

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL
EN EL PROFESORADO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE
VIRÚ - 2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

AUTORES

Br. Guillermo Joaquín Burgos Romero

Br. William Alberto Cabieses Esquivel

ASESOR

Dra. Flor Fanny Santa Cruz Terán

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión educativa

TRUJILLO, PERÚ
2020

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.
Arzobispo Metropolitano de Trujillo
Fundador y Gran Canciller de la Universidad
Católica de Trujillo Benedicto XVI

R.P. Dr. John Joseph Lydon Mc Hugh, O.S.A.
Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta
Vicerrectora académica

Pbro. Dr. Alejandro Augusto Preciado Muñoz
Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Carlos Alfredo Cerna Muñoz
Vicerrector de Investigación

Mg. José Andrés Cruzado Albarrán
Secretario General

CONFORMIDAD DEL ASESOR

Yo, Flor Fanny Santa Cruz Terán con DNI N° 18178044, asesora de la Tesis de Maestría titulada: “MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESORADO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VIRÚ – 2019”, presentado por los maestrandos, Guillermo Joaquín Burgos Romero con DNI N° 17879941 y William Alberto Cabieses Esquivel con DNI N° 19082914, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesora, me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 12 de agosto de 2020



Dra. Flor Fanny Santa Cruz Terán
Asesora

DEDICATORIA

A nuestros padres, profesores
y a todas las personas que han permitido
que este trabajo se concluya satisfactoriamente.

Los autores

AGRADECIMIENTO

A Dios

Fin último de nuestra existencia

A la asesora Dra. Flor Fanny Santa Cruz

Terán, por su preocupación,

acompañamiento

e inagotable paciencia.

Los autores

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Guillermo Joaquín Burgos Romero con DNI N° 17879941 y William Alberto Cabieses Esquivel con DNI N° 19082914 egresados de la Maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa, de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Postgrado de la citada universidad, para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en el profesorado de una Institución Educativa de Viru”, la misma que consta de un total de 64 páginas, en las que se incluye 11 tablas y 2 figuras, más un total de 10 páginas en apéndices.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo los errores que pudieran reflejar como omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, redacción u otros. Lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Declaramos también que el porcentaje de similitud o coincidencias es 21%, respecto a otros trabajos académicos es aceptable. Dicho porcentaje se encuentra en el nivel permitido por el reglamento para trabajos académicos de la Universidad Católica de Trujillo.

Los autores



Guillermo Joaquín Burgos Romero
DNI: 17879941



William Alberto Cabieses Esquivel
DNI: 19082914

ÍNDICE

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	iii
CONFORMIDAD DEL ASESOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
Capítulo I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Planteamiento del problema	13
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Problema general	14
1.2.2. Problemas específicos	14
1.3. Formulación de objetivos	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Justificación de la investigación.....	16
Capítulo II. MARCO TEÓRICO	17
2.1 Antecedentes de la investigación.....	17
2.2 Bases teórico científicas	19
2.3 Definición de términos básicos	26
2.4 Formulación de hipótesis	27
2.4.1 Hipótesis general	27
2.4.2 Hipótesis específicas.....	27
2.5 Operacionalización de variables.....	29
Capítulo III. METODOLOGÍA	31
3.1 Tipo de investigación.....	31
3.2 Método de investigación	31
3.3 Diseño de investigación	31

3.4 Población y muestra	32
3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	32
3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	33
3.7 Ética investigativa.....	34
Capítulo IV. RESULTADOS.....	35
4.1 Presentación y análisis de resultados	35
4.2 Prueba de hipótesis	37
4.3 Discusión de los resultados	45
Capítulo V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	48
5.1 Conclusiones.....	48
5.2 Recomendaciones	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
ANEXOS	54
Anexo 1. INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN.....	55
Anexo 2. FICHAS TÉCNICAS	57
Anexo 3. VALIDEZ Y FIABILIDAD DE INSTRUMENTOS	59
Anexo 4. BASE DE DATOS	61
Anexo 5. MATRIZ DE CONSISTENCIA	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	30
Tabla 2. Prueba de Normalidad de Kolmogorov y Smirnov para motivación en el trabajo.	37
Tabla 3. Prueba de Normalidad de Kolmogorov y Smirnov para satisfacción laboral.....	37
Tabla 4. Correlación Motivación en el Trabajo y Satisfacción Laboral.....	38
Tabla 5. Correlación Motivación en el Trabajo.....	39
Tabla 6. Correlación Satisfacción Laboral.....	39
Tabla 7. Correlación Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral.....	40
Tabla 8. Correlación Motivación Identificada y Satisfacción Laboral.....	41
Tabla 9. Correlación Motivación Externa y Satisfacción Laboral.....	42
Tabla 10. Correlación Motivación Introyectada y Satisfacción Laboral.....	43
Tabla 11. Correlación Amotivación y Satisfacción Laboral.....	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de la percepción del profesorado sobre la motivación en el trabajo de una Institución Educativa de Virú - 2019.....	35
Figura 2. Distribución de la percepción del profesorado sobre la satisfacción laboral en una Institución Educativa de Virú - 2019.....	36

RESUMEN

El trabajo de estudio de investigación tuvo como propósito determinar la relación entre “Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en el profesorado de una Institución Educativa de Virú – 2019”, representa un tipo de investigación correlacional, donde se utilizó el método inductivo-deductivo para probar la hipótesis. El diseño de investigación, es transversal, puesto que la recolección de datos de las variables se efectuará en un único acto. La muestra es de 90 profesores, la técnica empleada fue la encuesta; el instrumento en este caso: el cuestionario. La Escala de Motivación en el Trabajo (MAWS), de Gagné, Forest, Aubé, Gilbert, Morin & Malori (2012), fue aplicado en este proyecto, para analizar la variable Motivación en el Trabajo en Instituciones Públicas. Se aplicó la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores, de Daniel Amaya (2007) y adaptado por Flores Arroyo Lourdes en el año 2018. El análisis de confiabilidad a través del coeficiente alfa de Cronbach es de 0.97, llegando a la conclusión que el factor motivación en el trabajo presenta buena confiabilidad. Se aprecia que siendo la significancia de probabilidad de los datos tabulados menor a 0,05 ($p=0.01<0.05$), se acepta hipótesis alterna, por lo que la motivación en el trabajo está en relación con la satisfacción laboral de los profesores de la muestra ($n= 90$) en la Institución Educativa N° 80092 “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019.

Palabras clave: Motivación, satisfacción laboral, profesores, docentes.

ABSTRACT

Research study work was intended to determine the relationship between “Motivation at work and laboral satisfaction by the teacher who are working at the Viru School-2019”, presents a correlational investigation, that used the inductive-deductive method with the finality of close hypothesis. The investigation design is transversal, 90 teachers conformed the sample part. The poll was used. The questionnaire was the instrument. The motivation scale of Work (MASWS) de Gagne, Forest, Aube, Gilbert, Morin & Malori (2012) was applicated, for analysis the motivation variable. The Satisfaction Scale for Teachers from Daniel Amaya (2007) was applied. The confiability analysis, represented by Cronbach alpha coefficient, its valor was 0.97, concluding that motivation factor at work presents good reliability. It is appreciated that since the probability of tabulated data is less than 0.05 ($p = 0.01 < 0.05$), it is decided to reject the null hypothesis, and therefore accept the alternative hypothesis, that is, that the motivation at work It is significantly related to the job satisfaction of the teachers in the sample ($n = 90$) in the Educational Institution No. 80092 “Carlos Wiese”; Chao district, Viru province, in the year 2019.

Palabras clave: Motivation, work satisfaction, teachers

Capítulo I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Actualmente existe en el mundo de la gestión organizacional un creciente interés por aspectos relacionados con la calidad de vida de las personas, no solo en el ámbito general, sino también en el contexto laboral. La importancia de la satisfacción laboral, en este sentido, es fundamental: se trata de una reacción afectiva positiva hacia el puesto de trabajo, del cual dependen, en gran medida, la consecución de los objetivos y metas institucionales ya que un personal satisfecho, como lo evidencia la observación y lo testimonian las investigaciones, engancha mejor con la organización, se compromete con ella y se dedica con redoblado esfuerzo al trabajo que realiza, cualquiera que este sea.

En el mundo se tiene la completa seguridad que la educación es fundamental y piedra angular en el desarrollo de un país, asimismo constituye un derecho inherente al ser humano, en cuanto a aumentar su conocimiento académico y autónomo (Cuenca & Carrillo, 2017). Es por ello, que el docente es el actor principal de esta problemática, es decir, es el personaje clave para que los estudiantes asimilen los conocimientos respectivos, por ende, que las Instituciones Educativas funcionen correctamente, asimismo, lo mismo sucede con las políticas educativas implementadas. Por lo tanto, el docente tiene que ser capacitado adecuadamente, para ello se tiene que fortalecer su profesión, capacitándolo constantemente en función de que logre mejorar su labor profesional (MINEDU, 2012).

Según la Ley General de Educación 28044 (2003, p. 3) en todo proceso educativo el docente es el personaje principal, debido a la misión que adquiere cuando es formado, de formar eficientemente a sus estudiantes, abarcando todo lo concerniente al desarrollo humano. Para Pereira, Vera y De Freitas (2012) el docente dentro de su perfil profesional, debe poseer requisitos académicos altamente eficientes, donde su continua capacitación esté presente, ya sea profesional y pedagógica.

Por otra parte, los líderes, directivos y equipos de gestión de las empresas no lo realizan, actualmente aceptar que para alcanzar los objetivos trazados se necesita fundamentalmente reconocer las variables del estudio debido a su interrelación y fin

supremo de sentirse satisfecho en el desempeño laboral. Estas variables, se reconoce, su integración intrínseca y la importancia que posee en el ambiente laboral, es decir, su influencia en los empleados tanto en su aboral y comportamiento. (Castillo, 2014, p. 88).

La Institución Educativa “Carlos Wiese”, se encuentra ubicado en el distrito de Chao, comprensión de la provincia del mismo Virú, en la región La Libertad, la cobertura de atención es en el nivel inicial, primaria y secundaria. La mayoría de las familias se dedican a la agricultura, siendo los principales cultivos el espárrago, la alcachofa, el maíz, la caña de azúcar y verduras; otros a la actividad comercio. Es así, que la Institución Educativa presenta esta problemática que está afectando tanto al empleado y docentes, debido al total desconocimiento que poseen respecto a lo que significa trabajo motivacional; por lo que es necesario que los docentes se sientan motivados, pero para esto deben contar con el clima organizacional pertinente, para que así se conviertan en el engranaje perfecto para alcanzar una óptima satisfacción laboral.

