) con la investigación titulada “Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes – Ica”. (Tesis de Grado Doctorado en educación) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. La investigación es cuantitativa de tipo no experimental, con diseño descriptivo correlacional. Del cual tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre motivación y el desempeño docente con una muestra que estuvo conformada por todo el personal docente del nivel primaria y secundaria, que fueron 50 docentes, los resultados indican que el 6% (3) docentes presentan una motivación muy baja, el 18% (9) presentan un nivel bajo, el 48% (24) que es medio, el 26% (13) presentan una alta motivación y el 2% (1) presenta un nivel muy

alto y que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018. Es decir que la existencia de una buena motivación generará un buen desempeño docente y viceversa.

Cahuana (2018) cuyo estudio es “Estilo de liderazgo del equipo y satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas públicas – Pisco 2015”. (Tesis para optar el grado de maestro en ciencias de la educación). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú. Este estudio es de tipo básico y nivel descriptivo correlacional. Su objetivo fue establecer la relación entre liderazgo y satisfacción laboral con una muestra 45 docentes de la provincia de Pisco. Para lo cual se aplicó el cuestionario de satisfacción laboral y estilo de liderazgo docente. El autor encontró una alta significatividad entre cuestionario de satisfacción laboral y estilo de liderazgo docente. Se evidencio que en liderazgo el 5% de docentes es deficiente, el 64% regular y el 31% buen nivel en tanto a satisfacción laboral, el 82% de docentes presentaban un nivel regular y el 18% presentaban un buen nivel. Es decir que ante un alto liderazgo del equipo directivo mayor es el nivel de satisfacción laboral en los docentes, en cambio sí se presenta un bajo liderazgo del equipo correspondería un bajo nivel de satisfacción laboral en los docentes.

Bravo (2017) cuya investigación es “Evaluación del nivel de motivación y satisfacción laboral de los docentes del área de matemática de las instituciones

educativas de secundaria de la provincia de Ica”. (Tesis para optar el grado de maestro en ciencias de la educación). Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. El estudio es de tipo descriptivo y de diseño correlacional. El objetivo de la investigación es determinar la relación entre el nivel de motivación y satisfacción laboral, con una muestra de 217 docentes. La autora aplico el cuestionario de motivación laboral y cuestionario de satisfacción laboral. Donde encontró que existe relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral en los docentes. Presentando un nivel medio de motivación laboral con 42,8% y un 33,7% un nivel bajo. Se evidencio que el 38,2% de docentes se encuentran pocos satisfechos y el 24,74 presenta un nivel bajo. Es decir que la satisfacción laboral en los docentes se encuentra definida por el nivel de motivación.

3.2 BASES TEORICAS

3.2.1 Motivación

3.2.1.1 Definición

La Real Academia Española da como primera definición de este vocablo: “acción y efecto de motivar”. Definiendo a motivar como “dar causa o motivo para algo”; “dar o explicar la razón o motivo que se ha tenido para hacer algo”.

La palabra motivación proviene de los términos latinos motus (“movido”) y motio (“movimiento”).

La motivación es aquello que impulsa a una persona a realizar determinadas acciones y a persistir en ellas hasta el cumplimiento de sus objetivos. El concepto también se encuentra vinculado a la voluntad y al interés.

Según Chiavenato, (2017) La motivación es todo aquello que estimula a las personas a actuar de cierta manera, generando en ellos un comportamiento específico. Es por ello por lo que ese impulso puede ser consecuencia de un estímulo externo o del entorno o generarse internamente por los procesos mentales de las personas. Se refiere que existen tres premisas que exponen sobre la conducta humana:

- La conducta es producto de estímulos externos o internos: indica que tanto la herencia y el entorno influyen en el comportamiento de las personas.
- La conducta es motivada: expresa que la conducta humana existe una finalidad, que es casual, sino que lo dirige un objetivo.
- La conducta está orientada a objetivos: indica que en todo comportamiento existe un impulso o necesidad.

Según Weihrich, Cannice & Koontz, (2017) La motivación es una expresión global, la cual se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. La motivación nos permite sobresalir, cuando las

personas están motivadas por algún motivo desarrollan sus tareas más eficazmente. Tiene consecuencia en los diversos aspectos de la vida, siendo muy importante en el trabajo, toda vez que permite que la persona se desenvuelva mejor, que mejore su trato con otras personas, llevando al individuo a cumplir sus metas, desarrollarse y crecer.

La motivación es un elemento importante del comportamiento organizacional, que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador, permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo a que trabaje más para el logro de los objetivos que interesan a la organización.

3.2.3 Teorías sobre la motivación

a) Jerarquía de las necesidades:

Maslow (como se citó en Chiavenato, 2017) refiere que las necesidades humanas están organizadas en una pirámide según su jerarquía respecto de la conducta humana. En la base de dicha pirámide están las necesidades más recurrentes, llamadas necesidades primarias; mientras que en la cima están las más elaboradas e intelectuales, llamadas necesidades secundarias. Jerarquizado de la siguiente manera:

- I. Primer nivel: Necesidades fisiológicas, son esenciales, como la necesidad de alimentación, sueño, abrigo o deseo sexual (reproducción). Llamadas necesidades biológicas o básicas tienen que ser satisfechas de manera cíclica y reiterada, con la finalidad de tener la supervivencia del individuo. Su característica principal es la exigencia, cuando no satisface alguna de mencionadas necesidades, dirige la disposición de la conducta.

- II. Segundo nivel: Son las necesidades de seguridad, su finalidad radica en la protección ante un peligro real o supuesto, físico o inconcreto. Es la dirección hacia la protección contra una amenaza o ausencia, huir del peligro. Estas necesidades afloran en la conducta humana cuando las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas.

- III. Tercer nivel: Llamadas necesidades sociales, radican en la vida social del sujeto con otras personas. Necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de sus compañeros, intercambio de amistad, afecto y amor. Nacen en la conducta cuando las necesidades del nivel 1 y 2 (fisiológicas y

de seguridad) se encuentran medianamente resueltas.

- IV. Cuarto nivel: Son las necesidades de aprecio, se indica que son las necesidades de como el individuo se identifica consigo mismo, el valor que se da como persona, relacionado con la autovaloración y la autoestima, necesidad de aprobación y reconocimiento social, el estatus, la reputación y el orgullo personal. Si estas necesidades no son satisfechas puede ocasionar sentimientos de inferioridad y debilidad.

- V. Quinto nivel: Son las necesidades de autorrealización, las más elevadas en nuestra jerarquía. Son las que motivan a la persona a aprovechar su potencial y a desarrollarse constantemente a lo largo de su vida. Las necesidades de autorrealización están relacionadas con la autonomía, control de sí mismo y plena realización del potencial.

b) Teoría de los tres factores de MacClelland

David McClelland (como se citó en Sánchez 2015) basándose en la investigación de Maslow, identificó tres elementos motivadores que considera que poseen todas las personas: la

necesidad de logro, la necesidad de afiliación y la necesidad de poder.

En esta teoría afirma que los sujetos poseen diferentes características, y que estos obedecen de su motivador dominante, y que estos motivadores son aprendidos. Es por ello por lo que esta teoría conocida también, como la “teoría de las necesidades aprendidas”. Sánchez (2015) explica que las tres necesidades dominantes que identifica Mac Clelland son las siguientes:

- I. Necesidades de logro. El logro considerado como aquel impulso por sobresalir. Esta necesidad concibe que las personas se asignen metas altas. Este tipo de motivación lleva a metas más elevadas, ya que las personas trabajan mejor y alcanzan adelantos más sobresalientes. Las personas motivadas por esta necesidad tienen deseo a la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan y asumen la responsabilidad personal de su rendimiento y necesitan retroalimentación constante sobre su actuación a fin de buscar la manera de mejorarla.

- II. Necesidad de afiliación. La afiliación definida como el motivo para que las

personas interactúen con otras, y sientan emoción por ese tipo de relaciones. Es decir, es el deseo de mantener relaciones interpersonales cercanas de amistad, pertenecer a un grupo, tener contacto permanente con los demás, ser popular, participar del trabajo grupal y ayudar a otros. Sánchez manifiesta que los individuos con necesidad de afiliación prácticamente muestran las siguientes conductas:

- Desarrollo de relaciones interpersonales, Las personas con un alto grado de afiliación interactúan más con los otros, y establecen amistades más estables y duraderas que aquellos con baja afiliación.
 - Mantenimiento de redes interpersonales. Los individuos que tienen alta necesidad de afiliación mantienen más comunicación, mediante llamadas, mensajes escritos, visitas a sus amigos, en comparación con aquellas que aquellas personas con baja necesidad de afiliación.
- III. Necesidad de poder. El poder definido como la influencia influir y control a los

otros y tener reconocimiento de quienes controla. Sánchez define al motivo de poder como “la necesidad de tener impacto, control o influencia sobre otra persona, grupo o el mundo en general”. Esta necesidad permite es motivada por la consideración que tiene las personas de sentirse importantes, y desean adquirir progresivamente prestigio y estatus.

c) Teoría de las expectativas

En la motivación Según Vásquez (2015), considera a Víctor Vroom como el autor más destacado de la teoría de las expectativas; e indica que “la motivación es un proceso de elecciones realizadas entre diferentes comportamientos que están bajo el control de las personas”. La motivación es un proceso de elecciones realizadas entre diferentes comportamientos que están bajo el control de las personas.

Las personas tienen opiniones y tienen esperanzas y esperanzas respecto a los sucesos futuros de sus vidas. La conducta es consecuencia de elecciones entre alternativas y estas elecciones están basadas en creencias y actitudes. La finalidad de estas elecciones es maximizar las recompensas y minimizar el dolor. Las personas altamente motivadas son aquellas que perciben ciertas metas e incentivos como

valiosos para ellos y, a la vez, perciben de manera subjetiva que la probabilidad de alcanzarlos es alta.

d) Teoría X y Teoría Y de McGregor McGregor

(Wehrich et.al, 2017) Menciona que las teorías X y Y son dos series de supuestos relativos a la naturaleza de las personas, señalando que, McGregor distinguió estos términos porque deseaba una terminología neutral, así tenemos enunciados:

Supuestos de la Teoría X:

- Los seres humanos sienten un innato desagrado por el trabajo y lo prescindieran si pueden.
- Por esta característica humana de desagrado por el trabajo, habrá que obligar, controlar, dirigir y amenazar con castigos a la mayoría de las personas para que realicen un esfuerzo adecuado hacia el logro de los objetivos organizacionales.
- Los seres humanos prefieren que los dirijan, desean evitar la responsabilidad, tienen relativamente poca ambición y quieren seguridad, ante todo.

Supuestos de la teoría Y:

- Para estos tipos de colaboradores el desgaste de los esfuerzos físicos y mentales en el trabajo es tan natural como el de jugar o descansar.
- El control externo y la amenaza de un cargo no son los únicos para generar el esfuerzo hacia los objetivos organizacionales. Las personas se autodirigirán y autocontrolarán de acuerdo con los objetivos con los que estén comprometidos.
- El grado de compromiso con los objetivos es proporcional al tamaño de las recompensas asociadas a su logro.
- Los seres humanos aprenden, en las condiciones apropiadas, no sólo a aceptar la responsabilidad, sino a buscarla.
- Las personas tienen la capacidad de poner en práctica un grado relativamente alto de imaginación, invención y creatividad en la solución de problemas organizacionales y se distribuye de manera amplia a todos los colaboradores de la organización.

