



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Motivación y satisfacción laboral en docentes de
secundaria de una Institución Educativa Pública de
Tocache – 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Aliaga Panduro, Dilma (orcid.org/0000-0002-7823-5999)

ASESORES:

Dra. Mendoza Retamozo, Noemí (orcid.org/0000-0003-1865-0338)

Dra. Sanabria Boudri, Fanny Miriam (orcid.org/0000-0002-2462-2715)

Dr. Pauta Guevara, Ricardo Arturo (orcid.org/0000-0002-1084-4835)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Atención Integral del Infante, Niño y Adolescente

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico la presente investigación a mis padres Arnulfo y Dina, por ser el pilar más importante y demostrarme siempre su apoyo incondicional.

A mis hijos Sergio y Fabio por su paciencia, solidaridad, comprensión, quienes son el motor y motivo para seguir adelante.

A mi novio Max, por su apoyo incondicional y emocional que me brinda día a día para alcanzar nuevas metas, tanto profesionales como personales.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad César Vallejo por concederme la oportunidad de ser parte de ella, ser artífice de mi carrera profesional, a todos los docentes y asesores que me inculcaron y apoyaron en la realización de mi grado; agradezco de igual manera a mi asesora de tesis, Dra. Noemí Mendoza Retamozo por su paciencia y constancia en la culminación de la presente investigación.

A la comunidad educativa del distrito de Nuevo Progreso, en especial a los directivos y docentes de la Institución Educativa “Nicanor Reátegui del Águila”.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDOZA RETAMOZO NOEMI, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y satisfacción laboral en docentes de secundaria de una Institución Educativa Pública de Tocache - 2023", cuyo autor es ALIAGA PANDURO DILMA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 28 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDOZA RETAMOZO NOEMI DNI: 23271871 ORCID: 0000-0003-1865-0338	Firmado electrónicamente por: NMENDOZA el 28- 07-2023 01:47:55

Código documento Trilce: TRI - 0624867



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ALIAGA PANDURO DILMA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación y satisfacción laboral en docentes de secundaria de una Institución Educativa Pública de Tocache - 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ALIAGA PANDURO DILMA DNI: 44728003 ORCID: 0000-0002-7823-5999	Firmado electrónicamente por: AALIAGAPA87 el 07- 09-2023 21:17:46

Código documento Trilce: INV - 1294565

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenido	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable Motivación	15
Tabla 2: Operacionalización de la variable Satisfacción laboral	18
Tabla 3: Distribución de docentes de la Institución Educativa Nicanor Reátegui del Águila	19
Tabla 4: Modelo de presentación de resultados sobre Motivación	23
Tabla 5: Modelo de presentación de resultados sobre Satisfacción laboral	23
Tabla 6: Resultados de la dimensión Necesidad de protección	25
Tabla 7: Resultados de la dimensión Necesidad de pertenencia	26
Tabla 8: Resultados de la dimensión Necesidad de autoestima	27
Tabla 9: Resultados de la dimensión Necesidad de autorrealización	27
Tabla 10: Resultados de la variable Motivación	28
Tabla 11: Resultados de la dimensión Significación de la tarea	29
Tabla 12: Resultados de la dimensión Condiciones de trabajo	30
Tabla 13: Resultados de la dimensión Reconocimiento personal y/o social	30
Tabla 14: Resultados de la dimensión Beneficios económicos	31
Tabla 15: Resultados de la variable Satisfacción laboral	32
Tabla 16: Correlación entre Motivación y Satisfacción y sus dimensiones	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Esquema del diseño

14

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tenía como propósito principal identificar el tipo de relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Tocache. La investigación es de tipo descriptiva correlacional y para lograr los objetivos se aplicaron dos cuestionarios, uno sobre cada variable a una muestra de 63 docentes. Al término de la investigación se pudo aceptar la hipótesis alternativa pues el valor obtenido fue de 0,7891 el cual según la escala de Pearson indica que se trata de una fuerte relación positiva; es decir mientras más motivado esté el docente, más satisfecho se sentirá en su labor.

Palabras clave: motivación, satisfacción laboral, necesidades

ABSTRACT

The main purpose of this research paper was to identify the type of relationship between motivation and job satisfaction in teachers of an educational institution in the province of Tocache. The research is descriptive correlation and to achieve the objectives two questionnaires were applied, one on each variable to a sample of 63 teachers. At the end of the investigation, the alternative hypothesis could be accepted because the value obtained was 0.7891 which, according to the Pearson scale, indicates that it is a strong positive relationship; That is, the more motivated the teacher is, the more satisfied he will feel in his work.

Keywords: motivation, job satisfaction, needs

I. INTRODUCCIÓN

En la época presente, en las escuelas de educación básica, tanto el aspecto de motivación como el de satisfacción laboral en los docentes son cuestiones de gran relevancia. Estos aspectos desempeñan un rol crucial en el adecuado funcionamiento de las instituciones educativas, ya que la calidad del trabajo docente está fuertemente influenciada por la motivación, el interés y el compromiso para alcanzar mejoras en el rendimiento académico de los estudiantes. Además, la satisfacción de los profesores se traduce directamente en un desempeño laboral eficiente, lo que repercute positivamente en el desarrollo educativo de los alumnos.

En ese sentido, Pan & Hu (2020) destacaban la presión psicológica enorme que tienen los docentes la cual conlleva a un agotamiento laboral e influye en la satisfacción que estos tienen en su labor diaria. El Banco mundial (2018), por otro lado, indica que los salarios han disminuido y la caída del prestigio de la profesión. De la misma forma, UNESCO (2017) que otro factor que contribuye a disminuir la motivación del profesorado es la falta de apoyo de las entidades superiores, condiciones de vida inadecuadas y la violencia en las escuelas.

En un contexto más cercano, a nivel de Latinoamérica, Cox y Beca (2014) dan cuenta de ciertas características sobre el profesorado entre las cuales se puede señalar: la predominancia de profesores en el nivel primaria, y la particularidad de contar con más profesoras que profesores. Sin embargo, también se hace notar como esta labor no es suficientemente valorada por la sociedad aparte del reconocimiento y valoración personal de parte de los estudiantes y padres de familia. Es decir, los factores motivacionales coinciden con lo visto en otros países.

A nivel nacional, Apaza (2020) nos indica que un 82% de docentes se encuentran motivados en cumplir su labor, predominando los docentes de nivel primaria. Pero, en contraste solo un 25% indica estar satisfecho con la labor que realizan.

Y a nivel local, se pudo constatar de forma empírica que parte de los docentes del distrito de Nuevo Progreso se encuentran motivados en cierta medida hacia las actividades que generalmente realizan, pero no se percibe esa misma satisfacción con otros aspectos como las remuneraciones o las exigencias burocráticas.

Después de todo lo expuesto, se establece los siguientes problemas que son

derivados del problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y satisfacción laboral en docentes de secundaria de una Institución Educativa Pública de Tocache – 2023?

Asimismo, el problema específico uno, ¿Qué tipo de relación existe entre la motivación y la Significación tarea en docentes de una Institución Educativa Pública de Tocache - 2023?, el problema específico dos, ¿Qué tipo de relación existe entre la motivación y las Condiciones de trabajo en docentes de una Institución Educativa Pública de Tocache - 2023?, el problema específico tres, ¿Qué tipo de relación existe entre la motivación y el Reconocimiento personal y/o social en docentes de una Institución Educativa Pública de Tocache - 2023?, y por último el problema específico cuatro, ¿Qué tipo de relación existe entre la motivación y los Beneficios económicos en docentes de una Institución Educativa Pública de Tocache - 2023?

Entonces se puede decir que esta investigación se justifica en el hecho que, permite la mejora del desempeño laboral. Hay una gran cantidad de pruebas que confirman que, los empleados motivados y satisfechos tienden a tener un mejor desempeño en sus tareas y responsabilidades laborales. Indagar sobre la conexión entre la motivación y la satisfacción, puede proporcionar información valiosa acerca de cuáles son los factores que llegan a tener influencia en el rendimiento individual y colectivo en el entorno laboral. Otro factor a tener en cuenta es la retención de talento: ambos, la motivación y la satisfacción laboral juegan un papel muy importante en la retención de empleados. Cuando los trabajadores se sienten motivados y satisfechos con su trabajo, hay más probabilidades y motivos que estos permanezcan en la organización a largo plazo, esto ayuda a disminuir la rotación de personal y, por ende, los costos relacionados con la contratación y formación de nuevos empleados. Asimismo, se mejora del clima laboral, la conexión de ambas, la motivación y la satisfacción laboral, está estrechamente vinculada al clima laboral. Un entorno de trabajo positivo, donde los empleados se sienten motivados y satisfechos, promueve la colaboración, la comunicación efectiva y la creatividad. Investigar esta relación puede ayudar a identificar prácticas y políticas que contribuyan a un clima laboral saludable y productivo. También tener en cuenta, el bienestar y calidad de vida de los empleados: La motivación y la satisfacción en el trabajo están relacionadas con el bienestar general de los empleados. Cuando los trabajadores se sienten motivados y satisfechos, experimentan un nivel más

elevado de satisfacción en su vida en términos generales. Investigar esta relación puede proporcionar información valiosa sobre cómo promover el bienestar y la calidad de vida de los empleados a través de estrategias de motivación y satisfacción laboral. En resumen, esta investigación es necesaria para comprender mejor cómo estos factores influyen en el desempeño, retención y bienestar de los empleados, así como en la optimización de recursos organizacionales. Los resultados de esta investigación pueden proporcionar una base sólida para la implementación de políticas y prácticas laborales que promuevan la motivación y la satisfacción, lo que a su vez contribuirá al éxito y crecimiento de las organizaciones en el entorno empresarial actual.

Entonces, frente a estos problemas, surge el objetivo general que es determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Tocache. Del mismo modo se consideran los objetivos específicos que son identificar el tipo de relación existente entre la motivación y la significación tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos en docentes de una institución educativa pública de Tocache.

De igual manera, la hipótesis general es existe una relación positiva fuerte entre la motivación y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Tocache. Las hipótesis específicas son existe una relación positiva fuerte entre la motivación y la significación tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos en docentes de una institución educativa pública de Tocache.

Para lograrlo, se analizaron las experiencias compartidas por docentes de nivel secundario, pertenecientes a la provincia de Tocache.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a algunos previos sobre las variables del estudio se pudo encontrar los antecedentes internacionales. Revelo (2023) llevó a cabo una investigación a nivel de posgrado para determinar qué tipo de conexión hay entre las variables motivación y satisfacción laboral de los profesionales que laboran en una entidad pública del país de Ecuador. El estudio sigue un enfoque cuantitativo, de naturaleza básica y se utilizó un diseño no experimental de corte transversal. Para evaluar la motivación y la satisfacción, se utilizaron encuestas y dos cuestionarios como instrumentos, los cuales se aplicaron a una muestra de 105 profesionales. La hipótesis se comprobó utilizando la prueba Rho de Spearman. Al final, la investigación concluyó que existe una correlación positiva y moderada entre ambas variables del estudio entre los profesionales de la muestra que trabajan en esta entidad pública del país ecuatoriano.

En una investigación original llevada a cabo por Reyes y Salgado (2021), se examinaron los elementos motivadores y la satisfacción laboral en una empresa con sede en Toluca, México. Para ello, se empleó un enfoque cuantitativo descriptivo y un diseño transversal, con una muestra de 117 empleados que completaron un cuestionario como medio de recopilación de datos. Los resultados indicaron que los trabajadores manifestaron un nivel moderado de satisfacción en relación con factores motivadores como el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento. Un 80,3% de los encuestados afirmó tener un alto nivel de rendimiento en su trabajo dentro de la compañía. Además, se observó una elevada satisfacción en cuanto al trabajo y las responsabilidades asignadas. No obstante, también se identificó un grupo de empleados que no estaba particularmente satisfecho con el progreso dentro de la organización, lo que llevó a la conclusión de que algunos miembros del personal no se sentían completamente satisfechos con su empleo.

Durán et al. (2018) realizaron un estudio en el país centroamericano de México cuyo objetivo era hacer una descripción de la satisfacción laboral en docentes. Como muestra se incluyó un total de 100 docentes de licenciatura y posgrado de la Ciudad de México. El enfoque utilizado fue descriptivo de corte transversal, con un diseño no experimental. Para medir la satisfacción laboral, se empleó el Cuestionario de satisfacción laboral S20/23 como herramienta. Los

resultados mostraron que el 40% de los participantes se encontraban satisfechos con su trabajo. Respecto a las dimensiones evaluadas, se observó que el 30% estaba satisfecho con la relación con sus superiores, el 55% con las oportunidades de crecimiento, el 37% con el ambiente laboral, el 31% con su remuneración y beneficios, y el 41% con la autonomía en su labor. Los investigadores llegaron a la conclusión de que una parte significativa de los docentes evaluados experimentaban factores motivacionales, como logros, reconocimiento, salario, ambiente y metas, que contribuían a su satisfacción laboral.

Por otro lado, en su investigación, Pilatasig (2020) se propuso evaluar la satisfacción laboral del cuerpo docente del Instituto de Educación Especial Juan Pablo II, ubicado en la ciudad de Esmeraldas, Ecuador. El estudio se enmarcó en un enfoque descriptivo, documental, explicativo, cuantitativo y de campo. La técnica utilizada fue la encuesta, y la población y muestra del estudio estuvieron compuestas por 21 docentes. Los resultados mostraron que el nivel de satisfacción alcanzado fue medio-alto, representando el 61% de los participantes. Como conclusión, se destacó que las dimensiones de supervisión, comunicación, compañeros y naturaleza del trabajo fueron las que obtuvieron los niveles más altos de satisfacción entre los docentes evaluados.

Gutiérrez y Solano (2020) llevaron a cabo un análisis de la motivación y el desempeño laboral en la modalidad de teletrabajo en Costa Rica, en el contexto de la pandemia de Covid-19. El objetivo principal de su estudio fue de naturaleza cuantitativa y descriptiva. La muestra incluyó a colaboradores del sector privado, con edades comprendidas entre 20 y 39 años, con una participación significativa de mujeres. Para recopilar los datos, se utilizó una encuesta y un cuestionario. Los resultados revelaron que el 50.5% de los encuestados lograron mantener su nivel de motivación al realizar actividades laborales desde sus hogares. Además, el 33.5% experimentó un aumento en su nivel de motivación, mientras que solo el 16% experimentó una disminución. Las principales causas de esta disminución se atribuyeron a la falta de interacción entre los grupos de trabajo, la calidad de las relaciones interpersonales y las condiciones inadecuadas del entorno físico en el hogar. En cuanto al nivel de desempeño laboral, el 58.5% mostró un aumento en

su rendimiento, el 34.6% se mantuvo en su nivel tradicional y solo el 6.9% experimentó una disminución.