En la Institución Educativa “Carlos Wiese” de Chao, hay claros indicios de que el trabajo motivacional que se dan entre el personal directivo y docentes no son adecuados; más bien podría decirse que son débiles y a la vez, muy pocos participan en actividades organizadas en la Institución. Se observa que los docentes que laboran dentro en esta institución tienden a estar bajo presión y a veces reaccionan de una manera que no es la adecuada, llegando a tratar a los demás de una manera inapropiada y brusca, como también a complicarse en sus labores diarias, esto se refleja en el trabajo que producen diariamente, así mismo la satisfacción laboral que se da en esta Institución debería ser favorable para mejorar la calidad educativa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación en el trabajo y satisfacción laboral en el profesorado de la Institución Educativa N° 80092 “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de motivación en el trabajo en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019?

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; distrito Chao, provincia de Virú, en el año 2019?
- ¿Qué relación existe entre motivación intrínseca y satisfacción laboral en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, 2019?
- ¿Qué relación existe entre la motivación identificada y satisfacción laboral en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, 2019?
- ¿Qué relación existe entre la motivación externa y satisfacción laboral en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019?
- ¿Qué relación existe entre la motivación introyectada y satisfacción laboral en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, 2019?
- ¿Qué relación existe entre la amotivación y satisfacción laboral en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, 2019?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación en el trabajo y satisfacción laboral en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de motivación en el trabajo en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, 2019.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, 2019.
- Dilucidar la relación entre la motivación intrínseca y satisfacción laboral en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, 2019.
- Explicitar la relación entre la motivación identificada y satisfacción laboral en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, 2019.

- Esclarecer la relación entre la motivación externa y satisfacción laboral en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, 2019.
- Evaluar la relación entre la motivación introyectada y satisfacción laboral en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, 2019.
- Examinar la relación entre la amotivación y satisfacción laboral en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, 2019.

1.4. Justificación de la investigación

Este proyecto llevarlo a cabo, es fundamental toda vez que, permite dar a conocer diagnósticos veraces y confiables sobre cuestiones tan importantes para las organizaciones educativas públicas.

En el aspecto teórico

En este estudio pretendemos desarrollar los conocimientos pertinentes que abarquen las variables en estudio, teniendo como base a los docentes, con el objetivo de validar la interrelación y así conocer lo importante del ambiente laboral, consultando las respectivas bases teóricas existentes.

En lo práctico

La investigación constituye un gran aporte en vista que se han logrado resultados valederos para que así los docentes tomen por el lado gerencial los correctivos del caso, para que así el ambiente laboral sea el mejor, con la posibilidad de que las políticas adoptadas y las acciones realizadas sean útiles para la mejora de la producción laboral en la institución educativa.

En lo metodológico

El estudio produce resultados que sirven para tomarlos en cuenta para posteriores estudios a realizar.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Al realizar la presente investigación en diversas fuentes informativas no se encontró referencia de antecedentes regionales y locales con respecto a las variables de estudio.

2.1.1 Antecedentes locales

Cedrón (2019), en su tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018”. Universidad Católica de Trujillo. El diseño es correlacional, con una muestra de 66 docentes, utilizando dos cuestionarios como instrumentos, con 30 preguntas para clima organizacional y 27 preguntas para satisfacción laboral; con coeficientes de confiabilidad mayor a 0.95. El cálculo estadístico fue por el programa Excel y el programa estadístico SPSS 22. Los resultados indicaron que existe correlación altamente significativa entre las variables en una Universidad Privada de Trujillo 2018. Siendo la relación directa y alta ($r_{xy} = 0.895^{**}$).

Dávila y Namoc (2018), en su tesis “Relación entre identidad institucional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución educativa de educación básica regular”. Universidad Católica de Trujillo. El estudio es descriptivo y de diseño correlacional. El instrumento lo constituyó dos cuestionarios con 20 preguntas. La muestra lo constituyó el personal que laboró en la I. E. N° 80050 – “José Félix Black” durante el año 2018 y fue de 71. En los resultados, se encontró que los miembros de la muestra poseían en promedio una regular identidad institucional, así como una regular satisfacción laboral. De manera significativa se cumple la relación directa: a más identidad institucional, más satisfacción laboral en todos los integrantes de la muestra.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Soria (2019), en su estudio “Compromiso organizacional y motivación laboral en docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho”. Universidad Marcelino Champagnat, Lima. El diseño fue no experimental, transversal, correlacional no causal. La muestra fue de 103

docente. La Escala de Compromiso Organizacional y la Escala de Motivación laboral fue aplicada. Se halló que el compromiso organizacional se relaciona directa y moderadamente con la motivación laboral. Concluyendo que al ser el estadístico hallado significativo (Rho de Spearman de 0.591) el compromiso y la motivación extrínseca de los docentes son asumidos por cada uno de ellos como una fortaleza y un reto para realizar mejor su labor educativa.

Reynoso (2019), en su tesis “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Docentes de la Carrera Profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018”. Universidad Privada de Tacna. El estudio fue correlacional, con diseño no experimental. La técnica fue la encuesta y como instrumentos los cuestionarios de encuesta para determinar los niveles de relación entre dichas variables de estudio. Como resultado se halló que existe una relación directa y significativa entre las variables en estudio. Así los resultados evidenciaron correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; con un coeficiente de correlación de la Rho de Spearman equivalente a 0,347.

2.1.3 Antecedentes internacionales

Cantón y Téllez (2016), en su estudio “La satisfacción laboral y profesional de los docentes españoles”. El objetivo fue revisar los estudios sobre satisfacción laboral y los docentes. En base a los estudios, nos muestra la pluralidad de enfoques y perspectivas que dependen del origen científico de cada autor. El estudio es una comparación sobre las investigaciones que se han dado en el tiempo sobre satisfacción laboral, ampliando la visión respecto al tema. De lo mencionado, se concluye que los profesores más satisfechos de toda la población en mención, son los que atienden a niveles infantil y primario, le siguen los que atienden universidades, mientras que los menos satisfechos son los que atienden a educación secundaria, debido a la conflictividad que se va en mencionada instancia.

Dassala, Aznar y Rodriguez (2016), en su estudio “Estudio de la motivación y satisfacción del profesorado para el desempeño profesional en Benguela (Angola)”, España. La muestra fue 367 docentes, con entrevista y cuestionario como instrumentos. Concluyendo, se ha comprobado la existencia de un grado de motivación intrínseca e insatisfacción, siendo factores como:

ausencia de un marco salarial, capacitación no suficiente, ausencia de los planes sobre lo que se hará y el excesivo número de estudiantes obstáculos en la motivación y satisfacción en docentes, como mejora es realizar un reajuste salarial cuando el docente finalice un grado, tener un número exacto de estudiantes como mínimo y detallar al docente para que pueda realizar sus planes de acción.

2.2 Bases teórico científicas

2.2.1 Motivación en el trabajo

Se puede decir que es un proceso individual que propician que un trabajador se desempeñe laboralmente vinculado a la satisfacción en la empresa, mencionando a los procesos institucionales y organizacionales cuyo objetivo es lograr que la motivación tanto del trabajador como de la organización empresarial tenga un mismo camino (Bedodo y Giglio, 2010).

Según Regalado (2016), afirmó respecto a los elementos motivadores vienen a ser iguales a los que realizan la acción constructiva para obtener una óptima colaboración en la fuerza laboral de la empresa, por lo tanto, los empleados motivados por lo común se sienten contentos con su trabajo. La relación entre motivación y satisfacción laboral, de ninguna manera significa igualdad, porque la motivación menciona a las tendencias que tienen las personas respecto a la acción, por otro lado, la satisfacción es algo subjetivo en el cual el trabajador lo ha adquirido de su experiencia en la empresa (Reeve, 1994).

2.2.1.1 Enfoque de motivación

La motivación implica razones, las cuales permiten o no un comportamiento determinado y cuanto permanece, todo esto ha ocasionado que diversos teóricos lo analicen detenidamente. En este abanico, la teoría de la autodeterminación (TAD) constituye una propuesta aplicativa, por su estudio del ser humano en lo que respecta al crecimiento y su bienestar (Deci & Ryan, 2000).

2.2.1.2 Naturaleza de la motivación

Bienestar significa satisfacer diversas necesidades, entre ellas la autonomía y competencia. Se conoce que cada persona enfoca su modo de comportarse por su motivación natural, conociéndola como

intrínseca; siendo característica de la persona autodeterminada y competitiva, es decir, de aquél ser humano que se inmiscuye en tareas satisfactorias (Deci, Gagné, Leone, Usunov y Kornazheva, 2001).

2.2.1.3 Motivación autónoma y controlada

Este tipo de motivación permite abarcar a las conocidas como intrínseca, identificada e integrada. Así el individuo cuando lleve a cabo sus decisiones las haga con voluntad; por su parte la motivación controlada, comprende a los seres humanos los cuales sienten que la presión laboral les afecta debido a elementos externos (Deci & Ryan, 2008).

Una motivación estrictamente controlada, describe actuar porque, una persona se siente presionada, por alguien más o por ella misma. Esto sería alguien que hace ejercicio porque su doctor le dijo que tiene que hacerlo, o porque si no lo hace, se siente culpable. En diferencia, la motivación autónoma describe actuar bajo un sentimiento libre de decisión; es una acción que nace de la persona misma, sin presiones de actuar de cierta manera. Este sería el caso de alguien que hace ejercicio porque le gusta y lo disfruta.

Ahora, es importante aclarar que muchas veces nuestras verdaderas motivaciones pueden ser inconscientes. Es decir, podemos decir o pensar conscientemente que lo que más nos motiva es el valor que le encontramos a la actividad o el gozo que obtenemos de ella, por ejemplo, pero lo que verbalizamos o pensamos no siempre es cierto.

2.2.1.4 Motivación en el trabajo

Según la contribución teórica de Gastañaduy (2013), la misma que se estudió con la finalidad de analizar el motivo que induce al ser humano a realizar sus actos de determinada manera, siendo la característica fundamental de la motivación, el poner atención en proceso que proporcionan carácter y orientación al ser humano respecto a su comportamiento para lograr lo que se ha propuesto (Pintrich & Schunk, 2006).

2.2.1.5 Teoría de la autodeterminación

Ésta “ha sido capaz de identificar diversos tipos de motivación, cada uno de los cuales tiene consecuencias específicas para el aprendizaje, el desempeño, la experiencia personal, y el bienestar” (Ryan & Deci, 2000, p.70). La teoría de la autodeterminación mide 5 dimensiones que propone:

- “Amotivación: Hace referencia a la ausencia de motivación hacia una actividad o tarea”.
- “Regulación Externa: Se refiere a realizar una actividad realizada con el objetivo de recibir una recompensa o evitar un castigo”.
- “Regulación Introyectada: Hace referencia a comprometerse a realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros”.
- “Regulación Identificada: Se refiere a realizar una actividad porque la persona se identifica con su valor o significado y porque la considera importante”.
- “Motivación Intrínseca: Se define como el acto de realizar una actividad por sí misma, porque es interesante y agradable” (Castillo, 2014, p.20).