Realizando un resumen de esta teoría, se puede apreciar que estos dos supuestos son absolutamente desiguales. La teoría X es pesimista, rígida y estática; el control es principalmente externo: impuesto al subordinado por el superior. La teoría Y es optimista, flexible y dinámica, ajustada en la autodirección e integración de las necesidades individuales, con las demandas organizacionales.

e) Teoría del reforzamiento de Skinner.

(Weihrich & et.al, 2017) indica Skinner, desarrolló una interesante pero controvertida técnica para la motivación. Este punto de vista, llamado el reforzamiento positivo o la modificación del comportamiento, refiere que puede motivarse a los individuos mediante el diseño apropiado de su ambiente de trabajo y el elogio a su desempeño, mientras que el castigo por un mal desempeño genera resultados negativos.

Skinner y sus seguidores hacen mucho más que elogiar a un buen desempeño: Analizan la situación laboral para determinar qué propicia que los trabajadores actúen de la forma en que lo hacen, y luego inician cambios para eliminar las áreas problemáticas y los obstáculos al desempeño; después se establecen metas específicas con la participación y asistencia de los trabajadores, se pone a disposición realimentación pronta y regular sobre los resultados, y se recompensan las mejores en el desempeño con reconocimientos y elogios. Incluso cuando el desempeño no es igual a las metas, se encuentran formas para ayudar a las personas y elogiarlas por lo que hacen bien. También se ha encontrado muy útil y motivador el dar a las personas información completa

sobre los problemas de la compañía, en especial a aquellos en los que están involucrados.

3.2.1.3 Enfoque teórico de la Motivación

Chiavenato (2017) Considera que existen dos factores de Herzberg que explican la motivación:

A. Factores Higiénicos: Se refieren a las condiciones que rodean a la persona en su centro de trabajo. Comprenden: las condiciones físicas y ambientales del empleo, paga, beneficios sociales, las políticas de la empresa, clima laboral, reglamentos internos, oportunidades, etc. Corresponden a la motivación ambiental y constituyen los factores con que las organizaciones suelen impulsar a los empleados. Sin embargo, los factores higiénicos tienen una capacidad muy limitada para influir de manera poderosa en la conducta de los empleados. El termino higiene habla de su carácter preventivo e higiénico, la cual están destinados a evitar la insatisfacción en el medio o amenazas al equilibrio. Si estos factores higiénicos son inmejorables evitan la insatisfacción, pues su influencia en la conducta no eleva la satisfacción de manera sustancial y duradera. Pero si son frágiles inducen insatisfacción.

B. Factores Motivacionales: Ligados al contenido del puesto, a las tareas y a las

obligaciones relacionadas con éste, producen un efecto de satisfacción duradera y aumento de la productividad muy superior a los niveles normales. El término motivación alcanza sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional que se manifiestan en la ejecución de tareas y actividades que representan desafíos y tienen significado en el trabajo. Si los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción, si son precarios, la reducen. Por eso se les denomina factores de satisfacción. Resumiendo, la teoría de los factores afirma que: La satisfacción en el puesto depende del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes que implica; estos son los llamados factores motivacionales. La insatisfacción en el puesto es función del ambiente, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del puesto; son los llamados factores higiénicos.

3.2.1.3 Tipos de Motivación

Chandi y Osorio (2015), afirma que existen dos tipos de motivación: intrínseca y extrínseca.

A. Motivación intrínseca: Solís (2019), argumenta que la motivación intrínseca es aquella que se exterioriza cuando efectuamos algo que disfrutamos sin esperar recompensa, porque la única satisfacción es

precisamente lo realizado. Chandi & Osorio (2015), por su parte, sostienen que la motivación intrínseca puede ser definida como un deseo de ejecutar “una conducta que se origina en el interior del individuo”.

Bruno (2017) manifiesta que la motivación Intrínseca, son factores motivacionales que se encuentran bajo control de la persona, está relacionada con lo que el individuo hace o desempeña; involucra sentimientos de crecimiento individual, reconocimiento profesional y autorrealización.

B. Motivación extrínseca: es definida como aquella que viene del exterior, es decir, la idea opuesta a la motivación intrínseca. Solís (2019) afirma que este tipo de motivación es aquella en la que el individuo realiza una tarea no tan agradable, pero por la cual recibirá una recompensa de alguien más. Torres (2016), la motivación extrínseca “es aquella que proviene de un premio o castigo y cesa con el estímulo”.

Rodríguez (2018), relaciona a la motivación intrínseca y extrínseca, y explica que debe considerarse que exceso de recompensas externas, cuando un individuo ya tiene sus propias gratificaciones, podría llevar a una reducción de la motivación intrínseca. Se afirma entonces que tanto la motivación intrínseca como extrínseca son indispensables para todo

individuo, pues constituyen los impulsos mentales que le permiten ejecutar una acción para alcanzar un fin determinado.

3.2.2 Satisfacción laboral

3.2.2.1 Definición

Según Sánchez y García (2017) conceptualizan la satisfacción laboral como una actitud o conjunto de actitudes desarrollados por la persona hacia su situación de trabajo, estas acciones pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia ciertas facetas específicas del mismo. (p.162) La satisfacción laboral es básicamente un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas en diversos aspectos de su trabajo.

Por su parte Yeren (2017) señala que la satisfacción laboral es un resultado de factores tanto internos como externos, entre ellos se puede mencionar la motivación, el desarrollo profesional de los colaboradores, la identificación y pertenencia en la organización, por ello es de vital importancia velar por la satisfacción de los colaboradores, ya que esto reflejará resultados positivos en la productividad. (p.3)

También Mamani (2017) La satisfacción laboral es un indicador de calidad de vida del trabajador,

tiene que ver con las circunstancias personales y las del trabajo, es decir, relaciona entre lo esperado y lo encontrado por el trabajador en su centro laboral. La satisfacción laboral positiva facilita el compromiso y la lealtad con la organización, lo que resulta beneficioso para ésta, con mayores índices de productividad y mejora de la calidad asistencial (p.11)

Noboa, Barrera y Rojas (2018) quienes sustentan en lo señalado por Locke (1976), que indica que la satisfacción laboral es el “Estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. De lo cual podría resultar el grado en que el trabajador se sienta cómodamente y a gusto por su trabajo partiendo de la valoración que este trabajador le da a partir de las experiencias o estímulos que la empresa ofrezca para el desenvolvimiento de este. (p.5)

La satisfacción en el trabajo ha sido reconocida como un componente del compromiso organizacional de este modo se puede disponer de trabajadores satisfechos y motivados que será uno de los factores determinantes del éxito empresarial mientras que, si el trabajador no se siente satisfecho ni identificado con la organización, la empresa no podría alcanzar los niveles de calidad y competitividad que espera en el productor ni al servicio del cliente. Infiriendo con ello que el individuo que posee un

grado alto de satisfacción lo reflejara en actitudes positivas hacia el trabajo, se sentirá motivado, comprometido y alcanzara un buen desempeño para la realización de sus funciones.

3.2.2.2 Característica de la Satisfacción laboral

Las tres clases de características del empleado que afectan las percepciones del deber ser o de lo que un empleado desea de su puesto son:

- Las necesidades
- Los valores
- Los rasgos personales

Los tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del deber ser son:

- Las comparaciones sociales con otros empleados
- Las características de empleos anteriores
- Los grupos de referencia

Las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto son:

- Retribución
- Condiciones de trabajo
- Supervisión
- Compañeros
- Contenido del puesto
- Seguridad en el empleo
- Oportunidad de progreso (Robbins y Coulter 2005, citado por Deza, 2017, p,29).

3.2.2.3. Importancia

Según Lomas (2017) en la actualidad observamos que el objetivo principal de las organizaciones es tener satisfechos a sus trabajadores, y gracias a ello, los trabajadores se desempeñan de manera más eficaz durante las actividades que ejecutan. Sin embargo, hay que considerar que la satisfacción no sólo se basa en los aspectos físicos (dinero, beneficios, etc.), y que, si bien no dejan de ser importantes y de gran significado para las personas, también lo son estímulos, reconocimientos al esfuerzo, a través de felicitaciones halagos que permiten que el trabajador se sienta motivado y comprometido con la organización y los objetivos que busca (p.23). Es de vital importancia que las organizaciones consideren y tomen en cuenta las necesidades de las personas, no solo las físicas o tangibles sino también las necesidades de pertenencia lo que conlleva que la persona se sienta contento, realizando sus actividades laborales con entusiasmo.

En tanto Mendiola (2016) señala que la satisfacción laboral es un tema muy importante, del cual no se debe olvidar o pasar desapercibo ya que en que muchas organizaciones lo han tomado de una forma intrascendente , puesto que lo consideran como un gasto innecesario, ya que el trabajador si desea ganar dinero debe trabajar por ley y no quejarse y estas

mismas organizaciones no lo ven como una inversión en sus trabajadores, puesto que generaría mayor productividad, mayor entusiasmo, mayor compromiso con la organización. El tema es importante ya que, si todas las organizaciones se preocuparan, velan por las necesidades que los trabajadores puedan sentir, este como recompensa, tendrá el deseo de desempeñar mejor sus tareas, actividades y/o responsabilidades, gustándole lo que hace y sintiéndose satisfecho de pertenecer a la institución donde labora y así lograr una mayor satisfacción personal. (p.19)

3.2.2.4 Enfoque teórico de la satisfacción laboral

Darwens (1994, citado en Boada 2019) propuso la teoría del ajuste en el trabajo, del cual sostiene que es más probable que el trabajador perciba su trabajo como satisfactorio al haber una estrecha relación entre los refuerzos (estímulos) por parte de la organización, con los valores que el individuo que busca satisfacer a través de la actividad laboral (estatus, comodidad, seguridad, logro y autonomía). Es decir, esta teoría se calificaría como el cumplimiento de las necesidad y valores del trabajador frente a la organización. Del mismo modo, la satisfacción laboral es más probable cuanto más se relacionen las habilidades del individuo ya se conocimientos, experiencias, actitudes y comportamientos con los requerimientos de la función o tarea es realizable a que el trabajador cumpla eficazmente sus funciones o actividades y como

resultado deberá ser percibido por el empleador de manera satisfactoria. (p.82).

Mamani (2017) señala que la satisfacción en el contexto laboral se refiere con respecto a la calidad de vida del trabajador, y con ello a las circunstancias personales y las situaciones del trabajo a las cuales se enfrenta día a día.

El docente sentirá mayor satisfacción, si los objetivos o funciones pedagógicas que se le designan van ligados a su formación, especialidad, en cambio cuando se le designan objetivos, funciones que no se relacionan con su especialidad o formación, el docente sentirá mayor insatisfacción con su labor en la institución educativa ocasionando que no cumpla con los logros establecidos, generando con ello frustración.