A continuación, paso a mencionar los antecedentes nacionales. Pérez (2023), de la Universidad Nacional de Cajamarca, llevó a cabo un estudio a nivel de pregrado con el objetivo general de determinar y analizar la relación entre la satisfacción laboral y la motivación de los profesionales de Enfermería. La investigación siguió un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Para recopilar los datos sobre las variables, se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento, aplicados a una muestra de 63 profesionales médicos. La hipótesis fue evaluada mediante la prueba de correlación de Pearson. Los resultados condujeron a la conclusión de que existe una relación positiva y fuerte entre la satisfacción laboral y la motivación de los profesionales de enfermería, lo que significa que hay una asociación directa y significativa entre ambos aspectos (Chi cuadrado Sig.=0.000). Los datos sugieren que un aumento en la satisfacción laboral también se asocia con un aumento en la motivación laboral (Pearson = 0.805) (Sig.=0.000).

Tinoco (2022), de la Universidad César Vallejo, realizó una investigación a nivel de posgrado con el propósito de establecer la conexión entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital situado en Lima. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo de tipo básico, un diseño no experimental, de corte transversal y de nivel descriptivo. Para recopilar los datos, se utilizaron dos cuestionarios, uno para cada variable, aplicados a una muestra de 76 enfermeras. La hipótesis fue verificada mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman. Los resultados llevaron a la conclusión de que existe una relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los participantes del estudio, dado que el valor R obtenido fue de 0.907, indicando una relación muy alta y significativa.

Romero (2022) de la Universidad César Vallejo desarrolló un estudio a nivel de posgrado buscando identificar la relación entre la motivación y satisfacción laboral como variables en una empresa agroquímica. El estudio fue de tipo básico con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal. Los datos se recolectaron a través de dos cuestionarios sobre cada variable en una población

de 100 trabajadores y la hipótesis se comprobó con la prueba Rho de Spearman. Los resultados permitieron concluir que existe una correlación positiva y moderada entre las dos variables ya que el valor Rho obtenido fue de 0,577; es decir, al mejorar la motivación de los trabajadores se mejorara su satisfacción laboral.

Cotrina (2022) de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión realizó una tesis de investigación con el objetivo principal de analizar cómo la motivación tiene influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de una entidad bancaria pública, una caja municipal. El estudio adoptó un enfoque aplicado, nivel correlacional y diseño no experimental. Para recopilar los datos, se administraron dos cuestionarios, uno relacionado con la motivación y otro enfocado en la satisfacción laboral, a una muestra de 27 trabajadores. Para comprobar la hipótesis, se utilizó la prueba de correlación Rho de Spearman. Al concluir el estudio, se llegó a la conclusión de que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables, ya que el valor Rho obtenido fue de 0.953. Esto indica que la motivación tiene una influencia significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores.

En su obra "Motivación y Personalidad" (1954), Abraham Harold Maslow presentó una teoría holística y dinámica de las necesidades humanas que establece una jerarquía de conceptos, que abarca desde las necesidades más fundamentales hasta el anhelo de autodescubrimiento o autorrealización. En esta teoría se identifican cinco niveles de necesidades organizados por jerarquías: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. Estos niveles fueron agrupados después en dos categorías principales "necesidades primarias y necesidades secundarias" por Suárez & Reynaga (2019).

Para Sinclair (2008, citado en Franco, 2021), la motivación en el docente es el factor que le atrae hacia la enseñanza, y esta atracción se debe a la relación que existe entre los cursos y la profesión de enseñar. Las categorías de motivación incluyen: la vocación, el interés por los estudiantes, el altruismo, el deseo de estimulación intelectual, la influencia en otros, la conveniencia de enseñar, la naturaleza del trabajo docente, la posibilidad de generar cambios, la facilidad para enseñar y el estado actual de la enseñanza.

Según López (2020, citado en Vásquez, y otros, 2022) se destaca la relevancia de la motivación en diversos aspectos, como la mejora del desempeño académico, la responsabilidad tanto del estudiante como del docente, la contribución a la transformación social, así como el impacto en el rendimiento y la satisfacción académica. Y de acuerdo con Mendoza (2020, citado en Vásquez, y otros, 2022), el fomento de la motivación asegura el desarrollo de la formación profesional; la preparación en la profesión docente mejora el perfil y las motivaciones de los futuros docentes. Además, la motivación docente contribuye a una mejora en el rendimiento académico de los estudiantes (Grajeda & Cangahuala, 2019; citado en Vásquez, y otros, 2022).

Las necesidades fisiológicas como primer escalón en la jerarquía se refieren a las necesidades básicas del cuerpo humano, como el hambre, la sed y la homeostasis. La homeostasis representa las necesidades fundamentales del cuerpo, mientras que los apetitos se refieren a las preferencias alimenticias de una persona. Estas necesidades fisiológicas son las más poderosas, ya que, si no se satisfacen, dominarán la atención de la persona. Una vez que se satisfacen, se inicia una dinámica en la que surge una nueva necesidad superior, y así sucesivamente. Es importante destacar que los placeres carnales, las ganas de dormir, la pereza, el ejercicio o la necesidad de realizar actividades no forman parte de las necesidades de la homeostasis. Solo cuando estas necesidades fisiológicas están satisfechas, las demás necesidades pueden surgir y ser consideradas (García & Gallegos, 2021).

La necesidad de seguridad se manifiesta una vez que las necesidades fisiológicas han sido satisfechas. Esta necesidad engloba la estabilidad, la dependencia, la protección, la ansiedad y el deseo de tener orden, jerarquía o límites. La búsqueda de seguridad personal puede llegar a dominar el comportamiento de una persona. En ciertos casos, la necesidad de seguridad puede incluso superar la importancia de las necesidades fisiológicas, especialmente cuando se busca protección ante situaciones como delincuencia, violencia, asaltos o peligro de animales salvajes. En países afectados por conflictos sociales o en guerra, la necesidad de seguridad se convierte en una

prioridad sobre las necesidades fisiológicas, ya que su objetivo es proteger la vida de las personas (Maslow, 2008).

La necesidad de pertenencia o amor surge cuando las necesidades anteriores están completamente satisfechas. Si estas necesidades no se satisfacen, la persona buscará cumplirlas a través de relaciones con otras personas para satisfacer su sentido de pertenencia. Para muchas personas, esta necesidad adquiere mayor importancia, incluso considerando las necesidades anteriores como irrelevantes, debido a que la falta de relaciones interpersonales puede generar soledad, rechazo y sensación de destierro. La ausencia de satisfacción de esta necesidad puede llevar a la inadaptación y a serias patologías. Es importante destacar que aun cuando el amor y el cariño están presentes en la sexualidad en muchas ocasiones, no son sinónimos de sexo. Es más, el acto sexual puede considerarse una necesidad fisiológica influenciado por diversas necesidades, incluyendo las de amor y cariño. Además, es relevante mencionar que en la necesidad de amar no se trata solo de recibir afecto, sino también darlo y demostrarlo. Sin embargo, dentro del plano laboral, esta necesidad se relaciona más con el concepto de retribución emocional el cual según Cordero-Guzmán (2022, citado en Solis & Burgos, 2023) implica asegurar un entorno organizativo donde se salvaguarde el bienestar emocional de los trabajadores, es decir, ser valorado por la labor realizada y valorar a los demás, todo de manera recíproca.

La necesidad de estima se refiere al deseo común de las personas de sentirse valoradas y respetadas. Esta necesidad puede dividirse en dos grupos. El primer grupo incluye aspectos como la fuerza, la asimilación, la independencia y la competencia. El segundo grupo abarca el deseo de lograr prestigio, fama, reconocimiento y dignidad, entre otros. Satisfacer la necesidad de estima conlleva autoconfianza, validación, importancia y protección contra el estrés y la depresión. Por otro lado, la no satisfacción de esta necesidad puede llevar a la depresión, sentimientos de culpa, frustración y desamparo.

Una vez que se han satisfecho todas las necesidades anteriores, surge la necesidad de autorrealización. Este término fue acuñado por Kurt Goldstein en 1939 y está referido al deseo que tiene la persona de alcanzar su máximo

potencial y satisfacción personal, actuando en armonía con su propia naturaleza. La característica común entre las personas que experimentan esta necesidad es haber alcanzado la satisfacción de las necesidades de orden anterior; es decir, fisiológicas, de estima, de amor y seguridad.

Aunque en este estudio se consideran como dimensiones las necesidades planteadas por Maslow en su momento, es preciso hacer mención lo que otros expertos han llegado a concluir sobre esta. Para Aguirre (2019, citado en Vásquez, y otros, 2022) la motivación extrínseca está compuesta de cuatro dimensiones distintas “regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y regulación integrada”.

Por otro lado, la satisfacción laboral es otro tema de reciente interés en el campo de la gestión del talento humano, dado que sirve como indicador del funcionamiento de una organización y representa el logro de estándares de calidad de vida en el entorno de trabajo. Además del rendimiento laboral y la cultura organizacional, esta medida refleja el nivel de logro, productividad y éxito de la organización, y su evaluación proporciona información clave para tomar decisiones relacionadas con las estrategias y programas organizacionales.

Bajo un enfoque psicológico, la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con la salud laboral, que busca promover el bienestar de los trabajadores en todos los niveles ocupacionales, según la Organización Mundial de la Salud (1990). También se fundamenta en la idea de trabajo decente, defendida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1999), que aboga por el trabajo digno, la protección y la seguridad social. Estos aspectos son coherentes con el desarrollo de actitudes y comportamientos saludables en el ámbito laboral. Quizás una de las definiciones más citadas fue la de Locke (citado en Admiraal & Kittelsen, 2023) quien indicaba que la satisfacción laboral es el estado emocional agradable que surge en una persona como resultado de su experiencia en el ámbito laboral. Para Blomeke (citado en Fütterer, Waveren, Hübner, Fischer, & Sälzer, 2023) es un indicador clave del buen estado de un empleado, retención y desempeño en el trabajo. Y siendo más específicos, Mostafa (citado en Fütterer, Waveren, Hübner, Fischer, & Sälzer, 2023) definía la

satisfacción docente como el sentido de gratificación resultante de ser profesor y de trabajar en un puesto particular como profesor.

A lo largo del tiempo, la satisfacción humana ha evolucionado desde la selección de actividades básicas para obtener alimentos hasta la búsqueda del confort y la seguridad en las actividades laborales actuales. Conforme el trabajo ha evolucionado hacia una mayor formalización, las maneras de alcanzar satisfacción laboral han experimentado cambios significativos, lo que ha generado un creciente interés por su estudio científico. En 1920, Elton Mayo inauguró una línea de investigación en este ámbito al examinar el impacto del descanso y la iluminación en la West Electric Company en Hawthorne. Durante sus investigaciones, Mayo observó una conexión entre estos aspectos y las emociones intensas, identificando una asociación entre la productividad, las actitudes y las relaciones interpersonales.

Después, en 1935, Hoppock relacionó el concepto de "satisfacción laboral" con aspectos como la fatiga, las condiciones laborales, la supervisión y el crecimiento personal. Durante las décadas de 1950 y 1960, surgieron diversas teorías, como la de McClelland en 1953, que propuso la existencia de necesidades de logro, afiliación y poder, las cuales se desarrollan a través de la socialización del individuo y encuentran su gratificación en el entorno laboral. Por otro lado, Maslow en 1954 estableció una conexión directa entre la jerarquía de necesidades humanas y el rendimiento individual; el estilo de gestión y las relaciones laborales impactan en el nivel de cumplimiento de las necesidades del empleado. y, en consecuencia, en su desempeño. Recientemente Moreno, Morales, Morales, & García (2023) relacionaban diferentes factores que inciden en la satisfacción laboral docente tales como el apoyo directivo, las instalaciones, los recursos y equipos, la comunicación entre padres y docentes, la cooperación entre pares, y sobre todo la respuesta de los estudiantes cuando hay estímulos de aprendizaje.

Herzberg, Mausner y Snyderman (1968) propusieron una distinción entre factores extrínsecos e intrínsecos en la motivación y comportamiento laboral. Por otro lado, Alderfer (1972) planteó la existencia de tres clasificaciones de necesidades (necesidades existenciales, de crecimiento y de índole social) y argumentó que la satisfacción laboral se basa en la atención integral a estas

necesidades y su relación dinámica entre sí. Morse (1971) indicó que la satisfacción de los empleados no se basa únicamente en el salario, sino también en su posición laboral y sus ambiciones profesionales. La discrepancia entre las condiciones externas y las expectativas individuales conlleva a la insatisfacción, mientras que la congruencia entre ambos produce satisfacción laboral. En una línea similar, Estrada y Gallegos (2023) destacaron que la satisfacción laboral abarca una variedad de emociones que los empleados experimentan hacia su trabajo y el entorno general de la organización. Estas emociones pueden equipararse a la motivación intrínseca y extrínseca.

A partir de la década de 1980, se ha centrado en demostrar empíricamente la relación entre la satisfacción laboral y variables comportamentales, como el ausentismo, la rotación y el rendimiento. Schein (1994) propuso que la satisfacción laboral se origina al comparar las expectativas individuales con el rendimiento real alcanzado., evaluando la brecha entre el rendimiento ideal y el rendimiento real.

Para Castañeda-Santillán (2022), la presencia de bajos niveles de satisfacción laboral puede tener consecuencias negativas en las relaciones interpersonales y, al mismo tiempo, puede actuar como un factor que aumenta los niveles de estrés. Asimismo, también indica que los factores que posibilitan alcanzar niveles adecuados de satisfacción laboral incluyen las condiciones de seguridad en el trabajo, el reconocimiento, el enriquecimiento de los puestos y los desafíos laborales, las oportunidades de crecimiento, las relaciones interpersonales positivas y la disponibilidad de infraestructura, equipos y materiales para realizar las tareas laborales. La satisfacción implica motivación, desarrollo personal y bienestar, y su ausencia puede llevar a un malestar psicológico e individual que puede evolucionar hacia una patología que desanima al individuo (Bartholomew et al., 2011; citado en Cachón, San Pedro, Lara, Zagalaz, & González, 2022). Esta desmotivación está asociada con diversas consecuencias negativas y una mala adaptación en el aula, como falta de interés, desinterés o aburrimiento.

Según León (2018, citado en Ayuque, 2023) otros investigadores apoyan la perspectiva de múltiples dimensiones para evaluar la satisfacción laboral, que incluye numerosos elementos y características que se combinan entre sí. Esto

conduce a definir la satisfacción laboral como una actitud coherente y constante hacia el trabajo, basada en los conocimientos y emociones que el empleado adquiere a través de su experiencia laboral. Estos atributos se desarrollan en el entorno laboral en el que se trabaja y están directamente relacionados con el rendimiento; en otras palabras, un trabajador eficiente es un trabajador contento y complacido.

