



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación y satisfacción laboral de los docentes del
nivel primaria de Chancay – 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. José Luis García Díaz

ASESOR:

Mg: Santiago Aquiles Gallarday Morales

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ - 2017

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre

Presidente

Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Secretario

Mg. Santiago Gallarday Morales

Vocal

Dedicatoria

A Dios, Todopoderoso y Creador, por estar conmigo en cada paso que doy, por iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino aquellas personas que han sido mi soporte y compañía en las metas que me ha tocado enfrentar. Dedico esta investigación a mi esposa e hijas, quienes con su motivación y estímulo, hicieron posible que mis objetivos y metas se cristalicen.

Agradecimientos

Agradezco a Dios todopoderoso, por darme la oportunidad de servir a mi comunidad, a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, a sus autoridades y catedráticos, quienes han hecho posible la adquisición de nuevos conocimientos y experiencias significativas que contribuirán a mi desarrollo profesional y personal. Asimismo, expreso un especial agradecimiento al Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales, por sus aportes, orientaciones y recomendaciones brindadas como asesor del presente trabajo de investigación, con el que espero contribuir en la solución del problema, motivo del presente trabajo.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Br. José Luis García Díaz, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI, N° 15975442, con la tesis titulada “Motivación y satisfacción laboral de los Docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 18 de Marzo del 2017.

.....
Br. José Luis García Díaz
DNI: 15975442

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: Motivación y satisfacción laboral de los Docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperamos que nuestros modestos aportes contribuyan con algo en la solución de la problemática Motivación y satisfacción laboral de los Docentes del Nivel Primaria.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos planteado, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente, en el séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

El autor

Índice de contenidos

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamento teórico	19
1.3 Justificación	38
1.4 Problema	38
1.4.1 Formulación del problema	39
1.4.2. Problema general	39
1.4.3 Problema específico	39
1.5 Hipótesis	40
1.5.1 Hipótesis general	40
1.5.2 Hipótesis específicos	40
1.6 Objetivos	41
1.6.1 Objetivo general	41
1.6.2 Objetivo específico	41
II. Marco Metodológico	42
2.1 Variables	43
2.2 Operacionalización de variables	45
2.3 Metodología	46
2.4 Tipo de estudio	46
2.5 Diseño	46
2.6 Población y muestra	47
2.7 Técnicas y recolección de datos	51

2.8 Métodos y análisis de datos	55
III. RESULTADOS	56
IV. DISCUSIÓN	69
V. CONCLUSIONES	74
VI. RECOMENDACIONES	76
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
Anexos	83
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumento que mide la motivación laboral	
Anexo 3. Instrumento que mide el satisfacción laboral	
Anexo 4. Confiabilidad	
Anexo 5. Base de datos de las variables	
Anexo 6. Artículo científico	

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Operacionalización de la variable motivación.	45
Tabla 2.	Operacionalización de la variable satisfacción laboral.	45
Tabla 3.	Población docente de las II.EE. del nivel primaria de Chancay - 2016	48
Tabla 4.	Número de muestra docente considerada en cada II.EE. del nivel primaria de Chancay – 2016	50
Tabla 5.	Validez de los cuestionarios sobre la motivación y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016.	54
Tabla 6.	Confiabilidad del cuestionario motivación laboral y satisfacción laboral.	54
Tabla 7.	Niveles de la motivación del docente del Nivel Primaria de Chancay – 2016.	57
Tabla 8.	Niveles de la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.	58
Tabla 9.	Distribución de frecuencias entre la motivación y la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.	59
Tabla 10	Distribución de frecuencias entre la necesidad al logro y la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016	61
Tabla 11.	Distribución de frecuencias entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.	62
Tabla 12.	Distribución de frecuencias entre la necesidad al poder y la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay.	64
Tabla 13.	Grado de correlación y nivel de significación entre la motivación y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016.	65
Tabla 14.	Grado de correlación y nivel de significación entre la necesidad al logro y la satisfacción laboral del nivel primaria de Chancay – 2016.	66
Tabla 15	Grado de correlación y nivel de significación entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay.	67
Tabla 16	Grado de correlación y nivel de significación entre la necesidad al poder y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016.	68

Lista de figuras

	Pág
Figura 1. Niveles porcentuales de la motivación de los docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.	57
Figura 2. Niveles porcentuales de la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.	58
Figura 3. Niveles entre la motivación y la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.	60
Figura 4. Niveles entre la necesidad al logro y la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.	61
Figura 5. Niveles entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.	63
Figura 6. Niveles entre la necesidad al poder y la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.	64

Resumen

En la investigación titulada: Motivación y satisfacción laboral de los Docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral de los Docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.

