



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN**

Motivación y satisfacción laboral de los docentes en un instituto
superior tecnológico, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación**

AUTOR:

Samanez Perez, Gustavo Adolfo (orcid.org/0000-0003-3593-0235)

ASESORA:

Dra. Ibarquen Cueva, Francis Esmeralda (orcid.org/0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres Esther y Pedro, quienes han estado conmigo

en todo momento sin dejar de apoyarme.

A mi tía Lidia, quien me acompañó y me animó a seguir.

A mi familia por alentarme en todo momento.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por darme la fuerza para seguir.
Agradezco a mi asesora la Dra. Francis quien me guió y apoyó durante todo el desarrollo de la tesis.
A los compañeros de trabajo del Instituto superior tecnológico por la colaboración durante la realización de este trabajo.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	13
Tipo y diseño de investigación	13
Operacionalización de variables	13
Población, muestra y muestreo	13
Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
Procedimiento	14
Método de análisis de datos	14
Aspectos éticos	14
III. Resultados	16
Resultados descriptivos	16
Resultados inferenciales	23
IV. Discusión	26
V. Conclusiones	27
VI. Recomendaciones	28
VII. Referencias	29
Anexos	

Anexo 1: Matriz de consistencia	31
Anexo 2: Operacionalización de las variables	37
Anexo 3: Ficha técnica de los instrumentos	39
Anexo 4: Instrumentos	41
Anexo 5: Validez de expertos	47
Anexo 6: Confiabilidad	59
Anexo 7: Base de datos	60
Anexo 8: Constancia de haber aplicado el instrumento	62
Anexo 9: Pantallazo del software turnitin	63
Anexo 10: Dictamen de la sustentación de Tesis	65
Anexo 11: Evidencia	67

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Distribución de la muestra, según los niveles de motivación laboral</i>	16
Tabla 2 <i>Distribución de la muestra, según los niveles de motivación intrínseca</i>	16
Tabla 3 <i>Distribución de la muestra, según los niveles de motivación extrínseca</i>	17
Tabla 4 <i>Distribución de la muestra, según los niveles de satisfacción laboral</i>	17
Tabla 5 <i>Distribución de la muestra, según los niveles de condiciones físicas y/o materiales</i>	18
Tabla 6 <i>Distribución de la muestra, según los niveles de beneficios laborales y/o remunerativos</i>	19
Tabla 7 <i>Distribución de la muestra, según los niveles de políticas administrativas</i>	19
Tabla 8 <i>Distribución de la muestra, según los niveles de relaciones sociales</i>	20
Tabla 9 <i>Distribución de la muestra, según los niveles de desarrollo personal</i>	21
Tabla 10 <i>Distribución de la muestra, según los niveles de desempeño de tareas</i>	21
Tabla 11 <i>Distribución de la muestra, según los niveles de relación con la autoridad</i> ...	22
Tabla 12 <i>Motivación laboral y satisfacción laboral: correlación de Rho Spearman</i>	23
Tabla 13 <i>Motivación Intrínseca y Satisfacción laboral: Correlación de Spearman</i>	24
Tabla 14 <i>Motivación extrínseca y Satisfacción laboral: Correlación de Spearman</i>	25

Índice de figuras

<i>Figura 1. Niveles de la variable motivación laboral en la muestra</i>	16
<i>Figura 2. Niveles de la dimensión motivación intrínseca en la muestra</i>	17
<i>Figura 3. Niveles de la dimensión Motivación extrínseca en la muestra</i>	17
<i>Figura 4. Niveles de la variable satisfacción laboral en la muestra.....</i>	18
<i>Figura 5. Niveles de la dimensión condiciones físicas y/o materiales en la muestra.....</i>	19
<i>Figura 6. Niveles de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos en la muestra</i>	19
<i>Figura 7. Niveles de la dimensión políticas administrativas en la muestra</i>	20
<i>Figura 8. Niveles de la dimensión relaciones sociales en la muestra</i>	20
<i>Figura 9. Niveles de la dimensión Desarrollo personal en la muestra</i>	21
<i>Figura 10. Niveles de la dimensión desempeño de tareas en la muestra</i>	22
<i>Figura 11. Niveles de la dimensión relación con la autoridad.....</i>	22

Resumen

La investigación tiene el propósito de determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes en un instituto superior tecnológico en el año 2020. Estuvo regida bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional, transversal. La muestra empleada fue de 72 trabajadores, con instrumentos validados por expertos y una alta fiabilidad. Los resultados nos indicaron la existente de una correlación positiva alta entre las variables: Rho de Spearman de ,735**.

Palabras clave: Motivación, organización, productividad, trabajadores, universidad.

Abstract

The research aims to determine the relationship between motivation and job satisfaction of teachers in a higher technological institute in 2020. It was governed under the quantitative approach, non-experimental, correlational, cross-sectional design. The sample used was 72 workers, with instruments validated by experts and high reliability. The results indicated the existence of a high positive correlation between the variables: Spearman's Rho of .735 **.

Keywords: Motivation, organization, productivity, workers, university.

I. Introducción

A nivel mundial, la mejora en el rendimiento académico se ha vuelto una preocupación a nivel de todos los gobiernos, directores escolares, y empresas educativas. Se crean anualmente nuevas políticas educativas, sistemas de supervisión educativa, evaluaciones docentes, mayor uso de recursos tecnológicos, programas de desarrollo profesional y todo esto para mejorar el rendimiento académico. Todos estos recursos ayudan al estudiante siempre y cuando exista una motivación docente que pueda influir en el proceso estudiantil de aprendizaje. Por ejemplo, si el docente observa que algún estudiante no se encuentra satisfecho con la sesión de clase, el docente ingresa a un conflicto cognitivo si realmente fue claro su explicación o en qué aspectos debe mejorar. Estos pensamientos aumentan la motivación intrínseca del docente en el trabajo.

Además, la motivación tiene un rol importantísimo en nuestra educación, es el núcleo de la mejora de todos los aspectos del estudiante; el saber esto obliga a los líderes de educación a mantener a los docentes motivados por lo que optan por realizar programas de motivación o crear políticas educativas en favor del docente y su motivación, usando diferentes recursos. Además, asumimos que todos los trabajadores (colaboradores) no son solo recursos que tienen un papel muy importante, si no también que son el sustento de las actividades realizadas y el completo desarrollo de todos los sistemas organizacionales incluidos los niveles educativos. Asimismo, en todo el mundo de las empresas en las que se incluyen las instituciones educativas, las organizaciones buscan nuevas formas de desarrollarse, creando nuevas estrategias para lograr sus objetivos y poder consolidarse como empresas líderes en su rubro. Empiezan ofreciendo servicios de altísima calidad y por eso es que requieren contar con los mejores colaboradores que se identifiquen con los mismos objetivos que la empresa busca para así lograr su mejor desempeño, motivación y satisfacción laboral.

En nuestro contexto actual, es muy importante resaltar todos los estudios y mediciones sobre todo los que se realiza en una organización. Esto se debe a que la única manera de que una organización pueda tener de manera establecida un sistema comparativo entre la inversión y el retorno del capital pase por parte el trabajo realizado por los recursos humanos. Entonces, ante la

dificultad de medir que representa tener una buena medición del desempeño laboral de todos los colaboradores. Es por eso que surge el desafío de crear sistemas eficientes y eficaces y confiables para lograr cumplir con todos los objetivos de la empresa.

La educación en nuestro país tiene un papel fundamental, porque en nuestra constitución se señala para el ser humano un derecho fundamental, para mejorar su desarrollo intelectual y social. Por eso es que en los últimos años se ha estado evidenciando que el factor docente es uno de los determinantes clave en los estudiantes, es quien permite el adecuado manejo institucional y todas las leyes educativas, ya sea estatal o privada. En base a esto, es importante que se dé mayor énfasis en fortalecer el desarrollo para mejorar el profesionalismo del profesor, esto nos dice que, él deberá estar en constante actualización para lograr fortalecerse en todas las metas institucionales que le competen (MINEDU 2012)

Según la ley General de Educación 28044 (2003) se menciona que todos los docentes son los agentes fundamentales en todos los procesos educativos y su misión es la contribución eficaz para el proceso formativo de todos los alumnos en todos sus perfiles educativos de desarrollo como persona en la sociedad a nivel nacional. Además, Pereira, M., Vera, A., & De Freitas, Y. (2012) mencionan que todo perfil académico profesional de un educador debe presentar requisitos académicos con la formación docente, actualizaciones, capacitaciones para nuevos roles profesionales condiciones laborales como carrera docente y una remuneración adecuada respecto a su trabajo.

La educación peruana está en una reformándose constantemente actualmente. Todos los docentes, o al menos la mayor parte de ellos, se han visto a adaptarse a cambio constantes que se siguen presentando en nuestra realidad. Todo esto trae como consecuencia, angustia, inseguridad, desmotivaciones e insatisfacciones con respecto a su profesión. A pesar de todo esto, aún existe compromiso con su profesión (MINEDU 2017). A la vez, aparecen complicaciones como cuestionamientos de bajo nivel profesional y estar a cargo de los procesos de aprendizaje; una percepción negativa en su calidad de enseñanza, formación profesional y en su reconocimiento social, a pesar de que mucho de los docentes presentan distancias profesionales

notables con otras carreras en nuestro país. Por estas complicaciones, se ve reducido la pasión por pertenecer al gremio de docentes.

Dentro de los factores más importantes de los docentes para sentirse motivados y satisfechos son: Estabilidad laboral, condiciones de trabajo, remuneración y recompensas (MINEDU 2017). Al respecto Cuenca y Carillo (2017) sostienen que no es necesario que se pierdan todos los puntos de vista el afecto y los sentimientos de las actitudes y percepciones de los docentes ya que son determinantes importantes y necesarias a considerar.

En el instituto superior tecnológico se puede observar una situación algo caótica dada por la asignación en puestos y coordinaciones a personal docente al azar o por afinidad que quizá no esté a la altura del puesto de trabajo, al parecer no se toma en cuenta todas las habilidades y capacidades de los profesionales tanto, intra y extra personales de los docentes al momento de la asignación en estos puestos. En los últimos dos años, se ha dejado completamente de lado los factores motivacionales del docente para poder lograr una plena satisfacción laboral. Por lo tanto, desarrollar una calidad en la enseñanza y educación es de suma importancia que el encargado o líder institucional sea capaz de acercar y motivar a los colaboradores, ofreciendo recompensas, generando estrategias para mantenerlos en su puesto de trabajo, fomentar su desarrollo profesional y satisfacer sus necesidades laborales, puesto que un docente complacido brindará una enseñanza de calidad que pueda satisfacer al estudiante.