3.2.2.5 Dimensiones de la satisfacción laboral

Las dimensiones contextualizadas al contexto de la satisfacción laboral en los docentes en esta investigación son:

a) Calidad de vida laboral

Chiavenato (1999 citado en Britto, Castro, Sabogal 2020) expresó que en el trabajo la calidad de vida laboral se representa en el grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante su actividad en ella, en el trabajo la calidad de vida va a comprobarse por la satisfacción que el empleado siente con relación a las

circunstancias que rodean sus actividades laborales. (p.17)

Respecto a los factores que influyen en la calidad de vida laboral se enfatizan los siguientes: Aspectos económicos, oportunidades de crecimiento profesional, relaciones interpersonales, clima organizacional y condiciones de trabajo.

Mamani (2017) señala que la satisfacción en el contexto laboral se refiere con respecto a la calidad de vida del trabajador, y con ello a las circunstancias personales y las situaciones del trabajo a las cuales se enfrenta día a día.

b) Desempeño laboral

Bobadilla (2017) señala que son las cualidades y características que deben tener los trabajadores para cumplir con las funciones, actividades o tareas de sus puestos de trabajo correspondiente y dichas cualidades deben ser evaluadas periódicamente. (p.16)

3.2.2.6 La satisfacción laboral en el contexto educativo

Ventura (como se citó en Días 2015) refiere que la profesión de los docente es una de las más importantes profesiones en la sociedad, ya que es la única profesión que centra toda la energía y atención en los niños, niñas y adolescentes que están en el proceso de aprendizaje” Desde perspectiva, la satisfacción laboral del docente es un punto de vista provechoso en el que incide las posibilidades y

oportunidades de éxito en el aprendizaje de los estudiantes y en el éxito de la gestión en las instituciones educativas. Con ello podemos inferir que gran parte del que se pueda tener éxito el aprendizaje del estudiante y la gestión educativa que se produzca, se puede alcanzar a partir de las implicancias un docente satisfecho laboralmente en su institución, tales como la aceptación a los objetivos educativos, el compromiso que asuma, y el buen desempeño del docente, que se verá expresado en su labor académica y formativa. Es decir, tendrá la preocupación por mantener y sacar a sus alumnos adelante, motivándolos, tendrá clases bien preparadas, dinámicas para que pueda transmitir eficazmente todo su conocimiento a los alumnos. Dentro de ello hay que destacar la permanencia del docente en la institución educativa, puesto que al estar satisfecho no buscara otro lugar ni otro puesto de trabajo, facilitando la continuidad de los objetivos de la institución y siendo el menor grado de rotación o renuncia.

Por otra parte, Padrón (como se citó en Díaz 2017) menciona que se debe tomar en cuenta cómo la satisfacción del docente se vinculada con la salud mental y con ello el equilibrio personal del profesional docente. Debido a que puede existir una relación entre las situaciones específicas que tiene la labor que se ejerce dentro de la docencia y las características propias de la personalidad del profesor. Con ello hace referencia a la presión, tensión, estrés, angustia, etc. Teniendo como

consecuencia actitudes que repercuten la estabilidad emocional del docente. En tanto a la labor del docente, se habla de que ellos trabajan con otras personas, en lo cual implica un desgaste emocional mayor al producido en otros trabajos físicos por cuanto a la subjetividad y al modo de ser personal de cada parte (docente - alumno) se ponen de manifiesto. Padrón expresa que la personalidad en cada individuo se hace presente de distinta manera y es por ello, por lo que cada uno puede o no realizar su propio ajuste o adaptación personal y social. Asimismo, un punto trascendental relacionado con la labor docente es el referido a la calidad de la educación.

Salazar (2019) menciona que el constructo de la satisfacción laboral se ha desarrollado desde el siglo pasado y con ello ha demostrado su gran importancia en el ámbito de las organizaciones, empresas o instituciones. Siendo la Satisfacción Laboral un eje primordial para comprender el concepto que gira frente al trabajador que es el de la actitud, es decir, ya que este factor determina en gran medida en cómo los trabajadores perciben su ambiente de trabajo y como estos reaccionaran frente a ello. En la actualidad sigue siendo el protagonista de una amplia cantidad de investigaciones en todo el mundo.

Siendo así que la satisfacción laboral es un constructo de prioridad que está en constante evaluación y mejora en cualquier campo laboral, pero se debe enfocar primordialmente en el campo educativo, ya que la labor del docente tiene como materia prima a

individuos en formación y su objetivo principal es guiarlos eficazmente en su proceso de mejora personal y desarrollo como futuros profesionales. Un docente que está laboralmente se encuentra satisfecho, es un docente que por cuanto se encontrará motivado y con ello logrará a alcanzar los objetivos educativos planteados por la escuela para con sus alumnos, se encontrará dispuesto a innovar, emplear diversas metodologías y recursos didácticos, eficientes para cumplir los objetivos establecidos, se verá más comprometido con su trabajo y estará dispuesto a perfeccionarse profesional y personalmente.

Finalmente, el docente debe tener presente que en todo momento es un modelo que seguir para sus alumnos, que aparte de enseñar y transmitir conocimiento en forma explícita, es también ejemplo de actitudes con su manera de ser, de comportarse y las maneras de reacción frente a las situaciones diarias, ya que los alumnos se dan cuenta y perciben la manera de como el docente es por lo que aprenden con el ejemplo, y repiten ciertas conductas sin proponérselo. Con ello implica, por parte del docente, no dejarse llevar por las emociones y mantener un equilibrio de estas, por el bienestar de las personas que tiene y lleva a su cargo, los cuales aprenderán gran parte la manera en la que enfrentan la vida a través del docente.

3.3 IDENTIFICACION DE LAS VARIABLES

En esta parte nos orientamos a conocer las variables:
Factores motivacionales y satisfacción laboral.

Variable 1: Factores Motivacionales

Dimensiones

- D1. Factores Higiénicos
- D2. Factores motivacionales

Variable 2: Satisfacción Laboral

Dimensiones

- D1. Calidad de vida laboral
- D2. Desempeño Laboral

IV. METODOLOGIA

4.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION

Esta investigación es de nivel descriptivo Hernández y Mendoza (2018) ya que este estudio trabaja sobre la relación del estado actual de un determinado fenómeno, es decir, recopila, mide datos y reporta información sobre estas variables a investigar (p.108)

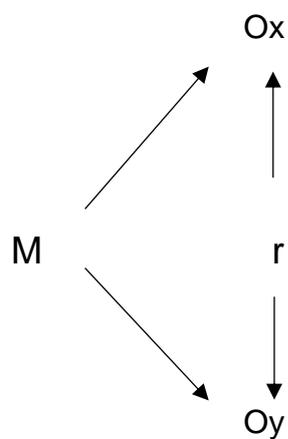
En tanto al tipo es básica Nicomedes (2018) porque en su efecto está interesada en la búsqueda o la indagación de nuevos conocimientos a partir de las variables elegidas en este caso de los factores motivaciones y satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa del distrito de Salas Guadalupe, Ica. Ya que sirve como propósito recoger información de la realidad inmediata, y de esta forma, es fundamental para el conocimiento y desarrollo de la ciencia. (p.1)

Ya que en este estudio se trata de los factores motivaciones y satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa de Salas Guadalupe, Ica. Nicomedes (2018) refiere que en este nivel comprende la colección de datos para probar hipótesis o responder a preguntas concernientes a la situación de los sujetos de estudio. (p.2)

4.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACION

El diseño de esta investigación Hernández y Mendoza (2018) es no experimental, ya que en este estudio se realizará sin manipular intencionadamente las variables de estudio. Es

transversal porque se recolectan datos en un solo tiempo único y correlacional ya que su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos variables y analizar su relación entre ellas (P. 110). En este caso es determinar la relación entre factores motivacionales y satisfacción laboral en los docentes de una institución pública del distrito de Salas Guadalupe, Ica.



Donde:

M = Muestra de estudio

Ox = Factores motivacionales

OY= Satisfacción laboral

r = Relación entre: X — Y

4.3 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Tabla 1*Operacionalización de la variable Factores Motivacionales*

Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de Medición
Chiavenato, (2017) La motivación es todo aquello que estimula a las personas a actuar de cierta manera, generando en ellos un comportamiento específico. Es por ello por lo que ese impulso puede ser consecuencia de un estímulo externo o del entorno o generarse internamente por los procesos	La variable factores motivacionales será operacionalizada mediante un cuestionario que estará estructurado en función de sus dimensiones establecidas en el marco teórico.	Factores higiénicos	Ambiente	1.El ambiente de trabajo lo estimula a que Ud. tenga un mejor desempeño en su centro de trabajo.	Escala Ordinal
			Entorno	2. Los compañeros de trabajo motivan a que Ud. tenga un mejor desempeño dentro de la institución. 3. Siente que el director (a) estimula el buen rendimiento del docente. 4. El director mantiene una comunicación asertiva y fluida con usted. 5. Dentro de la institución educativa Ud. recibe un buen trato justo. 6. Siente que el director (a) recompensa su buen rendimiento como docente.	
		Factores Motivacionales	Motivación Extrínseca	7. Siente que recibe un buen beneficio económico acorde a sus funciones o actividades. 8. Dentro de la institución educativa recibe incentivos (felicitaciones, agradecimientos,	3. Siempre 2. A veces 1. Nunca

mentales de las personas.

- Motivación Intrínseca
- 9. Ud. se desempeña eficazmente al realizar sus actividades o funciones debido a los estímulos o recompensas que recibe en su centro de trabajo.
 - 10. En la medida que su institución educativa progresa se siente realizado(a) profesionalmente.
 - 11. Con frecuencia se capacita para realizar su trabajo eficazmente.
 - 12. Se siente estable y seguro con su actual puesto de trabajo
 - 13. Se siente motivado para realizar sus actividades dentro de la institución educativa.
 - 14. Se siente orgulloso de pertenecer a la institución educativa.
-

Fuente: Realización propia.

Tabla 2*Operacionalización de la variable satisfacción laboral*

Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de Medición
Mamani (2017) menciona que la satisfacción laboral es un indicador respecto a la calidad de vida laboral del trabajador, y se refiere a las circunstancias personales y las situaciones del trabajo, es decir, relaciona entre lo esperado y lo encontrado por el trabajador en	La variable satisfacción laboral será operacionalizada mediante un cuestionario que estará estructurado en función de sus dimensiones establecidas en el marco teórico.	Calidad de Vida laboral	Condiciones de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mi actual puesto de trabajo me permite desarrollarme personalmente. 2. Me siento valioso con la labor que realizo dentro de la institución educativa. 3. Le es satisfactorio la labor que realiza dentro de la institución educativa. 4. Siente que su trabajo le satisface profesionalmente. 5. Siento satisfacción al recibir estimulación (motivación, buen trato, etc.) por parte de mi institución educativa. 6. Siento satisfacción al ser reconocido (resolución, felicitaciones, etc.) dentro de mi centro de trabajo. 7. Ud. Se siente satisfecho(a) con la capacitación que le brinda la institución educativa. 	<p>Escala Ordinal</p> <p>3. Siempre</p> <p>2. A veces</p> <p>1. Nunca</p>

su centro
laboral.