El tipo de investigación es sustantiva, el nivel de investigación es descriptivo y el diseño de la investigación es descriptivo correlacional y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 108 profesores del nivel primaria del distrito de Chancay, provincia de Huaral, Región Lima Provincias. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los docentes. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el Alfa de Crombach en ambas variables: así tenemos para la variable motivación un valor de 0,739 y para la variable satisfacción laboral un valor de 0,801.

Con referencia al objetivo general: Motivación y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria de Chancay – 2016, se concluye que existe relación significativa entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.388 lo que significa que existe una moderada relación positiva entre las variables motivación y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016.

Palabras Claves: Motivación y satisfacción laboral.

Abstract

In the research entitled: Motivation and job satisfaction of Primary Level Teachers of Chancay - 2016, the general objective of the research was to determine the relationship between motivation and job satisfaction of Primary Level Teachers of Chancay - 2016.

The type of research is substantive, the level of research is descriptive and the research design is descriptive correlational and the approach is quantitative. The sample was formed by 108 teachers of the primary level of the district of Chancay, province of Huaral, Region Lima Provinces. The technique that was used is the survey and the instruments of data collection were two questionnaires applied to the teachers. For the validity of the instruments the expert judgment was used and for the reliability of each instrument the Crombach's alpha was used in both variables: thus for the variable motivation a value of 0.739 and for the labor satisfaction variable a value of 0.801.

With reference to the general objective: Motivation and job satisfaction of teachers at the primary level of Chancay - 2016, it is concluded that there is a significant relationship between the variables determined by the Spearman Rho 0.388 means that there is a moderate positive relationship between the variables motivation and Job satisfaction of teachers at the primary level of Chancay - 2016.

Keywords: Motivation and job satisfaction.

I. Introducción

Introducción

El presente trabajo de investigación trata sobre la Motivación y satisfacción laboral, y tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria de Chancay – 2016.

La variable motivación ha sido tratada teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: Necesidad de logro, necesidad de afiliación y necesidad de poder y la variable Satisfacción laboral se trabajó con las siguientes dimensiones: satisfacción con la organización, satisfacción con las relaciones humanas, satisfacción con la promoción y remuneraciones, satisfacción con el control y supervisión y satisfacción con la producción y bienes de servicio.

La tesis ha sido desarrollada en siete capítulos siguiendo el esquema del protocolo de la escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo. El capítulo primero está referida a la introducción donde se exponen los antecedentes internacionales y nacionales, el marco teórico, conteniendo las diferentes definiciones acerca de la variable así como la definición de los indicadores, se aborda en este apartado las justificaciones respectivas, el problema de investigación a partir de la realidad problemática, la formulación del problema general como los específicos, también se desarrolla los objetivos general y específicos, en el capítulo II, se diseña el marco metodológico de la tesis, se desarrolla la definición conceptual y operacional de las variables en estudio; la metodología, el tipo de estudio y diseño, descripción de la población y la muestra y la forma del procesamiento de los datos obtenidos, que se utilizó para el desarrollo de la investigación, el capítulo III: está destinado al desarrollo de los resultados, el Capítulo IV permite exponer la discusión, a su vez las conclusiones se desarrollan en el capítulo V, mientras que en el capítulo VI se tratan las recomendaciones y en el capítulo VII las referencias bibliográficas, seguido de los respectivos anexos.