A continuación, se tocarán los antecedentes internacionales; Para Pino (2018) en su trabajo de investigación de enfoque interpretativo y de tipo cuasi experimental. Participaron 369 docentes de la localidad de Vigo que imparten docencia en infantil, primaria y secundaria, se encuestó a los docentes mediante un cuestionario y se determinó la existencia positiva de una correlación entre la motivación y el rendimiento académico. Así mismo, en España, Criado Del Rey (2017) realizó un trabajo de investigación doctoral sobre la motivación docente en los diferentes niveles de educación. En este estudio de tipo interpretativo, enfoque cuasi experimental con una muestra de 369 docentes en los diferentes niveles de educación. La investigación tuvo como conclusión la predominancia de la motivación intrínseca con respecto a la motivación extrínseca.

Por otro lado, en la investigación de Hernández (2017) examinó el nivel de satisfacción que manifiestan los docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), participaron un total de 18 profesores de un universo de 22. Se comprobó que la correlación existente entre la motivación y la complacencia laboral docente es una relación positiva alta en sus diferentes dimensiones tales como, reconocimiento, infraestructura, materiales de trabajo y actividad de investigación.

Finalmente, Mangaleswarasharma (2017) realizó un estudio en Sri Lanka y tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación y la complacencia docente. En esta investigación se tuvo como muestra a 150 docentes de tres distritos diferentes al norte de Sri Lanka. Se tuvieron los siguientes resultados: 79% de los docentes escogieron la carrera por decisión propia, 82% se sienten totalmente satisfechos con su carrera y 29% de los docentes preferirían cambiar de trabajo. Además, el 45% de los que están totalmente satisfechos expresaron que aman su carrera. El estudio concluyó que la mayoría de docentes se siente motivados y satisfechos con su profesión.

Dentro de los antecedentes nacionales tenemos a: Cedrón (2018) el principal problema de estudio fue conocer la relación entre el clima laboral y la satisfacción docente mediante un diseño correlacional de tipo transversal. El estudio contó una población censal de 66 profesores y se utilizaron dos cuestionarios válidos en contenido y constructo como instrumentos. Después del procesamiento descriptivo se determinó la existencia de una correlación alta entre las variables clima laboral y la satisfacción docente. Por otro lado, en el trabajo de investigación de Flores (2018) investigó si existe una relación entre las variables motivación y la complacencia docente en el empleo en instituciones de educación estatal “Elvira García y García”, “Rosa Merino” y “Mercedes Cabello de Carbonera” de Lima con un enfoque cuantitativo, correlacional y transversal La población quedó conformada por 134 profesores. Como resultado, se evidenció la existencia de correlaciones moderadas directas y estadísticamente significativas ($p < 0,05$) las variables, así como las dimensiones de la motivación; intrínseca y extrínseca, con la satisfacción en el empleo;

correlaciones moderadas inversas y significativas entre motivación extrínseca y motivación introyectada con la satisfacción del docente; por otro lado, se tuvo una relación positiva baja e inversa entre las variables mencionadas. Así mismo, Cedrón (2018) estudió la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral, la investigación fue de diseño correlacional de tipo transversal con una muestra de 66 docentes. Y como conclusión obtuvo una correlación alta significativamente entre las variables de estudio.

Por otro lado, Infantes (2017) investigó las diferencias de motivaciones laborales entre docentes de instituciones públicas y privadas. Realizó una investigación básica, no experimental, descriptivo comparativo con una muestra de 73 docentes. El investigador concluyó que existen diferentes niveles de motivación según la modalidad de gestión realizada.

Finalmente, en su trabajo de investigación de Castillejo y Salazar (2018) el objetivo fue revelar cómo es la interrelación entre motivación y la complacencia laboral en docentes de instituciones estatales de la zona centro norte de Lima. El enfoque fue cualitativo, de diseño fenomenológico y transversal. Se tuvo 21 docentes con contrato de nombrados, con edades que van desde los 31 a los 64 años cumplidos dentro del año como muestra. Como resultado una variedad de categorías en complacencia y motivación. Como conclusión se tuvo que la motivación en docentes se tiene una relación positiva alta a la dimensión logro de los alumnos, además, el profesor está satisfecho en base a experiencias previas sobre su desempeño.

Según Robbins (2004), todos los aspectos primarios sobre la satisfacción laboral son: las amistades, las oportunidades de progreso, la supervisión y el salario; lo que siempre lleva al nivel de satisfacción general más alto es apasionarse y deleitarse con la ocupación. En general, todos los trabajadores se desenvuelven a diferentes áreas en la vida cotidiana, potenciando sus habilidades destrezas y auto gestionarse; además de generar aprendizajes totalmente nuevos y actualizados. Por esto es que surgen muchas formas de mantener a todos los docentes motivados como, por ejemplo, estableciendo una excelente apreciación sobre su labor, esta es la razón principal para el desenvolvimiento de todas las labores y responsabilidades de los docentes que los tendrá muy activos en todas sus labores.

Sánchez (2008), planteó como una posible definición para la motivación como la razón que impulsa a realizar actos y tiene relación con la labor que realiza en la cantidad de empeño y fuerza de un individuo y que está predispuesto a poner en su labor o trabajo; tiene por ello un elemento de ganas o empeño, permanencia (cantidad de tiempo a mantener la fuerza y vitalidad) y foco (se da al grado de identificación que se espera de un individuo en su ocupación). Por otro lado, Chiavenato (2002) planteó que la motivación es una progresión psicológica básica, asociado al aprendizaje, las observaciones, las actitudes y la personalidad, estos son componentes importantes para entender la conducta del sujeto. Lo de Chiavenato se tuvo como investigación base para que Luthans (2008), reafirme que la motivación es un proceso que inicia en la carencia psíquica o fisiológica, o con una energía dirigida a un estimulante o propósito. Finalmente, Deci y Ryan (1985), lo definen como el grado en que los seres humanos hacen sus actividades a un alto nivel de concentración, para asegurar que la persona se comprometa a realizar dichas acciones voluntariamente.

A continuación, se mencionó sobre las teorías de motivación empezando por Niemiec (2016) en su teoría de la autodeterminación, quién planteó a la motivación como una percepción de las experiencias, la personalidad y las emociones. Su teoría tiene como punto principal las necesidades psicológicas básicas tales como las relaciones sociales, la autonomía y la competencia. Toda persona presenta carencias de esas necesidades psicológicas presentará una motivación de tipo positiva que desarrollarán su personalidad. Por otro lado, Sotelo (2011) en su teorías de organismos definió a la estimulación no como tres necesidades psicológicas sino tres tipos de estimulación: la intrínseca que conforma el nivel uno y quiere decir una superior autodeterminación que podemos deducir como la participación de la persona en determinadas labores por el hecho de la sensación de placer y de contribuir en estas, no obstante, lo extrínseco se representa con una estimulación de menor nivel es decir, cuando el trabajador realiza ciertas actividades sin un objetivo en particular si no que se realizan para lograr uno o varios objetivos y la no motivación que el colaborador realiza un sus actividades sin un fin específico.

Las teorías mencionadas se diferencian de la teoría de la equidad postulada por Adams (1965) que definió a la motivación como el razonamiento

del colaborador y la realización de sus actividades para la búsqueda de una recompensa por lograr el objetivo y a la vez compara la recompensa con las otras recibidas por otras personas por alcanzar el mismo objetivo. Además, Trechera (2005) agrega que los seres humanos tienen dos criterios diferentes antes de establecer el objetivo de sus actividades. El primero son los Inputs, que son las destrezas, capacidades o habilidades de las personas para completar la actividad y la vez mide su nivel de esfuerzo. Y el segundo son los Outputs, que son todas las posibles recompensas o beneficios de obtener por alcanzar la meta o lograr completar la actividad

Todo esto reforzó la teoría de Littman (1958), quien definió a la motivación como la condición o proceso que puede ser fisiológico o psicológico, adquirido o inherente a la persona, externo o interno al individuo, el cual describe el motivo por el cual se inicia, se mantiene, se selecciona, se guía o se finiquita una conducta; esto también hace referencia el que una conducta se puede lograr, así mismo se refiere a que la persona logrará aprender, recordar u olvidará cierto pensamiento o hecho juntos con la importancia y el significado que la persona le dé. Por otro lado, Griffin y Moorhead (2010), investigaron de la motivación en todo tipo de instituciones y plantearon que los líderes buscan la mejor manera para llegar a motivar a sus trabajadores y puedan mejorar la eficiencia en la realización de sus actividades a un mayor nivel, que trabajen diariamente y además puedan proponer ideas para lograr la ansiada meta. Si se quiere conseguir la producción de más alto nivel, un colaborador debe hacer su función muy motivado, para lograr una mayor eficacia en sus actividades (capacidad) además de tener una infraestructura adecuada para maximizar su labor (ambiente). Asimismo, señalaron que una fuente inacabable de energía para los colaboradores es la motivación, ya que cuando se aparece un desequilibrio causado por una necesidad, los colaboradores se enfocan en completar esa necesidad y una vez solucionada, el empleado experimenta una sensación de placer y se restaura el equilibrio del ambiente de trabajo

Finalmente, según Aguado (2005) planteó que la existencia entre factores internos y externos modifican la motivación; por ejemplo, si falta alimento genera hambre y eso interrumpe nuestro estado motivacional, por el contrario el olor de todos los alimentos pueden provocar el hambre o aumentar el apetito. En por

eso que estímulos internos y externos generan cambios en nuestra motivación. De esta manera Woolfolk (2006), refuerza lo expuesto por Agua, ella definió a la motivación como usualmente algo que energiza y dirige la conducta, un estado interno que encamina y la mantiene. Ella lo divide en dos tipos de motivaciones: Intrínseca que son todos los factores internos tales como el salario que se manifiesta como la remuneración o recompensa por una actividad o trabajo, relaciones interpersonales representada como la convivencia entre compañeros de trabajo o colegas en una institución, cultura organizacional que se define como la organización de las funciones de cada colaborador en una institución y las condiciones de trabajo que son todos los elementos presentes en la institución y que permiten desarrollar nuestra labor; Además, Schunk (1997) conceptualiza a la motivación intrínseca, lo define como el impulso que nos lleva a realizar una tarea sin alguna recompensa o premio evidente, simplemente disfruta de realizar la actividad. Por su parte Gonzales (2008) define a la motivación intrínseca como las razones para que la persona se desenvuelva y actúe para lograr completar cualquier dificultad o ausencia, este tipo de motivación prevalece en las competencias académicas o deportivas, inclusive en las adicciones. Sin embargo para Gonzales (2008) la motivación intrínseca es la dedicación, tiempo y esfuerzo para lograr un objetivo específico y no necesariamente obtener una recompensa o beneficio en concreto. Para la motivación extrínseca, que es provocada al exterior de la persona, ya sea por individuos o el ambiente, siempre dependerá del medio externo que cumpla ciertos requisitos o que los individuos que lo motiven tengan ciertas capacidades. Es por eso que la motivación extrínseca se divide en: El logro que son las metas trazadas por la empresa o institución, el reconocimiento de los líderes o jefes de trabajo por nuestra labor, el trabajo autónomo que permite el libre desenvolvimiento de nuestras actividades en la institución, el crecimiento como parte importante del desarrollo profesional de la persona y la responsabilidad que asume el colaborador con el fin de realizar labores programadas por la empresa.