2.2.2 Satisfacción laboral

2.2.2.1 Definición

Es un estado emocional derivado de la evaluación del trabajo, refiriéndose a la relación de los seres humanos y su trabajo o ámbito laboral (Belkelman, 2004, p. 42).

La valiosa contribución teórica de Pérez (2011, p. 19), asume, en cuanto a la definición de Satisfacción laboral se encuentran dos aproximaciones: la unidimensional, centrada en satisfacción laboral y multidimensional.

2.2.2.2 La relación motivación y satisfacción laboral

Gouws (1995) refiere que los elementos motivantes en los trabajadores son iguales a los que motivan estar satisfecho en el centro laboral. Por lo tanto, empleado motivado implica estar satisfecho con la labor que desempeña en la empresa. Kamdron (2005) refiere acerca de la Satisfacción laboral su

complejidad. Mientras Roos y Van Eeden (2008) refieren que la satisfacción laboral engloba a la motivación (componente actitudinal) y el desempeño (componente comportamental). Por otra parte, la relación entre motivación y Satisfacción laboral no implica semejanza en sus términos. La motivación refiere a las tendencias que tienen las personas a llevar a cabo una acción, aparte la satisfacción es algo placentero producido como consecuencia del que el sujeto hace de la percepción subjetiva y de experiencia en el trabajo (Reeve, 1994).

2.2.3 Dimensiones de satisfacción laboral

Las dimensiones más exhaustivas las propuso Locke (1976), citado por Sánchez (2011), quien distingue un total de nueve:

- **Satisfacción con el salario**
Hasta la actualidad, el único método del que disponían las empresas para retribuir el trabajo aportado por sus trabajadores había sido la retribución económica, entendiéndose, así como las percepciones dinerarias que los asalariados obtienen de su empleo. Ha surgido un nuevo concepto capaz de retribuir al empleado más allá del dinero, atendiendo a sus necesidades y/o emociones, dicho concepto se denomina “salario emocional”.
- **Satisfacción con la promoción**
Se refiere a un componente del marketing, cuyas metas propuestas son: informar, persuadir y recordar en lo posible al cliente meta sobre lo que una organización empresarial ofrece; es decir, el propósito es de algún modo, inmiscuirse en su comportamiento; pero recurriendo al uso de las herramientas que ofrece el marketing.
- **Satisfacción con el reconocimiento**
Este elemento presta el socorro necesario para que la fuerza laboral poco a poco eleve su rendimiento. Siendo uno de las herramientas esenciales ofrecer una adecuada capacitación, en todo lo que abarca la eficiencia organizacional. En suma, el objetivo es lograr la superación profesional de todos los involucrados.
- **Satisfacción con los beneficios**
Abarca el logro de beneficios para que el cliente se sienta satisfecho, entre ellos podemos mencionar a: 1) Fidelidad del cliente (ventas futuras), 2) promociones del producto (nuevos clientes) y 3) segmento participativo.

- Satisfacción con la supervisión

La empresa siempre tiene que recibir una visión panorámica del negocio por parte del supervisor; porque solo así los supervisados mejorarán su desempeño y los resultados esperados serán mejores.

- Satisfacción con los compañeros

Estrechar uniones con los empleados: Sin considerar el tiempo laboral del empleado, siempre se le debe tomar en cuenta, es decir establecer el correcto canal comunicativo, para así, se entere de lo nuevo que ofrece el comercio y agradecerle el esfuerzo que día a día emprende a favor de la empresa y a su vez prestarle la ayuda necesaria en sus dificultades laborales.

- Satisfacción con la compañía y la dirección

Conocido es la tendencia del empleado que se le permita estar en puestos de trabajo acorde con sus conocimientos, para así poder solucionar sus problemas y aplicarlos para bien de la empresa.

2.2.4 Características de la persona que se relaciona con la satisfacción laboral

Satisfacer al empleado implica estar relacionado con elementos como el sexo, inteligencia, salud mental y edad. Siendo el trabajo integrante de la experiencia de vida del ser humano.

Para Milkovich y Boudrem (1994) citado por (Quintero et al., 2008), refiere que el desempeño laboral, “consideran otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones” (p. 36).

Según Quintero (2008) “el análisis y descripción de puestos de trabajo es el proceso básico que debe llevarse a cabo para obtener, de manera ordenada y sistematizada, toda la información requerida para estructurar un perfil de puesto” (p. 405), y basándose permitirán determinar las características acerca del desempeño laboral con el fin de evaluarlo para un resultado mejor.

2.2.5 Factores de satisfacción específicos

Loitegui (1990) cita a lo que el empleado recurre para enfrentar el ambiente laboral, siendo éstos:

- Pago que le son realizados respetando a los compañeros que cumplen el mismo trabajo, etc.
- Seguridad del empleo
- Participación y reconocimiento personal
- Posición profesional
- Supervisión

Por otro lado, Reátegui (2017) menciona que, si existe un clima organizacional favorable, habrá por consecuencia un comportamiento organizacional que conlleva a una productividad eficiente y alta, es por este motivo, que, si se logra complacer lo que necesitan los colaboradores, pueden realizar mejor sus actividades laborales, y así, elevar la productividad de la organización.

2.2.6 Enfoques de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral se encuentra relacionada al desempeño, por lo que el tiempo ha permitido observar que se les ha dado la importancia que ameritan (Laca, Mejía & Gondra, 2006).

Ardouin, Bustos, Gayó y Jarpa (2000) resumen lo expresado por autores reconocidos respecto a la teoría del tema, enfocándolos de la siguiente manera:

- Enfoque sustentado en el modelo de las expectativas.
- Enfoque teórico
- Enfoque sustentado en la teoría de los dos factores.

Toda persona que trabaja le da la debida importancia a lo que realiza, a su labor que desempeña. Así Quintero (2008), refiere que cada trabajador siente satisfacción de acuerdo al “hecho de que esté ocupando un cargo que le permita utilizar sus destrezas y que concuerde con sus intereses” (p.892). Se conoce la satisfacción de las personas que tienen cuando existe gente competente a su alrededor, donde exista comunicación, respeto y que se le reconoce constantemente su labor; es decir, supervisión es satisfacción. Es una labor dura la que realizan los supervisores hacia sus subalternos, para que entiendan el mensaje de alcanzar las metas organizacionales.

2.2.7 Insatisfacción laboral

Abarca todo el aspecto negativo que posee el empleado respecto a la labor que realiza. Por lo que esta respuesta, depende de las condiciones laborales y de su personalidad del sujeto.

Según Chiavenato (1999) “Los seres humanos están obligados a adaptarse continuamente a una gran variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional” (p. 8). Esto puede definirse como estado de adaptación. La adaptación varía de una persona a otra y en el mismo individuo, de un momento a otro. El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

2.2.8 Trabajo en equipo

Solarte (2009) menciona que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, y las organizaciones son uno de esos ambientes que están conformados por diversas personas, grupos, colectividades que llegan a generar diversos comportamientos y aquellos comportamientos llegan afectar dicho ambiente, dicho esto, cada organización está conformado por una universalidad de pensamientos, personalidades y muchos más factores de cada persona que hacen que el ambiente laboral cambia constantemente e incide en el comportamiento y desempeño de los trabajadores.

Trabajo en equipo es, sobre todo, trabajar por el mismo objetivo, ayudándose para que así el resultado sea el esperado (Gómez y Acosta, 2003). Tomando en cuenta las condiciones siguientes:

- Tomar en cuenta las aptitudes y talento de los trabajadores al darles los trabajos respectivos.
- Debe existir una coordinación adecuada de modo tal que exista una colaboración permanente en la consecución del objetivo trazado.
- Debe existir siempre el diálogo para así llegar a conclusiones que lleve a realizar un trabajo óptimo.

2.3 Definición de términos básicos

- **Amotivación:** Refiere la ausencia de motivación en realizar una actividad.
- **Condiciones de vida asociadas al trabajo:** Enfoca lo que permite facilitar en forma pasajera lo que el trabajo provee, además de todo lo asociado a la seguridad en el trabajo.
- **Diseño del trabajo:** Es considerada como dimensión porque de alguna u otra se relaciona al trabajo que lleva a cabo el docente para lograr los objetivos planteados, observando claridad y mucha responsabilidad del esfuerzo laboral a llevar a cabo (Anaya y Suárez, 2007).
- **Motivación extrínseca:** Es relativo llevar a cabo una actividad y sus consecuencias que ocasione, ya sea el recibir una recompensa o al evitar que se le sancione.
- **Motivación identificada:** Es llevar a cabo una actividad debido a la identificación que se tiene del valor.
- **Motivación intrínseca:** Acción de llevar a cabo una tarea por sí misma, debido a que se le considera interesante y agradable (Castillo, 2014).
- **Motivación introyectada:** Significa que el empleado no debe poseer sentimientos de culpa de alguna manera, porque se compromete totalmente cuando lleva a cabo una acción determinada.
- **Promoción y superiores:** Referido a la alternativa de promoción justa, capacidad y equidad de los directores.
- **Realización personal:** Emparentada con el enfoque del trabajo como algo fundamental y muy conveniente para el logro personal.
- **Salario:** Dimensión centrada en las recompensas con dinero de la labor realizada.
- **Satisfacción laboral:** Es un estado emocional, entendido cómo las personas se sienten en relación con sus trabajos o con partes elementales de sus trabajos (Belkelman, 2004, p. 42).
- **Trabajo motivacional:** Es un proceso psicológico, es decir, un estado interno del individuo para que dé a conocer una conducta en particular (Reeve, 2005, en Castillo, 2014).

2.4 Formulación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

H_i: La motivación en el trabajo se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; Chao, provincia Virú, 2019.

H₀: La motivación en el trabajo no se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019.

2.4.2 Hipótesis específicas

H1: El nivel de la motivación en el trabajo en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019, es regular.

H₀₁: El nivel de la motivación en el trabajo en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019, es bajo.

H2: El nivel de satisfacción laboral en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019, es regular.

H₀₂: El nivel de satisfacción laboral en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019, es bajo.

H3: La motivación intrínseca se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019 2019.

H₀₃: La motivación intrínseca no se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019.

H4: La motivación identificada se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019.

H₀₄: La motivación identificada no se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019.

H5: La motivación externa se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019.

Ho5: La motivación externa no se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019.

H6: La motivación introyectada se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019.

Ho6: La motivación introyectada no se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019.

H7: La amotivación se relaciona directa y significativamente con la satisfacción en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019.