1.1. Antecedentes

Internacionales

García (2012) para obtener el grado de magíster en su tesis, *La motivación laboral*, en su objetivo describe las teorías existentes sobre la motivación en el trabajo, esta investigación utiliza una metodología no experimental, Según los resultados los entrevistados exponían que como se podría mejorar su situación personal dentro de la empresa, el 60% de las personas entrevistadas optaba por reconocimiento y remuneración económica, el 30 % a las relaciones interpersonales y remuneración, y el 10% al reconocimiento y la disposición de recursos. El mayor porcentaje es para el reconocimiento y la remuneración económica, el segundo porcentaje sería para las relaciones interpersonales y remuneración, en ambos porcentajes mayoritarios se encuentra el elemento salario pero también los entrevistados valoran el reconocimiento en su trabajo y las relaciones interpersonales como aportación del desarrollo de su trabajo, aunque no sea un salario retribuido económicamente. Debemos tener en cuenta que el 75% de los entrevistados soportaba cargas hipotecarias, familiares o ambas, por esta condición siempre se va existir una mayor tendencia a valorar la remuneración económica. No sirve de nada retribuir económicamente a una persona si no está motivada y no desempeña su trabajo en la búsqueda de la consecución de los objetivos de la empresa. Las personas entrevistadas valoran su buena relación con su superior o jefe un 65%, y lo atribuyen a la autonomía para desarrollar su trabajo.

Rivas (2009), en su tesis para optar el grado de magíster denominado *Satisfacción y Desempeño Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de el Salvador*, En esta investigación se pretendió conocer si la satisfacción laboral auto percibida por los docentes está relacionada con su desempeño laboral, el tipo de investigación descriptiva correlacional. La población estuvo conformada por 80 docentes, la investigación tuvo como resultado la satisfacción laboral con un valor de confiabilidad de .923 y el nivel de desempeño .938 respectivamente. El cual concluye que, Según la autopercepción del grado de satisfacción y el nivel de desempeño que tienen los docentes se encontró una relación positiva en grado

bajo. El grado de satisfacción laboral encontrado fue entre satisfechos y muy satisfechos. Los docentes se auto percibieron en un nivel de desempeño entre bueno y excelente.

Enríquez (2014), titula su tesis *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. El objetivo de la investigación es conocer si el grado de motivación es predictor del desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México. El tipo de investigación es descriptiva, explicativa, correlaciona. La muestra se llevó a cabo con 164 empleados. Se utilizaron dos instrumentos; el primero para medir la motivación; y el segundo para medir el desempeño. La investigación logró determinar que el grado de motivación laboral tiene una influencia positiva y significativa en grado fuerte en el desempeño laboral de los empleados. Se puede afirmar que entre mayor sea la el grado de motivación, mayor o mejor será el desempeño laboral de los empleados. Además, en relación al grado de motivación se pudo observar que los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va de muy buena a excelente. Para el nivel de desempeño laboral los empleados se encontraron ubicados entre muy bueno y excelente.

Nacionales

Ventura (2012), en su tesis para optar el grado de magíster denominado *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07*, tuvo como objetivo analizar las percepciones sobre satisfacción laboral de los docentes-directivos con sección a cargo de cuatro Instituciones de Educación Inicial pertenecientes a la UGEL 07, El trabajo de investigación es de corte empírico, cualitativo e interpretativo, La investigación concluye que las percepciones de satisfacción laboral de las docentes directivos se manifiestan inicialmente de forma intrínseca estimuladas por el puesto en cuanto asumen el cargo. Estas percepciones, tienen que ver con las oportunidades que tienen para asumir retos y aprender competencias de gestión directiva. Sin embargo, la Norma de Racionalización ocasiona insatisfacción laboral en los factores de contexto laboral referidos a la ausencia de reconocimiento social, salario, condiciones y carga laboral, relaciones con colegas, subordinados y estudiantes, las mismas que influyen y afectan de

modo desfavorable en la vida personal y la salud de las Docentes Directivos, además que, La subcategoría referida al salario también ocasiona percepciones de insatisfacción laboral en las docentes directivos, en gran medida debido al Régimen laboral de la Ley del Profesorado al que pertenecen y que no reconoce la jornada de trabajo del cargo directivo en términos de remuneración. Sin embargo, también se encontró que las docentes directivos pertenecientes al Régimen laboral de la Carrera Pública Magisterial muestran insatisfacción económica por considerar que su remuneración es aún ínfima pese a que las mismas perciben una remuneración adicional por las funciones de dirección.