Para Moreno (2018, citado en Díaz, Ledesma, Tito, & Carranza, 2023), los factores que generan satisfacción en el trabajo difieren para cada persona, ya que están sujetos a las percepciones individuales. Varios estudios indican que cada individuo valora el trabajo de manera única, influenciado por sus expectativas, estilo de vida, necesidades, creencias, valores y características personales.

En resumen, la satisfacción laboral se define como la respuesta emocional o afectiva hacia el trabajo, la actitud general hacia el mismo y la evaluación de los factores laborales. Se ha identificado una posición unidimensional, que concibe la satisfacción como una medida general de las actitudes hacia diferentes aspectos del trabajo, y una posición multidimensional que considera diferentes facetas del trabajo. Se han identificado diferentes aspectos del empleo, algunas relacionadas con las relaciones laborales, la estructura organizativa, las políticas administrativas y las condiciones laborales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

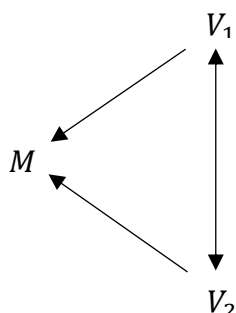
3.1.1 Tipo de investigación:

Basándose en Carrasco (2005), el presente estudio se enmarca dentro de una investigación de tipo básico, puesto que no tiene un propósito aplicativo inmediato. Su objetivo es "ampliar y profundizar el cuerpo de conocimiento científico existente acerca de la realidad".

3.1.2. Diseño de investigación:

Asimismo, dado que no se manipularán las variables de manera intencional, ni grupos experimental ni de control, se trata de un diseño no experimental (Carrasco,2005). Sin embargo, considerando que la investigación se llevará a cabo en un momento determinado y que se busca "analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables) para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas..." se sigue el diseño transeccional correlacional. Este diseño se diagrama de la siguiente forma:

Figura 1:
Esquema del diseño



Donde:

M Muestra

*V*₁ Variable 1: Motivación

*V*₂ Variable 2: Satisfacción laboral

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación

Definición conceptual

Según el psicólogo estadounidense Abraham Maslow (1954), la motivación es el impulso que impulsa a cada individuo a realizar actividades que satisfagan sus necesidades. En su obra "Motivación y personalidad", describe cinco niveles jerárquicos como elementos motivadores, colocándolos en una pirámide desde el nivel de mayor relevancia en la base hasta el nivel de menor relevancia en la cima.

Definición operacional

La motivación se puede definir operacionalmente como el conjunto de procesos psicológicos y sociales que impulsan a un individuo a actuar de cierta manera y a persistir en esa acción para satisfacer sus necesidades. Las necesidades son una dimensión clave de la motivación, ya que son la base de los impulsos y deseos que llevan a los individuos a buscar satisfacción en su entorno.

Tabla 1: Operacionalización de la variable Motivación

Variable	Dimensiones	Items	Escala de medición
Motivación	Necesidad de protección	1. Me siento más motivado/a cuando tengo un trabajo seguro y estable.	Ordinal Totalmente de acuerdo (118-140) De acuerdo (96-117) Indeciso (73-95) En desacuerdo (51-72) Totalmente en desacuerdo (28-50)
		2. Me preocupa mucho la posibilidad de perder mi trabajo o fuente de ingresos.	
		3. Me siento más motivado/a para tomar riesgos cuando tengo un plan de contingencia.	
		4. Me siento más motivado/a cuando tengo un ambiente de trabajo seguro y protegido.	
		5. Me siento más motivado/a cuando tengo acceso a un seguro de salud y beneficios.	
	Necesidad de pertenencia	6. Me siento más motivado/a cuando trabajo en equipo.	
		7. Me siento bien siendo parte de un esfuerzo conjunto.	

Variable	Dimensiones	Items	Escala de medición
		8. Me siento motivado/a por el sentimiento de pertenencia a un grupo o comunidad.	
		9. Me siento más motivado/a cuando me siento valorado/a y respetado/a por los demás.	
		10. Me preocupa mucho ser excluido/a o rechazado/a por un grupo social.	
		11. Me siento más motivado/a cuando tengo relaciones interpersonales positivas.	
		12. Me siento más motivado/a cuando tengo un equilibrio adecuado entre mi trabajo y mi vida personal.	
		13. Me siento motivado/a cuando tengo una buena relación con mi supervisor o jefe.	
		14. Me siento más motivado/a cuando tengo acceso a tecnología	
	Necesidad de autoestima	15. Me siento motivado/a por el reconocimiento y la aprobación de los demás.	
		16. Me siento más motivado/a cuando tengo una buena autoimagen y autoestima.	
		17. Me preocupa mucho cometer errores o fracasar en mi trabajo o actividades.	
		18. Me siento más motivado/a cuando tengo metas claras y alcanzables que me permiten demostrarme a mí mismo/a que puedo tener éxito.	
		19. Me siento motivado/a por el crecimiento y desarrollo personal.	
		20. Me siento más motivado/a cuando tengo una visión clara de mi futuro.	
	Necesidad de autorrealización	21. Me siento más motivado/a cuando tengo la oportunidad de hacer algo significativo y tener un impacto positivo en el mundo.	
		22. Me siento motivado/a por la oportunidad de aprender y crecer en mi	

Variable	Dimensiones	Items	Escala de medición
		trabajo o en otras áreas de mi vida.	
		23.Me siento más motivado/a cuando tengo la oportunidad de expresar mi creatividad y explorar nuevas ideas y formas de hacer las cosas.	
		24.Me preocupa mucho sentir que estoy estancado/a o no estoy avanzando en mi carrera o en mi vida personal.	
		25.Me siento más motivado/a cuando tengo la oportunidad de aplicar mis habilidades y conocimientos en una tarea desafiante.	
		26.Me siento motivado/a cuando tengo un propósito claro en mi trabajo o en mi vida.	
		27.Me siento más motivado/a cuando siento que estoy haciendo una contribución significativa.	
		28.Me siento motivado cuando veo que mi labor beneficia a otras personas	

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual

Según Herzberg (1959), la satisfacción laboral se refiere a la actitud positiva y generalizada que tienen los trabajadores hacia su trabajo y las condiciones en las que lo realizan. Es la sensación de bienestar que experimenta un individuo en su trabajo, lo que incluye la satisfacción con el trabajo en sí mismo, así como con el ambiente laboral, la remuneración, las relaciones interpersonales, las oportunidades de desarrollo, el grado de autonomía, entre otros aspectos.

Definición operacional

La satisfacción laboral se puede definir operacionalmente como la evaluación subjetiva y positiva que hace un trabajador de su trabajo y de las condiciones en las que lo realiza. Esta evaluación se basa en las expectativas y percepciones del individuo acerca de diversos aspectos relacionados con el trabajo, tales como

Significación tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento personal y/o social y, Beneficios económicos

Tabla 2: Operacionalización de la variable Satisfacción laboral

Variable	Dimensiones	Ítems	Variable		
Satisfacción laboral	Significación tarea	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. 2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. 3. Me siento útil con la labor que realizo. 4. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. 5. Me complace los resultados de mi trabajo. 6. Me gusta el trabajo que realizo. 7. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. 8. Me gusta la actividad que realizo. 	Satisfacción laboral		
	Condiciones de Trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 9. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores. 10. El ambiente donde trabajo es confortable. 11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo. 12. Me disgusta mi horario. 13. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable. 14. El horario de trabajo me resulta incómodo. 15. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido. 16. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo. 17. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. 			
		Reconocimiento personal y/o social		<ol style="list-style-type: none"> 18. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato". 19. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando. 20. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo. 	

Variable	Dimensiones	Ítems	Variable
	Beneficios económicos	21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona. 22. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras. 23. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo. 24. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo. 25. Me siento mal con lo que gano. 26. El sueldo que tengo es bastante aceptable. 27. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	

3.3. Población

Conforme a la explicación de Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013), la población hace referencia al grupo de elementos que comparten características similares y que son objeto de estudio en una investigación. En congruencia con esta definición, se ha identificado como población del presente estudio al personal docente de la Institución educativa Nicanor Reátegui del Águila del distrito de Nuevo Progreso en la provincia de Tocache. Al momento de la investigación se cuenta con un total de 63 docentes y debido a que la cantidad no es muy numerosa es posible hacer el estudio con el total de la población; por lo tanto, no es necesario hacer un muestreo.

Tabla 3: Distribución de docentes de la Institución Educativa Nicanor Reátegui del Águila

Nivel	varones	mujeres	Total
Secundaria	30	33	63

Fuente: Nomina 2021
Elaboración propia

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

En el caso de las dos variables es posible hacer uso de la técnica de la encuesta descriptiva. Según Briones (2002) Esta técnica posibilita describir cómo se distribuyen una o varias variables en el conjunto total de la población bajo estudio o en una muestra de ella.

Instrumentos

Dado que la técnica a seguir es la encuesta descriptiva, el instrumento adecuado sería el cuestionario. Según Briones (2002), “El cuestionario es el componente principal de una encuesta”, y para su construcción se necesita de la experiencia del investigador y de su sentido común; es decir plantear las preguntas en función a los objetivos del estudio, organizarse en una secuencia lógica, sin inducir a una respuesta, entre otras recomendaciones.

Preciso es mencionar que los cuestionarios a utilizarse en la investigación son los siguientes: Cuestionario MBM sobre Motivación y Cuestionario SPC sobre satisfacción laboral.

Instrumento 1: Motivación

Ficha técnica del instrumento

Datos generales

Título	Cuestionario MBM (Management by Motivation) sobre Motivación
Autor(es)	Marshall Sashkin (1996)
Procedencia	Estados Unidos
Adaptación	Dilma Aliaga Panduro (2023)
Objetivo	Descubrir y entender los factores más importantes en la vida laboral
Administración	Individual
Duración	30 minutos
Estructura	El cuestionario MBM originalmente estaba compuesto por 20 preguntas correspondientes a 4 dimensiones relacionadas las necesidades del

trabajador. En el estudio, este cuestionario se ha ampliado a 30 preguntas.

Para responder se tiene en cuenta una escala tipo Likert con las siguientes opciones: Totalmente de acuerdo (TA), De acuerdo (DA), Indeciso (I), En desacuerdo (ED), y Totalmente en desacuerdo (TD)

Validez	Validado por 4 expertos
Confiabilidad	Valor α de 0.762, instrumento confiable

Instrumento 2: Satisfacción laboral

Ficha técnica del instrumento 2

Datos generales

Título	Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC
Autor(es)	Sonia Palma (2004)
Procedencia	Perú
Objetivo	Diagnosticar una organización a través del análisis de la satisfacción laboral
Administración	Individual
Duración	30 minutos
Estructura	La Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC está compuesto por 27 preguntas correspondientes a 4 componentes. Para responder se tiene en cuenta una escala tipo Likert con las siguientes opciones: Totalmente de acuerdo (TA), De acuerdo (DA), Indeciso (I), En desacuerdo (ED), y Totalmente en desacuerdo (TD)
Validez	Validado por 4 expertos
Confiabilidad	Valor α de 0.783, instrumento confiable

Aun cuando los instrumentos son estandarizados, estos han pasado la prueba de validación a través del juicio de expertos y la prueba de confiabilidad haciendo el cálculo del coeficiente de Alfa de Crombach. Ambas pruebas se pueden visualizar entre los anexos.

3.5. Procedimientos

Tomando en cuenta el tipo y diseño de la investigación se llevaron a cabo los siguientes procedimientos para la recolección y análisis de datos.

1. Elaboración y aprobación de instrumentos de recolección de datos. En esta fase se plantearon los instrumentos considerando los objetivos de la investigación y los procedimientos adecuados para adaptar o incrementar preguntas en los cuestionarios. Seguido por el juicio de expertos para la validación y la prueba de confiabilidad en un grupo piloto.
2. Aplicación de los instrumentos, después de solicitar los permisos correspondientes a la universidad y a la institución educativa, se aplicaron los cuestionarios a los docentes de la Institución Educativa Nicanor Reátegui del Águila.
3. Tabulación de datos y procesamiento, una vez obtenidos los datos estos serán llevados a una hoja de cálculo en Excel ® o SPSS ® para su debido procesamiento. El producto de esta fase fue obtener las frecuencias de respuestas de los encuestados a fin de conocer que tan motivados o satisfechos laboralmente se encuentran.
4. Análisis y comprobación de hipótesis, en esta fase de la investigación se hizo el cálculo del coeficiente de Pearson para conocer si la hipótesis planteada era válida o no.

3.6. Método de análisis de datos

Como se indicó anteriormente, para analizar los datos se hizo el procesamiento de datos a través de tablas de frecuencia para presentar los resultados sobre el estado de cada variable. Las tablas siguen una estructura como la mostrada a continuación:

Tabla 4: Modelo de presentación de resultados sobre Motivación

Nivel	f_i	F_i	h_i	H_i
Muy desmotivado				
Desmotivado				
No sabe, no opina				
Motivado				
Altamente motivado				
Total				

Fuente: Cuestionario sobre Motivación
Elaboración propia

Tabla 5: Modelo de presentación de resultados sobre Satisfacción laboral

Nivel	f_i	F_i	h_i	H_i
Muy satisfecho				
Satisfecho				
No sabe/no opina				
Insatisfecho				
Muy insatisfecho				
Total				

Fuente: Cuestionario sobre Satisfacción laboral
Elaboración propia

Para hacer la comprobación de hipótesis se recurrió al Coeficiente de correlación de Pearson el cual fue calculado a través de los programas informáticos Excel ® o SPSS ®; según Sierra (2001) “este coeficiente es aplicable al caso de variables con escalas de tipo intervalo o de razón, es decir referentes a variables cuyos valores son distintos, representan un orden...”. Sin embargo, es preciso mencionar que, al obtener un valor de correlación entre las variables de estudio Sierra (2001) también indica que la significación de este depende del siguiente principio:

Valores	Nivel de correlación
+ .70	Muy fuerte
+ .50 a .69	Sustancial
+ .30 a .49	Moderada
+ .10 a .29	Baja
+.01 a .09	Despreciable

Es decir, si al hacer el cálculo del valor de correlación se obtiene que es mayor a 0.69 se puede decir que hay una relación fuerte.

3.7. Aspectos éticos

La investigación es original, tomando como referente estudios previos los cuales serán citados debidamente según las normas académicas nacionales e internacionales.

De la misma manera, los participantes que forman la muestra de estudio no verán sus nombres revelados, así como los resultados u opiniones no pueden ser utilizados en otra materia que no sea la de esta investigación.