Ho7: La amotivación no se relaciona directa y significativamente con la satisfacción en el profesorado de la I.E. “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019.

Identificación de dimensiones

Variable	Dimensiones
Trabajo motivacional.	Motivación intrínseca
	Motivación identificada.
	Motivación externa.
	Motivación introyectada.
	Amotivación.
Satisfacción laboral.	Diseño del trabajo.
	Condiciones de vida.
	Realización personal.
	Promoción y superiores.
	Salario.

2.5 Operacionalización de variables

2.5.1 Definición operacional

a) Variable 1: Motivación en el trabajo

Consiste en los procesos psicológicos, que atraviesan cada persona en su trabajo diario. Se medirá con la ficha de motivación en el trabajo de Gagné, Forest, Aubé, Gilbert, Morin y Malori, adaptado por el investigador mediante juicio de experto, tiene un tiempo de aplicación de diez minutos de manera individual, consta de diecinueve preguntas divididas en cinco dimensiones, de respuestas graduales en base a la escala de Likert, totalmente en desacuerdo (1) hasta totalmente de acuerdo (7). Una vez registrado respuestas de cada docente se procederá al procesamiento de datos según escala empleada.

b) Variable 2: Satisfacción laboral

Consiste en el estado emocional y al sentir en relación con sus colegas y autoridades. Se medirá con la ficha de satisfacción laboral para profesores del autor Daniel Anaya y adaptado por el autor de la tesis mediante juicio de expertos, se tomará el cuestionario de manera individual en un tiempo de quince minutos, consta de treintaidós ítems distribuidos en cinco dimensiones con respuestas graduales desde muy bajo (1) hasta muy alto (5). Una vez registrado las respuestas de cada docente se procederá al procesamiento de datos según la escala.

2.5.2 Tabla de operacionalización de variables

Tabla 1. *Operacionalización de variables*

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Motivación en el trabajo	Es un proceso individual que llevan a un trabajador a actuar y que se vinculan con su desempeño y satisfacción en la empresa, como los procesos organizacionales que influyen para que tanto los motivos del trabajador como los dela empresa vayan a la misma dirección (Bedodo y Giglio, 2010)	Motivación intrínseca	Regulación intrínseca	6, 12 , 13.	Ficha de Motivación en el trabajo
		Motivación identificada.	Regulación identificada.	4, 11, 18.	
		Motivación externa.	Regulación externa.	3, 8, 9, 10, 14, 17.	
		Motivación introyectada.	Regulación introyectada.	1, 5, 7, 19.	
		Amotivación.	Desmotivación.	2, 15, 16.	
Satisfacción laboral.	Es un estado emocional derivado de la evaluación del trabajo, esto es, se refiere a cómo la gente se siente en relación con sus trabajos o con los diferentes aspectos de sus trabajos (Belkelman, 2004, p. 42).	Diseño del trabajo.	Estado cognitivo de identificación psicológica.	3,4,8,15,21,23,24,25,26,28	Ficha de Satisfacción Laboral.
		Condiciones de vida.	Creencia acerca del valor del trabajo para la propia vida.	5,14,16,17,20,22,32	
		Realización personal.	Lazos emocionales. Identificación personal con la organización.	1,6,7,10,11,13,19,30	
		Promoción y superiores.	Orgullo de pertenencia a la organización.	12,27,29,31	
		Salario.	Apego a la organización por ganancias económicas y beneficios.	2,9	

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) es básica, porque su fin es que la información sea obtenida y recopilada con la intención de realizar una data, que se agrega a la ya existente. Y correlacional, debido a la medición que hace de las dos variables en estudio.

3.2 Métodos de investigación

Se utiliza el método hipotético - deductivo para probar la hipótesis materia de la investigación. Bernal (2006) refiere que es un procedimiento que nace de una afirmación (hipótesis) y que lo que quiere es refutar o aceptar tales supuestos que son usados para hallar conclusiones y cotejadas con los hechos fácticos.

Siendo hipotético-deductivo porque se observa el fenómeno a estudiar,

3.3 Diseño de investigación

Dado que el presente trabajo de investigación es correlacional, se aplica un diseño transversal, porque la recolección de datos sobre las variables se efectuará en un solo acto.



Donde:

M = Muestra (Población total)

O₁ = Son las observaciones de Motivación en el Trabajo.

O₂ = Son las observaciones de Satisfacción Laboral.

r = Es la correlación entre las variables observadas.

3.4 Población y muestra

Población

La población está conformada por noventa (90) profesores de los niveles educativos Inicial, Primaria y Secundaria, correspondiente a la Institución Educativa N° 80092 “Carlos Wiesse”; Chao, provincia de Virú, 2019.

Muestra (n):

Por tratarse de una población menor, se toma una muestra no probabilística de tipo censal, equivalente al total de la población a encuestar. Es decir, la muestra será de noventa profesores.

I.E	TOTAL	MUESTRA
80092	90	90
TOTAL:	90	90

3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnicas

La técnica empleada es la encuesta la misma que recolecta información de la variable trabajo motivacional y satisfacción laboral.

Instrumentos

Hernández, Fernández y Baptista (2010) sostienen acerca del instrumento que “Es la herramienta a la que recurre el investigador con el fin de tomar datos de la información respectiva respecto a las variables que están mentalizadas”. Siendo el fin del instrumento, lograr información respectiva acerca de los elementos, para así medirlos; siendo el instrumento en este caso: el cuestionario.

La variable independiente motivación en el trabajo: es medida a través de una encuesta: Escala de Motivación en el Trabajo (MAWS), diseñada por Gagné, Forest, Aubé, Gilbert, Morin & Malori. (2012) y adaptada por Flores Arroyo Lourdes (2018).

El test tiene diecinueve ítems con cinco dimensiones:

- I. Motivación intrínseca, con tres ítems: 6, 12, 13.
- II. Motivación identificada, con tres ítems: 4, 11, 18.
- III. Motivación externa, con seis ítems: 3, 8, 9, 10, 14, 17.
- IV. Motivación introyectada, con cuatro ítems: 1, 5, 7, 19.
- V. Desmotivación, con tres ítems: 2, 15, 16.

La variable dependiente: satisfacción laboral, es analizada a través de una encuesta: Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores, elaborada por Daniel Anaya. (2007) y adaptada por Flores Arroyo Lourdes (2018).

El test es de treintaidós ítems en cinco dimensiones:

- I. Diseño del trabajo, constituido por once ítems: 3, 4, 8, 15, 18, 21, 23, 24, 25, 26, 28.
- II. Condiciones de vida, constituido por siete ítems: 5, 14, 16, 17, 20, 22, 32.
- III. Realización personal, constituida por ocho ítems: 1, 6, 7, 10, 11, 13, 19, 30.
- IV. Promoción y superiores, constituido por cuatro ítems: 12, 27, 29, 31,
- V. Salario, constituido por dos ítems: 2, 9

Validez y confiabilidad

La Escala de Motivación en el Trabajo (MAWS), de Gagné, Forest, Aubé, Gilbert, Morin & Malori (2012), adaptado por Flores Arroyo Lourdes en el año 2018; formado por diecinueve ítems con cinco dimensiones, ha sido validado en un estudio ya realizado, por lo que será aplicado en este proyecto, para analizar la variable motivación en el trabajo en instituciones públicas.

Respecto al instrumento a ser utilizado para analizar la variable satisfacción laboral, se aplicará la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores, cuyo autor es Daniel Amaya (2007) y adaptado por Flores Arroyo Lourdes en el año 2018; y que está constituido por treintaidós ítems distribuidos en cinco dimensiones, ha sido validado en un estudio anterior ya realizado, por lo que será aplicado en este proyecto, para analizar la variable satisfacción laboral en instituciones públicas. Todos estos instrumentos, en su aplicación y análisis posterior utilizarán parámetros estadísticos como son: Alpha de Cronbach, Coeficiente de Pearson; Prueba de normalidad de Kolmogorov y Smirnov.

3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se conforma de la siguiente manera:

- Estar en permanente contacto con los docentes y así integrarse al trabajo de campo.
- Los profesores seleccionados aleatoriamente deben acceder a la información respectiva, para que accedan a colaborar en responder las pruebas respectivas.

- Supervisar que cada prueba fuese llenada en su totalidad por los docentes participantes.
- Recojo y revisión de las pruebas, rendidas en el centro de trabajo.
- Se realiza el análisis de confiabilidad del instrumento aplicado, con aquellas pruebas que superen el control de calidad.

Los datos obtenidos por la aplicación del cuestionario sobre el trabajo motivacional y satisfacción laboral, se organizaron y presentaron en tablas de distribución de frecuencias absolutas y porcentuales simples, a partir de las cuales, se elaboraron las figuras o gráficas respectivas si es necesario, para su interpretación a su vez, se calcularon las medidas de tendencia central y de variabilidad pertinentes, para comparar los niveles del trabajo motivacional de la institución en estudio luego de la aplicación de los tests.

Para comprobar la hipótesis se usó la prueba de normalidad y según Kolmogorov y Smirnov, los datos se encuentran con distribución normal, como consecuencia se ha decidido usar la prueba paramétrica de r de Pearson.

3.7 Ética investigativa

Los aspectos éticos tomados en cuenta para la investigación se detallan a continuación:

- Se les dio a conocer a los docentes la confiabilidad que tendrán sus respuestas y no serán distribuidas a nadie.
- Se prestó la seguridad respectiva para completar la encuesta a cada docente, es decir se actuó responsablemente.
- La encuesta respectiva se llevó a cabo previa autorización de los docentes y sin presión alguna.

Capítulo IV

RESULTADOS

4.1 Presentación y análisis de resultados

Distribución de la percepción del profesorado sobre la motivación en el trabajo en una Institución Educativa de Virú - 2019.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	9
Medio	48	53
Alto	34	38
Total	90	100

Fuente: Encuesta realizada

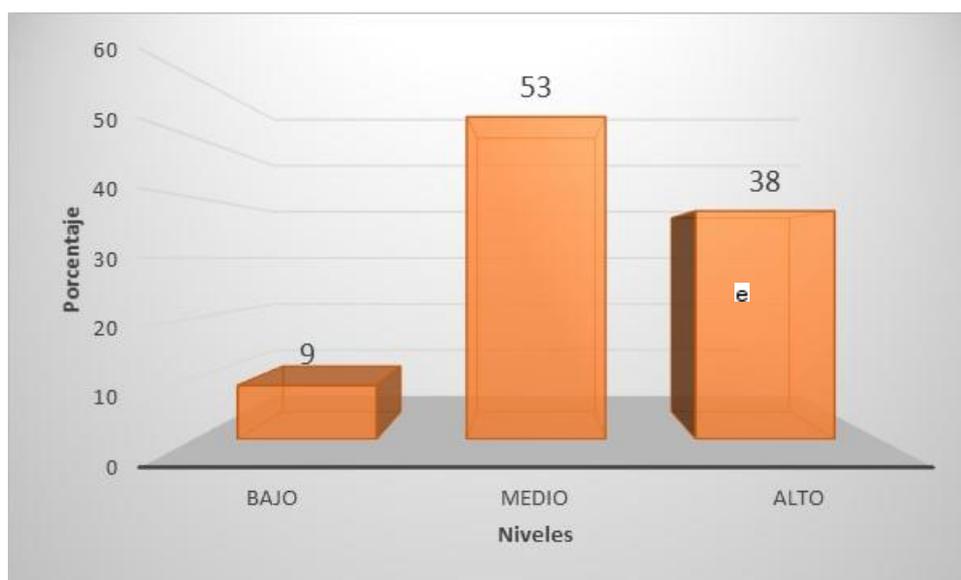


Figura 1. Distribución de la percepción del profesorado sobre la motivación en el trabajo de una Institución Educativa de Virú - 2019.