A continuación, se definió la satisfacción laboral; según Judge (2001) definió la satisfacción laboral como una experiencia positiva en base a su funcionamiento o desempeño; que nace en base a la evaluación de sus

características. Así mismo Morán (2005) lo definió como un concepto mundial que incluye dimensiones de la satisfacción tales como las tareas de trabajo, colegas en la institución, las recompensas y los salarios, las ocasiones de autorrealización, las condiciones en la infraestructura y el lugar de trabajo. Por su parte Villagra (2007) menciona que la satisfacción tiene una definición que repercute a las diferentes conductas que puede tener un colaborador en su ámbito laboral. Para Locke (1976) define a la satisfacción como un estado emocional óptimo y positivo que da como resultado una experiencia previa agradable del sujeto en diferentes ámbitos laborales. Asimismo, Sánchez (2008) definió a la satisfacción laboral como la experiencia agradable y placentera por lograr metas a corto, mediano y largo plazo por eso concluye que la satisfacción tiene un componente subjetivo emotivo que es promovido por las sensaciones internas. Además existen las teorías sobre la satisfacción laboral como la que planteó Maslow (1954) en su teoría de las necesidades que indicó tres principales; fisiológicas, que se refiere a las necesidades básicas de supervivencia como el hambre, sexo y mecanismos de protección; la seguridad, que son todas las sensaciones de poder actuar y expresarse sin miedo a los prejuicios o intimidación; la necesidad social de confraternidad y la auto seguridad; finalmente la autorrealización que refleja el esfuerzo de un individuo para desarrollar todas sus capacidades al máximo. De esta manera Aldefer (1969) presentó la teoría ERC (existencia, relación y crecimiento que reforzó la postulación que propuso Maslow y propuso que la satisfacción es a través de las necesidades básicas tales como; la existencia que se refiere al bienestar físico para que la especie pueda preservarse y sobrevivir; la relación que se sustenta que tienen las personas y su comunicación; y en el crecimiento definido por la inspiración de la auto realización, el crecimiento propio. Por su lado Herzberg (1959) dividió en dos a la satisfacción; el primero es la higiene que son todas las necesidades básicas que tienen estímulos externos del individuo y en segundo se tiene la motivación que son todos los hechos que suscitan la vida dentro del individuo y está relacionado a necesidades secundarias que permite el desempeño de sus actividades y su reconocimiento.

Para McClelland (1962) en su teoría de las necesidades adquiridas, la satisfacción se obtiene a través de tres condicionantes; el logro, impulsado por la motivación a sobresalir y alcanzar una meta; el poder, que permite al individuo

modificar comportamientos; la afiliación que es la socialización con compañeros de labores en una institución. Sin embargo, para McGregor (1960) en su teoría X/Y planteó que el factor Y es la motivación intrínseca de los trabajadores para lograr su objetivo y llegar a la satisfacción y realizan las actividades por voluntad propio; a diferencia del factor X que impone a las personas a seguir los objetivos de la empresa sin que los colaboradores lo compartan y no presentan empatía por el trabajo realizado.

Sin embargo, para March y Simon (1958) que no mencionan aspectos negativos en la satisfacción si no que lo definieron como un espectro de conductas que van desde pequeñas actuaciones hasta las que ocurren espontáneamente como respuesta a estímulos repetitivos con poca actividad, en algunos casos nula; o también, a estímulos con gran actividad que provocan grandes respuestas positivas. Ellos proponen que si la valoración de los premios (remuneraciones o reconocimientos) el individuo tiene la esperanza de recibir, superior es su satisfacción y por lo tanto mayor el grado de anhelo de parte del colaborador; por lo tanto, la satisfacción modifica el rendimiento del desempeño laboral. Esta teoría es reforzada por Lorsch y Morse (1974) en su teoría de contingencia, incluye a las recompensas y a la competencia entre los trabajadores generan una mayor satisfacción laboral. Incluso, Lawler y Porter (1967) apoyan las teorías anteriores porque postularon que la satisfacción de los colaboradores está sujeto a recompensas que varían con las tareas realizadas. Ellos lo llamaron retribuciones y lo dividieron en dos: Retribuciones intrínsecas que es todo lo relacionado a la satisfacción de prioridades de autodesarrollo y la retribución extrínseca que son generadas por la misma institución en base a reconocimientos tales como aumentos de sueldo, ascensos, premios o bonos por desempeño.

Finalmente, Palma (2004) señala que la satisfacción que posee un colaborador es el aprecio a su lugar de trabajo en el cual siente una sensación de autodesarrollo a futuro, se involucra con las labores asignadas, acceso a toda la información que tenga relación con su trabajo y una buena relación con sus compañeros de trabajo.

Palma divide a la satisfacción laboral en las dimensiones; condiciones materiales y/o físicas que se refiere al ambiente laboral y la facilidad para realizar su actividad u ocupación diaria; los beneficios remunerativos y/o laborales que son recompensas por actividades asignadas al colaborador; las políticas administrativas, en donde se manifiesta si los objetivos y lineamientos de la institución son similares a los valores del trabajador; las relaciones sociales, que se representan por la interacción y la convivencia con otros colaboradores dentro de la institución; el desarrollo personal, que se manifiesta por el mejoramiento profesional del colaborador y sus oportunidades de crecimiento; el desempeño de tareas, se va a vincular al colaborador con sus labores que realiza dentro de la empresa o institución; finalmente la relación con la autoridad, que se expresa mediante las relaciones con los superiores o jefes dentro de la empresa y la comunicación con ellos.

Ya visto las investigaciones y fundamentos teóricos se procederá a la formulación de los problemas, tenemos el problema general ¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral docente en un instituto superior tecnológico? En los problemas específicos el primero es ¿cuál es la relación de la motivación intrínseca con la satisfacción laboral docente? Y como segundo problema específico tenemos ¿cuál es la relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral docente?

Con respecto a la justificación teórica, el instituto no realizaba todas las estrategias establecidas en sus normas institucionales, eso generaba una disconformidad en los docentes y por consecuente una desmotivación, metodológicamente se tomó una muestra censal de motivación y conformidad con el instituto superior tecnológico, dando como resultado un nivel medio bajo de motivación y conformidad y finalmente en la práctica se observó que los docentes de un instituto superior tecnológico empezaron a disminuir en su desempeño laboral, que fue medido por encuestas realizadas por los mismos alumnos de la institución.

Definiremos los objetivos. Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral docente. Objetivos específicos; primer objetivo: determinar la relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral docente. Segundo objetivo: Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral docente.

Planteados los problemas y los objetivos, se procede a formular las hipótesis; hipótesis general: Existe una relación entre la motivación y la satisfacción laboral docente en un instituto superior tecnológico; hipótesis específica: primera hipótesis específica; existe una relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral docente en un instituto superior tecnológico; segunda hipótesis específica, existe una relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral docente en un instituto superior tecnológico.

II. Metodología

Tipo y diseño de investigación

Para este trabajo de investigación se realizó con un enfoque cualitativo de tipo básica porque se utilizó un marco teórico, basándose en él y de diseño no-experimental, transversal, ya que no existió ninguna manipulación de variables y se realizó en un determinado momento, además el estudio es de tipo descriptivo-correlacional, porque investigó la correlación entre las dos variables. (Hernández 2017)

Variables y operacionalización de variables

Para la variable motivación de tipo cuantitativa se operacionalizó con un cuestionario de 20 preguntas adaptado por el investigador, dividida en dos dimensiones, una motivación intrínseca con cinco indicadores y otra extrínseca con cinco indicadores según Woolfolk.

La satisfacción laboral de tipo cuantitativa se operacionalizó con el cuestionario estandarizado de Palma constó de 36 preguntas comprendidas, dividida en siete dimensiones, la primera con cinco indicadores, la segunda con cuatro indicadores, la tercera con cinco indicadores, la cuarta con cuatro indicadores, la quinta con seis indicadores, la sexta con seis indicadores y la séptima con seis indicadores.

Población, muestra y muestreo

Para Hernández, Fernández y Baptista (2017) definen población como un conjunto de sujetos que tienen con ciertas características. La población censal estuvo fue de 72 docentes de un instituto tecnológico superior.

Dentro de los criterios de inclusión tenemos:

- Todos los docentes contratados por tiempo parcial o total
- Todos los docentes entre las edades de 25 hasta los 65 años
- Todos los docentes contratados con mínimo un año de experiencia y todos los docentes de todas las carreras.

En los criterios de exclusión tenemos:

- Docentes con tiempo de trabajo menor a un año

La unidad de análisis fueron los docentes del instituto de terapia manual del Perú
El muestreo fue de tipo probabilístico simple dado como resultado 72 docentes del instituto de terapia manual del Perú

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) plantearon que los registros observables son la evidencia de las mediciones en las variables en una investigación.

Se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos, en ambas variables que nos permitieron la identificación de la valoración de las variables por los trabajadores que han sido encuestados; el cuestionario de motivación fue adaptado por el investigador y se midió la validez que según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es el nivel del instrumento que miden las variables de estudio y fue validado gracias al juicio de expertos y su fiabilidad fue, alfa de Cronbach de 0,822; asimismo, la satisfacción laboral se utilizó un cuestionario estandarizado por Palma y su fiabilidad fue, alfa de Cronbach de 0,862, ambos altamente fiables.

Procedimiento

Se procedió a las autorizaciones respectivas para la realización de la investigación, luego se realizó una recolección de datos de los informantes (trabajadores) previa sensibilización y finalidad del estudio. Los datos obtenidos se procesaron estadísticamente en Excel y spss 24.

Método de análisis de datos

La metodología empleada para el análisis de información fue mediante una organización y descripción de datos en tablas y figuras (análisis-descriptivo). Luego se utilizó el índice de Rho Spearman para correlacionar las variables.

Aspectos éticos

La investigación realizada se basó en los reglamentos de la universidad, protegiendo los derechos de los autores citados y se hizo con mucho respeto hacia los trabajadores, protegiendo su anonimato y confidencialidad.

Dentro de los principios que se pueden garantizar en este estudio fue que no existe ningún tipo de daño ni al autor o a los docentes participantes (no maleficencia) En el presente trabajo de investigación se respetó el principio de autonomía para la toma de decisiones del investigador y los participantes para su elección del tema o participación del estudio, respectivamente; por lo que no fueron influenciados por otras personas, respetando la voluntad de elección. Los resultados y datos que se obtuvieron serán siempre confidenciales, además que no se registraron ningún tipo de nombres o documentos de identidad.