Sotomayor (2012), en su tesis para optar el grado de magister denominado *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012*, tuvo como objetivo determinar los niveles de clima organizacional y de satisfacción Laboral, El método de investigación es cuantitativo, El diseño de la investigación, es no experimental – Transeccional, la muestra estuvo conformada por 109 trabajadores administrativos que ha constituido a unidad de análisis. Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel Medio de Clima Organizacional y del Nivel Medio de Satisfacción Laboral así como una Alta Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua. En la investigación concluyeron que, En lo que se refiere a la variable Satisfacción Laboral, se ha encontrado que los trabajadores administrativos de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua califican como de nivel medio o moderado, dicho de otro modo, que no es tan alta ni tan baja la satisfacción que experimenta el servidor de la institución, que se manifiesta en la relación con sus superiores, las condiciones físicas o ambiente físico de la Oficina, así como en la participación en las decisiones de trabajo, la satisfacción con su trabajo y con el reconocimiento institucional.

Barba (2011), en su tesis denominada *Factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la APC - Sur*, tuvo como objetivo determinar qué variables predicen mejor la satisfacción laboral del docente, el método de investigación es descriptivo y correlacional, la población estuvo conformada por 60 docentes, los resultados fueron, tres

variables de investigación son predictoras de la satisfacción laboral de los docentes: el ambiente laboral ($\beta_1 = 0.531$), el reconocimiento docente ($\beta_2 = 0.235$) y la supervisión docente ($\beta_3 = 0.261$) y de manera significativa ($p < 0.05$), el cuál concluye. El ambiente laboral, el reconocimiento docente y la supervisión docente predicen la satisfacción laboral de los docentes, para que la labor educativa sea más gratificante para su personal docente. La mayoría de los docentes se encuentra satisfecha con los valores que se practican y con la autonomía para trabajar. La satisfacción de los maestros es buena, mejoraría más si mejoran sus salarios y si sus directivos proveyeran un mejor reconocimiento, una cantidad considerable (entre 20% y 30%) de docentes nunca ha recibido reconocimiento alguno de los administradores, de colegas, de padres de familia ni de alumnos.

León (2011), en su tesis para optar el grado de maestro denominado *Satisfacción laboral en Docentes de Primaria en Instituciones educativas Inclusivas- Región Callao*, la investigación tuvo como propósito identificar los niveles de satisfacción laboral, La muestra estuvo conformada por 76 docentes. El diseño fue descriptivo simple de corte transversal. Los resultados indicaron frecuencias de insatisfacción parcial con una tendencia definida a la satisfacción regular a nivel general. A nivel específico la mayor insatisfacción se da en los docentes de mayor edad y mayor tiempo de servicio, concluyendo en lo siguiente: Los beneficios remunerativos (salarios) que perciben los docentes son de regular satisfacción y con tendencia a la insatisfacción parcial por la labor que realizan, porque no les permite cubrir sus necesidades personales y de capacitación profesional. Los docentes perciben sus relaciones sociales como de regular satisfacción y tendencia a parcial insatisfacción, frente a la interrelación con otros miembros de su institución con quien comparte las actividades laborales cotidianas. La capacidad de desarrollo personal y profesional con que perciben los docentes es de alta satisfacción. Los docentes evaluados consideran contar con las oportunidades y recursos para su crecimiento a nivel personal y pedagógico.

1.2. Fundamento teórico

1.2.1. Bases Teóricas de las Variable Motivación laboral

Koontz & Weihrich (2010), citado por Alvarado y Aguilar (2013), acerca de la teoría de la jerarquía de las necesidades:

Precisan que es una de las teorías más conocidas sobre la motivación. Fue propuesta por el psicólogo Abraham Maslow. Maslow concibió las necesidades humanas bajo la forma de una jerarquía, y concluyó que una vez satisfecha una serie de necesidades, estas dejan de fungir como motivadores. Estas son: necesidades fisiológica, necesidades de seguridad, necesidades de asociación o aceptación, necesidades de estimación y necesidades de autorrealización. (p.18)

Alvarado y Aguilar (2013), acerca de la teoría de la evaluación cognitiva:

Propone que la introducción de premios extrínsecos, como un salario, por hacer un trabajo que antes tenía recompensas intrínsecas por el placer asociado con el contenido de la labor en sí, tiende a disminuir la motivación general. Históricamente, los teóricos de la motivación suponen por lo general que los motivadores intrínsecos como un trabajo interesante, eran independientes de los extrínsecos como un salario elevado. Pero la teoría de la evaluación cognitiva sugiere algo diferente. Plantea que cuando las recompensas extrínsecas son utilizadas como pagos por las empresas a fin de obtener un desempeño mejor, disminuyen las recompensas intrínsecas, que surgen porque a los individuos les gusta su trabajo. (p 22)

Definición de la variable Motivación laboral

Al respecto, Pelayo (2011), refiere que la motivación laboral:

Es un proceso mediante el cual un trabajador, impulsado por fuerzas internas o que actúan sobre él, inicia y mantiene una conducta orientada a alcanzar determinados incentivos que le permiten la satisfacción de sus

necesidades, mientras simultáneamente intenta alcanzar las metas de la organización. (p.8)

Según el autor, refiere que la motivación es un conjunto de fuerzas que intrínsecas y/o extrínsecas que direccionan a la persona a lograr objetivos personales y profesionales, como la satisfacción de las necesidades básicas de su familia, así como su consolidación profesional.

Así mismo la motivación, dentro del ámbito laboral, es definida actualmente como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados. (López, 2005, p. 27)

Por otro lado, Gallardo (2007),

La motivación laboral se debe definir en el ámbito del compromiso entre la organización y el individuo, para la consecución de unos objetivos que redundan en beneficio común y que se fundamenta en factores intrínsecos (propios del trabajador) y extrínsecos (propios de la organización hacia el trabajador). Por factores intrínsecos entendemos las acciones llevadas a cabo por el individuo marcadas por su propia voluntad de conseguir alcanzar sus metas y satisfacer sus necesidades, siempre acorde con sus habilidades/capacidades., Consideramos, por otro lado, como extrínsecos aquellos factores que proceden del exterior. Por tanto parten, normalmente de la organización y deben ser los facilitadores que pongan a disposición de los individuos los elementos necesarios para que éstos puedan alcanzar sus metas y objetivos, en concordancia con las metas y objetivos organizacionales. (p.5)

Refiere que la motivación laboral se debe entender como un compromiso entre dos partes, el trabajador y la empresa y/o organización, donde se espera satisfacer los intereses, tanto del trabajador como el de la empresa, donde la organización debe estimular el interés de trabajador por sus trabajo y su compromiso por su organización, a partir de los interese y necesidades y metas que tenga el trabajador para la satisfacción de sus necesidades.

Así mismo, Robbins (2004), Cerca de la motivación laboral:

Como aquellos procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta. Esta definición posee tres elementos principales: intensidad, esfuerzo y persistencia. La intensidad consiste en la medida de esfuerzo que la persona utiliza para lograr su objetivo. Este esfuerzo deberá canalizarse en la dirección de la meta deseada. La persistencia se refiere a la medida tiempo en que una persona sostiene dicho esfuerzo. (p14)

Menciona que la motivación laboral, se define como el deseo de realizar mucho esfuerzo por parte del trabajador para alcanzar un objetivo, considerando tres aspectos fundamentales como el esfuerzo, la persistencia e intensidad que el sujeto utiliza para alcanzar una meta específica.

Por otro lado, Añez (2006), define a motivación laboral:

Se puede señalar la motivación como un factor interno, propio de la persona que influye en su comportamiento, pues las personas son distintas y sus necesidades varían de unas a otras. El su nivel de motivación varía entre los individuos e inclusive en el mismo individuo en diferentes momentos, produciendo diversas conductas en el trabajo representan una secuencia compleja de interacciones entre las necesidades iniciales y la experiencia organizacional. (p.11)

Se puede deducir que la motivación es un factor inherente de cada individuo que influye en su manera de actuar, ya que las necesidades varían de una persona a otra, inclusive la motivación se modifica de acuerdo a las circunstancias y momentos, convirtiéndose en un proceso complejo de interacciones que se dan entre las necesidades iniciales del individuo y la experiencia organizacional.