Elaboración: Los autores

La figura 1 nos muestra que el 9% profesorado son de la opinión que la motivación en el trabajo es bajo, el 53% lo considera medio y el 38% piensa que es alto.

Distribución de la percepción del profesorado sobre la satisfacción laboral en una Institución Educativa de Virú - 2019.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	13
Medio	50	56
Alto	28	31
Total	90	100

Fuente: Encuesta realizada

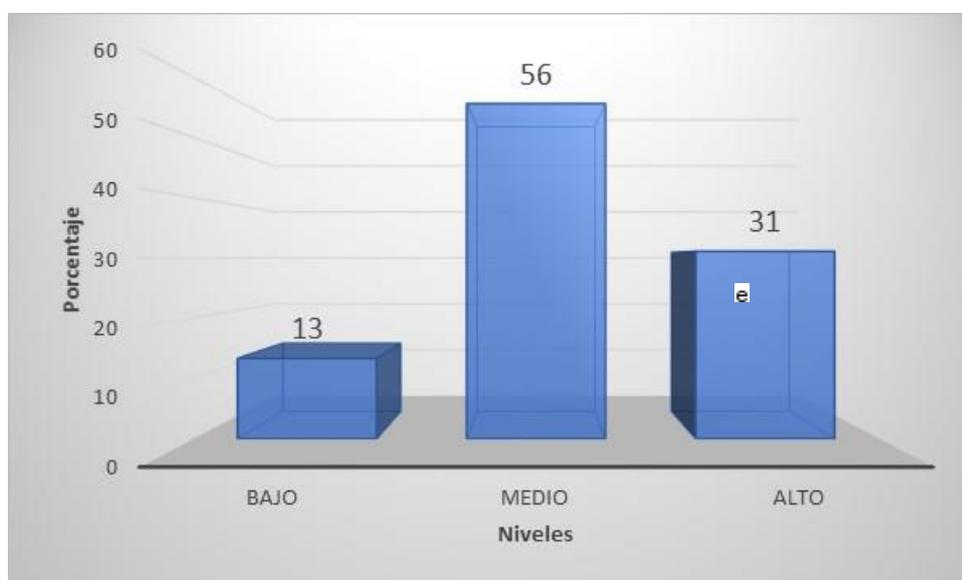


Figura 2. Distribución de la percepción del profesorado sobre la satisfacción laboral en una Institución Educativa de Virú - 2019.

Elaboración: Los autores

La figura 2 nos muestra que el 13% del profesorado son de la opinión que la satisfacción laboral es bajo, el 56% lo considera medio y el 31% que es alto.

4.2 Prueba de hipótesis

Utilizando la prueba de normalidad de Kolmogorov y Smirnov

Tabla 2.

Prueba de Normalidad de Kolmogorov y Smirnov para motivación en el trabajo

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Motivación Intrínseca	Motivación Identificada	Motivación Externa	Motivación Introyectada	Amotivación
N		90	90	90	90	90
Parámetros normales ^{a,b}	Media	14,62	13,73	28,94	18,58	14,14
	Desviación estándar	4,612	4,388	9,206	6,409	4,183
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,108	,119	,122	,103	,164
	Positivo	,083	0,60	0,78	,075	,103
	Negativo	-,108	-,119	-,122	-,103	-,164
Estadístico de prueba		1,108	2,119	2,122	2,103	1,164
Sig. asintótica (bilateral)		,511 ^c	,603 ^c	,802 ^c	,821 ^c	,690 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

La tabla 2 muestra distribución normal entre variable motivación en el trabajo y sus dimensiones, siendo el causante de haber tomado la decisión de usar la prueba paramétrica r de Pearson.

Tabla 3.

Prueba de Normalidad de Kolmogorov y Smirnov para satisfacción laboral

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Motivación Intrínseca	Motivación Identificada	Motivación Externa	Motivación Introyectada	Amotivación
N		90	90	90	90	90
Parámetros normales ^{a,b}	Media	33,94	26,48	6,74	23,42	13,67
	Desviación estándar	9,473	7,349	1,765	6,376	3,801
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,194	,164	,251	,197	,182
	Positivo	,150	,126	,183	,103	,147
	Negativo	-,194	-,164	-,251	-,197	-,182
Estadístico de prueba		1,194	2,164	1,251	2,197	1,182
Sig. asintótica (bilateral)		,124 ^c	,590 ^c	,190 ^c	,850 ^c	,904 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

La tabla 3 da a conocer que la variable satisfacción laboral y sus dimensiones presentan distribución normal, como consecuencia se tomó la decisión de utilizar la prueba paramétrica r de Pearson.

Los expertos califican el coeficiente de correlación que la determina, r de Pearson, así:

Si $r_{xy} = 0.80$ a 1.00 , la correlación es muy alta.

Si $r_{xy} = 0.60$ a 0.79 , la correlación es alta.

Si $r_{xy} = 0.40$ a 0.59 , la correlación es moderada.

Si $r_{xy} = 0.20$ a 0.39 , la correlación es baja.

Si $r_{xy} = 0.00$ a 0.19 , la correlación es nula (Delgado, Ecurra y Torres, 2006, p. 35)

La estrategia del test de hipótesis, en este caso, siguió el siguiente procedimiento:

- Formulación de las respectivas hipótesis nulas y alternativas.
- Selección del nivel de significación (5%).
- Identificación del estadístico de prueba.
- Formulación de las reglas de decisión.

Hipótesis general

Hi: La motivación en el trabajo se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019.

Ho: La motivación en el trabajo no se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019.

Nivel de significación 0,05

Estadístico de prueba: Correlación r de Pearson.

Tabla 4.

Correlación Motivación en el Trabajo y Satisfacción Laboral

		Motivación en el trabajo	Satisfacción Laboral
Motivación en el trabajo	Correlación de Pearson	1	,82(**)
	Sig. (bilateral)		,001
	N	90	90
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,82(**)	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	90	90

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

De la tabla 4 aparece la significancia de probabilidad de los datos tabulados menor a 0,05 ($p=0.01 < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula, así se acepta la hipótesis alterna, por lo que la motivación en el trabajo es significativamente, relacionado con la satisfacción laboral de los profesores de la muestra ($n= 90$) en la Institución Educativa N° 80092 “Carlos Wiesse”; Chao, Virú, 2019. Dicha correlación es directa y con buena intensidad (0,82) en la relación entre motivación en el trabajo y satisfacción laboral durante el año 2019.

Tabla 5.
Correlación Motivación en el Trabajo

		Motivación en el Trabajo
Motivación en el Trabajo	Correlación de Pearson	,85(**)
	Sig. (bilateral)	,000
	N	90

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

De la tabla 5 se observa la significancia de probabilidad de los datos tabulados menor a 0,05 ($p=0.00 < 0.05$), se rechaza hipótesis nula, y acepta la alterna, el nivel de motivación en el trabajo es significativo en los profesores de la muestra ($n= 90$) en la Institución Educativa N° 80092 “Carlos Wiesse”; Chao, Virú, 2019. La correlación es directa y con buena intensidad (0,85) en el nivel de motivación en el trabajo en el año 2019.

Tabla 6.
Correlación Satisfacción Laboral

		Satisfacción Laboral
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,87(**)
	Sig. (bilateral)	,000
	N	90

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

La tabla 6 provee la significancia de probabilidad de los datos tabulados es menor a 0,05 ($p=0.00 < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, el nivel de satisfacción laboral es significativo en los profesores de la muestra ($n= 90$) en la Institución Educativa N° 80092 “Carlos Wiesse”; Chao, Virú, 2019. Asimismo, se aprecia que dicha correlación es directa y presenta buena intensidad (0,87) en el nivel de satisfacción laboral en el año 2019.

Hipótesis específicas de investigación.

Hipótesis 1

Hipótesis estadística

Ho: La motivación intrínseca en el trabajo no tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral del docente de la Institución Educativa N° 80092 “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019 (Ho: $\rho=0$)

Ha: La motivación intrínseca en el trabajo tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral del profesorado de la Institución Educativa N° 80092 “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019 (Ha: $\rho\neq 0$)

Nivel de significación: 0,05 Estadístico de prueba: r de Pearson

Tabla 7.

Correlación Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral

		Motivación intrínseca	Satisfacción Laboral
Motivación intrínseca	Correlación de Pearson	1	,79(**)
	Sig. (bilateral)		,001
	N	90	90
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,79(**)	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	90	90

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

De la tabla 7 observamos que la significancia de probabilidad de los datos tabulados es menor a 0,05 ($p=0.00<0.05$), se rechaza la hipótesis nula, y acepta la alterna; la motivación intrínseca se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral de los profesores de la muestra ($n=90$) en la Institución Educativa N° 80092 “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019. Dicha correlación posee buena intensidad (0,79) respecto entre motivación intrínseca y satisfacción laboral durante el año 2019.

Hipótesis 2

Hipótesis estadística

Ho: La motivación identificada en el trabajo no tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral del profesorado de la Institución Educativa N° 80092 “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019 (Ho: $\rho=0$)

Ha: La motivación identificada en el trabajo tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral del profesorado de la Institución Educativa N° 80092 “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019 (Ha: $\rho\neq 0$)

Nivel de significación: 0,05 Estadístico de prueba: r de Pearson.

Tabla 8.

Correlación Motivación Identificada y Satisfacción Laboral.