III. Resultados

Resultados descriptivos

Tabla 1

Niveles de motivación laboral

Motivación laboral	f	%
Alta	57	79.2%
Media	15	20.8%
Baja	0	0.0%
Total	72	100.0%

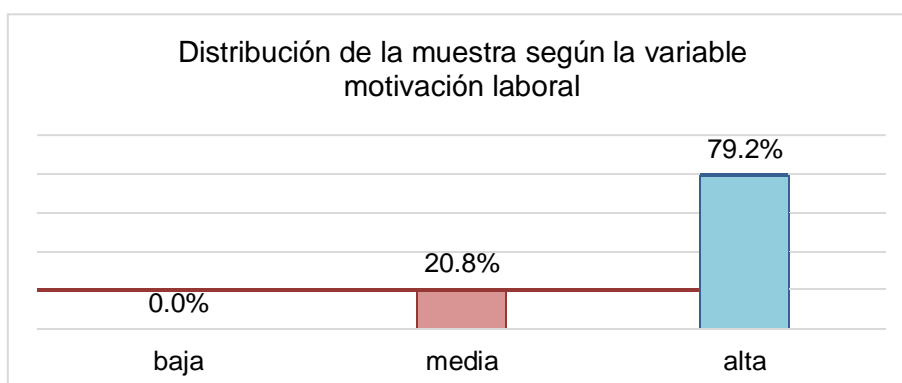


Figura 1. Niveles de la variable motivación laboral

Tal como puede verse en la tabla 4 y figura 1; el mayor porcentaje de la muestra presentaba Motivación laboral de nivel alto (79.2%) a continuación prevalecía la motivación laboral de nivel medio (20.8%) no se tuvo motivación laboral de nivel bajo

Tabla 4

Niveles de motivación intrínseca

Motivación Intrínseca	f	%
alta	57	79.2%
media	14	19.4%
baja	1	1.4%
Total	72	100.0%

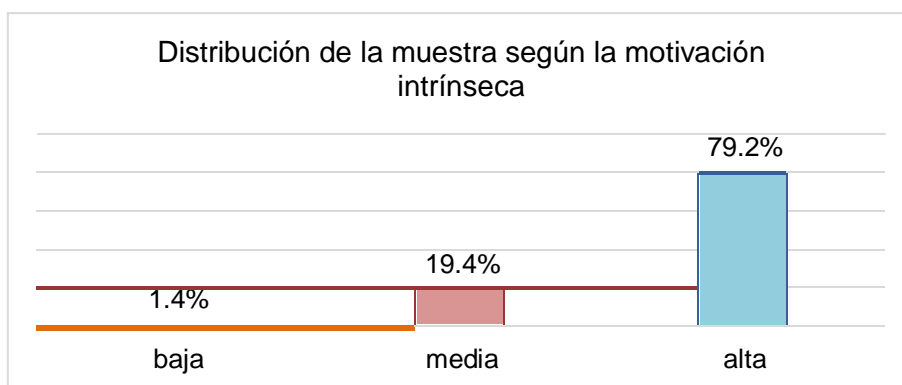


Figura 2. Niveles de la dimensión motivación intrínseca

En la tabla 5 y figura 2 el mayor porcentaje de la muestra presentaba Motivación Intrínseca de nivel alta (79.2%) a continuación prevalecía la motivación Intrínseca de nivel media (19.4%) y, finalmente, se tuvo motivación intrínseca de nivel baja (1.4%)

Tabla 3

Niveles de motivación extrínseca

Motivación extrínseca	f	%
alta	11	15.3%
media	56	77.8%
baja	5	6.9%
Total	72	100.0%

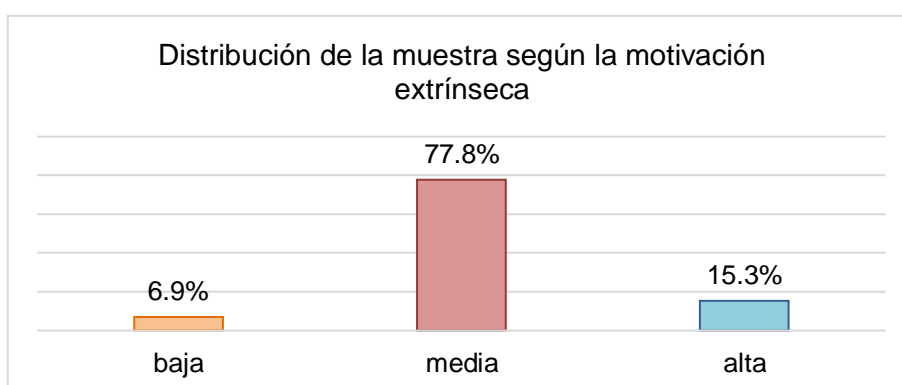


Figura 3. Niveles de la dimensión Motivación extrínseca

Como se aprecia en la tabla 6 y figura 3; el mayor porcentaje de la muestra presentaba motivación extrínseca media (77.8%) a continuación el grupo con motivación extrínseca alta (15.3%) y al final quedó el grupo con motivación extrínseca baja (6.9%)

Tabla 4

Niveles de satisfacción laboral

Satisfacción laboral	f	%
alta	23	31.9%
media	49	68.1%
baja	0	0.0%
Total	72	100.0%

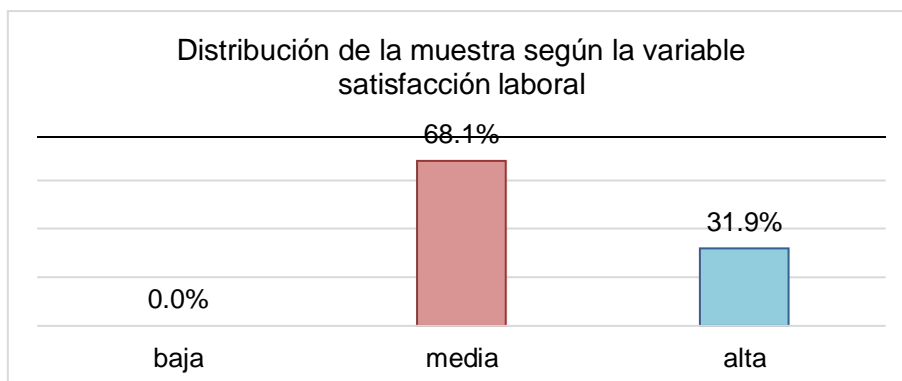


Figura 4. Niveles de la variable satisfacción laboral

Según se aprecia en la tabla 7 y figura 4 el mayor porcentaje de la muestra presentaba Satisfacción laboral de nivel medio (68.1%) enseguida quedó el grupo con satisfacción laboral alta (31.9%) pero nadie reportó una Satisfacción laboral baja.

Tabla 5

Niveles de condiciones físicas y/o materiales

Condiciones físicas y/o materiales	f	%
alta	59	81.9%
media	12	16.7%
baja	1	1.4%
Total	72	100.0%

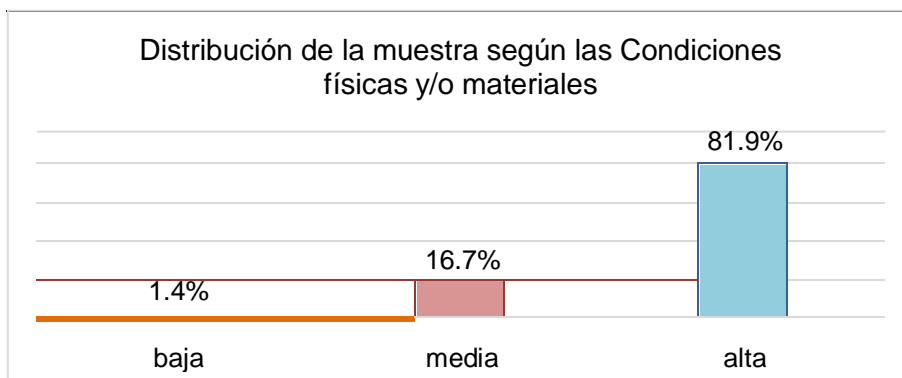


Figura 5. Niveles de la dimensión condiciones físicas y/o materiales en la muestra

La distribución de la muestra por niveles de las condiciones físicas y/o materiales (tabla 8 y figura 5) se dio en el siguiente orden, de mayor a menor: nivel alto (81.9%) nivel medio (16.7%) y nivel bajo (1.4%)

Tabla 6

Niveles de beneficios laborales y/o remunerativos

Beneficios laborales y/o remunerativos	f	%
alta	60	83.3%
media	12	16.7%
baja	0	0.0%
Total	72	100.0%

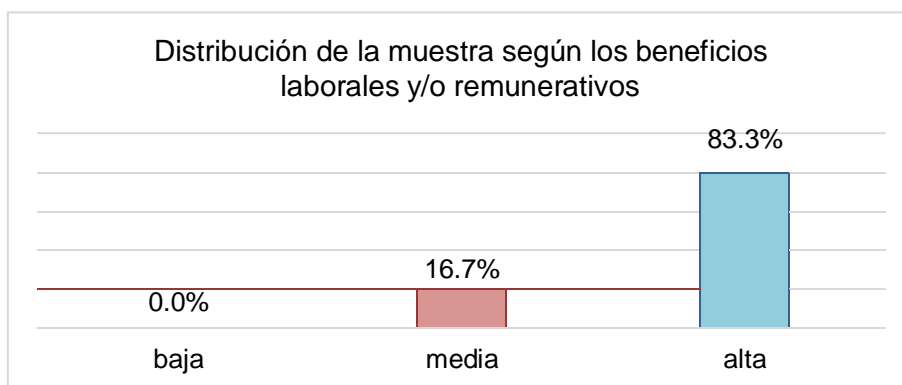


Figura 6. Niveles de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos

Tal y como puede verse en la tabla 9 y figura 6 la muestra, según la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos, se distribuyó de la siguiente manera, en orden decreciente de niveles: nivel alto (83.3%) y nivel medio (16.7%) no se tuvo casos con nivel bajo.