Desempeño
laboral

Iniciativa de
Trabajo

8. Ud. organiza proyectos en beneficio de los estudiantes.
 9. Ud. ejecuta proyectos en beneficio de los estudiantes.
 10. Ud. Antes de dictar una clase, organiza todo para que su clase sea dinámica y didáctica por propia iniciativa.
 11. El liderazgo directivo de la institución incentiva a la iniciativa de trabajo de Ud.
-

Fuente: Realización propia.

4.4 HIPOTESIS GENERAL Y ESPECIFICAS

HIPOTESIS GENERAL

Existe correlación entre los factores motivacionales y satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020.

HIPOTESIS ESPECIFICAS

- Existe correlación entre los factores motivacionales y la calidad de vida laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020.
- Existe correlación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020
- Existe correlación entre la satisfacción laboral y los factores higiénicos en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020.
- Existe correlación entre la satisfacción laboral y los factores motivacionales en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020.

4.5 POBLACION – MUESTRA

4.5.1 POBLACIÓN

Según Corral, Franco y Corral (2015) “Es cualquier colección finita o infinita de elementos o sujetos variados, siendo un conjunto de análisis del cual se asocia a través de valores de las variables de interés a investigar” (p. 152).

La población está conformada por 36 docentes de la Institución Educativa del distrito de Salas Guadalupe de Ica 2020.

4.5.2 MUESTRA

Según Corral, Franco y Corral (2015) “Es el conjunto de elementos extraídos de la población, seleccionados por algún método racional, siempre parte de la población. Si se tienen varias poblaciones, entonces se tendrán varias muestras” (p. 152).

Corral, Franco y Corral (2015) señala que el Tipo de muestreo es no probabilístico, se caracteriza por la elección de los elementos muestrales, ya que no dependen de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con características o propiedades de atención del investigador. (p.161)

Es de tipo de muestreo intencional, en el que se utiliza cuando es el propio investigador quien selecciona a los

sujetos que considera conveniente o apropiados para la investigación (p.162).

En este estudio se utilizó una muestra intencional por conveniencia, donde el investigador toma una muestra que facilite la recolección de datos o información. A su vez también se le conoce como muestreo por seguimiento, en donde se hace la selección por conveniencia económica, tiempo o acceso u otra consideración. Ya que se selecciona con base a su fácil disponibilidad. (p.163)

Se utilizará una muestra por conveniencia constituida por 37 docentes de la Institución Educativa del distrito de Salas Guadalupe de Ica 2020.

4.5.3 Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión

- Docentes que se encuentren actualmente laborando dentro de la Institución educativa del Distrito de Salas Guadalupe.
- Docentes del sexo masculino y femenino.

Exclusión

- Docentes que no laboren en Institución educativa del Distrito de Salas Guadalupe.

- Docentes que no deseen participar en la evaluación.

4.6 TECNICAS E INSTRUMENTOS: VALIDACION Y CONFIABILIDAD

4.6.1 Técnica

La técnica para utilizar será la siguiente:

La Encuesta: Esta técnica consiste en obtener datos o recabar información a través de diferentes instrumentos aplicados a los elementos o unidades de la muestra seleccionados. Se empleó para recoger información de las siguientes variables: factores motivacionales y satisfacción laboral de los docentes. López y Fachelli (2015) mencionan que el cuestionario constituye el instrumento de recogida de los datos donde aparecen enunciadas las preguntas de forma sistemática y ordenada, y en donde se consignan las respuestas mediante un sistema establecido de registro sencillo. (p.17).

4.6.2 Instrumentos

La presente investigación se hizo a través del diseño y construcción de instrumento de investigación realizado por los mismos investigadores de este estudio.

4.6.2.1 Cuestionario de factores motivacionales

Ficha técnica

Autores	: García Cabrera Erick y Reyes Cortez Angela.
Año	: 2020
Finalidad	: Evalúa el grado de motivación extrínseca e intrínseca en docentes.
Población	: Docentes
Administración	: Individual y colectiva
número de ítems	:14 ítems dirigidos, 8 ítems para las dimensiones la motivación extrínseca y 6 ítems para la dimensión de motivación intrínseca.
Duración	: 5 minutos aproximadamente.

Tabla 3

Confiabilidad del Cuestionario Factores Motivacionales

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,808	,803	14

Fuente: Prueba piloto con (n1=30) docentes de Ica.

4.6.2.2 Cuestionario de satisfacción laboral

Ficha técnica

Autores	: García Cabrera Erick y Reyes Cortez Angela.
Año	: 2020
Finalidad	: Evalúa el grado de satisfacción en docentes.
Población	: Docentes
Administración	: Individual y colectiva
número de ítems	: 11 ítems dirigidos, 7 ítems para las dimensiones la satisfacción y 4 ítems para la dimensión de desempeño laboral.
Duración	: 5 minutos aproximadamente.

Tabla 4

Confiabilidad del Cuestionario Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,813	,830	11

Fuente: Prueba piloto con (n1=30) docentes de Ica

4.6.3 Validación del instrumento

La validación del instrumento estuvo a cargo de 3 juicios de expertos, mediante un informe de validación de instrumento de investigación.

Tabla5

Validación de los instrumentos

Experto	Evaluación cumple / No cumple
Dr. Luis Artemio Martínez Quintana	Cumple
Mg. Maitee Palacios Guillen	Cumple
Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala	Cumple

Fuente: Realización propia.

4.7 RECOLECCIÓN DE DATOS

El procedimiento para la recolección de datos en esta investigación se realizó de la siguiente manera. Se comenzó con una solicitud dirigida al director de la Institución Educativas pública del distrito de Salas Guadalupe de Ica, exponiendo el objetivo de la investigación y finalidad de este estudio. Con ello solicitar el permiso correspondiente para llevar a cabo la investigación y realizar la aplicación del cuestionario dirigido a los docentes de dicha institución. Luego de obtener la respuesta positiva por parte de la institución educativa a través de un oficio, se procedió a coordinar con las autoridades pertinentes para la coordinación y

planificación de horarios en lo que se realizará la aplicación de los instrumentos, así mismo se entregó la información de la cantidad de docentes con sus respectivos datos personales y números telefónicos. Finalmente, a partir de las coordinaciones, se citó a los docentes a través de la plataforma zoom, donde se les brindo las instrucciones correspondientes y se le envió consentimiento informado para su conocimiento para luego pasar al envío del enlace de la plataforma Google Form para que los docentes puedan llenar el cuestionario en el tiempo establecido. Tras obtener el recojo de información mediante las encuestas online, las respuestas obtenidas de los cuestionarios pasaron a ser codificadas en el programa Microsoft Excel para su respectivo análisis. Finalmente se realizó el análisis de las variables de estudio y se utilizó el programa SPSS versión 26.

4.8 TECNICAS DE ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

Se empleará el software SPSS versión 26, mediante las técnicas estadísticas se buscará dar respuesta al problema de estudio planteado. Para el procesamiento y análisis de los datos, primero se recolectará la información en función a la aplicación de los instrumentos de cada variable de estudio, seguidamente se codificará la información, para luego procesar y evaluar los datos mediante tablas de distribución de frecuencias, porcentajes, figuras y análisis mediante estadísticos no paramétricos para dar respuesta a los objetivos e hipótesis planteados en la investigación; así mismo se realizará la interpretación de todas las tablas y figuras estadísticas.

V. RESULTADOS

5.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

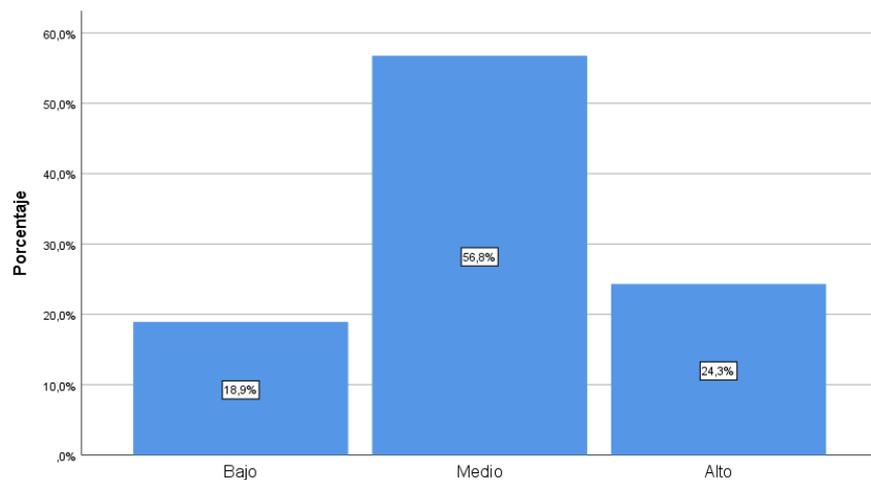
Tabla 6

Frecuencias y porcentajes en los niveles de la dimensión factores higiénicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	18,9	18,9	18,9
	Medio	21	56,8	56,8	75,7
	Alto	9	24,3	24,3	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores spss v.26

Figura 1: Representación gráfica de las frecuencias en cada uno de los niveles de la dimensión factores higiénicos.



Fuente: Elaboración por los autores spss v.26

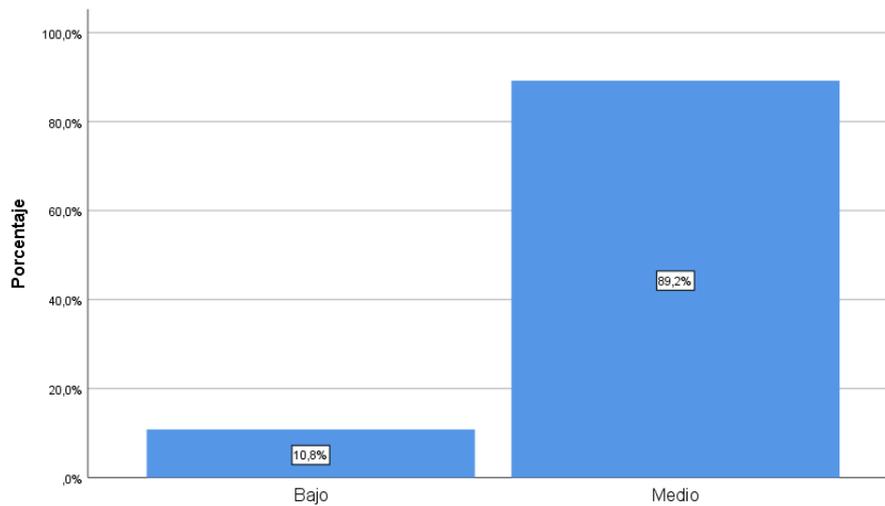
Tabla 7

Frecuencias y porcentajes en los niveles de la dimensión factores motivacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	10,8	10,8	10,8
	Medio	33	89,2	89,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores spss v.26

Figura 2: Representación gráfica de las frecuencias en cada uno de los niveles de la dimensión Motivación intrínseca