		Motivación identificada	Satisfacción Laboral
Motivación identificada	Correlación de Pearson	1	,81(**)
	Sig. (bilateral)		,002
	N	90	90
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,81(**)	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	90	90

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

La tabla 8 muestra significancia de probabilidad de los datos menor a 0,05 ($p=0.02 < 0.05$), se rechaza hipótesis nula y acepta hipótesis alterna; la motivación identificada se relaciona directa y significativamente con satisfacción laboral de los profesores de la muestra ($n=90$) en la Institución Educativa N° 80092 “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019. Dicha correlación otorga buena intensidad (0,81) en lo que respecta a motivación identificada y satisfacción laboral durante el año 2019.

Hipótesis 3

Hipótesis estadísticas

Ho: La motivación externa en el trabajo no tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral del profesorado de la Institución Educativa N° 80092 “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019 (Ho: $\rho=0$)

Ha: La motivación externa en el trabajo tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral del profesorado de la Institución Educativa N° 80092 “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019 (Ha: $\rho \neq 0$)

Nivel de significación: 0,05 Estadístico de prueba: r de Pearson

Tabla 9

Correlación Motivación Externa y Satisfacción Laboral

		Motivación externa	Satisfacción Laboral
Motivación externa	Correlación de Pearson	1	,83(**)
	Sig. (bilateral)		,003
	N	90	90
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,83(**)	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	90	90

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

La tabla 9 muestra la significancia de probabilidad de los datos tabulados menor a 0,05 ($p=0.03 < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula, y acepta la alterna, la motivación externa se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral de los profesores de la muestra ($n=90$) en la Institución Educativa N° 80092 “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019. La correlación tiene buena intensidad (0,83) respecto a la motivación externa y satisfacción laboral durante el año 2019.

Hipótesis 4

Hipótesis estadísticas

Ho: La motivación introyectada en el trabajo no tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral del profesorado de la Institución Educativa N° 80092 “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019 (Ho: $\rho = 0$)

Ha: La motivación introyectada en el trabajo tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral del profesorado de la Institución Educativa N° 80092 “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019 (Ha: $\rho \neq 0$)

Nivel de significación: 0,05 Estadístico de prueba: r de Pearson

Tabla 10.

Correlación Motivación Introyectada y Satisfacción Laboral

		Motivación externa	Satisfacción Laboral
Motivación Introyectada	Correlación de Pearson	1	,78(**)
	Sig. (bilateral)		,020
	N	90	90
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,78(**)	1
	Sig. (bilateral)	,020	
	N	90	90

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

La tabla 10 muestra que la significancia de probabilidad de los datos tabulados menor a 0,05 ($P=0.03 < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula, y acepta la alterna; la motivación introyectada se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral de los profesores de la muestra ($n=90$) en la Institución Educativa N° 80092 “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019. Dicha correlación tiene buena intensidad (0,78) en la relación a la motivación introyectada y satisfacción laboral durante el año 2019.

Hipótesis 5

Hipótesis estadísticas

Ho: La amotivación en el trabajo no tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral del profesorado de la Institución Educativa N° 80092 “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019 (Ho: $\rho=0$)

Ha: La amotivación en el trabajo tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral del profesorado de la Institución Educativa N° 80092 “Carlos Wiese”; Chao, Virú, 2019 (Ha: $\rho \neq 0$)

Nivel de significación: 0,05 Estadístico de prueba: r de Pearson

Tabla 11.

Correlación Amotivación y Satisfacción Laboral

		Amotivación	Satisfacción Laboral
Amotivación	Correlación de Pearson	1	,46(**)
	Sig. (bilateral)		,020
	N	90	90
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,46(**)	1
	Sig. (bilateral)	,020	
	N	90	90

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

La tabla 11 muestra que como consecuencia de una significancia menor a 0,05 ($p=0.02 < 0.05$), se rechaza hipótesis nula, y acepta la alterna, es decir que la amotivación se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral de los profesores de la muestra ($n=90$) en la Institución Educativa N° 80092 “Carlos Wiesse”; Chao, Virú, 2019. Dicha correlación presenta moderada a baja intensidad (0,46) en la relación entre amotivación y satisfacción laboral durante el año 2019.

Tabla de Contingencia

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Motivación en el trabajo * Satisfacción laboral	90	100,0%	0	0,0%	90	100,0%

Tabla cruzada Motivación en el trabajo * Satisfacción laboral

Recuento

		Satisfacción laboral					Total
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	
Motivación en el trabajo	Muy bajo	2	1	0	0	0	3
	Bajo	0	2	4	0	0	6
	Medio	0	0	9	0	0	9
	Alto	0	0	10	18	0	28
	Muy alto	0	0	0	5	39	44
Total		2	3	23	23	39	90

4.3 Discusión de los resultados

Estudios realizados, acerca de la motivación a las personas, mencionan que las tareas difíciles les encantan porque las consideran desafiantes, pero las diferentes propiedades cambian en relación con la Satisfacción laboral según como se relacionen. Las personas se motivan por los objetivos y metas, por otro lado, conseguir los objetivos trazados significa poder respecto al trabajo realizado, siendo sustentado porque al poder se le considera como un predictor de la Satisfacción laboral de los trabajadores motivados por él, directo responsable de insatisfacción en aquéllos que tienen impotencia (Benkelman, 2004).

La satisfacción laboral a la que los empleados experimentan significa completa satisfacción en el trabajo llevado a cabo (Gouws, 1995). Otras necesidades han sido relacionadas con la Satisfacción laboral como reconocer el trabajo que se realizó, correspondencia con los valores de cada empleado, con capacitación y que lleven a satisfacer las necesidades de autoactualización y un ambiente que complemente los requisitos del trabajo (Kandrom, 2005).

La motivación laboral, en su dimensión intrínseca, se encontró buena relación con la satisfacción laboral, respecto al desempeño laboral estimulado y significativo. En la literatura existe relaciones positivas entre la Satisfacción laboral y estructuras y procedimientos flexibles acerca de la autonomía para el trabajador, lo que junto con la búsqueda de mayor autorregulación en el contexto laboral permiten mayor satisfacción con el trabajo. Así el trabajo repetitivo arrastra a niveles bajos de Satisfacción laboral al igual que la monotonía y el trabajo manual duro.

La motivación, en su dimensión externa, lo integra con elementos como recompensas financieras, posibilidades de promoción, posición y estatus. Se consideran a estos ofrecimientos como bienes tangibles. Se han hallado correlaciones significativas entre las personas motivadas por las recompensas financieras y la Satisfacción laboral, también se han registrado relaciones positivas entre la posición y el estatus como motivadores y la Satisfacción laboral.

En resumen, en líneas generales, cuando aumenta la motivación, aumenta la satisfacción laboral, y viceversa. En este contexto teórico puede sopesarse los hallazgos de la presente investigación. Coincidiendo con lo que la teoría y las evidencias empíricas anteriores consolidan, la motivación en el trabajo genera la

satisfacción laboral del profesorado en la institución educativa investigada. La diferencia, consiste en el peso relativo que tienen cada uno de los componentes de la motivación en el trabajo: en la muestra estudiada prevalece la motivación externa o en su variante motivación identificada, siendo seguida por la motivación introyectada.

Sea una u otra modalidad de motivación en el trabajo, las relaciones que sostienen con la satisfacción laboral son moderadas y significativas. No así ocurre con la amotivación, esa ausencia de motivación que se registra entre el profesorado encuestado, aunque claro está en una proporción inferior al peso relativo de la motivación intrínseca y extrínseca en la satisfacción laboral.

El hallazgo sobre la presencia de la motivación intrínseca y extrínseca en el profesorado y sus correlaciones directas con la satisfacción laboral es consistente con los resultados reportados por Gastañaduy (2013), quien en un estudio comparativo encontró que la motivación intrínseca e identificada alcanzaba niveles altos y significativos en el grupo de voluntarios, mientras que la motivación extrínseca e introyectada presentaba los mismos estándares en el grupo de trabajadores remunerados; y con los de Dassala et al. (2016) quienes reportaron que los docentes nombrados presentaban signos de motivación intrínseca.

También los hallazgos son consistentes con los de Cedrón (2019), quien reportó niveles altos de satisfacción laboral entre los docentes de una universidad pública. Asimismo, Dávila y Namoc (2018) reportaron regular satisfacción laboral entre el personal de una institución educativa.

En cuanto a la otra variable investigada, la motivación en el trabajo, los niveles registrados de ésta, son consistentes con los reportados por Soria (2019) que observó niveles moderados de dicha motivación, así como con la magnitud de la correlación entre compromiso organizacional y motivación en el trabajo: sus estudios evidenciaron correlaciones directas, de mediana fuerza y estadísticamente significativas entre ambas variables.

Dassala et al. (2016), en su tesis “Estudio de la motivación y satisfacción del profesorado para el desempeño profesional en Benguela (Angola)”, España. Relacionó la existencia de elementos como ausencia de un marco salarial y de capacitación, eran obstáculos en la motivación y satisfacción en docentes.

1. El nivel de significación: a significación menor de 0,05 existe correlación significativa.
2. El coeficiente de correlación (r). Oscila entre -1 y +1. Cuanto más se aleja de 0, más fuerte es la relación entre las dos variables. El signo (positivo o negativo) de la correlación indica la dirección de la relación.

Reynoso (2019), en su tesis “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Docentes de la Carrera Profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018”. Universidad Privada de Tacna, concluyó.

1. La satisfacción laboral está relacionada con el clima organizacional.
2. Los docentes se encuentran satisfechos porque se sienten motivados por el ambiente de trabajo y esto repercute en generar mejores personas a los alumnos.

Cedrón (2019), en su tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018”. Universidad Católica de Trujillo. Siendo la relación directa y alta ($r_{xy} = 0.895^{**}$) entre las variables.

1. A mejor clima organizacional mayor satisfacción laboral entre los docentes.
2. Existe correlación altamente significativa entre las variables en una Universidad Privada de Trujillo 2018 (coeficiente de 0.95).

Cantón y Téllez (2016), en su estudio “La satisfacción laboral y profesional de los docentes españoles”. Concluyen que los profesores más satisfechos de toda la población en mención, son los que atienden a niveles infantil y primario, le siguen los que atienden universidades, mientras que los menos satisfechos son los que atienden a educación secundaria, debido a la conflictividad que se va en mencionada instancia.

Concluyendo que: Se establece que la relación entre las variables, nivel de motivación mayor a nivel de satisfacción, los factores intrínsecos permiten que se relacionen (factores motivacionales, necesidad de logro, etc.) que se sobreponen a los extrínsecos (factores de higiene o mantenimiento, necesidad de poder, retribución, etc.).