Tabla 7

Niveles de políticas administrativas

Políticas administrativas	f	%
alta	37	51.4%
media	35	48.6%
baja	0	0.0%
Total	72	100.0%

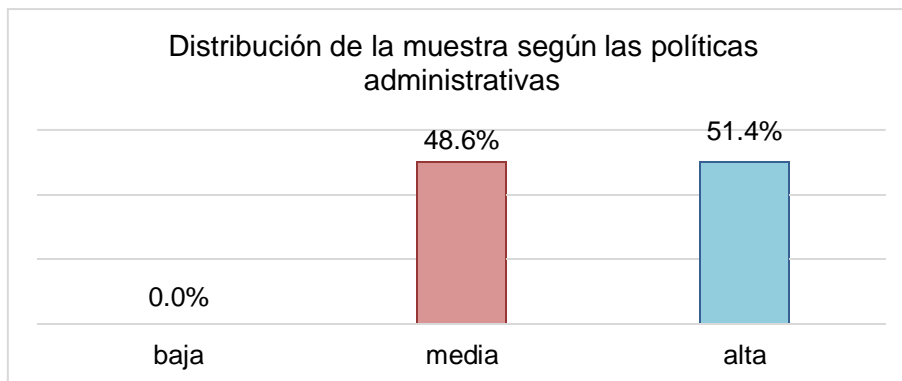


Figura 7. Niveles de la dimensión políticas administrativas

Según los datos de la tabla 10 y figura 7, el mayor porcentaje de la muestra percibía un nivel alto de Políticas administrativas (51.4%) seguido de las personas que más bien percibían un nivel medio (48.6%) sin resultados de nivel bajo

Tabla 8

Niveles de relaciones sociales

Relaciones sociales	f	%
alta	62	86.1%
media	9	12.5%
baja	1	1.4%
Total	72	100.0%

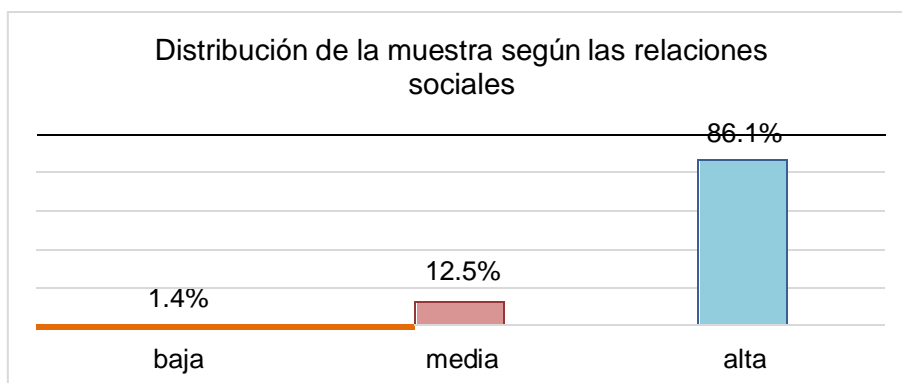


Figura 8. Niveles de la dimensión relaciones sociales

La distribución de la muestra según los niveles de la dimensión relaciones sociales se despliegan en la tabla 11 y figura 8; el mayor porcentaje de la muestra presentaba un alto nivel de Relaciones sociales (86.1%) el grupo siguiente en

prevalencia poseía un nivel medio (12.5%) mientras que el menor grupo poseía un nivel bajo de relaciones sociales (1.4%)

Tabla 9

Niveles de desarrollo personal

Desarrollo personal	f	%
alta	64	88.9%
media	8	11.1%
baja	0	0.0%
Total	72	100.0%

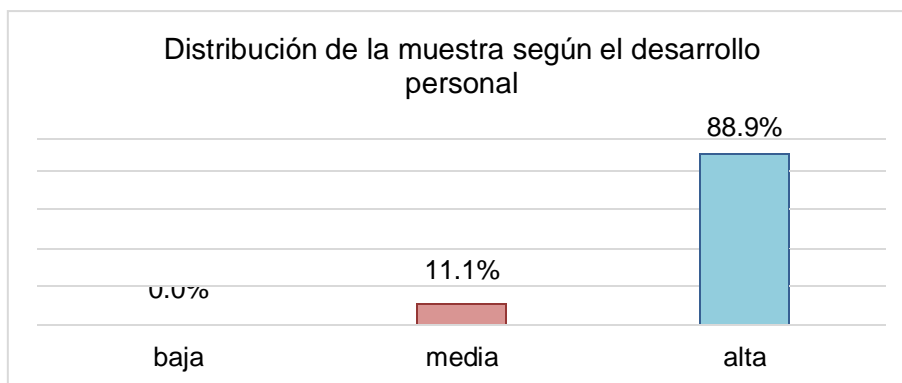


Figura 9. Niveles de la dimensión Desarrollo personal

En el caso de la dimensión desarrollo personal (tabla 12 y figura 9) hubo un preponderante porcentaje de la muestra que presentaba niveles altos (88.9%) y en mucho menor porcentaje se dio el caso de quienes presentaban niveles medios (11.1%) pero ninguno de los participantes había tenido nivel bajo de desarrollo personal.

Tabla 10

Niveles de desempeño de tareas

Desempeño de tareas	f	%
alta	41	56.9%
media	31	43.1%
baja	0	0.0%
Total	72	100.0%

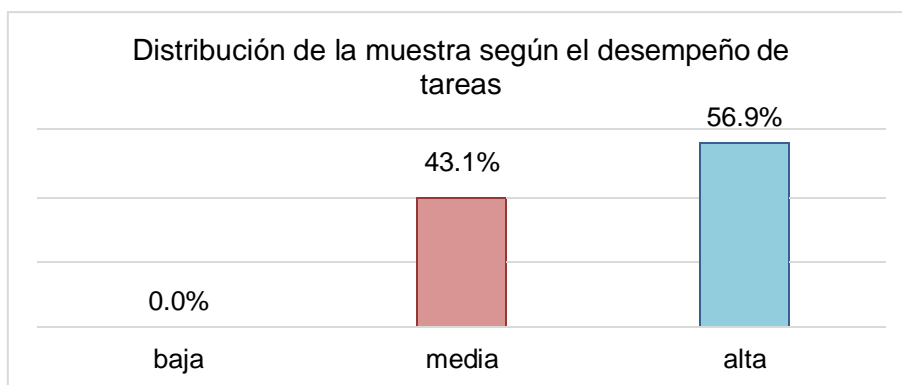


Figura 10. Niveles de la dimensión desempeño de tareas

Tal y como puede verse en la tabla 13 y figura 10, el mayor porcentaje de la muestra calificaba su Desempeño de tareas en un nivel alto (56.9%) un grupo menor correspondió a quienes consideraban que su desempeño de tareas era más bien de nivel medio (43.1%) y sin ningún resultado de nivel bajo

Tabla 11

Niveles de relación con la autoridad

Relación con la autoridad	f	%
alta	62	86.1%
media	10	13.9%
baja	0	0.0%
Total	72	100.0%

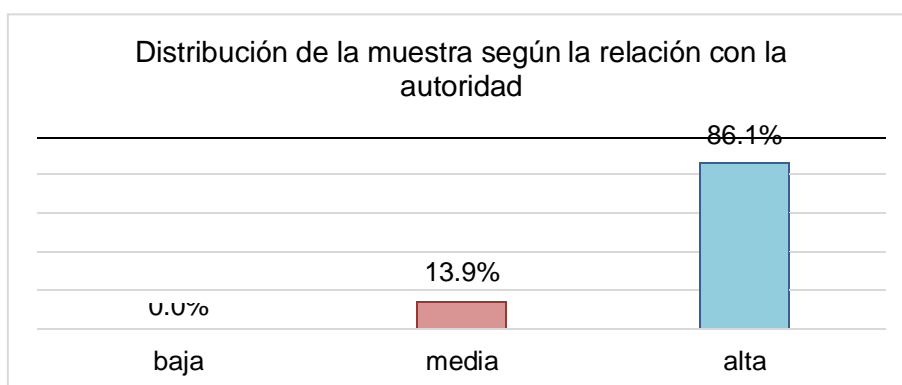


Figura 11. Niveles de la dimensión relación con la autoridad

Hubo un mayor porcentaje de la muestra que percibía una alta calidad en la Relación con la autoridad (86.1%) luego estaba el grupo que calificaba dicha relación en el nivel medio (13.9%) pero ninguno se dio el caso de ninguno de los encuestados que refiriese una baja calidad en la dimensión relación con la autoridad

Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre motivación laboral y satisfacción laboral en los docentes de un instituto superior tecnológico, 2020

Ha: Existe relación entre motivación laboral y satisfacción laboral en los docentes de un instituto superior tecnológico, 2020

Significancia estadística: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: si $p < 0.05$, entonces se rechaza Ho.

Tabla 12

Motivación laboral y satisfacción laboral: correlación de Rho Spearman

		Motivación laboral	Satisfacción laboral
Motivación laboral	Rho de Spearman	0.000	0.735
	p		0.000
	N	72	72
	Rho de Spearman	0.735	1
Satisfacción laboral	p	0.000	
	N	72	72

Se puede ver en la tabla 15 las estadísticas de la prueba de Spearman entre la variable motivación laboral y la variable satisfacción laboral, se obtuvo un resultado significativo al 5% ($p=0.000$) correlación ésta que para Hernández (2014) es positiva alta (Rho Spearman= 0.735^{**}) en base a estos resultados se acepta la hipótesis alterna y al 95% de confianza puede decirse que la evidencia estadística fue suficiente para afirmar que existe relación entre motivación laboral y satisfacción laboral en los docentes de un instituto superior tecnológico, 2020. Dicha relación encontrada fue directa, es decir que, ante el aumento de motivación laboral se observó un incremento en la Satisfacción laboral y, por

el contrario, ante la disminución en la Motivación laboral se observó una disminución en la satisfacción laboral.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre motivación intrínseca y satisfacción laboral en los docentes de un instituto superior tecnológico, 2020

Ha: Existe relación entre motivación intrínseca y satisfacción laboral en los docentes de un instituto superior tecnológico, 2020

Significancia estadística: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: si $p < 0.05$, entonces se rechaza Ho.

Tabla 13

Motivación Intrínseca y Satisfacción laboral: Correlación de Spearman

		Motivación Intrínseca	Satisfacción laboral
Motivación Intrínseca	Rho de Spearman	0.000	0.547
	p		0.000
	N	72	72
	Rho de Spearman	0.547	1
Satisfacción laboral	p	0.000	
	N	72	72

En la tabla 16 se tienen las estadísticas de la prueba de Spearman de interrelación entre las variables Motivación intrínseca y satisfacción laboral encontrándose un resultado significativo al 5% ($p=0$). Dicha correlación en opinión de Hernández (2014) corresponde a un nivel medio ($Rho=,547^{**}$). En conclusión, se acepta la hipótesis alternativa,

afirmandose al 95% de confianza que Ha: Existe relación entre motivación intrínseca y satisfacción laboral en los docentes de un instituto superior tecnológico, 2020

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre motivación extrínseca y satisfacción laboral en los docentes de un instituto superior tecnológico, 2020

Ha: Existe relación entre motivación extrínseca y satisfacción laboral en los docentes de un instituto superior tecnológico, 2020

Significancia estadística: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: si $p < 0.05$, entonces se rechaza Ho.