Los resultados no serán manipulados a conveniencia del investigador ya que estos deben presentar una visión objetiva de la realidad.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Resultados de la variable Motivación

Tabla 6: Resultados de la dimensión Necesidad de protección

Nivel	f_i	F_i	h_i	H_i
Muy desmotivado	4	4	0,06	0,06
Desmotivado	6	10	0,10	0,16
No sabe, no opina	13	23	0,21	0,37
Motivado	19	42	0,30	0,67
Altamente motivado	21	63	0,33	1,00
Total	63		1,00	

Fuente: Cuestionario sobre Motivación
Elaboración propia

Después de aplicar el cuestionario sobre motivación, se puede observar en la tabla 6 en cuanto a la dimensión Necesidad de protección:

De un total de 63 docentes encuestados, 4 indicaron que se encontraban “Muy desmotivados” siendo el 6% del total. Por otro lado, 6 indicaron con sus respuestas que se encontraban “Desmotivados” siendo el 10%. Además, 13 docentes no dieron una respuesta concreta pues la alternativa “No sabe, no opina” fue la respuesta más frecuente, siendo el 21%. También se puede observar que 19 docentes se encuentran en el nivel “Motivado” siendo el 30%. Finalmente, se observan 21 docentes en el nivel “Altamente motivado” siendo el 33% restante.

En resumen, en cuanto a esta dimensión se observa que la mayoría de los docentes encuestados se encuentra en los niveles “Motivado” y “Muy motivado” siendo el 30% y 33% correspondientemente.

Tabla 7: Resultados de la dimensión Necesidad de pertenencia

Nivel	f_i	F_i	h_i	H_i
Muy desmotivado	2	2	0,03	0,03
Desmotivado	10	12	0,16	0,19
No sabe, no opina	13	25	0,21	0,40
Motivado	24	49	0,38	0,78
Altamente motivado	14	63	0,22	1,00
Total	63		1,00	

Fuente: Cuestionario sobre Motivación
Elaboración propia

Después de aplicar el cuestionario sobre motivación, se puede observar en la tabla 7 en cuanto a la dimensión Necesidad de pertenencia:

De un total de 63 docentes encuestados, 2 indicaron que se encontraban “Muy desmotivados” siendo el 3% del total. Por otro lado, 12 indicaron con sus respuestas que se encontraban “Desmotivados” siendo el 16%. Además, 13 docentes no dieron una respuesta concreta pues la alternativa “No sabe, no opina” fue la respuesta más frecuente, siendo el 21%. También se puede observar que 24 docentes se encuentran en el nivel “Motivado” siendo el 38%. Finalmente, se observan 14 docentes en el nivel “Altamente motivado” siendo el 22% restante.

En resumen, en cuanto a esta dimensión se observa que la mayoría de los docentes encuestados se encuentra en los niveles “Motivado” y “Muy motivado” siendo el 38% y 22% correspondientemente.

Tabla 8: Resultados de la dimensión Necesidad de autoestima

Nivel	f_i	F_i	h_i	H_i
Muy desmotivado	4	4	0,06	0,06
Desmotivado	8	12	0,13	0,19
No sabe, no opina	8	20	0,13	0,32
Motivado	24	44	0,38	0,70
Altamente motivado	19	63	0,30	1,00
Total	63		1,00	

Fuente: Cuestionario sobre Motivación
Elaboración propia

Después de aplicar el cuestionario sobre motivación, se puede observar en la tabla 8 en cuanto a la dimensión Necesidad de autoestima:

De un total de 63 docentes encuestados, 4 indicaron que se encontraban “Muy desmotivados” siendo el 6% del total. Por otro lado, 8 indicaron con sus respuestas que se encontraban “Desmotivados” siendo el 13%. Además, 8 docentes no dieron una respuesta concreta pues la alternativa “No sabe, no opina” fue la respuesta más frecuente, siendo el 13%. También se puede observar que 24 docentes se encuentran en el nivel “Motivado” siendo el 38%. Finalmente, se observan 19 docentes en el nivel “Altamente motivado” siendo el 30% restante. En resumen, en cuanto a esta dimensión se observa que la mayoría de los docentes encuestados se encuentra en los niveles “Motivado” y “Muy motivado” siendo el 38% y 30% correspondientemente.

Tabla 9: Resultados de la dimensión Necesidad de autorrealización

Nivel	f_i	F_i	h_i	H_i
Muy desmotivado	1	1	0,02	0,02
Desmotivado	10	11	0,16	0,18
No sabe, no opina	8	19	0,13	0,31
Motivado	21	40	0,33	0,64
Altamente motivado	23	63	0,36	1,00
Total	63		1,00	

Fuente: Cuestionario sobre Motivación
Elaboración propia

Después de aplicar el cuestionario sobre motivación, se puede observar en la tabla 9 en cuanto a la dimensión Necesidad de autorrealización:

De un total de 63 docentes encuestados, 1 indicó que se encontraba “Muy desmotivado” siendo el 2% del total. Por otro lado, 10 indicaron con sus respuestas que se encontraban “Desmotivados” siendo el 16%. Además, 8 docentes no dieron una respuesta concreta pues la alternativa “No sabe, no opina” fue la respuesta más frecuente, siendo el 13%. También se puede observar que 21 docentes se encuentran en el nivel “Motivado” siendo el 33%. Finalmente, se observan 23 docentes en el nivel “Altamente motivado” siendo el 36% restante.

En resumen, en cuanto a esta dimensión se observa que la mayoría de los docentes encuestados se encuentra en los niveles “Motivado” y “Muy motivado” siendo el 33% y 36% correspondientemente.

Tabla 10: Resultados de la variable Motivación

Nivel	f_i	F_i	h_i	H_i
Muy desmotivado	2	2	0,03	0,03
Desmotivado	8	10	0,13	0,16
No sabe, no opina	11	21	0,17	0,33
Motivado	25	46	0,40	0,73
Altamente motivado	17	63	0,27	1,00
Total	63		1,00	

Fuente: Cuestionario sobre Motivación
Elaboración propia

Después de aplicar el cuestionario sobre motivación, se puede observar en la tabla 10 en cuanto al total de la variable:

De un total de 63 docentes encuestados, 2 indicaron que se encontraban “Muy desmotivados” siendo el 3% del total. Por otro lado, 8 indicaron con sus respuestas que se encontraban “Desmotivados” siendo el 13%. Además, 11 docentes no dieron una respuesta concreta pues la alternativa “No sabe, no opina” fue la respuesta más frecuente, siendo el 17%. También se puede observar que 25 docentes se encuentran en el nivel “Motivado” siendo el 40%. Finalmente, se

observan 17 docentes en el nivel “Altamente motivado” siendo el 27% restante.

En resumen, en cuanto a esta dimensión se observa que la mayoría de los docentes encuestados se encuentra en los niveles “Motivado” y “Muy motivado” siendo el 40% y 27% correspondientemente.

Resultados de la variable Satisfacción laboral

Tabla 11: Resultados de la dimensión Significación de la tarea

Nivel	f_i	F_i	h_i	H_i
Muy insatisfecho	4	4	0,06	0,06
Insatisfecho	6	10	0,10	0,16
No sabe, no opina	20	30	0,32	0,48
Satisfecho	26	56	0,41	0,89
Muy satisfecho	7	63	0,11	1,00
Total	63		1,00	

Fuente: Cuestionario sobre Satisfacción laboral
Elaboración propia

Después de aplicar el cuestionario sobre satisfacción laboral, se puede observar en la tabla 11 en cuanto a la dimensión Significación de la tarea:

De un total de 63 docentes encuestados, 4 indicaron que se encontraban “Muy insatisfecho” siendo el 6% del total. Por otro lado, 6 indicaron con sus respuestas que se encontraban “Insatisfecho” siendo el 10%. Además, 20 docentes no dieron una respuesta concreta pues la alternativa “No sabe, no opina” fue la respuesta más frecuente, siendo el 32%. También se puede observar que 26 docentes se encuentran en el nivel “Satisfecho” siendo el 41%. Finalmente, se observan 7 docentes en el nivel “Muy satisfecho” siendo el 11% restante.

En resumen, en cuanto a esta dimensión se observa que la mayoría de los docentes encuestados se encuentra en los niveles “No sabe, no opina” y “Satisfecho” siendo el 32% y 41% correspondientemente.

Tabla 12: Resultados de la dimensión Condiciones de trabajo

Nivel	f_i	F_i	h_i	H_i
Muy insatisfecho	8	8	0,13	0,13
Insatisfecho	27	35	0,43	0,56
No sabe, no opina	27	62	0,43	0,99
Satisfecho	0	62	0,00	0,99
Muy satisfecho	1	63	0,01	1,00
Total	63		1,00	

Fuente: Cuestionario sobre Satisfacción laboral
Elaboración propia

Después de aplicar el cuestionario sobre satisfacción laboral, se puede observar en la tabla 12 en cuanto a la dimensión Condiciones de trabajo:

De un total de 63 docentes encuestados, 8 indicaron que se encontraban “Muy insatisfecho” siendo el 13% del total. Por otro lado, 27 indicaron con sus respuestas que se encontraban “Insatisfecho” siendo el 43%. Además, 27 docentes no dieron una respuesta concreta pues la alternativa “No sabe, no opina” fue la respuesta más frecuente, siendo el 43%. También se puede observar que 0 docentes se encuentran en el nivel “Satisfecho” siendo el 0%. Finalmente, se observan 1 docente en el nivel “Muy satisfecho” siendo el 1% restante.

En resumen, en cuanto a esta dimensión se observa que la mayoría de los docentes encuestados se encuentra en los niveles “Insatisfecho” y “No sabe, no opina” siendo el 43% en cada caso.

Tabla 13: Resultados de la dimensión Reconocimiento personal y/o social

Nivel	f_i	F_i	h_i	H_i
Muy insatisfecho	2	2	0,03	0,03
Insatisfecho	10	12	0,16	0,19
No sabe, no opina	20	32	0,32	0,51
Satisfecho	26	58	0,41	0,92
Muy satisfecho	5	63	0,08	1,00
Total	63		1,00	

Fuente: Cuestionario sobre Satisfacción laboral
Elaboración propia

Después de aplicar el cuestionario sobre satisfacción laboral, se puede observar en la tabla 13 en cuanto a la dimensión Reconocimiento personal y/o social:

De un total de 63 docentes encuestados, 2 indicaron que se encontraban “Muy insatisfecho” siendo el 3% del total. Por otro lado, 10 indicaron con sus respuestas que se encontraban “Insatisfecho” siendo el 16%. Además, 20 docentes no dieron una respuesta concreta pues la alternativa “No sabe, no opina” fue la respuesta más frecuente, siendo el 32%. También se puede observar que 26 docentes se encuentran en el nivel “Satisfecho” siendo el 41%. Finalmente, se observan 5 docentes en el nivel “Muy satisfecho” siendo el 8% restante.

En resumen, en cuanto a esta dimensión se observa que la mayoría de los docentes encuestados se encuentra en los niveles “No sabe, no opina” y “Satisfecho” siendo el 32% y 41% correspondientemente.

Tabla 14: Resultados de la dimensión Beneficios económicos

Nivel	f_i	F_i	h_i	H_i
Muy insatisfecho	5	5	0,08	0,08
Insatisfecho	5	10	0,08	0,16
No sabe, no opina	15	25	0,24	0,40
Satisfecho	29	54	0,46	0,86
Muy satisfecho	9	63	0,14	1,00
Total	63		1,00	

Fuente: Cuestionario sobre Satisfacción laboral
Elaboración propia

Después de aplicar el cuestionario sobre satisfacción laboral, se puede observar en la tabla 14 en cuanto a la dimensión Beneficios económicos:

De un total de 63 docentes encuestados, 5 indicaron que se encontraban “Muy insatisfecho” siendo el 8% del total. Por otro lado, 5 indicaron con sus respuestas que se encontraban “Insatisfecho” siendo el 8%. Además, 15 docentes no dieron una respuesta concreta pues la alternativa “No sabe, no opina” fue la respuesta más frecuente, siendo el 24%. También se puede observar que 29 docentes se encuentran en el nivel “Satisfecho” siendo el 46%. Finalmente, se

observan 9 docentes en el nivel “Muy satisfecho” siendo el 14% restante. En resumen, en cuanto a esta dimensión se observa que la mayoría de los docentes encuestados se encuentra en los niveles “Satisfecho” y “No sabe, no opina” siendo el 24% y 46% correspondientemente.

Tabla 15: Resultados de la variable Satisfacción laboral

Nivel	f_i	F_i	h_i	H_i
Muy insatisfecho	2	2	0,03	0,03
Insatisfecho	10	12	0,16	0,19
No sabe, no opina	25	37	0,40	0,59
Satisfecho	25	62	0,40	0,99
Muy satisfecho	1	63	0,01	1,00
Total	63		1,00	

Fuente: Cuestionario sobre Satisfacción laboral
Elaboración propia

Después de aplicar el cuestionario sobre satisfacción laboral, se puede observar en la tabla 15 en cuanto al total de la variable:

De un total de 63 docentes encuestados, 2 indicaron que se encontraban “Muy insatisfecho” siendo el 3% del total. Por otro lado, 10 indicaron con sus respuestas que se encontraban “Insatisfecho” siendo el 16%. Además, 25 docentes no dieron una respuesta concreta pues la alternativa “No sabe, no opina” fue la respuesta más frecuente, siendo el 40%. También se puede observar que 25 docentes se encuentran en el nivel “Satisfecho” siendo el 40%. Finalmente, se observa solo 1 docente en el nivel “Muy satisfecho” siendo el 1% restante.

En resumen, en cuanto a esta dimensión se observa que la mayoría de los docentes encuestados se encuentra en los niveles “No sabe, no opina” y “Satisfecho” siendo el 40% en cada caso.

Resultados inferenciales

Tabla 16: Correlación entre Motivación y Satisfacción y sus dimensiones

	Satisfacción laboral				Total
	Significación tarea	Condiciones de Trabajo	Reconocimiento personal y/o social	Beneficios económicos	
Motivación	0,804	0,637	0,691	0,758	0,825

Elaboración propia

Hipótesis general

H_1 Existe una relación positiva fuerte entre la motivación y la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa de la Provincia de Tocache.

H_0 No existe una relación positiva fuerte entre la motivación y la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa de la Provincia de Tocache.

Toma de decisión

Tras ver en la tabla 16 que el valor r al hacer la correlación entre la motivación y la satisfacción es de 0,825; se puede rechazar la hipótesis nula puesto que según la escala de correlación de Pearson dicho valor indica que hay una relación positiva fuerte.

Hipótesis específica 1

H_1 Existe una relación positiva fuerte entre la motivación y la Significación tarea en docentes de una Institución Educativa de la Provincia de Tocache.

H_0 No existe una relación positiva fuerte entre la motivación y la Significación tarea en docentes de una Institución Educativa de la Provincia de Tocache.

Toma de decisión

Tras ver en la tabla 16 que el valor r al hacer la correlación entre la motivación y la dimensión Significación tarea es de 0,804; se puede rechazar la hipótesis nula puesto que según la escala de correlación de Pearson dicho valor indica que hay una relación positiva fuerte.