Así mismo Ramírez (2012), la motivación laboral:

Es un proceso satisfactor de necesidades que puede definirse como el estado o condición que induce al hombre a realizar algo; en otros términos, es el deseo de realizar mucho esfuerzo por alcanzar una meta. Por lo tanto, existe la posibilidad de que las personas altamente motivadas con poca satisfacción en el trabajo busquen otras posiciones. (p.3)

La motivación laboral, según el autor, se considera un proceso que satisface la necesidad que tiene una persona para alcanzar un objetivo. Asimismo, es posible que los individuos altamente motivados, que no tengan satisfacción por su trabajo, traten de ubicarse en otros puestos en la empresa.

Steers, Porter, y Bigley (2004), citado por Enríquez (2014), nos dicen:

Han conceptualizado la motivación como la fuerza que energiza, dirige y canaliza la conducta humana. Sin embargo, la motivación laboral no solo induce a los empleados a tomar acción, sino que además influye la forma, dirección, intensidad y duración del comportamiento o conducta. (p.29)

Los autores mencionan que la motivación es el factor que influye en la conducta del ser humano. De otra parte, la motivación laboral no solo impulsa a los trabajadores a accionar, también orienta la manera, el sentido, el ímpetu y el tiempo de la conducta o comportamiento.

Dimensiones de la variable motivación laboral

La motivación laboral, según McClelland, está en función de tres necesidades o motivos cuya configuración va perfilando a lo largo de su vida fruto del aprendizaje.” (Guillén y Guil, 2000, p, 200).

Primera dimensión: Necesidad al logro

Para Olmo (2013), la necesidad al logro es el:

Deseo de hacer las cosas mejor, de tener éxito y de sentirse competente, lo define como el éxito en la competición con un criterio de excelencia, es

decir, la tendencia a buscar el éxito en las tareas que implican la evaluación del desempeño, la persona con un alto motivo de logro desea triunfar en una tarea que suponga un desafío. (p.12)

La necesidad al logro se entiende como el afán que tienen las personas de realizar mejor las tareas y sentirse capacitado, eficiente y/o eficiente. Es decir sentirse exitosos en las actividades que requieren de una evaluación de su accionar en la empresa.

Así mismo, la necesidad de logro o realización, se refiere al impulso por sobresalir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, de una lucha continua para conseguir el éxito. (Soberanes, 2010, p.21)

Para Barba (2011), considera la necesidad por logro:

Como la necesidad Psicológica de alcanzar el éxito en los estudios; un ejemplo es lograr graduarse, la persona pone todo su esfuerzo, empeño y dedicación para lograr su objetivo: lograr ser un profesional, su motivación es obtener ese título. Persigue objetivos y metas laborales. (p.43)

Refiere que la necesidad por logro, es la obligación de un individuo de lograr notoriedad en la instrucción o educación, como por ejemplo graduarse, titularse con el afán de ser un profesional y cumplir con determinados propósitos laborales.

Así mismo (McClelland), citado por Larsen (2002), la necesidad de logro es:

Deseo de hacer las cosas mejor, de tener éxito y de sentirse competente - se activa por los incentivos de desafío y variedad - se acompaña de sentimientos de interés y sorpresa - se asocia con el estado subjetivo de ser curioso y exploratorio. Depende de la dificultad de la tarea: las personas altas en necesidad de logro prefieren tareas de dificultad media. (p.3)

Se puede deducir que la necesidad de logro: es el afán que tiene la persona por sobresalir, ser eficiente, capaz en su desempeño laboral.

Murray (2008), menciona la necesidad de logro:

Impulsa a los sujetos a superar las normas y estándares establecidos al realizar sus actividades y a mejorar constantemente sus propias realizaciones. Los individuos con alta necesidad de logro prefieren tareas que tengan una dificultad intermedia, que ofrezca una buena probabilidad de éxito y una cierta dificultad para que el éxito sea real. (p. 6)

La necesidad de logro, es aquello que alienta al individuo a rebasar las bases y modelos para desarrollar las prácticas y la mejora permanente de sus prácticas. a partir ciertos grados de dificultad para darle veracidad al éxito alcanzado.