Tabla 14

Motivación extrínseca y Satisfacción laboral: Correlación de Spearman

		Motivación extrínseca	Satisfacción laboral
Motivación extrínseca	Rho de Spearman	0.000	0.559
	p		0.000
	N	72	72
Satisfacción laboral	Rho de Spearman	0.559	1
	p	0.000	
	N	72	72

En la tabla 17 se determinó mediante la prueba de Spearman, de interrelación entre las variables motivación extrínseca y satisfacción laboral encontrándose un resultado significativo al 5% ($p=0.000$) En conclusión, se acepta la hipótesis alternativa, afirmandose al 95% de confianza que Ha: Existe relación entre motivación intrínseca y satisfacción laboral en los docentes de un instituto superior tecnológico, 2020

IV. Discusiones

En el instituto superior tecnológico de educación, se fomenta tanto el aprendizaje como los valores y es por ello que los docentes tienen un papel muy importante en la institución. Por eso es necesario tener a los docentes muy motivados para lograr generar una satisfacción laboral docente y por consiguiente ellos puedan transmitir toda esa motivación a los estudiantes. Es por eso que el instituto superior tecnológico empezó a realizar algunas estrategias para lograr una mayor motivación docente, por ejemplo, abrió talleres de capacitación semanales, reuniones de camaradería por algunas fechas importantes, empezó a reconocer a destacados docentes en sus labores con presentes y mejoró la infraestructura y los sistemas para lograr una mayor facilidad en la enseñanza. Es por eso que en las respuestas de los cuestionarios realizados a los docentes se tuvo que la satisfacción laboral tiene un nivel medio con un 68.1%, a diferencia de la motivación que presenta un nivel alto con un 79.2% como lo pudimos ver en las tablas 4 y 6 respectivamente.

Además de eso, los recursos y estrategias empleadas para lograr una mayor motivación solamente se enfocaron en la motivación extrínseca; sin embargo, los resultados obtenidos fueron que la motivación intrínseca tuvo un nivel alto 79.2% a diferencia de la motivación extrínseca que tuvo un nivel medio con un 77.8% como se aprecia en la tabla 16.

Dentro de los resultados inferenciales en las dimensiones de la satisfacción laboral docente se obtuvo que el desarrollo personal tiene el nivel positivo más alto a diferencia de las demás con un 88.9% como se puede observar en la tabla 12.

Estos resultados son similares a nivel internacional con los trabajos de investigación de Mangaleswarasharma (2017), Hernández (2017) y Mansella (2018) y a los trabajos previos de Castillejo y Salazar (2018), Flores (2018) en el ámbito nacional que confirmaron la relación positiva entre la motivación y la satisfacción laboral docente. Estos resultados comprueban las teorías de Palma (2004) y Woolfolk (1996) en cuanto a la relación positiva que existe entre las dimensiones de la satisfacción laboral con la motivación.

V. Conclusiones

Primera: Respeto al objetivo general el reporte de la estadística descriptiva nos dice que la motivación tiene un nivel alto con un 79.2%, mientras que la satisfacción laboral docente tiene un nivel medio con un 68.1%. En los estudios correlacionales se tiene la descripción de la relación entre la motivación y la satisfacción laboral docente con un resultado de Rho Spearman igual a 0.735 y un valor P menor a 0, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula determinando que existe una relación positiva media entre la motivación y la satisfacción laboral docente.

Segunda: La motivación se relaciona directa ($Rho= 0,735$) y significativamente ($p=0,000$) con la satisfacción laboral en los docentes en un instituto superior tecnológicos, 2020. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta

Tercera: La motivación intrínseca se relacionan directa ($Rho=0,547$) y significativamente ($p=0,000$) con la satisfacción laboral docente. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es media.

Cuarto: La motivación extrínseca se relacionan directa ($Rho=0,559$) y significativamente ($p=0,000$) con la satisfacción laboral docente. Se acepta la hipótesis alterna y esta correlación es moderada

VI. Recomendaciones

Primero: Se recomienda mantener y a la vez mejorar las estrategias sobre la motivación intrínseca y extrínseca debido a los resultados obtenidos en el trabajo de investigación que determinaron su grado de correlación moderado.

Segundo: Sería de mucha utilidad, planificar un programa de talleres dirigidos por psicólogos organizacionales para verificar otras falencias en la motivación y satisfacción laboral docente; ya que generaría un mayor grado de desempeño laboral y mejoraría la calidad educativa.

Tercero: Utilizar la presente investigación para futuros trabajos de investigación en la educación superior técnica, ya que son pocos los trabajos realizados a pesar de que existe un gran porcentaje de estudiantes e institutos a nivel nacional.

Referencias

- Adams, J. (1965). *Inequity in social exchange*. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (2, 267-299). New York: Academic Press.
- Alderfer, C. (1969) *An empirical test of a new theory of human needs*. *Organizational Behavior and Human Performance* 4. Pages: 142-175
- Arbaiza, L. (2010) *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos* Editorial Cengage Learning. Sexta Edición
- Castillejo D. y Salazar A. (2018) *Motivación y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales en la zona centro norte de Lima metropolitana*. Universidad San Ignacio de Loyola. Facultad de Humanidades, carrera de Psicología.
- Chiavenato, I (2011) *Administración de Recursos Humanos*. Octava edición México D.F. Editorial Panamericana
- Cuenca, R., & Carrillo, S. (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes, docentes en servicio, y formadores de docentes* (Manuscrito presentado para su publicación). Ministerio de Educación
- Deci, E. & Ryan, R. (2000). *La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar*. *Revista American Psychologist*. Vol 55. Número 1, pp. 68 – 78. doi: 10.1037110003-066X.55.1.68
- Flores L. (2018) *Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en instituciones públicas*. Tesis para optar por el grado de magister. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). *The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages*. Canadá. Recuperado de

[http://sdtheory.s3.amazonaws.com/SDT/documents/2010_GagneForeste
tal_EPM.pdf](http://sdtheory.s3.amazonaws.com/SDT/documents/2010_GagneForeste
tal_EPM.pdf)

Griffin, R., & Moorhead, R. (2010). *Comportamiento Organizacional*. México: Cengage Learning. Sexta edición

Gastañaduy, F. (2013). *Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios*. Tesis para obtener el grado de licenciado en psicología. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. Mendoza - Argentina: Universidad Nacional de Cuyo Facultad de Ciencias Económicas Licenciatura en Administración.

Hernandez M. (2018) *Satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la facultad de odontología, Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Octubre – noviembre 2016*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Nicaragua, Managua.

Herzberg F. (1973) *The motivation – higiene theory*. In: *Work and the nature of the man*. Forth edition – Cleveland

Infantes G. (2017) *Motivación laboral en docentes de E.B.R. según las modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac – 2017*. Tesis para optar por el grado de magíster. Universidad César Vallejo

Judge, A. Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. (2001). *The job satisfaction-job performance relationship*. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407

Locke E. (1976) *The nature and consequences of job satisfaction*. Ed. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally College Publishing Co.

Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill

- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos
- Massela A. (2018) *Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan con contratos indefinidos y temporales en una empresa privada de Guatemala*. Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades
- March, James G. y Herbert A. Simon (1977, 1958), *Teoría de la organización*, Barcelona, Ariel, 285 pp.
- Mangaleswarasharma R. (2017) *Teacher motivation and job satisfaction: A study on teacher in three districts in northern Sri Lanka*. Department of Secondary and Tertiary Education, Faculty of Education, Open University of Sri Lanka, Nawala, Nugegoda, Sri Lanka
- McClelland D. (1966) *That Urge to Achieve*. From *Thinik Magazine* 32. International Business Machines Corporation.
- Niemiec, C. (17 de marzo del 2016). *Laboratorio para la Innovación y el Aprendizaje: ¿Qué es la Teoría de la Autodeterminación?*
- Pereira, M., Vera, A., & De Freitas, Y. (2012). *Perfil profesional docente basado en el liderazgo transformacional para la enseñanza de las ciencias*. *Multiciencias*, 12. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90431109028>
- Romero A. (23 de febrero del 2017). “*Lo único constante es el cambio, o te adaptas o te adaptan*” <https://gestion.pe/blog/tacosfuertes/2017/02/lo-unico-constante-es-el-cambio-te-adaptas-o-te-adaptan.html/>
- Robbins S (2004) *Comportamiento Organizacional* México. Pearson. 10° edición

- Salazar, M. (2013). *Satisfacción laboral y productividad*. Caso Institución Financiera S. A. de C. V., Xalapa, Ver., 2010-2011. Tesis para optar el grado de Maestro en Ciencias Administrativas, Xalapa-Enríquez, Veracruz – México
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. 1º edición. México: Mc Graw-Hill
- Sánchez C. (2008). *Motivación, satisfacción y vinculación ¿es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo?* Acción psicológica, ISSN 1578-908X, Vol. 5, Nº. 1, 2008, págs. 9-28
- Sotelo, M. (2011). *Factores de la teoría motivacional de auto determinación de Deci y Ryan presentes en la residencia naval de Veracruz*. Revista Observatorio Calasanz.
- Trechera, J. L. (2005). *Saber motivar: ¿el palo o la zanahoria?* Extraído el 15 Febrero, 2008 de <http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/motivacion.shtm>
- Vásquez, M. (2018) *Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chincha – RAR - EsSalud – Lima – 2016*. Tesis para optar por el grado de magister en gestión de los servicios en salud. Universidad César Vallejo. Programa de post-grado
- Vroom y Deci, (1979). *Motivación y alta dirección*. Editorial Trillas. México
- Yáñez, D. (2018). *La motivación como fuente de productividad*, Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, (mayo 2018).