Fuente: Elaboración por los autores spss v.26

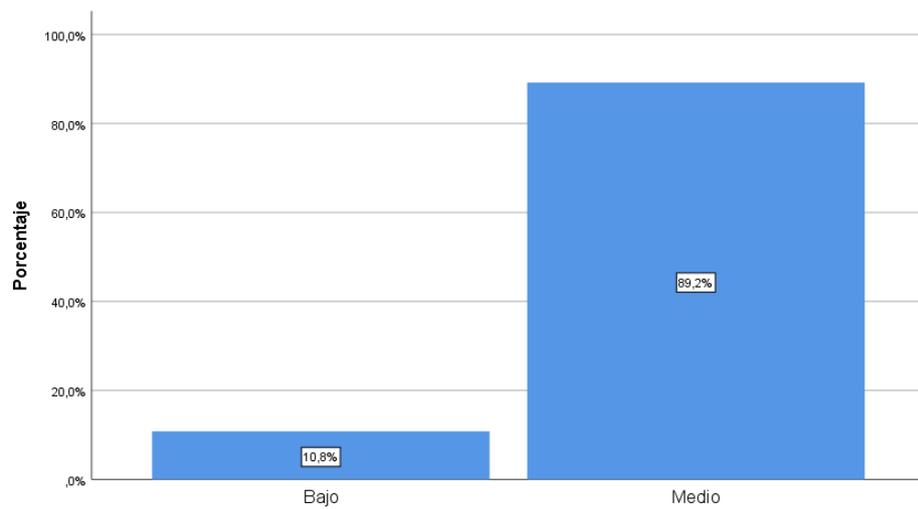
Tabla 8

Frecuencias y porcentajes en los niveles de la dimensión Calidad de vida laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	10,8	10,8	10,8
	Medio	33	89,2	89,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores spss v.26

Figura 3: Representación gráfica de las frecuencias en cada uno de los niveles de la dimensión Calidad de vida laboral



Fuente: Elaboración por los autores spss v.26

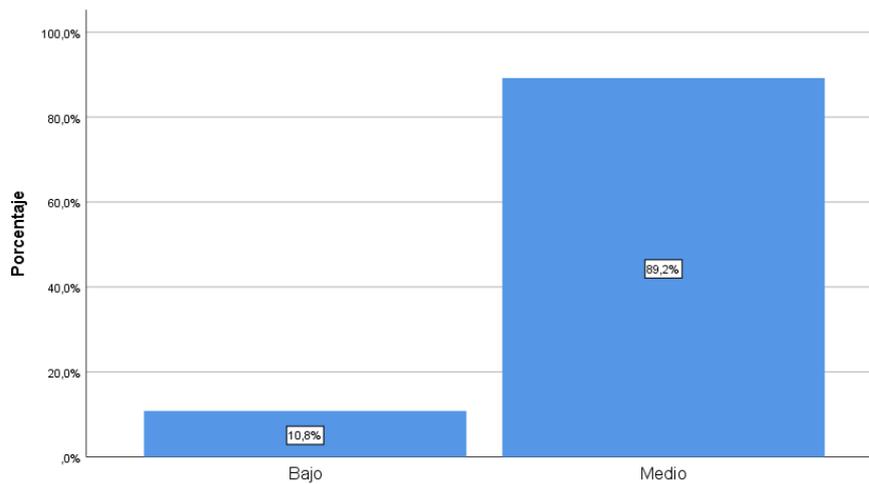
Tabla 9

Frecuencias y porcentajes en los niveles de la dimensión desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	10,8	10,8	10,8
	Medio	33	89,2	89,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores spss v.26

Figura 4: Representación gráfica de las frecuencias en cada uno de los niveles de la dimensión desempeño laboral.



Fuente: Elaboración por los autores spss v.26

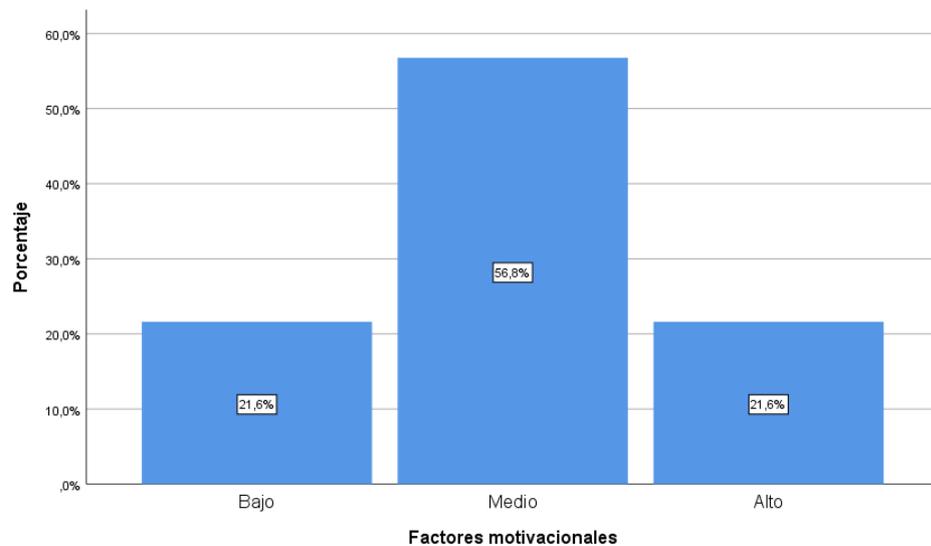
Tabla 10

Frecuencias y porcentajes en las alternativas de respuesta de la variable Factores motivacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	21,6	21,6	21,6
	Medio	21	56,8	56,8	78,4
	Alto	8	21,6	21,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores spss v.26

Figura 5: Representación gráfica de las frecuencias en cada uno de los niveles de la variables factores Motivacionales.



Fuente: Elaborado por los autores spss v.26

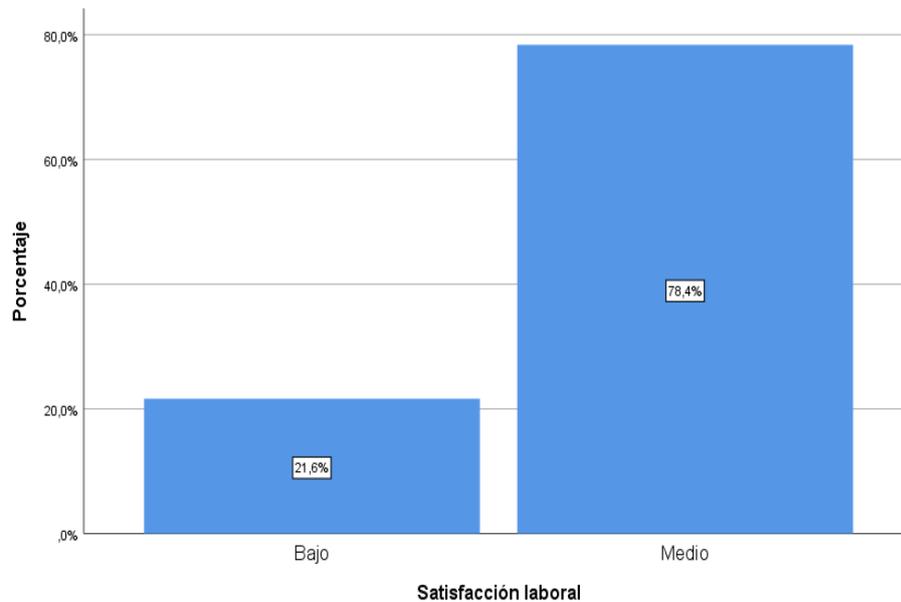
Tabla 11

Frecuencias y porcentajes en las alternativas de respuesta de la variables satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	8	21,6	21,6	21,6
Medio	29	78,4	78,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por la autores spss v.26

Figura 6: Representación gráfica de las frecuencias en cada uno de los niveles de satisfacción Laboral



Fuente: Elaboración por la autora spss v.26

Prueba de Hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

H1. Existe relación entre los factores motivacionales y satisfacción laboral, en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020.

Ho. No Existe relación entre los factores motivacionales y satisfacción laboral, en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020.

Tabla 12

Correlación entre los Factores motivacionales y Satisfacción laboral

			Factores motivacionales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Factores motivacionales	Coeficiente de correlación	1,000	,599**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,599**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

**.

 La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaborado por los autores spss v.26

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H1.1 Existe relación entre los factores motivaciones y la dimensión calidad de vida laboral, en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020.

H1.0 No Existe relación entre los factores motivaciones y la dimensión calidad de vida laboral, en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020.

Tabla 13

Correlación entre los Factores motivacionales y la dimensión Calidad de vida laboral

			Factores motivacionales	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Factores motivacionales	Coeficiente de correlación	1,000	,529**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	37	37
	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,529**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	37	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaborado por los autores spss v.26

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H1.2 Existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020.

H₀ No Existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020.

Tabla 14

Correlación entre los Factores motivacionales y la dimensión Desempeño laboral

			Factores motivacionales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores motivacionales	Coeficiente de correlación	1,000	,265
		Sig. (bilateral)	.	,113
		N	37	37
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,265	1,000
		Sig. (bilateral)	,113	.
		N	37	37

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaborado por los autores spss v.26

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H1.3 Existe relación entre la satisfacción laboral y los factores higiénicos en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020

Ho No Existe relación entre la satisfacción laboral los factores higiénicos en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020

Tabla 15

Correlación entre la satisfacción laboral y la dimensión factores higiénicos

			Satisfacción laboral	Factores Higiénicos
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,441**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	37	37
	Factores higiénicos	Coeficiente de correlación	,441**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	37	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaborado por los autores spss v.26

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

H1.4 Existe relación entre la satisfacción laboral y los factores motivacionales en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020.

H₀ No Existe relación entre la satisfacción laboral los factores motivacionales en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020

Tabla 16

Correlación entre la satisfacción laboral y factores motivacionales

			Satisfacción laboral	Factores motivacionales
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,451**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	37	37
Factores motivacionales	Factores motivacionales	Coeficiente de correlación	,451**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	37	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaborado por los autores spss v.2

5.2 INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

1. De acuerdo con la tabla N.º 6 y figura N.º 1 se muestran las frecuencias de cada uno de los niveles de los factores higiénicos. Se halló que 7 personas (18.9%) de docentes presenta un nivel bajo, 21 docentes (56.8%) está en un nivel medio, y 9 docentes (24.3%) presenta un nivel alto. Es decir, en los docentes no perciben una adecuada estimulación por parte de la dirección como de compañeros de trabajo incluyendo el que obtengan recompensas o incentivos por su buen desenvolvimiento o empeño en sus labores.
2. Conforme con la tabla N.º 7 y figura N.º 2 se muestran las frecuencias de cada uno de los niveles de los factores motivacionales. Se halló que 4 docentes (10.8%) presenta un nivel bajo, 33 docentes (89.2%) presenta un nivel medio. Esto es debido a que los docentes no sienten necesidad o interés por desempeñar eficazmente a consecuencia que no están percibiendo una adecuada estimulación o recompensa.
3. Según la tabla N.º 8 y figura N.º 3 se muestran las frecuencias de cada uno de los niveles de la calidad de vida laboral. Se halló que 4 docentes (10.8%) presenta un nivel bajo, 33 docentes (89.2%) presenta un nivel medio. Es decir que los docentes no se sienten complementate satisfechos con relación al no percibir un trato justo, valioso para la institución ni es reconocido o recompensado por su director.