Capítulo V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. Se determina la existencia de una relación directa y estadísticamente significativa entre la Motivación en el trabajo y la Satisfacción laboral (0,82) del profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiesse”; Chao, Virú, 2019.
2. Referente a la hipótesis específica N°1, hay una buena relación directa y significativa entre la Motivación intrínseca en el trabajo y la Satisfacción laboral (0,79) del profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiesse”; Chao, Virú, 2019.
3. Respecto a la hipótesis específica N°2, hay una buena relación directa y entre la Motivación identificada en el trabajo y la Satisfacción laboral (0,81) del profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiesse”; Chao, Virú, 2019.
4. En lo concerniente a la hipótesis específica N°3: hay una buena relación directa y significativa entre la Motivación externa en el trabajo y la Satisfacción laboral (0,83) del profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiesse”; Chao, Virú, 2019.
5. La hipótesis específica N°4 determinó que hay una buena relación directa y significativa entre la Motivación introyectada en el trabajo y la Satisfacción laboral (0,78) del profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiesse”; Chao, Virú, 2019.
6. La hipótesis específica N°5 permitió comprobar que existe una relación inversa baja y significativa entre la Amotivación en el trabajo y la Satisfacción laboral (0,46) del profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiesse”; Chao, Virú, 2019.

5.2 Recomendaciones

1. Es de necesidad primordial, que el Estado a través del Ministerio de Educación, promueva investigaciones de este tipo, para que así el sistema educativo de nuestro país poco a poco inicie su despegue y por ende el estudiante será el principal beneficiado.
2. Es necesario promover el diseño de programas de capacitación, para que así la motivación intrínseca e identificada sean reforzadas adecuadamente.
3. Es necesario que el profesorado en general tome conciencia que puede acceder a los beneficios que genere un programa de este tipo, es decir, que aumente los niveles diagnosticados de motivación en el trabajo y reduzca los atingentes a la motivación extrínseca, así como la amotivación laboral en las instituciones educativas.
4. Se debe fortalecer a la comunidad educativa en general, implementando programas de soporte afectivo, emocional y habilidades sociales a cargo de profesionales psicólogos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anaya, D y Suárez, J. (2007). *Satisfacción laboral de los profesores de educación inicial, primaria y secundaria. Un estudio de ámbito nacional*. Revista de Educación, 344- 21-243.
- Adauto, E. (2016). *La motivación laboral de docentes de educación secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de Pichanaqui*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Ardouin, J., Bustos, C., Gayó, R. y Jarpa, M. (2000). *Motivación y satisfacción laboral*. Informe de investigación, Universidad de Concepción. Recuperado de <http://www.apsique.cl/wiki/LaboMotysatis>.
- Arias, F. (1996). *El proyecto de investigación*.
- Bedodo y Giglio, 2010. *Motivación laboral y compensaciones: Una investigación de orientación teórica*.
- Belkelman, S. (2004). *Job Satisfaction*. New York: Mc Graw Hill.
- Cantón, I. y Téllez, S. (2016). *La satisfacción laboral y profesional de los docentes españoles*. Rev. Lasallista Investig. [online]. vol.13, n.1, pp.214-226. ISSN 4449.
- Cedrón, C. (2019), en su tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018”. Universidad Católica de Trujillo. [Tesis de Posgrado].
https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/523/1/017200201B_M_2019.pdf
- Chiang, M., Salazar, C. y Núñez, A. (2007) Clima organizacional y Satisfacción laboral en un establecimiento de Salud Estatal Tipo 1. *Revista Theoria*, 16 (2), 61- 76. *Comunicación I(1)*, 1-9.
- Cuadra, A. y Veloos, C. (2007). Liderazgo, Clima y Satisfacción laboral en las Organizaciones. *Universum* 22 (2), 14-23.
- Cuenca, R. & Carrillo, S. (2017). Una mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes, docentes en servicio, y formadores de docentes (Manuscrito presentado para su publicación). Ministerio de Educación.

- Dávila, G. y Namoc, D. (2018), en su estudio “Relación entre identidad institucional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución educativa de educación básica regular”. [Tesis de maestría]. <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/522>
- Dassala, L., Aznar, I. y Rodriguez, A. (2016), *Estudio de la motivación y satisfacción del profesorado para el desempeño profesional en Benguela (Angola)*, URL:<http://dx.doi.org/10.19044/esj.2016.v12n29p380>. España.
- Davies, B., Phil, A. y Warr, P. (2000) *Corporate Culture Questionnaire manual and user guide*. Sussex: Saville and Holdsworth.
- Dolan, S., Schuler, R. y Valle, R. (1999) *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Deci, E. y Ryan, M. (1985). *Motivación intrínseca*. New York: Plenum.
- Flores, L. (2018). *Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en instituciones públicas*. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E. & Malorni, J. (2010). The Motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological measurement*, 70, 628-646. doi: 10.1177/0013164409355698.
- Gastañaduy, K. (2013) *Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios*. Tesis de Pregrado. PUCP. Perú.
- Gómez, M. y Acosta, R. (2003). *Acerca del trabajo en grupos o equipos*. Biblioteca Virtual en Salud.
- Gouws, A. (1995). *The relationship between motivation and job satisfaction of a group of information specialists*. (M.Bib. dissertation), Rand Afrikaans University, Johannesburg.
- Laca, F., Mejía, J. & Gondra, J. (2006). *Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental*. *Psicología y Salud*, 16, 87-92
- Loitegui, A. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la administración Foral, en Navarra*. Madrid-España: Universidad Complutense.
- Hemingway, M. y Smith, C. (1999). *Organizational Climate and Occupational Stressors as Predictors of Withdrawal Behaviours and Injuries in Nurses*. *Journal of Occupational*

and Organizational Psychology, 72, 285-299.

Kamdron, T. (2005). *Work motivation and job satisfaction of Estonian Higher Officials. Journal of Public Administration*, 28, 34-52.

Martínez, N. (2007) Recursos humanos y management empresarial. El caso de Satisfacción laboral. *Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales*, 52, 56- 69.

Marino, A. (2017). *Motivación laboral y desempeño de los docentes de la red educativa rural “San Pedro” Quiruvilca, 2015*. Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.

Minedu (2012). Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios. Documento de trabajo (Ed. 2012). Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marcode-buen-desempeno-docente.pdf>

Muñoz-Méndez, T., Gómez-Mármol, A. y Sánchez-Alcaraz, B. (2017). *Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. Revista Gestión de la Educación*, 7(1), 161-177.

Pérez, P. (2011). *Satisfacción laboral. Una revisión actual de la aplicación del concepto de satisfacción laboral y su evaluación- Hacia un modelo integrador* (Tesis de maestría). Universidad Abierta Interamericana.

Pintrich, P. y Schunk, H. (2006). *Motivación intrínseca. En motivación en contextos educativos*. Madrid: Pearson- Prentice Hall.

Pizarro, J. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Colegio Particular de Ciencia y Tecnología Alfred Nobel de la ciudad de Chachapoyas, 2016*. Tesis de Pregrado de la Universidad Peruana Unión, Tarapoto- Perú.

Reeve, J. (2004). *Motivación y emoción*. (3a ed.). Mc Graw Hill.

Reynoso, P. (2019). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Docentes de la Carrera Profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018*. [Tesis de Maestría]. <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/975/1/Reynoso-Chavez-Pedro.pdf>.

Ross, W. y Van Eeden, R. (2008). The relationship between employee motivation, job satisfaction and corporate culture. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34 (19, 54- 63.

- Salgado, J., Remeseiro, C. e Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y Satisfacción laboral en una pyme. *Psicothema*, 8 (2), 329-335.
- Sánchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. Tesis para optar por ser Licenciada en Psicología en la Facultad de Psicología y Relaciones Humanas Sede Rosario- Campus Lagos, Universidad Abierta Interamericana. Recuperado de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>.
- Soria, M. (2019). *Compromiso organizacional y motivación laboral en docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho*. Universidad Marcelino Champagnat. [Tesis de posgrado]. <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/857/1/79.%20Tesis%20%28Soria%20Pi%c3%b1a%29.pdf>.
- Utria, O. (2007). La importancia del concepto de motivación en la psicología. *Revista Digital de Psicología*, 2, 55 -78. Recuperado de: http://www.konradlorenz.edu.co/images/publicaciones/suma_digital_psicologia/3_motivacion_oscar_utria.pdf.
- Yukl, G. (2002) *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

ANEXOS

Anexo 1

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO

N° I.E.: NIVEL: SEXO: M () F () FECHA:

En base a la escala Likert mostrada (Leyenda) y pregunta planteada. Responda de manera personal y anónima a la presente encuesta sobre motivación en el trabajo.
Coloque una ASPA (X) sobre un único recuadro que sea de su elección por cada enunciado, de acuerdo a las razones por las que usted hace su trabajo. No existen respuestas correctas o incorrectas.

LEYENDA

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	Incierto	Levemente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

PREGUNTA

¿Por qué tendrías que trabajar con esfuerzo y honestidad?

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

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

N° I.E.: NIVEL: SEXO: M () F () FECHA:

En base a la escala mostrada (Leyenda) y pregunta planteada. Responda de manera personal y anónima a la presente encuesta sobre satisfacción laboral del profesorado.
Coloque una ASPA (X) sobre un único recuadro para cada enunciado, de acuerdo a lo que usted considere pertinente. No existen respuestas correctas o incorrectas.

LEYENDA

1	2	3	4	5
MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO

PREGUNTA

¿En qué grado considera usted que se dan los siguientes hechos?

N°	Enunciado / Ítem	1	2	3	4	5
1	Encuentra motivador el trabajo que realiza.					
2	Obtiene un buen salario.					
3	Participa en el diseño del puesto de trabajo.					
4	Tiene posibilidad de desarrollar nuevas habilidades.					
5	Dispone de tiempo suficiente para la familia.					
6	Siente que está realizando algo valioso.					
7	Siente un reconocimiento en su desempeño profesional por parte de los alumnos y/o padres de familia.					
8	Tiene posibilidad de actualización permanente.					
9	Considera que hay un reconocimiento económico de tu rendimiento laboral.					
10	Tiene buenas relaciones con los compañeros de trabajo.					
11	Siente que el trabajo le ayuda a lograr tus necesidades y metas.					
12	Trabaja bajo políticas adecuadas en el manejo de recursos humanos.					
13	Siente que su rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades.					
14	Dispone de una buena seguridad social.					
15	Tiene autonomía en el desarrollo de las actividades.					
16	Dispone de suficiente tiempo libre.					
17	Puede establecerse en una localidad determinada.					
18	Cuenta con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos.					
19	Siente que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos.					
20	Tiene un horario flexible.					
21	Participa activamente en el establecimiento de objetivos.					
22	Cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo.					
23	Presenta variedad sus actividades de trabajo.					
24	Cuenta con el asesoramiento y la ayuda de expertos.					
25	Tiene un plan de trabajo claro.					
26	Participa en programas de perfeccionamiento.					
27	Tiene superiores competentes y justos.					
28	Tiene una opinión propia.					
29	Tiene buenas relaciones con los superiores.					
30	Siente que el trabajo es el adecuado para ti.					
31	Tiene posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades.					
32	Tiene facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo.					