Hipótesis específica 2

H_1 Existe una relación positiva fuerte entre la motivación y las Condiciones de trabajo en docentes de una Institución Educativa de la Provincia de Tucumán.

H_0 No existe una relación positiva fuerte entre la motivación y las Condiciones de trabajo en docentes de una Institución Educativa de la Provincia de Tucumán.

Toma de decisión

Tras ver en la tabla 16 que el valor r al hacer la correlación entre la motivación y la dimensión Condiciones de trabajo es de 0,637; se puede rechazar la hipótesis nula puesto que según la escala de correlación de Pearson dicho valor indica que hay una relación positiva fuerte.

Hipótesis específica 3

H_1 Existe una relación positiva fuerte entre la motivación y el Reconocimiento personal y/o social en docentes de una Institución Educativa de la Provincia de Tucumán.

H_0 No existe una relación positiva fuerte entre la motivación y el Reconocimiento personal y/o social en docentes de una Institución Educativa de la Provincia de Tucumán.

Toma de decisión

Tras ver en la tabla 16 que el valor r al hacer la correlación entre la motivación y la dimensión Reconocimiento personal y/o social es de 0,691; se puede rechazar la hipótesis nula puesto que según la escala de correlación de Pearson dicho valor indica que hay una relación positiva fuerte.

Hipótesis específica 4

H_1 Existe una relación positiva fuerte entre la motivación y los Beneficios económicos en docentes de una Institución Educativa de la Provincia de Tucumán.

H_0 No existe una relación positiva fuerte entre la motivación y los Beneficios económicos en docentes de una Institución Educativa de la Provincia de Tucumán.

Toma de decisión

Tras ver en la tabla 16 que el valor r al hacer la correlación entre la motivación y la dimensión Beneficios económicos es de 0,758; se puede rechazar la hipótesis nula puesto que según la escala de correlación de Pearson dicho valor indica que hay una relación positiva fuerte.

V. DISCUSIÓN

Tomando en cuenta que el objetivo del estudio era determinar la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral, se procedió a recopilar información sobre ambas variables observándose los siguientes resultados:

En cuanto a la motivación se observa en la tabla 10 que la gran mayoría de docentes encuestados indican que se encuentran entre las escalas de “Motivado” y “Altamente motivado” siendo el 67% del total mientras que sólo un 16% se ubica entre las escalas “Muy desmotivado” y “desmotivado”. Por otro lado, a nivel de dimensiones se puede observar en la tabla 9 que la dimensión “Necesidad de autorrealización” tiene el mayor porcentaje de docentes, un 36%, en la escala “Muy motivado” seguido de la “Necesidad de protección” con un 33%. Como se indicó en el marco teórico, para Maslow (1954) la necesidad de protección es una de las necesidades básicas del ser humano que buscan cubrir vacíos como la estabilidad e independencia en el futuro a corto, mediano y largo plazo; en ese sentido, los docentes dan a entender que la labor que ellos desempeñan les permite tener el sustento necesario para solventar sus necesidades básicas. Aun cuando el referente principal es Maslow, es preciso mencionar que también otros investigadores mencionan a Aguirre (2019, citado en Vásquez, y otros, 2022) quien subcategoriza a la motivación en intrínseca y extrínseca. Por otro lado, De manera análoga a los descubrimientos anteriores, Robbins y Coulter (2018, mencionados en Cuba, Saavedra, Vásquez y Vílchez, 2022) destacaban que la motivación desempeña un rol fundamental en el desempeño de los docentes, influyendo en aspectos como su actitud y dedicación al cumplir con sus responsabilidades diarias y por ende en cuanto a qué tan satisfechos se encuentran con la labor que realizan en las aulas. En este contexto, resulta de suma importancia que toda comunidad educativa en su conjunto, incluyendo a los líderes institucionales, padres de familia y estudiantes (particularmente aquellos en roles de liderazgo) y los mismos docentes, estén atentos al bienestar emocional de los profesores y, a su vez, reconozcan constantemente y de manera consciente su compromiso, eficacia y logros. En la contemporaneidad, y ante la aparición de nuevos dispositivos tecnológicos y cambios políticos y sociales es esencial que los educadores perciban

que sus esfuerzos en la enseñanza son recompensados. Ahora, según Cachón, San Pedro, Lara, Zagalaz, & González (2022) se justifica la necesidad de fomentar la motivación entre los educadores por la mejora de los tres aspectos similares a los vistos en este estudio, autonomía, competencia y relaciones interpersonales, las cuales conllevan a un estado de bienestar personal y, en consecuencia, a la reducción de situaciones frustrantes (Bartholomew et al., 2011; citado en Cachón, 2022), mencionando además algo que otros autores suelen obviar, estas frustraciones desencadenan desmotivación y apatía. Según dicho autor las sociedades deben reconocer que un educador desalentado no puede transmitir un sentido de motivación a sus estudiantes. Por ende, es imperativo que los pedagogos estén debidamente preparados para enfrentar y superar las dificultades que probablemente encuentren a lo largo de la labor educativa. Por otro lado, la motivación del docente no solo tiene repercusión en la satisfacción de este en su labor sino también en su desempeño como pudo concluir en su momento Saavedra, Santillán, & Saavedra (2022), quienes utilizaron como dimensiones de la motivación a la motivación interna y motivación externa que vienen a ser lo mismo que la motivación intrínseca y motivación extrínseca; en dicho estudio se pudo correlacionar la motivación y el desempeño docente, dejando en claro que este es un factor muy importante en el día a día. Algo similar también había sido encontrado por Kumari & Kumar (2023) ya que en su estudio llegaron a la conclusión que, hay diferentes factores que motivan a los docentes como un sistema justo de promoción, recursos adecuados, ambiente de trabajo, incentivos económicos, ingresos, estabilidad laboral y placer al momento de trabajar; no obstante, es preciso mencionar que aunque dichos factores coinciden con algunos elementos vistos en el presente estudio, han sido observados a través de otros instrumentos.

En cuanto a la satisfacción laboral como segunda variable se puede observar en la tabla 15 que la mayoría de los docentes encuestados se ubican entre los niveles “No sabe, no opina” y “Satisfecho” siendo el 50% del total mientras que sólo un 1% indica estar “Muy satisfecho” con su trabajo. Estos resultados contrastan ligeramente con los hallazgos sobre motivación pues aun cuando los docentes entre las escalas “Motivado” y “Satisfecho” son las mismas, el 40%, se observa mucho más docentes en la escala “Muy motivado” que docentes en la escala “Muy

satisfecho”. A nivel de dimensiones, la mayoría de los docentes indican estar más satisfechos en la dimensión “Beneficios económicos” en un 46% y en “Reconocimiento personal y/o social” con un 41%; sin embargo, en ninguna de estas dimensiones se observa muchos docentes en la escala “Muy satisfecho”. Es preciso mencionar que en las dimensiones “Significación tarea” y “Condiciones de trabajo” se observan muy pocos docentes en las escalas “Satisfecho” y “Muy satisfecho” y la mayoría se ubica en las escalas de “No sabe, no opina” o “Insatisfecho”. Reyes y Salgado (2021) también habían observado una situación similar en cuanto a la satisfacción en una dimensión como el “Reconocimiento y crecimiento” indicando que esto se debe factores motivacionales. Algo muy parecido había hallado Duran (2018) en el contexto educativo también en México donde los docentes encuestados indicaron estar satisfechos con las oportunidades de crecimiento, aunque no tanto con su sueldo y beneficios justo como se ha encontrado en la realidad de este estudio. Como se indicó en el planteamiento del problema, esta realidad está presente en la carrera docente desde hace muchos años, siendo que la mayoría de los docentes perciben que en la actualidad hay al menos más oportunidades de crecimiento profesional que antes y es la razón por la cual muchos optan por continuar su formación a través de estudios de posgrado o segunda especialidad que les permitan acceder a cargos de mayor responsabilidad. Sin embargo, al igual que la realidad en otros países, el salario y beneficios es un factor con el cual no se encuentran muy satisfechos a pesar de los incrementos en los últimos años. Ya en el estudio de Ponce, Ruelas, & Flores (2022) se indicaba que la satisfacción laboral no solo se relacionaba con la motivación sino con otros factores externos como lo puede ser el compromiso organizacional, el autor además hace la correlación entre las relaciones interpersonales (una de las dimensiones del presente estudio) pudo constatar que esa percepción que tienen los trabajadores de una organización sobre su funcionamiento estructural y dinámico tiene una fuerte conexión positiva con la satisfacción laboral y ello cuenta como un factor externo no necesariamente ligado con la motivación. De acuerdo a las observaciones realizadas por Fütterer, Waveren, Hübner, Fischer y Sälzer (2023), la satisfacción laboral de los educadores adquiere un papel significativo ya que está estrechamente ligada a la excelencia en la enseñanza y, en consecuencia, al proceso de aprendizaje de los alumnos. Por lo

tanto, resultaba imperativo encontrar enfoques para garantizar este sentimiento de satisfacción en todos los profesores. Por otro lado, el estudio de Admiraal & Kittelsen (2023) también nos hablaba de las demandas del docente en cuanto a recursos educativos como uno de los factores para alcanzar satisfacción en el trabajo, de la misma manera como este estudio se habla de las condiciones de trabajo.

Por otro lado, en cuanto a la existencia de una relación entre las dos variables se puede observar en la tabla 16 que valor r obtenido al hacer la correlación entre la motivación y la satisfacción laboral es de 0,825 el cual según la escala de correlación de Pearson indica que se trata de una correlación positiva fuerte; es decir, mientras más motivado este un docente más satisfecho estará laboralmente. En cuanto a la primera hipótesis específica se observa en la tabla 16 que hacer el cálculo del valor r este es igual a 0,804 el cual según la escala mencionada anteriormente indica que también se trata de una relación positiva fuerte; entonces, a mayor motivación mayor satisfacción en la dimensión "Significación de la tarea". Sin embargo, al hacer la correlación para comprobar la segunda hipótesis específica se obtiene un valor r de 0,637 lo cual indica que si hay relación entre la motivación y la dimensión "Condiciones de trabajo" pero se trata de una relación positiva moderada; es decir, la motivación del docente no necesariamente influye o se relaciona con las condiciones de trabajo. Por otro lado, en cuanto a la tercera hipótesis específica se pudo hallar un valor r de 0,691 al correlacionar la motivación y la dimensión "Reconocimiento personal y/o social" el cual a pesar de ser ligeramente superior a lo visto en la segunda hipótesis específica sigue siendo una relación positiva moderada según la escala de Pearson. Por último, en cuanto a la última hipótesis específica se pudo hallar un valor r de 0,758 lo cual indica que se trata de una relación positiva fuerte; es decir, a mayor motivación más beneficios económicos. A nivel internacional, estos resultados se asemejan con lo hallado por Revelo (2023) en Ecuador pues en dicho estudio se llegó a concluir que existe una relación directa positiva moderada entre la motivación y la satisfacción laboral, aunque con la diferencia que dicho estudio fue desarrollado en una muestra cuyas características diferían en el campo laboral. Ya en el ámbito nacional Zapata (2023) había llegado identificando una relación

entre la motivación y la satisfacción laboral en Moquegua con la diferencia que él hizo el cálculo con la prueba Rho de Spearman. Es preciso mencionar que esta relación es coherente a lo visto en la problemática y los resultados sobre cada variable pues el grupo de docentes a nivel nacional realiza su labor más por motivación intrínseca como lo pudo hallar Llaccho (2023), lo cual queda en evidencia al estar más satisfechos con factores como el crecimiento y desarrollo profesional, en contraste a los factores extrínsecos lo cual explica su insatisfacción con factores como los beneficios económicos o sociales y algo a lo que Eliyana (2012, citado en Rincon, 2023) ya había concluido al decir que un trabajador satisfecho en su centro de trabajo se siente más comprometido con esta. Los resultados sobre motivación difieren de lo observado por Altamirano, (2023) en el sector salud, en dicho estudio se pudo hallar que la motivación es regular en su mayoría y solo algunos indican estar con una motivación alta. De la misma manera, los resultados en cuanto a la satisfacción laboral se diferencian por cuanto la mayoría de participantes también indican tener una satisfacción regular. Sin embargo, se observa que igual existe una relación positiva entre estas dos variables como sucede en el presente estudio. Aunque es preciso mencionar que las dimensiones utilizadas en dicha investigación, si bien coinciden en parte, han sido categorizadas como motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendental siguiendo las teorías de motivación de otro autor; sin embargo, se puede hacer la correlación con las dimensiones de este estudio; por otro lado, en cuanto a la satisfacción laboral el autor siguió como dimensiones la capacidad pedagógica, emocionalidad y resultados en labor educativas. Es decir, dependiendo de cómo se observen las variables se podrían obtener resultados diferentes, asimismo, el universo o población también puede influir en ello. No obstante, si bien la satisfacción en el trabajo está vinculada con la motivación del educador, esta última no necesariamente guarda relación con otros elementos externos como el liderazgo transformacional, como en su momento llegó a concluir Llaccho (2023) dado que pudo observar que la motivación docente tiene una relación positiva de moderada a baja con la calidad de liderazgo transformacional, dejando en evidencia que en muchas ocasiones la motivación intrínseca es un factor propio que cumple con satisfacer las necesidades de autorrealización sin mediar en ello otros factores externos; aunque como se ha podido ver

anteriormente, esta es una característica más frecuente en el sector educación puesto que un gran número de docente desarrolla sus labores por un factor llamado vocación de servicio a pesar de no contar con los recursos ni incentivos suficientes; en contraste a otros sectores de la sociedad.

El presente estudio ha presentado algunas limitaciones como la cantidad de información reciente sobre las variables y sus dimensiones. En el caso de la motivación, si bien la base de la mayoría de autores está la teoría de las necesidades de Maslow, otros autores han ido haciendo algunas especificaciones sobre este. De la misma manera, no muchos investigadores llegan a extrapolar claramente la motivación en el ambiente laboral a través de ejemplos claros. Y en el caso de la satisfacción laboral, sucede algo similar pues la mayoría de investigadores citan a Locke para definir este aspecto. En muchos casos esto no coincide con lo que se ha trabajado y se hace necesario revisar con mayor detalle las fuentes que han servido como referente tanto en artículos como tesis u antecedentes. De la misma manera, se puede mencionar que cuando se recurre a fuentes en otros idiomas, muchas veces estas siguen una metodología mucho más compleja y, por ende, no tan sencilla de entender además de ubicarse en un contexto diferente al de nuestra realidad. Sin embargo, queda el compromiso de continuar con los estudios sobre la motivación especificando instrumentos y ampliando el universo de los participantes como también lo sugería Vásquez, y otros (2022) en su momento.