Anexos

Título: Motivación y satisfacción laboral de los docentes en un instituto superior tecnológico, 2020							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los docentes?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los docentes</p> <p>Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral de los docentes</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1: Existe una relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los docentes</p> <p>Hipótesis específica 2:</p>	Variable 1: Control interno				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Motivación intrínseca	Salario	1, 2	Nunca (1) Casi nunca (2) Alguna vez (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (20- 47) Media (48 - 72) Alta (73 - 100)
		Relaciones personales	3 al 6				

				Responsabilidad		
					17, 18	
					19, 20	

Variable 2: Compras públicas menores a 8UIT				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Condiciones físicas y/o materiales	<i>Ambiente, comodidad y materiales</i>	1 al 5	Nunca (1) Casi nunca (2) Alguna vez (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (36- 84) Medio (85-130) Alto (131-180)
Beneficios laborales y/o remunerativos	Sueldo y beneficios	6 al 9		
Políticas administrativas	Horarios, estímulos y equidad	10 al 14		
Relaciones sociales	Cordialidad, solidaridad y participación	15 al 18		
Relación personal	Desarrollo y capacitación	19 al 24		

			<p>Desempeño de tareas</p> <p>Relación con la autoridad</p>	<p>Apreciación y complacencia en el trabajo</p> <p>Empatía, comunicación y valoración</p>	<p>25 al 30</p> <p>31 al 36</p>		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				

Tipo: Básica Nivel: Descriptivo- correlacional	Población censal: 72 docentes de un instituto superior tecnológico, 2020	Variable 1: Motivación Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Herzberg Año: 1959 Adaptación: Samanez (2020) Ámbito de Aplicación: Instituto superior tecnológico Forma de Administración: Colectiva	DESCRIPTIVA: <ul style="list-style-type: none"> - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante la Correlación de Spearman: Dónde: $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ rs= Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos
		Variable 2: Satisfacción laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Palma Año: 2005 Ámbito de Aplicación: Instituto superior tecnológico Forma de Administración: Colectiva	

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Tabla 1 Operacionalización de la variable motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Motivación intrínseca	Salario	1 y 2	Nunca (1)	Bajo (20 - 47)
	Relaciones personales	3 al 6	Casi nunca (2)	Medio (48-72)
			Alguna vez (3)	Alto (73-100)
	Cultura organizacional	7 y 8	Casi siempre (4)	
	Condiciones de trabajo	9 y 10	Siempre (5)	
Motivación extrínseca	Logro	11 y 12		
	Reconocimiento	13 y 14		
	Trabajo autónomo	15 y 16		
	Crecimiento	17 y 18		
	Responsabilidad	19 y 20		

Tabla 2

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Condiciones físicas y materiales	Ambiente, comodidad y materiales	1 al 5	Nunca (1)	Bajo (36- 84)
Beneficios laborales y/o remunerativos	Sueldo y beneficios	6 al 9	Casi nunca (2)	Medio (85-130)
Políticas administrativas	Horarios, estímulos y equidad	10 al 14	Alguna vez (3)	Alto (131-160)
Relaciones sociales	Cordialidad, solidaridad y participación	15 al 18	Casi siempre (4)	
Relaciones personales	Desarrollo y capacitación	19 al 24	Siempre (5)	
Desempeño de tareas	Apreciación y complacencia en el trabajo	25 al 30		
Relación con la autoridad	Empatía, comunicación y valoración	31 al 36		

Anexo 3: Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica de instrumento 1

Nombre: Motivación

Finalidad: Determinar la motivación laboral

Autor(es): Herzberg (1959)

Adaptación: Samanez (2020)

Sujetos de aplicación: Docentes

Administración: Individual

Duración de la aplicación: 40 minutos.

Ficha técnica de instrumento 2

Nombre: Motivación

Finalidad: Determinar la motivación laboral

Autor(es): Palma (2005)

Sujetos de aplicación: Docentes

Administración: Individual

Duración de la aplicación: 40 minutos.

Tabla 3

Validez de contenido a través de juicio de expertos

Expertos	Pertinencia	Validación			Calificación
		Relevancia	Claridad		
Dra. Francis Ibarguen Cueva	sí	sí	sí	sí	Aplicable
Dr. Luis Abraham Collantes Segura	sí	sí	sí	sí	Aplicable
Dra. Maria Elena Fretel Rivera	sí	sí	sí	sí	Aplicable

Fuente: Certificado de validez

Tabla 4

Fiabilidades variables: Motivación y satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,938	2
	0
,409	3
	6

El instrumento obtuvo un 0,822 y 0,409, los instrumentos de motivación y satisfacción laboral son de confiabilidad alta y moderada, respectivamente.

Anexo 4: Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado colega, la presente encuesta tiene como objetivo evaluar el nivel de motivación laboral del colaborador dentro del instituto.

Instrucciones: marque con una X en la columna que contenga la opción más acertada de acuerdo a su criterio respecto a las siguientes afirmaciones:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimensión	N°	Dimensiones /Ítems	5	4	3	2	1
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	SALARIO						
	1	Percibe un salario que cubra sus necesidades básicas.					
	2	Percibe un salario que compensa el trabajo realizado en la institución educativa.					
	RELACIONES INTERPERSONALES						
	3	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.					
	4	Se siente cómodo con la relación coordinador – docente.					
	5	Se siente cómodo con la relación con sus colegas docentes.					
	6	Existe una comunicación adecuada dentro de la organización, en donde usted puede					

		libremente realizar sugerencias, poner quejas, etc.					
	CULTURA ORGANIZACIONAL						
	7	Se siente identificado con la misión y visión del instituto.					
	8	Existen lineamientos y políticas establecidas y claras en el instituto.					
	CONDICIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD						
	9	Su puesto de trabajo es seguro y protege su integridad física					
	10	La institución se preocupa por su condición de trabajo.					
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	LOGRO						
	11	Siente que realiza un trabajo óptimo y es reconocido por su coordinador académico.					
	12	Se siente cómodo con las actividades cotidianas de su puesto de trabajo.					
	RECONOCIMIENTO						
	13	El instituto facilita todas las herramientas necesarias para cumplir con los objetivos y metas propuestas para su puesto de trabajo.					
	14	Se siente reconocido por su dedicación al trabajo.					
	TRABAJO AUTÓNOMO						

	15	Se siente cómodo con las actividades cotidianas de su puesto de trabajo.					
	16	Sus actividades laborales le permiten sentirse auto realizado					
CRECIMIENTO							
	17	Existen oportunidades de crecimiento y de desarrollo profesional dentro de su institución					
	18	Percibe capacitaciones constantes en el instituto que permiten desarrollar su perfil profesional.					
RESPONSABILIDAD							
	19	Su capacidad profesional está de acuerdo a las tareas y responsabilidades que le asignan.					
	20	Las responsabilidades asignadas están a la altura de sus expectativas.					

Cuestionario de Satisfacción laboral

Estimado colega, la presente encuesta tiene como objetivo evaluar el nivel de motivación laboral del colaborador dentro del instituto.

Instrucciones: marque con una X en la columna que contenga la opción más acertada de acuerdo a su criterio respecto a las siguientes afirmaciones:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

ÍTEM	1	2	3	4	5
CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES					
1. La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.					
2. El ambiente donde se trabaja es agradable.					
3. El ambiente laboral me ofrece una comodidad Inigualable.					
4. El ambiente donde laboro es incómodo.					
5. Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.					
BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS					
6. La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizó.					
7. Me siento mal con lo que percibo.					
8. Me agrada trabajar con mis compañeros.					
9. Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
POLITICAS ADMINISTRATIVAS					

10. Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.					
11. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
14. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
RELACIONES INTERPERSONALES					
15. El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.					
16. Me agrada trabajar con mis compañeros.					
17. Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
18. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
DESARROLLO PERSONAL					
19. Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.					
20. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
21. Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.					
22. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
23. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
24. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
DESEMPEÑO DE TAREAS					
25. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
26. Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.					
27. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
28. Mi trabajo me aburre.					
29. Me gusta el trabajo que realizo					

30. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
RELACION CON LA AUTORIDAD					
31. Mi jefe es comprensivo.					
32. Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
33. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
34. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
35. No me siento a gusto con mi jefe.					
36. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 5: Validez de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	Dimensiones /Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Percibe un salario que cubre sus necesidades básicas	✓		✓				
2	Percibe una remuneración que compensa el trabajo que realiza en el instituto superior.	✓		✓				
3	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.	✓		✓				
4	Siente comodidad con la relación entre la coordinación y los docentes.	✓		✓				
5	Comprende las funciones de cada uno de los directivos en el instituto superior.	✓		✓				

6	Existe una comunicación adecuada dentro de la organización, en donde usted puede libremente realizar sugerencias, poner quejas, etc.	✓		✓				
7	Se siente identificado con la misión y visión del instituto.	✓		✓				
8	Existen lineamientos y políticas establecidas y claras en el instituto.	✓		✓				
9	Percibe que su puesto de trabajo es seguro y protege su integridad física.	✓		✓				
10	Conoce las normas de seguridad del instituto para la realización de su trabajo.	✓		✓				
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Siente que realiza un trabajo optimo y es reconocido por su coordinador académico.	✓		✓				
12	Percibe comodidad con las actividades cotidianas de su puesto de trabajo.	✓		✓				

13	Conoce todas las herramientas necesarias para facilitar y cumplir con los objetivos propuestos para su puesto de trabajo.	✓		✓				
14	Nota el reconocimiento por su dedicación al trabajo.	✓		✓				
15	Siente comodidad con las actividades cotidianas de su puesto de trabajo.	✓		✓				
16	Realiza sus actividades laborales y le permiten sentirse auto realizado.	✓		✓				
17	Nota que existen oportunidades de crecimiento y de desarrollo profesional dentro de su institución.	✓		✓				
18	Percibe capacitaciones constantes en el instituto que permiten desarrollar su perfil profesional.	✓		✓				
19	Siente que su capacidad profesional está de acuerdo a las tareas y responsabilidades que le asignan.	✓		✓				

20	Conoce todas las responsabilidades asignadas a su puesto de trabajo.	✓		✓				
----	--	---	--	---	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Fecha: 28 de mayo del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: María Elena Fretel Rivera
DNI: 09975825

Especialidad del evaluador: Doctora en Educación

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



María Elena Fretel Rivera
 Doctora en Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	Dimensiones /Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Percibe un salario que cubre sus necesidades básicas.	✓		✓				
2	Percibe una remuneración que compensa el trabajo que realiza en el instituto superior.	✓		✓				
3	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.	✓		✓				
4	Siente comodidad con la relación entre la coordinación y los docentes.	✓		✓				
5	Comprende las funciones de cada uno de los directivos en el instituto superior.	✓		✓				
6	Existe una comunicación adecuada dentro de la organización, en donde	✓		✓				

	usted puede libremente realizar sugerencias, poner quejas, etc.							
7	Se siente identificado con la misión y visión del instituto.	✓		✓				
8	Existen lineamientos y políticas establecidas y claras en el instituto.	✓		✓				
9	Percibe que su puesto de trabajo es seguro y protege su integridad física.	✓		✓				
10	Conoce las normas de seguridad del instituto para la realización de su trabajo.	✓		✓				
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Siente que realiza un trabajo óptimo y es reconocido por su coordinador académico.	✓		✓				
12	Percibe comodidad con las actividades cotidianas de su puesto de trabajo.	✓		✓				
13	Conoce todas las herramientas necesarias para facilitar y cumplir	✓		✓				

	con los objetivos propuestos para su puesto de trabajo.							
14	Nota el reconocimiento por su dedicación al trabajo.	✓		✓				
15	Siente comodidad con las actividades cotidianas de su puesto de trabajo.	✓		✓				
16	Realiza sus actividades laborales y le permiten sentirse auto realizado.	✓		✓				
17	Nota que existen oportunidades de crecimiento y de desarrollo profesional dentro de su institución.	✓		✓				
18	Percibe capacitaciones constantes en el instituto que permiten desarrollar su perfil profesional.	✓		✓				
19	Siente que su capacidad profesional está de acuerdo a las tareas y responsabilidades que le asignan.	✓		✓				
20	Conoce todas las responsabilidades	✓		✓				

asignadas a su puesto de trabajo.								
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Fecha: 28 de mayo del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Luis Abraham Collantes Segura
DNI: 32932540