4. Referente a la tabla N.º 9 y figura N.º 4 se muestran las frecuencias de cada uno de los niveles del Desempeño laboral. Se halló que 4 docentes (10.8%) presenta un nivel bajo, 33 docentes (89.2%) presenta un nivel medio. Esto es, que los docentes al no recibir estimulación o recompensa no puede llegar a sentirse satisfecho y con ello no produce mayor rendimiento al momento de realizar sus actividades.
5. Con respecto a la tabla N.º 10 y figura N.º 5 se muestran las frecuencias de cada uno de los niveles de los factores motivacionales. Se halló que 8 docentes (21.6%) presenta un nivel bajo, 21 docentes (56.8%) está en un nivel medio, y 8 docentes (21.6%) presenta un nivel alto. Es decir, que los docentes no se sienten completamente reconocidos como profesionales incluyendo con ello que la motivación no está llegando a los docentes por ello se ve docente poco motivados para desenvolverse eficazmente, siendo esto importante ya que trabajan con niños y adolescentes que demandan mayor rendimiento por parte de los docentes.
6. En tanto a la tabla N.º 11 y figura N.º 6 se muestran las frecuencias de cada uno de los niveles de Satisfacción laboral. Se halló que 8 personas (21.6%) de docentes presenta un nivel bajo, 29 docentes (78.4%) presenta un nivel medio. Es quiere decir, que los docentes no están percibiendo la motivación necesaria para su rendimiento y es por ello que al no sentirse motivados no mostraran niveles altos de satisfacción laboral, al contrario, muestran niveles bajos o medio.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1 ANALISIS DE RESULTADO

En la tabla N.º 12 se muestra la correlación entre los Factores motivacionales y Satisfacción laboral se observa que existe una correlación positiva entre los factores de motivacionales y la Satisfacción laboral ($\rho = .599$; $p < .01$). Nuestros docentes encuestados evidencian que, si existe relación entre los factores motivacionales, mediante la recompensa o estimulación que reciben en su centro de trabajo obteniendo como resultado sentirse satisfechos personales como profesionalmente frente a su trabajo, partiendo de dicha motivación dada en su centro laboral.

En la tabla N.º 13 se muestra la correlación entre los Factores motivacionales y la dimensión Calidad de vida laboral se observa que existe una correlación positiva entre los factores de motivacionales y la dimensión Satisfacción general ($\rho = .529$; $p < .01$). Lo que nos indica que todo factor motivacional dirigido a los docentes está relacionado directamente con la calidad de vida laboral que pretenden los docentes al momento de cumplir con sus funciones y al rendir eficazmente dentro de la Institución Educativa.

En la tabla N.º 14 se muestra la correlación entre los Factores motivacionales y la dimensión Desempeño laboral se observa que la correlación es baja entre los factores de motivación y el desempeño laboral ($\rho = .265$; $p > .05$). Es decir, que para los docentes se muestren motivados por factores externos como: la estimulación, recompensa, no

definirá que se interese por desempeñarse eficazmente al cumplir con sus actividades u obligaciones, ya que de una u otra maneras se verán influenciados a cumplir sus funciones por responsabilidad para llegar a su remuneración.

En la tabla N.15 se muestra la correlación entre la satisfacción laboral y los factores higiénicos se observa que existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral y los factores higiénicos ($\rho = .441$; $p < .01$), siendo esta correlación positiva. Con ello nos indica que los docentes consideran que se sentirán satisfecho con su puesto de trabajo y hacia el mismo, mediante estimulación como resolución de felicitaciones, reconocimientos, capacitaciones o recompensa que brinde la dirección.

En la tabla N.º 16 se muestra la Correlación entre la satisfacción laboral y los factores motivacionales se observa que existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca ($\rho = .451$; $p < .01$), siendo esta correlación positiva. Es decir que en la medida que los docentes se sientan satisfechos se mostraran motivados por ellos mismos (motivación intrínseca), en su afán de superación personal y profesional, se mostraran empeñosos y se sentirán parte de la institución educativa.

6.2. Comparación de resultados con marco teórico

En la presente investigación se validó la correlación positiva entre las variables factores motivacionales y satisfacción laboral ($\rho = .529$; $p < .01$) en los docentes de una Institución Educativa del distrito de Salas Guadalupe, es así

que este estudio halló que los factores motivacionales, los cuales pueden ser intrínsecos o extrínsecos guardan relación con la satisfacción laboral, favoreciendo con ello que los docentes ejecuten sus funciones con niveles altos de rendimiento o desempeño al cumplir con sus actividades diarias dentro de su centro de laboral. Resaltando que la verdadera importancia para que un docente se desenvuelva eficazmente es la motivación.

En la investigación de Chipuca, Diaz y Rodríguez (2016) en su investigación "Estudio de la motivación y satisfacción del profesorado para el desempeño profesional en Benguela". Universidad de Granada, España. Los autores encontraron que existe motivación y satisfacción dentro de las escuelas profesionales de la educación de enseñanza secundaria. Siendo un 63.2% que se encuentra insatisfecho. Se tiene la hipótesis principal que existe una correlación estadísticamente significativa entre los factores de motivación y la calidad de vida laboral ($\rho = .599$; $p < .01$) en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica. La motivación es un factor determinante para el rendimiento de los docentes y al ser un canal que se percibe por factores internos o externos, siendo uno de los pilares en el ambiente de trabajo y que mantiene proactivo a los docentes en sus actividades diarias, se verá reflejado en su satisfacción laboral frente a sus acciones o actividades que realiza.

Tenemos también a Ricse (2018) cuya investigación es "Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes", donde indican que clima institucional evidencia una correlación altamente significativa con la satisfacción laboral,

siendo directa y muy alto ($\rho = .992$ $p < .01$) mostrando un 100% de docentes insatisfechos. En esta investigación podemos argumentar que dentro de los procesos de un buen clima laboral se encuentra la motivación de los docentes y cómo ello está relacionado con la satisfacción laboral, como se ha demostrado y se evidencia una correlación estadísticamente significativa entre los factores de motivación y la calidad de vida laboral ($\rho = .599$; $p < .01$) obteniendo del total de docentes con un nivel medio en lo relacionado a satisfacción laboral (78.4%). Podemos determinar que la conducta del ser humano se activa con el fin de satisfacer una necesidad externa como puede ser un reconocimiento o recompensa, pero se dará siempre y cuando haya un factor que lo impulse siendo esta la motivación.

En tanto Flores y Valenzuela (2019) encontraron en su investigación "Relación entre la motivación y la satisfacción laborales de los docentes". Encontraron que la motivación y satisfacción laboral tiene una relación positiva ($\rho = .286$ $p < .01$), es decir, que a mayor índice de motivación laboral en los docentes mayor será la satisfacción laboral en ellos. Ya que los docentes al verse motivados demostraran la satisfacción con demostrar sus habilidades y conocimientos en cualquier circunstancia. Lo que concuerda con nuestra investigación que los factores motivacionales y satisfacción laboral que existe una correlación estadísticamente significativa entre los factores de motivación y calidad de vida laboral ($\rho = .599$; $p < .01$), siendo esta correlación positiva. Guardando relación debido a que la motivación al ser un factor importante dentro de una organización o empresa sin ello causaría insatisfacción en los trabajadores.

Por otro lado, Bravo (2017) en su investigación “Evaluación del nivel de motivación y satisfacción laboral de los docentes del área de matemática de las instituciones educativas de secundaria de la provincia de Ica” encontró que existe relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral en los docentes. Se evidencio que los docentes se encuentran pocos satisfechos debido a que la motivación extrínseca es baja infiriendo con ello que la satisfacción laboral en los docentes, está determinado en un 79,0% por su nivel de motivación con ello se determina que la motivación se encuentra determinada por los factores externos del docente siendo así que la motivación es un factor determinando para la satisfacción laboral en los docentes, lo que confirma esta investigación ya que se halló la relación entre los factores motivacionales y satisfacción laboral en docentes es una correlación estadísticamente positiva entre los factores de motivación y la calidad de vida laboral ($\rho = .599$; $p < .01$), siendo un 56,8 % de docentes encuestados que considera que la motivación extrínseca determina una adecuada motivación. Es por ello por lo que tanto la motivación extrínseca como la motivación intrínseca, se encuentran relacionadas de forma moderada con la satisfacción de los docentes; los docentes que sienten cómodos con las condiciones labores, el ambiente de trabajo, se identificarán con la institución, se mostraran satisfechos con su puesto, teniendo actitudes positivas y rendirán satisfactoriamente.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Con respecto a la hipótesis general se concluye que existe relación entre los factores motivacionales y satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, con una correlación estadísticamente significativa entre los factores de motivación y la Satisfacción laboral ($\rho = .599$; $p < .01$).
- Se demuestra en nuestro primer objetivo específico la correlación estadística entre los factores motivacionales y la dimensión calidad de vida laboral ($\rho = .529$; $p < .01$), pudiendo afirmar que existe relación entre los factores motivaciones y la dimensión calidad de vida laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica.
- En cuanto a nuestro segundo objetivo específico, los factores motivacionales y la dimensión desempeño laboral no se pudo demostrar la correlación estadísticamente entre ellos, ($\rho = .265$; $p > .05$), siendo esta correlación positiva. Los docentes en la investigación no consideran una correspondencia entre un factor motivacional que reciban y en su desempeño en sus funciones diarias.
- En cuanto a nuestro tercer objetivo específico, la satisfacción laboral y los factores higiénicos, se demostró una correlación estadísticamente significativa entre ellos ($\rho = .441$; $p < .01$), siendo esta correlación positiva, lo que se evidenciaría en los índices de 89.2% para satisfacción y 47,3% y 56.8% para factores higiénicos, lo que conllevaría a ubicarlos en un nivel medio.

- Finalmente, en nuestro cuarto objetivo específico la satisfacción laboral y factores motivacionales se demostró la correlación estadística significativa entre ellos ($\rho = .451$; $p < .01$), siendo esta correlación positiva. Lo que evidenciaría índices de 89.2% para satisfacción laboral y 47,3% y 89.2 % para factores motivacionales lo que conllevaría a ubicarlos en un nivel medio.

RECOMENDACIONES

- EL Consejo Directivo debe organizar eventos académicos destinados a los docentes sobre temas relacionados a las estrategias motivacionales que juegan un papel importante en la satisfacción laboral con la finalidad de mejorar las condiciones de los docentes de la institución y puedan desenvolverse eficazmente en su actividades diarias.
- Es necesario que la Ministerio de Educación destine una parte de su presupuesto y con ello implementar mecanismos de motivación extrínsecas material (bono, obsequio, etc.) o intangible (agradecimiento público, responsabilidades adicionales, etc.) dirigida a sus docentes, los cuales se otorgarán de manera constante con la finalidad de mejorar directamente su desempeño y satisfacción laboral
- Implementar espacios de capacitación, conversatorios sobre la motivación, sea intrínseca o extrínseca y como ella ayuda a los participantes a sentirse satisfechos y puedan mejorar su desempeño en las diversas actividades que realizan en la IE.
- Realizar actividades internas donde se promueva una comunicación horizontal a fin de mejorar la comunicación el personal docente y director para fortalecer las relaciones interpersonales que son fundamentales para una Óptima satisfacción laboral.
- Realizar estudios sobre los factores motivacionales y la satisfacción laboral en diferentes instituciones educativas dentro la provincia y región con la finalidad de ampliar la información sobre las variables antes mencionadas y sus correlaciones.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

Arrayás, N. (2019). Causas y Consecuencias de la Satisfacción Laboral (Tesis de Doctoral). Universidad de Sevilla, España.