VI. CONCLUSIONES

1. Al hacer la correlación entre las dos variables se obtuvo un valor r de 0,825 el cual al estar cerca del 1 positivo y según la escala de Pearson indica que se trata de una relación positiva fuerte; es decir, un profesor muy motivado se siente también muy satisfecho en su labor.
2. Caso similar se pudo observar al hacer la correlación entre la motivación y la dimensión "Significación de la tarea" pues el valor r calculado fue de 0,804 indicando que se trata de una fuerte relación positiva; es decir un profesor muy motivado también se siente satisfecho con el significado de la tarea o labor que realiza.
3. Por otro lado, al hacer la correlación entre la motivación y la dimensión "Condiciones de trabajo" se pudo hallar un valor r de 0,637 el cual implica que se trata de una relación positiva moderada. Es decir, a diferencia de lo hallado en la relación entre la motivación y la significación de la tarea, la motivación incide en parte en estar satisfecho con las condiciones de trabajo.
4. Se observa además que al hacer la correlación entre la motivación y la dimensión "Reconocimiento personal y/o social" se obtuvo un valor r de 0,691 que según la escala de Pearson indica que también se trata de una relación positiva moderada; es decir, un docente motivado puede que también se sienta reconocido a nivel personal y/o social.
5. Por último, al hacer la correlación entre la motivación y la dimensión "Beneficios económicos" se obtuvo un valor r de 0,758 indicando que también se trata de una fuerte relación positiva lo cual se entiende que a mayor motivación más beneficios económicos.

VII. RECOMENDACIONES

1. A nivel nacional, desde una entidad como el Ministerio de Educación, y considerando los resultados de este y otros estudios, se recomienda mantener altos los niveles de motivación entre los docentes porque de ello depende que haya una mayor satisfacción en la labor. (Ministerio de Educación), a través de las escalas, evaluaciones.
2. A nivel regional, desde una entidad como la DRE, evaluar y presentar resultados sobre la motivación de los docentes en las diferentes provincias para tomar decisiones que puedan mejorar o mantener los niveles encontrados.
3. Desde las universidades, continuar con los estudios sobre la motivación no solo en el sector educación sino en otros sectores para explorar como esta se relaciona con otros factores además de la satisfacción laboral. Y, en lo posible, sugerir o implementar programas para su mejora.
4. A nivel local, se recomienda a los directivos, al margen que cierto porcentaje de docentes indiquen no estar satisfechos en aspectos como las condiciones de trabajo y el reconocimiento personal y/o social, tomar como una fortaleza la motivación intrínseca de ellos docentes al cumplir su labor.
5. Asimismo, docentes, capacitarse, desarrollarse de manera personal, potenciar su desarrollo personal, ayuda a crecer autoestima, autoconcepto siempre tener en cuenta buscar mejoras en los aspectos mencionados anteriormente, las condiciones de trabajo y el reconocimiento personal y/o social.

REFERENCIAS

- Admiraal, W., & Kittelsen, K.-I. (2023). Teachers' job demands, resources and their job satisfaction: Satisfaction with school, career choice and teaching profession of teachers in different career stages. *Elsevier*.
- Affuso, G. Z. (2023). The effects of teacher support, parental monitoring, motivation and self-efficacy on academic performance over time. *Eur J Psychol Educ*, 1-23.
- Altamirano, H. (2023). *Motivación y Desempeño Laboral de los Docentes de una Universidad de la Provincia de Jaén, 2022*. Trujillo-Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Andrianto, S., & Komardi, D. (2023). Leadership, Work Motivation, and Work Discipline on Job Satisfaction and Teacher Performance of Dharma Loka Elementary School Pekanbaru. *Journal of Applied Business and Technology*, 30-39.
- Ayuque, F. (2023). El marco del buen desempeño docente y la satisfacción laboral en una institución educativa, Ugel 05 SJL, 2022. *Red de Repositorios Latinoamericanos*.
- Benitez, J. (2019). *Motivación y Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería de un Hospital de Tercer Nivel*. Morelos-México: Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Bustamante, D. (2022). *Motivación y trabajo en equipo de los docentes de la U.E. Adalberto Ortiz Quiñónez, Guayaquil 2022*. Piura-Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Cachón, J., San Pedro, M., Lara, A., Zagalaz, M., & González, C. (2022). Can I be a teacher without motivation to teach? Adaptation of the basic psychological needs scale to prospective teachers. *Educación XX*, 89-105.
- Castañeda-Santillán, L. (2022). Job satisfaction and burnout in education workers. *Retos: Revista de Ciencias de Administración y Economía*, 230-246.
- Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). *Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción*. Ciencia & trabajo.

- Cotrina, J. E. (2022). *Motivación y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Caja Municipal Piura, Agencia Barranca, 2021*. Huacho-Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Cuba, S., Saavedra, N., Vásquez, G., & Vilchez, C. (2022). Estudio descriptivo comparativo de motivación laboral docente en tres instituciones educativas de Chincheros. Apurímac, 2021. *Ciencia Latina*, Volumen 6.
- Díaz, J., Ledesma, M., Tito, J., & Carranza, L. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 158-170.
- Durán, M., González, G., & Sibaja, B. (2021). *Nivel de satisfacción laboral en docentes de licenciatura y posgrado de una escuela pública de la Ciudad de México*. *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*.
- Estrada, E., & Gallegos, N. (2023). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação & Formação*.
- Franco, J. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Fundación Universitaria Católica del Norte*, 151-179.
- Fütterer, T., Waveren, L., Hübner, N., Fischer, C., & Sälzer, C. (2023). I can't get no (job) satisfaction? Differences in teachers' job satisfaction from a career pathways perspective. *Elsevier*.
- García, L., & Gallegos, M. (2021). *Aproximación teórica de las necesidades del hombre y su relación con la configuración de la vivienda, el imaginario y la ciudad*. México: MADGU.
- Gutiérrez, J., & Solano, J. (2021). *Teletrabajo: Motivación Y desempeño Laboral En Costa Rica En El Contexto De La Pandemia Del COVID-19*. Cuadernos De Administración .
- Hong-Yu, C., & Lu, C. (2022). Investigating how student-centered and teacher-centered teaching paradigms relate to the academic motivation and learning behaviors of secondary school students in China. *Journal for the Study of Education and Development*, 906-938.
- Kumari, J., & Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities & Social Sciences*, 1-11.

- Llaccho, K. (2023). *Liderazgo transformacional y motivación docente en instituciones públicas de Manchay, Pachacámac 2023*. Lima-Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Loayza, L., Marujo, M., Primo, J., & Alanya, E. (2022). Work motivation and teaching performance in Peru. *Propuestas Educativas*, 19-31.
- Lopez, L., López, P., & López, M. (2023). Remote work and job satisfaction of the Peruvian university professors during the COVID-19 pandemic. *Innova Educación*, 158-169.
- Marti-González, M., Alcalá, M., Castán, J., & Martín, L. (2023). COVID-19 in School Teachers: Job Satisfaction and Burnout through the Job Demands Control Model. *Behavioral sciences*.
- Maslow, A. (2008). *Motivación y personalidad*. Ediciones Diaz de Santos.
- Mokhtar, A. M. (2023). Teachers' commitment, self-efficacy and job satisfaction as communicated by trained teachers. *Management in Education*, 127-139.
- Moreno, K., Morales, V., Morales, M., & García, M. (2023). Satisfacción laboral del capital humano (docentes de educación secundaria) durante la pandemia por Covid 19. *Dictamen Libre*, 65-71.
- Oyebola, S. (2023). Motivation and ICT in Secondary School Mathematics using Unified Theory of Acceptance and Use of Technology Model. *Indonesian Journal of educational research and Technology*, 79-90.
- Paucar, J. (2022). *Motivación y Satisfacción laboral del tecnólogo médico de radiología en un hospital de la región Callao, 2021*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pérez, C., Alvarez, A., Cardona, A., Aguilar, A., & Sanabria, R. (2023). Job Satisfaction and Teacher Education: Correlational Study in Postgraduate Graduates in Education. *Education Sciences*, 1-14.
- Pérez, N. (2023). *Satisfacción Laboral y Motivación del profesional de Enfermería en la Dirección de Salud Chota*. Chota-Perú: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Pilatasig, C. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral de los docentes del Instituto De Educación Especial Juan Pablo II, en la ciudad de Esmeraldas, año lectivo 2019 – 2020*. Ecuador: PUCESE- Escuela de Administración de Empresas - Productividad.

- Ponce, L., Ruelas, M., & Flores, L. (2022). The organizational climate and job satisfaction in teachers of a public university. *Revista Innova Educación*, 20-30.
- Pozas, M., Letzel-Alt, V., & Schwab, S. (2023). The effects of differentiated instruction on teachers' stress and job satisfaction. *Elsevier*, 1-12.
- Pratiwi, D., & Warlizasusi, J. (2023). The Effect of Principal Leadership and Work Motivation on Junior High School Teacher Performance. *Perkumpulan Dosen Tarbiyah Islam Indonesia*, 18-25.
- Purwanto, A., & Sulaiman, A. (2023). The Role of Transformational and Transactional Leadership on Job Satisfaction of Millennial Teachers : A CB-SEM AMOS Analysis. *Universal Journal of Science and Technology*, 1-8.
- Ramón, R. (2021). *Motivación y satisfacción laboral en los docentes del nivel primaria de la UGEL Surcubamba - Huancavelica en tiempos de pandemia*. Universidad Cesar Vallejo.
- Reyes, A., & Salgado, J. (2021). Factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, Artículo 30.
- Rincon, A. (2023). Job satisfaction and organizational commitment in teachers of higher pedagogical institutes. *Fronteras en Ciencias de la Educación*.
- Romero, M. (2022). *Motivación y satisfacción laboral en trabajadores operativos de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana*. Universidad Cesar Vallejo.
- Saavedra, J., Santillán, K., & Saavedra, R. (2022). Teacher motivation and job performance in Pachiza, San Martín – Peru. *Sapienza*, 135-145.
- Saavedra, R., Santillán, K., & Saavedra, J. (2022). Leadership of the principal and teacher motivation in Juanjuí, San Martín – Peru. *Sapienza*, 146-156.
- Siswanto, A., Setiawan, Z., Kurniawan, R., Afifah, Z., & Abdurohim. (2023). The Analysis of Role of Motivation, Career Development and Compensation on Performance of Vocational High School Teachers. *Journal on Education*, 15154-15159.
- Solis, L., & Burgos, I. (2023). Emotional salary in the job satisfaction of SME employees. *Podium*.

- Sriadmitum, I., Sudarno, & Nyoto. (2023). Leadership Style, Work Environment, and Compensation on Job Satisfaction and Teacher Performance. *Journal of Applied Business and Technology*, 79-92.
- Suárez, A., & Reynaga, G. 2. (2019). *Estudio sobre la influencia de los factores motivacionales en el desempeño de los trabajadores del área de producción de Atlántica S.R.L.* Universidad Tecnológica del Perú.
- Tinoco, C. (2022). *Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022.* Lima-Perú: Universidad César Vallejo.
- Vásquez, S., Alarcón, M., Vásquez, S., Vásquez, C., Vásquez, L., & Del Aguila, M. (2022). Motivation and identity of teachers, in an educational association of eastern Peru. *Apuntes Universtarios*.
- Villalobos, R. (2019). *Motivación y su influencia en el Desempeño Laboral de la Empresa D'Laborum Plus S.A.C. Sede Chiclayo 2018.* Pimentel-Perú.
- Zapata, D. (2023). *Motivación y Satisfacción Laboral del Grupo Ocupacional Técnicos de Enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022.* Universidad César Vallejo.

ANEXO

Anexo 1: Matriz de consistencia de Motivación y satisfacción laboral

TÍTULO: Motivación y satisfacción laboral en docentes de secundaria de una Institución Educativa Pública de Tocache – 2023

AUTOR: Dilma Aliaga Panduro

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General ¿Qué tipo de relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Pública de Tocache - 2023?</p>	<p>General Determinar el tipo de relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Pública de Tocache – 2023.</p>	<p>General Existe una relación positiva fuerte entre la motivación y la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Pública de Tocache – 2023.</p>	<p>Variable 1: Motivación</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de protección • Necesidad de pertenencia • Necesidad de autoestima • Necesidad de autorrealización. 	<p>Tipo Investigación básica</p> <p>Diseño Correlacional</p> <p>Población Docentes de la institución educativa Nicanor Reátegui Del Águila</p> <p>Técnicas Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p> <p>Método de análisis de datos Coeficiente de correlación de Pearson</p>
<p>Específicos</p> <p>1) ¿Qué tipo de relación existe entre la motivación y la Significación tarea en docentes de una Institución Educativa Pública de Tocache - 2023?</p> <p>2) ¿Qué tipo de relación existe entre la motivación y las Condiciones de trabajo en docentes de una Institución</p>	<p>Específicos</p> <p>1) Identificar el tipo de relación existente entre la motivación y la Significación tarea en docentes de una Institución Educativa Pública de Tocache – 2023.</p> <p>2) Determinar la relación existente entre la motivación y las Condiciones de trabajo en docentes de una</p>	<p>Específicas</p> <p>1) Existe una relación positiva fuerte entre la motivación y la Significación tarea en docentes de una Institución Educativa Pública de Tocache – 2023.</p> <p>2) Existe una relación positiva fuerte entre la motivación y las Condiciones de trabajo en docentes de una Institución</p>	<p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Significación tarea • Condiciones de Trabajo • Reconocimiento personal y/o social • Beneficios económicos 	

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Educativa Pública de Tocache - 2023?</p> <p>3) ¿Qué tipo de relación existe entre la motivación y el Reconocimiento personal y/o social en docentes de una Institución Educativa Pública de Tocache - 2023?</p> <p>4) ¿Qué tipo de relación existe entre la motivación y los Beneficios económicos en docentes de una Institución Educativa Pública de Tocache - 2023?</p>	<p>Institución Educativa Pública de Tocache - 2023</p> <p>3) Identificar el tipo de relación existente entre la motivación y el Reconocimiento personal y/o social en docentes de una Institución Educativa Pública de Tocache - 2023</p> <p>4) Determinar la relación existente entre la motivación y los Beneficios económicos en docentes de una Institución Educativa Pública de Tocache - 2023</p>	<p>Educativa Pública de Tocache - 2023</p> <p>3) Existe una relación positiva fuerte entre la motivación y el Reconocimiento personal y/o social en docentes de una Institución Educativa Pública de Tocache - 2023</p> <p>4) Existe una relación positiva fuerte entre la motivación y los Beneficios económicos en docentes de una Institución Educativa Pública de Tocache - 2023</p>		

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Título: Motivación y satisfacción laboral en docentes de secundaria de una Institución Educativa Pública de Tocache - 2023