Especialidad del evaluador: Doctor en Educación

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



Luis Abraham Collantes Segura
Doctor en Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	Dimensiones /Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Percibe un salario que cubre sus necesidades básicas							
2	Percibe una remuneración que compensa el trabajo que realiza en el instituto superior.	✓		✓		✓		
3	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
4	Siente comodidad con la relación entre la coordinación y los docentes.	✓		✓		✓		
5	Comprende las funciones de cada uno de los directivos en el instituto superior.	✓		✓		✓		
6	Existe una comunicación adecuada dentro de la organización, en donde	✓		✓		✓		

	usted puede libremente realizar sugerencias, poner quejas, etc.							
7	Se siente identificado con la misión y visión del instituto.	✓		✓		✓		
8	Existen lineamientos y políticas establecidas y claras en el instituto.	✓		✓		✓		
9	Percibe que su puesto de trabajo es seguro y protege su integridad física.	✓		✓		✓		
10	Conoce las normas de seguridad del instituto para la realización de su trabajo.	✓		✓		✓		
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Siente que realiza un trabajo optimo y es reconocido por su coordinador académico.	✓		✓		✓		
12	Percibe comodidad con las actividades cotidianas de su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Conoce todas las herramientas necesarias para facilitar y cumplir	✓		✓		✓		

	con los objetivos propuestos para su puesto de trabajo.							
14	Nota el reconocimiento por su dedicación al trabajo.	✓		✓		✓		
15	Siente comodidad con las actividades cotidianas de su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
16	Realiza sus actividades laborales y le permiten sentirse auto realizado	✓		✓		✓		
17	Nota que existen oportunidades de crecimiento y de desarrollo profesional dentro de su institución	✓		✓		✓		
18	Percibe capacitaciones constantes en el instituto que permiten desarrollar su perfil profesional.	✓		✓		✓		
19	Siente que su capacidad profesional está de acuerdo a las tareas y responsabilidades que le asignan.	✓		✓		✓		
20	Conoce todas las responsabilidades	✓		✓		✓		

asignadas a su puesto de trabajo								
----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia**

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

28 de mayo del 2020

Apellidos y nombre s del juez evaluador: **Francis Esmeralda Ibarguen Cueva**


DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: **Dra. Ciencias de la educación – 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



Francis Ibarguen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

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

Anexo 6: Confiabilidad

Motivación

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	20

Satisfacción laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,409	36

4
0 2 5544442255 5 5 4 4 2 5 5 5 4 4 4 5 5 5 4 2 4 4 5 5 4 4 5 5 4 5 2 2 4 4 5 4 5 5 4 4 4 5 4 4 5 4 4 5 5 5
4
1 2 5544452255 4 4 4 4 2 5 5 4 4 4 4 4 5 4 4 5 2 4 4 5 5 4 5 5 5 4 4 2 3 4 5 5 4 5 4 5 4 4 4 4 5 5 4 4 4
4
2 2 5544442245 4 4 5 5 4 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 1 4 5 4 4 5 5 4 4 4 5 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4
4
3 2 5444442245 4 4 4 3 2 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 3 2 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 4
4
4 2 4444442255 4 4 4 4 2 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 1 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 2 2 4 5 5 5 4 4 5 4 5 4 4 4 4 4 4
4
5 2 5444442244 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 5 5 4 4 4 4 5 2 2 4 5 4 4 4 4 4 5 4 4 4 5 5 4 4 4 4
4
6 2 5444442252 4 5 4 4 4 4 5 2 2 5 4 5 4 5 4 4 2 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 3 3 4 5 5 4 4 4 4 5 4 5 4 5 5 4 4 5 5
4
7 2 545541144 5 5 5 5 2 4 4 5 5 4 4 4 5 4 5 4 1 5 5 5 5 4 4 5 4 4 4 2 2 4 4 4 4 4 5 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4
4
8 2 455452244 4 4 4 4 2 4 4 5 4 5 5 4 4 4 4 4 2 4 4 4 5 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 5 5 4 5 4 4 4 5 4
4
9 2 4444442245 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 5 4 4 2 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 2 2 4 4 4 4 5 4 5 4 5 4 4 4 4 4 4 4
5
0 2 4444442244 4 4 4 4 2 4 4 5 4 4 4 4 4 5 4 4 4 2 4 4 4 4 5 4 5 4 5 4 2 2 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4
5
1 2 4444442245 4 6 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 1 4 4 4 4 5 4 4 5 4 5 2 2 5 4 4 5 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5
5
2 2 555551155 5 5 5 5 1 5 5 5 5 5 5 5 5 5 1 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
5
3 2 4444442244 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 2 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4
5
4 2 545541254 5 4 5 4 2 5 4 5 5 4 5 4 5 4 5 4 2 4 1 4 5 4 5 4 4 4 4 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4
5
5 2 445552145 5 4 5 4 2 4 5 5 5 4 4 5 4 5 5 2 4 4 5 5 5 4 4 4 5 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 5
5
6 2 444112244 4 4 4 4 2 4 4 5 5 4 5 5 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 5 3 3 4 5 4 4 4 4 4 5 4 5 4 5 4 4 4 4 4 5
5
7 2 444442245 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 2 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 2 3 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
5
8 2 444442244 4 4 4 4 2 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 5 5 5 4 4 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
5
9 2 444442244 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
6
0 2 544452244 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 5 5 4 5 5 4 4 5 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
6
1 2 444442254 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 5 4 4 4 5 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
6
2 2 555442244 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 5 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
6
3 2 555452244 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 5 4 5 4 5 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
6
4 2 444442244 4 4 4 4 2 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 5 5 4 5 4 5 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
6
5 2 444442244 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 5 5 5 5 4 5 2 2 4 4 4 4 4 4 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4
6
6 2 444442244 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 5 5 4 5 4 5 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
6
7 2 544442244 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 5 5 4 5 4 4 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
6
8 2 444442244 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
6
9 2 444442244 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 5 4 5 4 5 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4
7
0 2 444442244 4 4 4 4 2 4 4 5 4 4 4 4 5 5 5 4 2 4 4 4 4 4 5 5 5 4 5 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
7
1 2 444452244 4 4 4 4 2 4 5 4 4 4 4 4 4 5 4 4 2 4 4 4 4 5 5 5 5 4 5 2 2 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
7
2 2 444442244 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 5 5 5 4 4 5 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4

Anexo 8: Constancia de haber aplicado el instrumento



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
INSTITUTO DE TERAPIA MANUAL DEL PERÚ

LIMA - PERÚ

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

EL DIRECTOR DEL INSTITUTO DE TERAPIA MANUAL Y QUIROPRÁCTICA
DEL PERÚ E.I.R.L que suscribe:

AUTORIZA

Al Señor **SAMANEZ PEREZ, GUSTAVO**, , identificado con DNI N° 45078874; para aplicar su trabajo de investigación titulado **“MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN UN INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO, 2020”**, con la comunidad docente de nuestra Institución Superior Educativa.

Se expide el presente documento, a solicitud del interesado para los fines pertinentes.

Lima, 1 de agosto del 2020

.....
Lic. Lizaraga Toledo Willan Barton
Tecnólogo Médico
Terapia Física y Rehabilitación
O.T.M.P. 13842
.....

Lic. Willan Lizaraga Toledo
DIRECTOR

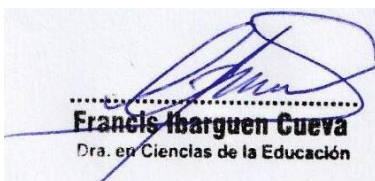
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Francis Esmeralda Ibarguen Cueva, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte.

La tesis titulada “Motivación y satisfacción laboral en los docentes de un instituto superior tecnológico, 2020” de la estudiante **Gustavo Adolfo Samanez Pérez**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 05 de agosto del 2020



Francis Ibarguen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

DNI:09637865

Anexo 10: Dictamen de la sustentación de Tesis



Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN UN
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR, 2020”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

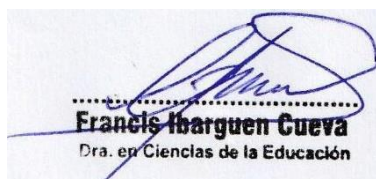
SAMANEZ PÉREZ, GUSTAVO ADOLFO

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se
DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

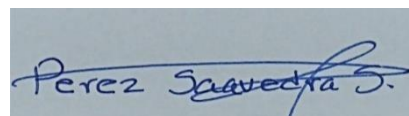
Comuníquese y archívese.



Francis Ibarguen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

.....
Dra. Francis Esmeralda Ibarguen
Cueva

Lima, 01 de agosto del 2020



Perez Saavedra S.

.....
Dr. Segundo Sigifredo Pérez
Saavedra

Anexo 11: Evidencia

TRILCE x Videoconferencia x Fwd: ACTA DE TU... x Mi unidad - Goog... x Formulario sin títu... x Formulario sin títu... x (2932) PRIME... x + -

docs.google.com/forms/d/1uNOoqsyU6W8DjIUOh42E9kAkx1RJEzE2W4MDMrmqu0/edit

Formulario sin titulo

Preguntas Respuestas 72

Encuesta sobre la Satisfacción laboral docente

Estimados colegas, A continuación, se le presenta una serie de ítems a las cuales deberá responder marcando con la que considere expresa mejor su punta de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todos son opiniones. Agradezco su participación.

La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.

- Total acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Total desacuerdo

08:31 p. m. 07/08/2020

TRILCE x Videoconferencia x Fwd: ACTA DE TU... x Mi unidad - Goog... x Formulario sin títu... x Formulario sin títu... x (2932) PRIME... x + -

docs.google.com/forms/d/1A91NjzPblovZAJjU14vz7tEScaZeBa5R54dfjKImze0/edit

Formulario sin titulo

Preguntas Respuestas 72

MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado colega, marque con una X en la columna que contenga la opción más acertada de acuerdo a su criterio respecto a las siguientes afirmaciones. No hay respuesta correcta.

El salario que percibe satisface todas sus necesidades económicas

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

Siente que percibe un salario que compensa el trabajo que realiza dentro de su puesto.

08:31 p. m. 07/08/2020

Declaratoria de Autenticidad del Asesor


Yo, Ibarguen Cueva, Francis, docente de la Escuela de Posgrado y Programa Académico de Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo Lima Norte, asesor (a) de la Tesis titulada:

“Motivación y satisfacción laboral de los docentes en un instituto superior tecnológico, 2020.” del autor (autores) Samanez Pérez, Gustavo Adolfo, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% 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 que 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, 6 de Julio del 2020

Ibarguen Cueva Francis	
DNI 09637865	 Firma
ORCID 0000-0003-4630-6921	