Anexo 2

FICHAS TÉCNICAS

FICHA TÉCNICA: MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO

1	Nombre	:	Escala de Motivación en el Trabajo (MAWS).
2	Autor	:	Gagné, Forest, Aubé, Gilbert, Morin & Malori. (2012).
3	Adaptado	:	Flores Arroyo Lourdes (2018)
4	Administración	:	Individual y Colectiva.
5	Duración	:	10 minutos aproximadamente.
6	Objetivo	:	Evaluar la intensidad de la motivación al realizar una actividad, y cómo las personas se motivan.
7	Tipo de ítems	:	Sumativos.
8	Baremos	:	Percentiles.
9	Aspectos	:	El test está constituido por 19 ítems distribuidos en 5 dimensiones, que se detallan: I. Motivación intrínseca, constituido por 3 ítems: 6, 12, 13. II. Motivación identificada, constituido por 3 ítems: 4, 11, 18. III. Motivación externa, constituido por 6 ítems: 3, 8, 9, 10, 14, 17. IV. Motivación introyectada, constituido por 4 ítems: 1, 5, 7, 19. V. Desmotivación, constituido por 3 ítems: 2, 15, 16.
10	Campo de aplicación	:	Profesores de Educación Básica Regular.
11	Material de prueba	:	Ficha que contiene el protocolo de los enunciados, así como los respectivos casilleros para las marcas de los participantes, en cualquiera de las columnas que contienen la numeración de respuestas graduales, desde TOTALMENTE EN DESACUERDO (1) hasta TOTALMENTE DE ACUERDO (7).

Baremos para medir la variable Motivación en el Trabajo

N°	Nivel	Motivación en el Trabajo
1	Bajo	(32 – 53)
2	Medio	(54 – 74)
3	Alto	(75 – 90)

FICHA TÉCNICA: SATISFACCIÓN LABORAL

1	Nombre	:	Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores.
2	Autor original	:	Daniel Anaya. (2007)
3	Adaptado	:	Flores Arroyo Lourdes (2018)
4	Administración	:	Individual y Colectiva.
5	Duración	:	15 minutos aproximadamente.
6	Objetivo	:	Evaluar aspectos relacionados con el trabajo motivacional por parte del profesor.
7	Tipo de ítems	:	Sumativos.
8	Baremos	:	Percentiles.
9	Aspectos	:	<p>El test está constituido por 32 ítems distribuidos en 5 dimensiones que a continuación se detallan:</p> <p>I. Diseño del trabajo, constituido por 11 ítems: 3, 4, 8, 15, 18, 21, 23, 24, 25, 26, 28.</p> <p>II. Condiciones de vida, constituido por 7 ítems: 5, 14, 16, 17, 20, 22, 32.</p> <p>III. Realización personal, constituida por 8 ítems: 1, 6, 7, 10, 11, 13, 19, 30.</p> <p>IV. Promoción y superiores, constituido por 4 ítems: 12, 27, 29, 31,</p> <p>V. Salario, constituido por 2 ítems: 2, 9.</p>
10	Campo de aplicación	:	Profesores de cualquier nivel educativo.
11	Material de prueba	:	Hoja que contienen el protocolo de los enunciados, así como los respectivos casilleros para las marcas de los participantes en cualquiera de las columnas que contienen las alternativas de respuestas graduales desde MUY BAJO (1) hasta MUY ALTO (5).

Baremos para medir la variable Satisfacción laboral

N°	Nivel	Satisfacción Laboral
1	Bajo	(20 – 46)
2	Medio	(47 – 73)
3	Alto	(74 – 90)

Anexo 3

Validez y fiabilidad de instrumentos

Confiabilidad de la escala de satisfacción laboral

La confiabilidad puede ser definida, según Delgado et al. (2006, p. 67-71), como el grado de consistencia que existe entre dos medidas de un mismo evento, propiedad o constructo. Existiendo varios tipos de estimación de la confiabilidad, se ha optado el tipo de consistencia interna que evalúa el grado en que los ítems de un test están relacionados entre sí en relación con el puntaje total. Esta forma de confiabilidad se caracteriza por ser obtenida a partir de una sola aplicación de la prueba, y se utiliza cuando se está midiendo características o propiedades que no sean estables en el tiempo, como son los casos de las pruebas que miden la gestión motivacional y el desempeño docente. Particularmente, la confiabilidad por consistencia interna se ha estimado por el método de homogeneidad. Ésta evalúa el grado en el cual los ítems de una prueba se inter-correlacionan entre sí. Para este efecto, se ha recurrido al coeficiente alfa de Cronbach, que se utiliza cuando las respuestas a los ítems que conforman la prueba son politómicas, que es el caso de los ítems de las dos escalas utilizadas.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	90	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	90	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	90

Después de llevar a cabo el análisis respectivo de confiabilidad a través del coeficiente alfa de Cronbach asciende a 0.942, concluyendo que el factor satisfacción laboral presenta buena confiabilidad.

Confiabilidad de la escala de motivación en el trabajo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	90	98,9
	Excluido ^a	1	1,1
	Total	91	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	5

El análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach asciende a 0.97, llegando a la conclusión que el factor motivación en el trabajo presenta buena confiabilidad.

Anexo 4

BASE DE DATOS

MOTIVACION EN EL TRABAJO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: DMT 22 Visible: 25 de 25 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	MIN	MIDE	MEXT
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	4	7
2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	6	7
3	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	5	6	11
4	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	6	8	11
5	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	8	8	15
6	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	8	9	17
7	3	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	10	11	19
8	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	10	11	20
9	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	3	4	4	12	11	22
10	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	13	12	24
11	5	3	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	13	13	25
12	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	14	13	25
13	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	15	15	26
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	15	15	28
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	15	15	28
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	15	15	28
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	30
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	29
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	30
20	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	30
21	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	30
22	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	30
23	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	30
24	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	30
25	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	30
26	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	31
27	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	31
28	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	31
29	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	15	16	31
30	6	5	5	5	5	6	5	5	6	5	6	6	5	6	5	5	5	5	5	17	16	32
31	6	5	5	5	5	6	5	5	6	5	6	6	5	6	5	5	5	5	5	17	16	32
32	6	5	5	5	5	6	5	5	6	5	6	6	5	6	5	5	5	5	5	17	16	32
33	6	6	5	5	5	6	5	5	6	5	6	6	5	6	5	5	5	5	5	17	16	32
34	6	6	5	5	5	6	5	5	6	5	6	6	5	6	5	5	5	5	5	17	16	32
35	6	6	5	5	5	6	6	5	6	5	6	6	5	6	6	5	5	5	5	17	16	32
36	6	6	5	5	5	6	6	5	6	5	6	6	5	6	6	5	5	5	5	17	16	32
37	6	6	5	5	5	6	6	5	6	5	6	6	5	6	6	5	5	5	5	17	16	32

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Escribe aquí para buscar Inicio 00:19 7/03/2020



Visible: 37 de 37 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1
7	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1
8	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
9	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
16	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2
17	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2
18	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
19	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
20	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
21	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
22	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
23	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
24	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Vista de datos Vista de variables

Anexo 5. MATRIZ DE CONSISTENCIA

MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESORADO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VIRÚ.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL: ¿Qué relación existe entre la motivación en el trabajo y satisfacción laboral en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019?</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación entre la motivación en el trabajo y satisfacción laboral en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019.</p>	<p>GENERAL: H₁: La motivación en el trabajo se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019. H₀: La motivación en el trabajo no se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019.</p>	<p>VARIABLE 1 Motivación en el Trabajo.</p>	<p>Motivación en el Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Enfoque de motivación ▪ Naturaleza de la motivación ▪ Motivación autónoma y controlada. ▪ Motivación en el trabajo. 	<p>Motivación intrínseca. Motivación identificada. Motivación externa. Motivación introyectada. Amotivación.</p>	<p>Tipo: Investigación básica, correlacional. Método: Analítico. Inductivo-Deductivo. Hipotético. Demostrativo. Diseño: No experimental. Transversal.</p>
<p>ESPECÍFICOS: ¿Cuál es el nivel de motivación en el trabajo, en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019?</p>	<p>ESPECÍFICOS: Identificar el nivel de motivación en el trabajo, en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019.</p>	<p>ESPECÍFICAS: El nivel de motivación en el trabajo, en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019; es regular.</p>	<p>VARIABLE 2 Satisfacción laboral.</p>	<p>Satisfacción Laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conceptualización. ▪ Relación Motivación-Satisfacción laboral. ▪ Relación Cultura Organizacional-Satisfacción Laboral. ▪ Relación Clima Organizacional-Satisfacción Laboral. ▪ Relación Comunicación-Satisfacción laboral. ▪ Relación Liderazgo con Satisfacción Laboral. 	<p>Diseño del trabajo. Condiciones de vida. Realización personal. Promoción y superiores. Salario.</p>	<p>Población: 90 profesores. Muestra: Muestra no probabilística censal (90). Técnica: Encuesta (Cuestionario). Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ficha de Trabajo Motivacional. ▪ Ficha de Satisfacción Laboral. <p>Métodos de Investigación: Enfoque cuantitativo. Métodos de Análisis de Investigación: Coeficiente de Pearson.</p>
<p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019?</p>	<p>Determinar el nivel de satisfacción laboral en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019.</p>	<p>El nivel de satisfacción laboral en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019; es bajo.</p>				
<p>¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y satisfacción laboral en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019?</p>	<p>Dilucidar la relación entre la motivación intrínseca y satisfacción laboral en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019.</p>	<p>La motivación intrínseca se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019.</p>				
<p>¿Qué relación existe entre la motivación identificada y satisfacción laboral en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019?</p>	<p>Explicitar la relación entre la motivación identificada y satisfacción laboral en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019.</p>	<p>La motivación identificada se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019.</p>				

¿Qué relación existe entre la motivación externa y satisfacción laboral en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019?	Esclarecer la relación entre la motivación externa y satisfacción laboral en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019.	La motivación externa se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019.				Coeficiente de Cronbach Test de Kolmogorov- Smirnov.
¿Qué relación existe entre la motivación introyectada y satisfacción laboral en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019?	Evaluar la relación entre la motivación introyectada y satisfacción laboral en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019?	La motivación introyectada se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en el profesorado de la Institución “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019.				
¿Qué relación existe entre la amotivación y satisfacción laboral en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019?	Examinar la relación entre la amotivación y satisfacción laboral en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019.	La amotivación se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en el profesorado de la Institución Educativa “Carlos Wiese”; distrito de Chao, provincia de Virú, en el año 2019.				