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación	Para el psicólogo norteamericano Abraham Maslow el empuje que tiene cada persona para realizar actividades que satisfagan sus necesidades es la motivación. En su libro Motivación y personalidad define cinco niveles jerárquicos como elementos de la motivación, posicionándolos desde el de mayor	La motivación se puede definir operacionalmente como el conjunto de procesos psicológicos y sociales que impulsan a un individuo a actuar de cierta manera y a persistir en esa acción para satisfacer sus necesidades. Las necesidades son una dimensión clave de la motivación, ya que son la base de los impulsos y deseos que llevan a los individuos a buscar satisfacción en su entorno.	1) Necesidad de protección	<ol style="list-style-type: none"> 1. Me siento más motivado/a cuando tengo un trabajo seguro y estable. 2. Me preocupa mucho la posibilidad de perder mi trabajo o fuente de ingresos. 3. Me siento más motivado/a para tomar riesgos cuando tengo un plan de contingencia. 4. Me siento más motivado/a cuando tengo un ambiente de trabajo seguro y protegido. 5. Me siento más motivado/a cuando tengo acceso a un seguro de salud y beneficios. 	<p>Ordinal</p> <p>Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo</p>
			2) Necesidad de pertenencia	<ol style="list-style-type: none"> 6. Me siento más motivado/a cuando trabajo en equipo y siento que soy parte de un esfuerzo conjunto. 7. Me siento motivado/a por el sentimiento de pertenencia a un grupo o comunidad. 8. Me siento más motivado/a cuando me siento valorado/a y respetado/a por los demás. 	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
	relevancia en la base de la pirámide hasta la de menor relevancia en la cima.			<p>9. Me preocupa mucho ser excluido/a o rechazado/a por un grupo social.</p> <p>10. Me siento más motivado/a cuando tengo relaciones interpersonales positivas.</p> <p>11. Me siento más motivado/a cuando tengo un equilibrio adecuado entre mi trabajo y mi vida personal.</p> <p>12. Me siento motivado/a cuando tengo una buena relación con mi supervisor o jefe.</p> <p>13. Me siento más motivado/a cuando tengo acceso a tecnología</p>	
			3) Necesidad de autoestima	<p>14. Me siento motivado/a por el reconocimiento y la aprobación de los demás.</p> <p>15. Me siento más motivado/a cuando tengo una buena autoimagen y autoestima.</p> <p>16. Me preocupa mucho cometer errores o fracasar en mi trabajo o actividades.</p> <p>17. Me siento más motivado/a cuando tengo metas claras y alcanzables que me permiten</p>	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
				<p>demostrarme a mí mismo/a que puedo tener éxito.</p> <p>18. Me siento motivado/a por el crecimiento y desarrollo personal.</p> <p>19. Me siento más motivado/a cuando tengo una visión clara de mi futuro.</p>	
			4) Necesidad de autorrealización	<p>20. Me siento más motivado/a cuando tengo la oportunidad de hacer algo significativo y tener un impacto positivo en el mundo.</p> <p>21. Me siento motivado/a por la oportunidad de aprender y crecer en mi trabajo o en otras áreas de mi vida.</p> <p>22. Me siento más motivado/a cuando tengo la oportunidad de expresar mi creatividad y explorar nuevas ideas y formas de hacer las cosas.</p> <p>23. Me preocupa mucho sentir que estoy estancado/a o no estoy avanzando en mi carrera o en mi vida personal.</p> <p>24. Me siento más motivado/a cuando tengo la oportunidad de aplicar mis habilidades y</p>	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
				<p>conocimientos en una tarea desafiante.</p> <p>25. Me siento motivado/a cuando tengo un propósito claro en mi trabajo o en mi vida.</p> <p>26. Me siento más motivado/a cuando siento que estoy haciendo una contribución significativa.</p>	
Satisfacción laboral	<p>Según Herzberg La satisfacción laboral se refiere a la actitud positiva y generalizada que tienen los trabajadores hacia su trabajo y las condiciones en las que lo realizan. Es la sensación de bienestar que experimenta un individuo en su trabajo, lo que</p>	<p>La satisfacción laboral se puede definir operacionalmente como la evaluación subjetiva y positiva que hace un trabajador de su trabajo y de las condiciones en las que lo realiza. Esta evaluación se basa en las expectativas y percepciones del individuo acerca de diversos aspectos</p>	<p>1) Significación tarea</p>	<p>1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.</p> <p>2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.</p> <p>3. Me siento útil con la labor que realizo.</p> <p>4. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.</p> <p>5. Me complace los resultados de mi trabajo.</p> <p>6. Me gusta el trabajo que realizo.</p> <p>7. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.</p> <p>8. Me gusta la actividad que realizo.</p>	<p>Ordinal</p> <p>Totalmente de acuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Indeciso</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Totalmente en desacuerdo</p>
			<p>2) Condiciones de Trabajo</p>	<p>9. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.</p>	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
	incluye la satisfacción con el trabajo en sí mismo, así como con el ambiente laboral, la remuneración, las relaciones interpersonales, las oportunidades de desarrollo, el grado de autonomía, entre otros aspectos.	relacionados con el trabajo, tales como Significación tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento personal y/o social y, Beneficios económicos		<p>10. El ambiente donde trabajo es confortable.</p> <p>11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.</p> <p>12. Me disgusta mi horario.</p> <p>13. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.</p> <p>14. El horario de trabajo me resulta incómodo.</p> <p>15. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.</p> <p>16. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.</p> <p>17. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.</p>	
			3) Reconocimiento personal y/o social	<p>18. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".</p> <p>19. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.</p> <p>20. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.</p> <p>21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.</p> <p>22. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.</p>	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
				23. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	
			4) Beneficios económicos	24. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo. 25. Me siento mal con lo que gano. 26. El sueldo que tengo es bastante aceptable. 27. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE OPINIONES - MOTIVACIÓN

Apellido, Nombre:.....**Sexo:** Masculino Femenino

Área de trabajo:..... **Cargo que ocupa:**..... **Fecha:**.....

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO TA
 DE ACUERDO A
 INDECISO I
 EN DESACUERDO D
 TOTAL DESACUERDO TD

		TA	A	I	D	T D
1.	Me siento más motivado/a cuando tengo un trabajo seguro y estable.					
2.	Me preocupa mucho la posibilidad de perder mi trabajo o fuente de ingresos.					
3.	Me siento más motivado/a para tomar riesgos cuando tengo un plan de contingencia.					
4.	Me siento más motivado/a cuando tengo un ambiente de trabajo seguro y protegido.					
5.	Me siento más motivado/a cuando tengo acceso a un seguro de salud y beneficios.					
6.	Me siento más motivado/a cuando trabajo en equipo y siento que soy parte de un esfuerzo conjunto.					
7.	Me siento bien siendo parte de un esfuerzo conjunto.					
8.	Me siento motivado/a por el sentimiento de pertenencia a un grupo o comunidad.					
9.	Me siento más motivado/a cuando me siento valorado/a y respetado/a por los demás.					
10.	Me preocupa mucho ser excluido/a o rechazado/a por un grupo social.					
11.	Me siento más motivado/a cuando tengo relaciones interpersonales positivas.					

		TA	A	I	D	T D
12.	Me siento motivado/a por el reconocimiento y la aprobación de los demás.					
13.	Me siento más motivado/a cuando tengo una buena autoimagen y autoestima.					
14.	Me preocupa mucho cometer errores o fracasar en mi trabajo o actividades.					
15.	Me siento más motivado/a cuando tengo metas claras y alcanzables que me permiten demostrarme a mí mismo/a que puedo tener éxito.					
16.	Me siento motivado/a por el crecimiento y desarrollo personal.					
17.	Me siento más motivado/a cuando tengo la oportunidad de hacer algo significativo y tener un impacto positivo en el mundo.					
18.	Me siento motivado/a por la oportunidad de aprender y crecer en mi trabajo o en otras áreas de mi vida.					
19.	Me siento más motivado/a cuando tengo la oportunidad de expresar mi creatividad y explorar nuevas ideas y formas de hacer las cosas.					
20.	Me preocupa mucho sentir que estoy estancado/a o no estoy avanzando en mi carrera o en mi vida personal.					
21.	Me siento más motivado/a cuando tengo la oportunidad de aplicar mis habilidades y conocimientos en una tarea desafiante.					
22.	Me siento motivado/a cuando tengo un propósito claro en mi trabajo o en mi vida.					
23.	Me siento más motivado/a cuando tengo una visión clara de mi futuro.					
24.	Me siento más motivado/a cuando tengo un equilibrio adecuado entre mi trabajo y mi vida personal.					
25.	Me siento más motivado/a cuando siento que estoy haciendo una contribución significativa.					
26.	Me siento motivado/a cuando tengo una buena relación con mi supervisor o jefe.					
27.	Me siento más motivado/a cuando tengo acceso a tecnología					
28.	Me siento motivado cuando veo que mi labor beneficia a otras personas					

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Apellido, Nombre:.....**Sexo:** Masculino Femenino

Área de trabajo:..... **Cargo que ocupa:**..... **Fecha:**.....

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO	TA
DE ACUERDO	A
INDECISO	I
EN DESACUERDO	D
TOTAL DESACUERDO	TD

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					

	TA	A	I	D	TD
18. Me complace los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Anexo 4: Certificados de validez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Necesidad de protección	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento más motivado/a cuando tengo un trabajo seguro y estable.	X		X		X		
2	Me preocupa mucho la posibilidad de perder mi trabajo o fuente de ingresos.	X		X		X		
3	Me siento más motivado/a para tomar riesgos cuando tengo un plan de contingencia.	X		X		X		
4	Me siento más motivado/a cuando tengo un ambiente de trabajo seguro y protegido.	X		X		X		
5	Me siento más motivado/a cuando tengo acceso a un seguro de salud y beneficios.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Necesidad de pertenencia	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me siento más motivado/a cuando trabajo en equipo.	X		X		X		
7	Me siento bien siendo parte de un esfuerzo conjunto.	X		X		X		
8	Me siento motivado/a por el sentimiento de pertenencia a un grupo o comunidad.	X		X		X		
9	Me siento más motivado/a cuando me siento valorado/a y respetado/a por los demás.	X		X		X		
10	Me preocupa mucho ser excluido/a o rechazado/a por un grupo social.	X		X		X		
11	Me siento más motivado/a cuando tengo relaciones interpersonales positivas.	X		X		X		
12	Me siento más motivado/a cuando tengo un equilibrio adecuado entre mi trabajo y mi vida personal.	X		X		X		
13	Me siento motivado/a cuando tengo una buena relación con mi supervisor o jefe.	X		X		X		
14	Me siento más motivado/a cuando tengo acceso a tecnología.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Necesidad de autoestima	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Me siento motivado/a por el reconocimiento y la aprobación de los demás	X		X		X		
16	Me siento más motivado/a cuando tengo una buena autoimagen y autoestima.	X		X		X		
17	Me preocupa mucho cometer errores o fracasar en mi trabajo o actividades.	X		X		X		
18	Me siento más motivado/a cuando tengo metas claras y alcanzables que me permiten demostrarme a mí mismo/a que puedo tener éxito.	X		X		X		
19	Me siento motivado/a por el crecimiento y desarrollo personal.	X		X		X		
20	Me siento más motivado/a cuando tengo una visión clara de mi futuro.	X		X		X		

	DIMENSION 4: Necesidad de autorrealización	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Me siento más motivado/a cuando tengo la oportunidad de hacer algo significativo y tener un impacto positivo en el mundo.	X		X		X		
22	Me siento motivado/a por la oportunidad de aprender y crecer en mi trabajo o en otras áreas de mi vida.	X		X		X		
23	Me siento más motivado/a cuando tengo la oportunidad de expresar mi creatividad y explorar nuevas ideas y formas de hacer las cosas.	X		X		X		
24	Me preocupa mucho sentir que estoy estancado/a o no estoy avanzando en mi carrera o en mi vida personal.	X		X		X		
25	Me siento más motivado/a cuando tengo la oportunidad de aplicar mis habilidades y conocimientos en una tarea desafiante.	X		X		X		
26	Me siento motivado/a cuando tengo un propósito claro en mi trabajo o en mi vida.	X		X		X		
27	Me siento más motivado/a cuando siento que estoy haciendo una contribución significativa.	X		X		X		
28	Me siento motivado cuando veo que mi labor beneficia a otras personas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Noemí Mendoza Retamozo

DNI: 23271871

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación Científica

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de mayo del 2023



Dra. Noemí Mendoza Retamozo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ^a		Relevancia ^a		Claridad ^a		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Significación de la tarea							
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
4	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
5	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
6	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
8	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
10	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
15	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
16	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	X		X		X		
17	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Reconocimiento personal y/o social	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".	X		X		X		
19	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
20	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		

22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X	
23	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X	
	DIMENSION 4: Beneficios económicos	Si	No	Si	No	Si	No
24	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X	
25	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X	
26	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X	
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Noemí Mendoza Retamozo

DNI:23271871

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación Científica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de mayo del 2023



Dra. Noemí Mendoza Retamozo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Necesidad de protección	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento más motivado/a cuando tengo un trabajo seguro y estable.	X		X		X		
2	Me preocupa mucho la posibilidad de perder mi trabajo o fuente de ingresos.	X		X		X		
3	Me siento más motivado/a para tomar riesgos cuando tengo un plan de contingencia.	X		X		X		
4	Me siento más motivado/a cuando tengo un ambiente de trabajo seguro y protegido.	X		X		X		
5	Me siento más motivado/a cuando tengo acceso a un seguro de salud y beneficios.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Necesidad de pertenencia	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me siento más motivado/a cuando trabajo en equipo.	X		X		X		
7	Me siento bien siendo parte de un esfuerzo conjunto.	X		X		X		
8	Me siento motivado/a por el sentimiento de pertenencia a un grupo o comunidad.	X		X		X		
9	Me siento más motivado/a cuando me siento valorado/a y respetado/a por los demás.	X		X		X		
10	Me preocupa mucho ser excluido/a o rechazado/a por un grupo social.	X		X		X		
11	Me siento más motivado/a cuando tengo relaciones interpersonales positivas.	X		X		X		
12	Me siento más motivado/a cuando tengo un equilibrio adecuado entre mi trabajo y mi vida personal.	X		X		X		
13	Me siento motivado/a cuando tengo una buena relación con mi supervisor o jefe.	X		X		X		
14	Me siento más motivado/a cuando tengo acceso a tecnología.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Necesidad de autoestima	Si	No	Si	No	Si	No	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: Carlos Cristian Lipa Añacata DNI: 40987948

Especialidad del validador: Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **²Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de mayo del 2023



Mg. Carlos Cristian Lipa Añacata

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia*		Relevancia*		Claridad*		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Significación de la tarea							
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
4	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
5	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
6	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
8	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Condiciones de trabajo							
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
10	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
15	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
16	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	X		X		X		
17	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Reconocimiento personal y/o social							
18	Siento que recibo de parte de la empresa "maltrato".	X		X		X		
19	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
20	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		

22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer lashoras extras.	X		X		X		
23	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION 4: Beneficios económicos	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
25	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
26	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: Carlos Cristian Lina Añacata