Para Soto (s/f), la motivación de logro:

Es la necesidad psicológica de tener éxito, ya sea en la escuela, en el trabajo o en cualquier otro ámbito de la vida. Los primeros trabajos formales sobre motivación de logro, la retrataban como una fuerza psicológica uniformemente positiva, la motivación que le permitió a mucha gente lograr su sueño financiero y de éxito ocupacional. Más recientemente, ha quedado claro que cada persona tiene diferentes definiciones de "éxito", así como motivos distintos para querer lograr su versión de éxito. (p.6)

Podemos decir que la motivación de logro, es la obligación de tener notoriedad, tanto en la escuela, el trabajo y en cualquier actividad en la vida del sujeto.

Segunda dimensión: Necesidad de afiliación

Así mismo, la necesidad de afiliación es la preferencia recurrente o disposición para la interacción afectuosa, cercana y comunicativa con otros, deseo de afecto y relaciones satisfactorias con otros. (Olmo, 2013, p. 16)

Para Soberanes (2010) la necesidad de afiliación,

Es el deseo de tener relaciones interpersonales, amistosas y cercanas. Estos tres motivos adquiridos serán importantes para las personas interesadas en actuar eficazmente en una empresa. Sin embargo estas deben estar orientadas a la obtención del éxito dentro del mundo competitivo que se vive actualmente. (p.21)

La necesidad de afiliación, se refiere al anhelo de la persona por mantener la afinidad con sus pares de manera amical y cercana.

Lahey (1999), citado por Barba (2011), refieren que la necesidad por afiliación:

Es la necesidad de estar con otras personas y tener relaciones personales, es querer pertenecer a un grupo y ser aceptado. Las personas tienden a pertenecer en un grupo donde los integrantes tienen algo en común; por ejemplo, puede haber interés en común: el gusto por el fútbol, el gusto por la música; esos mismos intereses hace comprenderse. (p.45)

Se puede considerar que la necesidad por la afiliación, es la urgencia que tiene el individuo de interactuar con sus pares y mantener amistades con los demás, es desear formar parte de un equipo y ser sobre todo considerado y/o aceptado.

Quesada (2001), define la motivación por afiliación como:

Un impulso que mueve a relacionarse con las personas. Las comparaciones de los empleados motivados por el logro o el triunfo con los que se inspiran en la afiliación, mostrarán la manera en que estos dos patrones influyen en la conducta. Los que se interesan por el triunfo, trabajan con mayor ahínco cuando reciben una retroalimentación específica sobre sus éxitos y fracasos. Sin embargo, las personas que tienen motivaciones de afiliación laboran mejor cuando reciben alguna felicitación por sus actitudes favorables y su colaboración. Las personas motivadas por el logro eligen asistentes competentes, sean cuales fueren los sentimientos personales que tengan hacia ellos. Sin embargo, los que se sienten

motivados por la afiliación, seleccionan amigos para rodearse de ellos.
(p.3)

Según Quesada (2001), define la motivación por afiliación como el estímulo que impulsa al individuo a interactuar con los demás.

Murray (2008), Necesidad de afiliación:

Los individuos que tienen esta necesidad tienden a agrandar y buscar la aceptación de otros y prefieren las situaciones cooperativas a las competitivas. Muy por el contrario de la necesidad de poder. (p.8)

Así mismo, Soto (s/f), Refiere que la necesidad de afiliación:

Está presente en todos los seres humanos, es la necesidad de estar con otras personas y tener relaciones personales. Por ejemplo, los individuos que tienen una elevada necesidad de afiliación, prefieren estar con otros, más que satisfacer otros motivos. Cuando se les pide llevar a cabo una tarea administrativa con un compañero, los individuos con elevada necesidad de afiliación pero baja necesidad de logro, escogen trabajar con un amigo, independientemente de lo competente en la tarea que este amigo sea. (p.5)

Según las características presentadas, la necesidad de afiliación es inherente a las personas, los sujetos que presentan esta característica, buscan la aprobación de sus pares entablar relaciones personales. Generalmente gustan del trabajo en equipo dejando de lado la competitividad.

Tercera dimensión: Necesidad al poder

Para Olmo (2013), la necesidad al poder es:

El impulso de controlar a otros, disposición o preferencia por tener un impacto en otras personas, gusto e interés por el control de situaciones o personas, estos individuos tienen la necesidad de modificar situaciones y destacan con conductas tales como: controlar, dominar, influir o sancionar a otros para poder conseguir los objetivos propuestos, de manera que una vez que alcanzan el poder lo pueden usar de forma constructiva si están

orientados a conseguir los objetivos de la organización. (p14)

Podemos decir que la necesidad al poder es el afán de dominar, mandar y/o dirigir a los demás. Estas personas, poseen la necesidad de reformar las circunstancias para conseguir las metas propuestas de la empresa u organización.