Bobadilla, C. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo, Perú.

Bravo, J. (2017) Evaluación del nivel de motivación y satisfacción laboral de los docentes del área de matemática de las instituciones educativas de secundaria de la provincia de Ica (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

Britto, G., Castro, L., y Sabogal, J (2020). Calidad de vida laboral y los factores de rotación en empresas In And Out (Tesis de pregrado). Universidad Cooperativa de Colombia, Bogotá, Colombia.

Bruno, A. (2017) Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial de la Red 03- UGEL N° 07 -2016. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Cahuana, B. (2018) Estilo de liderazgo del equipo directivo y satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas públicas. (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2173/1-.%20TESIS%20EDUCACI%c3%93N%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Chandi, K., & Osorio, J. (2015). Motivación para el aprendizaje de estudiantes de la Universidad de Cuenca. Cuenca: UC. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/23533/1/tesis.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones (Décima edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chipuca, L., Díaz, I. y Rodríguez, A. (2016). Estudio de la motivación y satisfacción del profesorado para el desempeño profesional en Benguela (Angola). *Revista científica europea*, 12 (29), 380- 396, doi: 10.19044/esj. 2016.v12n29p380
- Corral, Y., Corral, I. y Franco, A. (2015, Julio). *Revista ciencia de la educación*. (26), p.151- 167.
- Cubas, N. (2016) La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E ADEU deportivo SAC- Chiclayo. (tesis de pregrado) Universidad señor de Sipán, Pimentel, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Deza, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad De Pacococha -Castrovirreyña, Huancavelica. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.
- Díaz, C. y Barra, E. (2017) Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados

de la comuna de Machalí. Estudios pedagógicos, 43(1), 75-86.
doi: 10.4067/S0718-07052017000100005

Días, E. (2015). Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa Privada Santa Margarita de Surco, Lima – Perú. (Tesis de Maestría). Universidad de Piura, Piura, Perú.

Díaz, M. (2016). Infraestructura escolar y motivación laboral en docentes de educación inicial de las instituciones educativas de 81 Subtanjalla – Ica, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Ica, Perú.

Flores, M. y Valenzuela, D. (2019) Relación entre la motivación y la satisfacción laborales de los docentes de la institución educativa N.º 171- 1 Juan Velasco Alvarado (Tesis de pregrado) Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.

Gallardo, K. (2017). Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria. (Tesis de maestría). Recuperado de:
<http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/2805/C10-G34-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.

Jave, C., y Vásquez, A. (2020) Motivación y satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada “Cabrera” (Tesis de maestría). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú.

Lomas, R. (2017) "Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Buenos Aires, 2017". Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, P., y Fachelli, S. (2015) metodología de la investigación social cuantitativa. Recuperado de: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf

Machado, M (2019). Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes - Ica. (Tesis de maestría). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38341/olivera_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mairena, E. (2015). Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

Mamani, N. (2017). "La satisfacción laboral del personal de salud y su relación con la calidad de atención brindada al usuario externo en la división de diagnóstico por imágenes del hospital nacional policía nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz, 2014" (Tesis de Maestría en gestión de la Salud) Lima, Perú.

Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. Revista Ciencia & salud, 18(57),177- 182. doi: 10.4067/S0718-24492016000300177

Mendiola, G. (2016). Grado de relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del operador minero Miguel Mamani Chambi en el centro poblado lunar de oro, Ananea, en el primer semestre del año 2016. (Tesis de pregrado) Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", Juliaca, Perú.

Nicomedes, E. (2018) Tipos de investigación. Recuperado de:
<http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

Noboa, J., Barrera, G., y Rojas, D. (2018) Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. Revista Científica ECOCIENCIA. Recuperado de:
<http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184/151>

Núñez, L. (2017) "Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015". (Tesis de pregrado) Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

Ramírez (2015). Ausentismo Laboral y Rotación de Personal. Recuperado de:
http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/271/1/TL_Per ez_Aguinaga_Fran klinIvan.pdf

Ricse, K. (2018). Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Santa Rosa de Trujillo. (Tesis de maestría). Recuperado de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11766/ricse_mk.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Salazar, L. (2019, Julio). Satisfacción laboral y desempeño. *colección académica de ciencias estratégicas*. Recuperado de: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/rice/article/download/5232/4895/9681>
- Sánchez, M y García M (2017,) satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22 (2), 161-166. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=849/84953103007>
- Solís, M. (2015). Motivación. Recuperado de: <https://www.slideshare.net/manuelsolis-mar/motivacion-libro-terminado-listo-paraimprimir-por-manuel-solis-marquez>.
- Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Guatemala (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar Campus Quetzaltenango, México.
- Torres, S. (2016). Los 3 tipos de motivación. Recuperado de: <https://www.santiagotorre.com/los-3-tipos-motivacion/>
- Vásquez, S. (2015). La motivación de los empleados en bibliotecas a través de la teoría de las expectativas. *Revista Infoacceso*, 2(1), 3-14.
- Yeren, Y. (2017) "Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss. S.A. Lima,2016". Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/388/1/YEREN%20GOMEZ%20YESSENIA%20KAROLIN.pdf>

Wehrich, H. (2017). Administración: una perspectiva global empresarial y de innovación. México df, México: MCGraw-Hill interamericana editores s.a.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

“FACTORES MOTIVACIONALES Y SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DEL DISTRITO DE SALAS GUADALUPE, ICA, 2020”

TITULO – LINEA DE INVESTIGACION	DEFINICION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACION DE HIPÓTESIS	CLASIFICACION DE VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACION MUESTRA Y MUESTREO	INSTRUMENTO
TITULO “Factores motivacionales y satisfaccion laboral en los docentes de una institucion educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020?”	Problema general ¿Qué relación existe entre los factores motivacionales y satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020? Problemas específicos	Objetivo general Establecer la relación que existe entre los factores motivacionales y satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020. Objetivos específicos	Hipótesis general Existe relación entre los factores motivacionales y satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020 Hipótesis específicas	Variable 1: Factores Motivacionales Dimensiones D1. Factores Higiénicos	Tipo: Básica Nivel: Descriptivo Diseño: No experimental de corte transversa y correlacional.	Población: La población está compuesta por 37 docentes. Muestra: La muestra, fue	Instrumento Cuestionario de factores motivacionales y satisfaccion laboral (García y Reyes, 2020)

institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020”	¿Qué relación existe entre los factores motivacionales y la calidad de vida laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020?	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre los factores motivacionales y la calidad de vida laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre los factores motivacionales y la calidad de vida laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020. 	D2. Factores Motivacionales Variable2: satisfacción laboral	seleccionada por conveniencia.
LINEA DE INVESTIGACION	¿Qué relación existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020?	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020 	<u>Dimensiones</u> D1. Calidad de vida laboral D2. Desempeño laboral	
Calidad de vida,	Guadalupe, Ica, 2020?	Guadalupe, Ica, 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre la satisfacción laboral 	.	

resiliencia y bienestar psicológico	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y los factores higiénicos en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020? 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre la satisfacción laboral y los factores higiénicos en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> • y los factores higiénicos en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020.
	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y los factores motivacionales en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020? 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre la satisfacción laboral y los factores motivacionales en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe la relación entre la satisfacción laboral y los factores motivacionales en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica, 2020.

ANEXO 2: Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de Medición
FACTORES MOTIVACIONALES	Chiavenato, (2017) La motivación es todo aquello que estimula a las personas a actuar de cierta manera, generando en ellos un comportamiento específico. Es por ello por lo que ese impulso puede ser consecuencia de un estímulo externo o del entorno o generarse internamente por los procesos mentales de las personas.	La variable factores motivacionales será operacionalizada mediante un cuestionario que estará estructurado en función de sus dimensiones establecidas en el marco teórico.	Factores higiénicos	Ambiente	1.El ambiente de trabajo lo estimula a que Ud. tenga un mejor desempeño en su centro de trabajo. 2. Los compañeros de trabajo motivan a que Ud. tenga un mejor desempeño dentro de la institución.	Escala Ordinal
			Factores Motivacionales	Entorno	3. Siente que el director (a) estimula el buen rendimiento del docente. 4. El director mantiene una comunicación asertiva y fluida con usted. 5. Dentro de la institución educativa Ud. recibe un buen trato justo. 6. Siente que el director (a) recompensa su buen rendimiento como docente. 7. Siente que recibe un buen beneficio económico acorde a sus funciones o actividades.	
				Motivación Extrínseca	8. Dentro de la institución educativa recibe incentivos (felicitaciones, agradecimientos, resoluciones) que reconozcan su buen desempeño dentro de la institución. 9. Ud. se desempeña eficazmente al realizar sus actividades o funciones	3. Siempre 2. A veces 1. Nunca

debido a los estímulos o recompensas que recibe en su centro de trabajo.

10. En la medida que su institución educativa progresa se siente realizado(a) profesionalmente.

11. Con frecuencia se capacita para realizar su trabajo eficazmente.

Motivación Intrínseca 12. Se siente estable y seguro con su actual puesto de trabajo

13. Se siente motivado para realizar sus actividades dentro de la institución educativa.

14. Se siente orgulloso de pertenecer a la institución educativa.

VARIABLE	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de Medición
SATISFACCION LABORAL	Mamani (2017) menciona que la satisfacción laboral es un indicador respecto a la calidad de vida laboral del trabajador, y se refiere a las circunstancias personales y las situaciones del trabajo, es decir, relaciona entre lo esperado y lo encontrado por el trabajador en su centro laboral.	La variable satisfacción laboral será operacionalizada mediante un cuestionario que estará estructurado en función de sus dimensiones establecidas en el marco teórico.	Calidad de Vida laboral	Condiciones de trabajo	1.Mi actual puesto de trabajo me permite desarrollarme personalmente. 2.Me siento valioso con la labor que realizo dentro de la institución educativa. 3.Le es satisfactorio la labor que realiza dentro de la institución educativa. 4.Siente que su trabajo le satisface profesionalmente. 5.Siento satisfacción al recibir estimulación (motivación, buen trato, etc.) por parte de mi institución educativa.	Escala Ordinal 3.Siempre 2. A veces
				Crecimiento profesional	6. Siento satisfacción al ser reconocido (resolución, felicitaciones, etc.) dentro de mi centro de trabajo. 7.Ud. Se siente satisfecho(a) con la capacitación que le brinda la institución educativa.	1. Nunca

Desempeño
laboral

Iniciativa de
trabajo

8.Ud. organiza proyectos en beneficio de los estudiantes.
9.Ud. ejecuta proyectos en beneficio de los estudiantes.
10.Ud. Antes de dictar una clase, organiza todo para que su clase sea dinámica y didáctica por propia iniciativa.
11.El liderazgo directivo de la institución incentiva a la iniciativa de trabajo de Ud.