DNI: 40987948

Especialidad del validador: Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de mayo del 2023


Mg. Carlos Cristian Lina Añacata

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Necesidad de protección							
1	Me siento más motivado/a cuando tengo un trabajo seguro y estable.	X		X		X		
2	Me preocupa mucho la posibilidad de perder mi trabajo o fuente de ingresos.	X		X		X		
3	Me siento más motivado/a para tomar riesgos cuando tengo un plan de contingencia.	X		X		X		
4	Me siento más motivado/a cuando tengo un ambiente de trabajo seguro y protegido.	X		X		X		
5	Me siento más motivado/a cuando tengo acceso a un seguro de salud y beneficios.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Necesidad de pertenencia	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me siento más motivado/a cuando trabajo en equipo.	X		X		X		
7	Me siento bien siendo parte de un esfuerzo conjunto.	X		X		X		
8	Me siento motivado/a por el sentimiento de pertenencia a un grupo o comunidad.	X		X		X		
9	Me siento más motivado/a cuando me siento valorado/a y respetado/a por los demás.	X		X		X		
10	Me preocupa mucho ser excluido/a o rechazado/a por un grupo social.	X		X		X		
11	Me siento más motivado/a cuando tengo relaciones interpersonales positivas.	X		X		X		
12	Me siento más motivado/a cuando tengo un equilibrio adecuado entre mi trabajo y mi vida personal.	X		X		X		
13	Me siento motivado/a cuando tengo una buena relación con mi supervisor o jefe.	X		X		X		
14	Me siento más motivado/a cuando tengo acceso a tecnología.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Necesidad de autoestima	Si	No	Si	No	Si	No	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Raúl Segovia Vásquez

DNI: 27413515

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

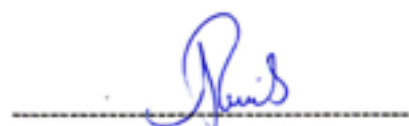
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de mayo del 2023



Mg. ~~Raúl~~ Segovia Vásquez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ⁺		Relevancia ⁺		Claridad ⁺		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Significación de la tarea							
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
4	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
5	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
6	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
8	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
10	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
15	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
16	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	X		X		X		
17	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Reconocimiento personal y/o social	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".	X		X		X		
19	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
20	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		

22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		
23	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Beneficios económicos	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
25	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
26	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Raúl Segovia Vásquez

DNI: 27413515

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de mayo del 2023

Mr. Raul Segovia Vásquez

Anexo 5: Base de datos prueba piloto de la prueba

RESULTADOS DE LA PRUEBA PILOTO																																	
MOTIVACIÓN																																	
Necesidad de protección					Necesidad de pertenencia								Necesidad de autoestima					Necesidad de autorrealización								Total							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	D1	D2	D3	D4	Total	
1	1	1	2	1	3	2	4	4	4	2	1	3	4	1	1	5	3	3	1	4	2	2	2	2	4	1	1	2	10	23	17	16	66
2	3	5	5	5	4	1	4	1	3	5	3	2	4	3	3	1	4	3	4	1	3	3	5	3	3	3	3	2	23	25	16	25	89
3	5	4	4	4	1	5	1	3	3	2	1	3	3	4	4	1	4	1	4	5	5	3	3	5	4	4	5	4	23	20	13	33	95
4	5	5	4	3	2	1	2	1	2	2	3	1	5	2	5	4	2	5	2	3	1	2	1	3	2	5	3	4	20	18	21	21	80
5	3	2	5	1	5	4	2	2	1	1	5	1	4	4	5	3	4	2	1	4	4	4	1	1	3	2	4	3	20	20	13	22	81
6	1	4	1	4	1	5	2	5	4	2	2	3	5	5	5	2	3	2	5	5	1	3	3	3	2	2	2	16	28	22	21	87	
7	4	2	1	2	4	2	5	2	5	4	4	5	2	3	3	2	1	1	3	3	1	2	2	2	3	4	5	2	15	30	13	21	79
8	3	3	5	2	5	3	3	5	4	4	4	5	4	2	3	3	5	5	3	2	3	2	4	3	4	5	3	2	21	31	21	26	99
9	1	2	5	1	5	2	3	3	1	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	2	3	1	1	4	5	5	5	2	16	23	18	26	83
10	2	1	4	5	3	1	2	5	5	3	4	5	5	3	5	4	5	2	4	3	2	3	4	3	3	2	5	1	16	32	23	23	94
11	3	4	1	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	5	3	1	5	5	3	2	2	1	3	3	3	5	3	20	27	22	22	91
12	5	3	4	2	3	1	4	1	2	3	3	4	5	5	1	1	2	4	3	5	3	4	3	1	4	2	2	4	18	27	15	23	84
13	2	3	5	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	22	25	24	27	98	
14	3	4	3	5	5	5	4	4	4	3	2	1	3	2	3	1	4	5	2	4	1	3	5	1	2	1	1	25	23	13	15	82	
15	1	5	4	5	2	4	5	4	5	1	2	1	4	4	2	2	1	4	3	5	4	1	5	3	3	2	4	5	21	26	17	27	91
16	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	3	5	4	5	3	27	29	22	34	112	
17	3	4	5	3	5	5	3	5	3	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	3	3	5	4	5	3	3	25	29	24	31	109	
18	4	4	5	4	3	5	3	5	4	4	3	5	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	25	32	21	33	111	
19	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	3	4	3	5	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	23	30	23	27	109	
20	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	3	5	5	3	4	4	3	5	3	4	5	3	28	31	24	31	114
	2.27	1.84	2.20	2.15	1.83	2.45	1.17	1.31	1.41	1.47	1.25	2.03	0.83	1.42	1.52	1.84	1.91	1.84	1.33	1.32	1.85	1.06	1.94	1.71	0.73	1.71	1.83	1.19	23.68	17.84	9.84	28.31	173.80

Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totamente de acuerdo
1	2	3	4	5

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{28}{28-1} \left[1 - \frac{46,073}{173,80} \right]$$

$$\alpha = 0,762$$

Conclusion: Con un valor Alfa de 0,762 se puede concluir que el instrumento es confiable según la escala de Crombach.

RESULTADOS DE LA PRUEBA PILOTO

Satisfacción Laboral

	Significación de la tarea								Condiciones de trabajo									Reconocimiento personal y/o social					Beneficios economicos				D1	D2	D3	D4	Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26						27
1	3	4	4	1	3	4	5	3	4	3	2	1	3	1	4	3	3	4	5	3	3	2	1	3	2	5	4	19	22	22	20	83
2	5	2	5	2	5	2	4	4	1	2	4	3	4	4	3	1	2	3	1	3	5	3	1	1	1	1	4	21	26	13	16	76
3	2	5	4	2	1	5	1	3	3	2	4	1	3	3	2	3	3	2	5	3	3	4	4	5	3	5	4	19	20	18	28	85
4	3	5	3	2	3	4	3	1	4	3	3	3	1	1	5	2	3	4	3	3	4	5	2	2	5	3	5	20	19	20	26	85
5	1	3	3	1	1	1	4	3	2	4	5	2	3	4	2	3	5	4	3	1	4	1	5	3	3	1	5	10	27	18	22	77
6	2	3	4	1	3	3	4	3	5	2	1	1	4	4	5	2	3	2	5	2	3	1	2	3	5	3	2	16	24	19	19	78
7	2	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	1	3	3	1	4	4	2	1	4	4	5	4	2	1	2	4	24	27	16	22	89
8	2	2	2	3	4	2	2	4	4	4	2	4	3	2	4	2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	2	2	15	25	20	21	81
9	3	4	2	3	4	2	4	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	2	4	3	3	2	4	18	26	21	22	87
10	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	2	3	2	3	4	2	2	3	2	4	2	4	2	14	26	16	19	75
11	3	3	2	4	2	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	17	26	19	17	79
12	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	3	3	3	15	24	20	20	79
13	4	5	5	4	3	1	3	3	1	3	5	4	4	1	1	1	3	3	4	2	1	4	2	3	5	4	3	22	24	14	22	82
14	4	5	2	4	3	4	2	3	3	1	3	3	4	1	4	4	3	5	4	4	2	5	3	3	5	2	5	22	20	24	25	91
15	5	5	1	3	3	5	5	1	2	5	1	1	3	2	3	3	4	3	2	3	1	3	5	3	4	2	4	22	20	18	22	82
16	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	3	3	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	27	32	24	30	113
17	4	5	5	5	4	4	3	5	5	3	3	5	4	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	5	5	4	3	27	31	20	28	106
18	4	4	3	3	3	5	3	3	5	4	5	4	3	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	3	22	30	26	31	109
19	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	5	5	3	26	34	20	27	107
20	3	3	4	4	4	5	3	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	5	23	34	25	24	106
	1.46	1.14	1.38	1.58	1.57	1.83	1.12	1.31	1.74	1.27	1.61	1.94	0.87	1.67	1.73	1.15	0.77	1.40	1.32	0.68	1.50	1.46	1.73	1.29	1.84	1.73	0.99	20.68	20.66	11.92	17.73	154.79

Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totamente de acuerdo
1	2	3	4	5

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{27}{27-1} \left[1 - \frac{38,08}{154,79} \right]$$

$$\alpha = 0,783$$

Conclusion: Con un valor Alfa de 0,783 se puede concluir que el instrumento es confiable según la escala de Crombach.

Motivación

Satisfacción laboral

+

:

cesibilidad: es necesario investigar

Anexo 6: Solicitud, carta de presentación y aceptación por parte de la institución para realizar la investigación

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Lima, 22 de mayo del 2023

Autorizado

Señor (a):
Lic. Nancy Sumerinde Apaza
Directora
I.E. “NICANOR REÁTEGUI DEL ÁGUILA” – NUEVO PROGRESO

Nº de Carta : 077 – 2023 – UCV – VA – EPG – F06L03/J
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 22 de mayo del 2023

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN LIMBA - TOCACHI	
I.E. "Nicanor Reátegui Del Águila" - Nuevo Progreso	
TRAMITE DOCUMENTARIO - SECRETARIA	
24 MAYO 2023	
Nº Registro: 4096	Fecha: 1:00pm
_____	_____
_____	_____

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **ALIAGA PANDURO DILMA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Psicología Educativa
- 4) Título de la investigación : **“MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE TOCACHI - 2023”**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate



I.E. "NICANOR REÁTEGUI DEL ÁGUILA"

Lic. Nancy Sumerinde Apaza
DIRECTORA

CARTA DE PRESENTACION

APELLIDOS Y NOMBRES DEL ESTUDIANTE:

ALIAGA PANDURO DILMA

CORREO:

dilmaliaga@gmail.com

TELEFONO:

935426240

CODIGO DEL ESTUDIANTE:

7002810993

DNI:

44728003

TITULO DEL PROYECTO DE TESIS:

Motivación y satisfacción laboral en docentes de secundaria de una Institución Educativa Pública de Tocache - 2023

NOMBRE Y APELLIDO DEL DESTINATARIO DE LA INSTITUCION:

LIC. NANCY SUMERINDE APAZA

NOMBRE DE LA INSTITUCION PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

LE. "NICANOR REÁTEGUI DEL ÁGUILA" - NUEVO PROGRESO

CARGO DEL DESTINATARIO DE LA INSTITUCION:

DIRECTORA

GRADO ACADÉMICO DEL DESTINATARIO DE LA INSTITUCION: (MARCA X)

- LICENCIADO (A)
- MAGISTER
- DOCTOR (A)

Programa Académico (MARCA X)

- Maestría en Administración de la Educación
- Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud
- Maestría en Gestión Pública
- Maestría en Psicología Educativa
- Doctorado en Educación
- Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

Anexo 7: Base de datos de los resultados de la prueba aplicado a los docentes

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda

Calibri 11 A⁺ A⁻ N K S Fuente A Alineación General Número Estilos Celdas

AD47 =SUMA(B47:G47)

MOTIVACIÓN																																
Necesidad de protección						Necesidad de pertenencia								Necesidad de autoestima								Necesidad de autorrealización						D1	D2	D3	D4	Total
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28					
1	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	29	35	27	35	126	
2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	29	38	30	38	135	
3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	26	30	25	36	117	
4	5	5	4	5	4	4	5	4	2	2	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	27	27	23	34	111	
5	4	2	4	4	2	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	21	31	25	34	111	
6	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	32	24	32	110	
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	40	30	40	139	
8	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	27	36	26	37	126	
9	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	26	30	23	40	125	
10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	29	36	29	40	134	
11	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	27	30	24	32	113	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	27	24	32	107	
13	5	3	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	26	32	26	33	117	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	32	24	32	112	
15	5	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	26	31	22	30	109	
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	32	24	32	113	
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	25	27	23	32	107	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	24	32	24	28	108	
19	5	2	4	5	4	5	5	5	4	1	4	4	5	4	5	4	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	25	32	25	32	114	
20	5	5	1	5	2	3	5	3	4	1	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	21	28	30	40	119	
21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	23	38	29	40	136	
22	2	2	4	4	4	5	5	4	5	1	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	21	32	28	38	119	
23	5	1	3	5	5	5	5	5	5	1	5	1	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	24	28	27	40	119	
24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	28	25	32	110	
25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	29	40	29	38	136	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	30	39	27	40	136	
27	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	22	28	22	32	104	
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	39	30	40	138	
29	4	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	13	20	14	31	78	
30	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	27	40	29	38	134	
31	5	4	4	5	4	5	5	5	4	1	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	27	30	26	33	116	
32	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	18	23	19	24	84	
33	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	29	37	28	39	133	
34	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	1	2	19	24	21	26	90	
35	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	20	28	22	32	102	
36	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	34	29	37	135	

Motivación Satisfacción laboral

Anexo 8: Prueba de confiabilidad de instrumentos

Cuestionario sobre Motivación

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Conclusión: Con un valor Alfa de 0,762 se puede concluir que el instrumento es confiable según la escala de Cronbach.

$$\alpha = \frac{28}{28-1} \left[1 - \frac{46,073}{173,80} \right]$$

$$\alpha = 0,762$$

Cuestionario sobre Satisfacción laboral

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Conclusión: Con un valor Alfa de 0,783 se puede concluir que el instrumento es confiable según la escala de Cronbach.

$$\alpha = \frac{27}{27-1} \left[1 - \frac{38,08}{154,79} \right]$$

$$\alpha = 0,783$$



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDOZA RETAMOZO NOEMI, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y satisfacción laboral en docentes de secundaria de una Institución Educativa Pública de Tocache - 2023", cuyo autor es ALIAGA PANDURO DILMA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 28 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDOZA RETAMOZO NOEMI DNI: 23271871 ORCID: 0000-0003-1865-0338	Firmado electrónicamente por: NMENDOZA el 28- 07-2023 01:47:55

Código documento Trilce: TRI - 0624867