ANEXO 3: Instrumento de medición

**CUESTIONARIO DE FACTORES MOTIVACIONALES PARA DOCENTES
(García Erick y Reyes Angela)**

Iniciales.....**Fecha**.....
Sexo.....**Edad:**

Estimado docente el presente cuestionario, tiene por finalidad conocer la relación que existe entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral, en las labores que realiza en su centro de trabajo.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la opción que considere necesaria y marque con una “X” en el recuadro que corresponda. Recuerde que es cuestionario netamente anónimo y además no existen preguntas buenas ni malas, es por ello por lo que se le pide la mayor sinceridad posible.

S	A	N
siempre	A veces	Nunca

CUESTIONARIO DE FACTORES MOTIVACIONALES			
ITEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. El ambiente de trabajo estimula a que Ud. tenga un mejor desempeño dentro de su centro de labores.			
2. Los compañeros de trabajo motivan a que Ud. tenga un mejor desempeño dentro de la institución.			
3. Siente que el director (a) estimula al buen rendimiento del docente.			
4. El director (a) mantiene una comunicación asertiva y fluida con Ud.			
5. Dentro de la institución educativa Ud. recibe un buen trato justo.			
6. El director (a) recompensa el buen rendimiento del docente.			
7. Siente que recibe un buen beneficio económico acorde a sus funciones o actividades.			
8. Dentro de la institución educativa recibe incentivos (felicitaciones, agradecimientos, resoluciones) que reconozcan su buen desempeño.			

9. Ud. se desempeña eficazmente al realizar sus actividades o funciones debido a los estímulos o recompensas que recibe en su centro de trabajo.			
10. En la medida que su institución educativa progresa se siente realizado(a) profesionalmente.			
11. Con frecuencia se capacita para realizar su trabajo eficazmente.			
12. Se siente estable y seguro con su actual puesto de trabajo.			
13. Se siente motivado para realizar sus actividades dentro de la institución educativa.			
14. Se siente orgulloso de pertenecer a la institución educativa.			

**CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL PARA DOCENTES
(García Erick y Reyes Angela)**

Iniciales.....**Fecha**.....
Sexo.....**Edad:**

Estimado docente el presente cuestionario, tiene por finalidad conocer la relación que existe entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral, en las labores que realiza en su centro de trabajo.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la opción que considere necesaria y marque con una "X" en el recuadro que corresponda. Recuerde que es cuestionario netamente anónimo y además no existen preguntas buenas ni malas, es por ello por lo que se le pide la mayor sinceridad posible.

S	A	N
siempre	A veces	Nunca

ITEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. Mi actual puesto de trabajo me permite desarrollarme personalmente.			
2. Me siento valioso con la labor que realizo dentro de la institución educativa.			
3. Le es satisfactorio la labor que realiza dentro de la institución educativa.			
4. Siente que su trabajo le satisface profesionalmente.			
5. Siento satisfacción al recibir estimulación (motivación, buen trato, recompensas, etc.) por parte de la institución educativa.			
6. Siento satisfacción al ser reconocido (resolución, felicitaciones, etc.) dentro de mi centro de trabajo.			
7. Ud. se siente satisfecho(a) con la capacitación que se brinda en la institución.			
8. Ud. organiza proyectos en beneficio de los estudiantes.			
9. Ud. ejecuta proyectos en beneficio de los estudiantes.			
10. Ud. Antes de dictar una clase, organiza todo para que su clase sea dinámica y didáctica por propia iniciativa.			
11. El liderazgo directivo de la institución incentiva la iniciativa de trabajo de Ud.			

ANEXO 4: validación del instrumento

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

FACTORES MOTIACIONALES

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,808	,803	14

SATISFACCION LABORAL

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,813	,830	11

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Experto	Evaluación cumple / No cumple
Dr. Luis Artemio Martínez Quintana	Cumple
Mg. Maitee Palacios Guillen	Cumple
Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala	Cumple

Fuente: Realización propia.

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

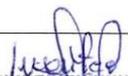
Título de la Investigación : "FACTORES MOTIVACIONALES Y SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DEL DISTRITO DE SALAS GUADALUPE, ICA, 2020"

Nombre del Experto: MAITEE PALACIOS GUILLÉN

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES


Maitee Palacios Guillén
PSICÓLOGA
Nombre & P N° 12443
No. DNI: 22196025

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "FACTORES MOTIVACIONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE SALAS GUADALUPE, ICA, 2020"

Nombre del Experto: Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Se recomienda aplicar el presente instrumento por evidenciar la medición de las variables en cuestión.



Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala
CPPS N° 0493271
CEAD N° 19431

Nombre: Abel Alejandro Tasayco Jala
No. DNI: 44147446

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación : **“FACTORES MOTIVACIONALES Y SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DEL DISTRITO DE SALAS GUADALUPE, ICA, 2020”**

Nombre del Experto: Luis Artemio Martinez Quintana

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES


LUIS ARTEMIO MARTÍNEZ QUINTANA
DOCTOR EN EDUCACIÓN
Reg. Inscr. 222 - Libro N° 001

Nombre:

No. DNI: 21466739

CARTA DE PRESENTACION Y AUTORIZACION



CARTA DE PRESENTACIÓN

La Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, REYES CORTEZ Angela Cecilia, identificada con DNI: 75018576 y GARCÍA CABRERA Erick German, identificado con DNI: 40730649 del Programa Académico de Psicología, quienes vienen desarrollando la Tesis Profesional: **"FACTORES MOTIVACIONES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE SALAS GUADALUPE, ICA"**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 14 de Enero de 2020

Mg. Mariana A. Campos Sobrino
DECANA (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE LA INDEPENDENCIA"

CC.PP. N.S. Guadalupe 28 de Enero del 2021

OFICIO N° 013-2021-DREI-UGEL ICA I.E. N° 22661-JDV/D.

SEÑOR : MÁG. MARIANA CAMPOS SOBRINO

DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA

ASUNTO : AUTORIZACION DE TRABAJO DE INVESTIGACION

Es grato dirigirme a usted, para hacerle llegar el saludo cordial de la Institución Educativa "Juan Donaire Vizarrera" del CC.PP. Nuestra Señora de Guadalupe - Salas y para informarle que AUTORIZAMOS a la srta. ANGELA CECILIA REYES CORTÉZ y al Sr. ERICK GERMAN GARCIA CABRERA estudiantes de Psicología para que realicen los procesos correspondiente en su trabajo de investigación titulado: "FACTORES MOTIVACIONALES Y SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA DEL DISTRITO DE SALAS GUADALUPE -ICA - 2020"

Es todo cuanto tengo que informar a usted, para los fines consiguientes.

Atentamente



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LOS DOCENTES

Estimado/a Docente de la Institución Educativa del distrito de Guadalupe, Ica.

Lo/a invito/a a participar en la siguiente encuesta online de " FACTORES MOTIVACIONALES Y SATISFACCION LABORAL EN DOCENTES" perteneciente a la investigación, titulada "FACTORES MOTIVACIONALES Y SATISFACCION LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DEL DISTRITO DE GUADALUPE, ICA" que es conducida por los Bachilleres Erick García Cabrera y Angela Reyes Cortez. El objetivo de este estudio es poder determinar la relación entre los factores motivacionales y satisfaccion laboral.

Con ello debe considerar lo siguiente:

- Su participación es voluntaria, por lo cual usted puede acceder a participar y retirarse en el momento que crea oportuno.
- La duración de la evaluación es de 5 a 8 min.
- La información que usted brinde se mantendrá en absoluta confidencialidad y sólo será utilizado para fines de investigación.
- Las respuestas brindadas serán codificadas usando únicamente sus iniciales de apellidos y nombres, por ello, en todo momento se protege su anonimato.
- Es importante mencionar, que las investigadores no se comprometen a entregar resultados individuales del estudio.
- Cabe resaltar que su participación beneficiará a la ampliación del estudio a nivel local de las variables antes mencionadas, puesto que se obtendrá información valiosa que permitirá generar recomendaciones para los docentes de Ica.

Con todo lo mencionado si tiene una duda sobre esta investigación o desea más información puede contactarse al siguiente correo: azetrocc@hotmail.com o perigrino_21@hotmail.com

Desde ya agradecemos su participación.

Anexo 5: BASE DE DATOS

Base_3 (1).sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22: L_16 3 Visible: 31 de 31 variable

	L_1	L_2	L_3	L_4	L_5	L_6	L_7	L_8	L_9	L_10	L_11	L_12	L_13	L_14	L_15	L_16
1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3
3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3
5	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
7	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2
8	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
9	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2
12	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3
13	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2
14	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	2	2	3	3	1	2	1	1	3	3	2	2	2	2	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Vista de datos Vista de variables

Base_3 (1).sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22: L_16 3 Visible: 31 de 31 variables

	L_17	L_18	L_19	L_20	L_21	L_22	L_23	L_24	L_25	Motivación_extrínseca	Motivación_intrínseca	Satisfacción	Dese
1		2	3	3	2	3	3	3	2	2	2,00	2,00	2,00
2		3	2	3	3	2	3	3	3	1,00	2,00	2,00	2,00
3		3	3	3	3	3	3	3	3	2,00	2,00	2,00	2,00
4		3	3	3	3	2	3	3	3	2,00	2,00	2,00	2,00
5		3	3	3	3	3	2	2	3	2,00	2,00	2,00	2,00
6		2	3	2	3	3	2	2	3	2,00	2,00	2,00	2,00
7		3	3	2	3	2	3	3	3	1,00	2,00	2,00	2,00
8		3	3	2	3	2	3	3	3	2,00	2,00	2,00	2,00
9		3	3	2	3	3	3	2	2	2,00	2,00	2,00	2,00
10		3	3	3	3	3	3	3	3	2,00	2,00	2,00	2,00
11		3	2	2	3	3	3	2	2	3	2,00	2,00	2,00
12		3	3	3	3	3	3	3	3	2,00	2,00	2,00	2,00
13		2	2	2	3	3	3	3	3	2,00	2,00	2,00	2,00
14		2	3	3	2	2	3	3	3	1,00	2,00	2,00	2,00
15		3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	2,00	2,00	2,00
16		3	3	3	3	3	3	3	3	2,00	2,00	2,00	2,00
17		3	3	1	1	2	2	3	3	2,00	2,00	1,00	1,00
18		3	3	3	3	3	2	2	3	2,00	2,00	2,00	2,00
19		2	2	2	2	2	2	2	3	1,00	1,00	1,00	1,00
20		3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	2,00	2,00	2,00
21		3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	2,00	2,00	2,00
22		3	3	3	3	2	3	3	2	1,00	2,00	2,00	2,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unico

Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud se excluye referencias bibliográficas

“FACTORES MOTIVACIONALES Y SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DEL DISTRITO DE SALAS GUADALUPE, ICA, 2020”

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ulvr.edu.ec Fuente de Internet	4%
2	repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	dokumen.pub Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	1%
12	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas
 Apagado
 Excluir coincidencias < 1%
 Excluir bibliografía
 Activo