Necesidad al poder, se refiere a ese deseo de una persona por influir sobre otra, la necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera. (Soberanes, 2010, p.21)

Por otro lado, Barba (2011), la necesidad al poder refiere:

Quien no ha tratado de hacer bien las cosas en el trabajo para lograr ser el líder y no organizar todo sino que otro lo haga por uno, significa estar en posición de autoridad respecto a otros. Esto hace sentir importantes y sube el ego así como da la comodidad para hacer que otros hagan lo que se tendría que hacer. (p.46)

Refiere que la necesidad al poder, representa el estatus de un individuo, respecto a los demás, sintiéndose respetable lo que les da la facilidad para determinar que otros realicen determinadas cuestiones.

Así mismo (Winter) citado por Larsen (2002), refiere lo siguiente:

La necesidad al poder es la disposición o preferencia por tener un impacto en otras personas. Gusto e interés por el control de situaciones y personas. No hay diferencias intergénero en cantidad de necesidad de poder. Hay diferencias intergénero en el tipo de comportamientos para manifestar y lograr la necesidad de poder (tal vez debido a las prácticas de socialización) (p.6)

Por lo expuesto en la cita la necesidad al poder, es la capacidad de lograr el reconocimiento de los demás, Asimismo, es el deseo del manejo de las circunstancias y sus pares.

Murray (2008), Necesidad de poder:

La definen como la necesidad de tener influencia sobre otros y la posibilidad de ejercer control sobre ellos. Los individuos con elevada necesidad de poder prefieren situaciones competitivas y orientadas hacia el status y suelen estar más preocupados por ganar prestigio que por una relación afectiva. (p.7)

Podemos decir que la necesidad de poder, es la prioridad que tiene el individuo por influenciar y dominar a los demás.

Stringer (2001), citado por Chávez y Ramírez (2004): sostiene lo siguiente:

Las personas con alta necesidad de poder, sienten satisfacción al encontrarse en situaciones en las que ejercen influencia sobre otros utilizando el poder y tomando el control de la situación. Además, tratan de provocar en las personas emociones fuertes las que pueden ser tanto negativas como positivas como lo son miedo, presión y rabia entre otras, ya que les gusta participar en una discusión en la que puedan manipular a las demás personas involucradas. En este sentido, las personas están interesadas en adquirir una posición profesional importante, otorgando gran importancia a lo que piensen los demás acerca de ellos. Por lo general, las personas con una alta motivación al poder se sienten atraídas a realizar trabajos en los que desempeñen control sobre otras personas y sobre situaciones. (p. 45).

Se puede deducir que los sujetos con alta necesidad de poder, experimentan placer al hallarse en circunstancias en que ejercen dominio sobre los demás haciendo uso del poder y empoderándose de la situación.

1.2.2. Bases Teóricas de la variable satisfacción laboral

Definición de satisfacción laboral

Al respecto, Ventura (2012), en la definición de satisfacción laboral refiere que:

Es una compleja entidad de suma importancia, por cuanto gravita

enormemente sobre la conducta del trabajador. Es un hecho mayoritariamente aceptado que los trabajadores se sienten satisfechos con su labor, sea porque están bien pagados o bien tratados, o porque les permite aprender o poner en práctica sus habilidades, son los que producen más. (p.6)

Menciona que la satisfacción laboral, es una organización de mucha repercusión porque apoya significativamente en la forma de actuar del empleado y/o trabajador.

Por otro lado, Sotomayor (2013), menciona que hablar de satisfacción laboral implica:

Una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tienen negativos. (p.33)

Para Gargallo (2007), La satisfacción laboral es concebida como un concepto multidimensional que incluye:

Un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables del individuo frente a su trabajo y que agrupa diversos factores distinguiendo entre aquellos que están directamente relacionados con la naturaleza de la tarea desempeñada y aquellos relativos al contexto laboral (el ambiente de trabajo, los compañeros, etc.). La satisfacción laboral podría ser definida como una respuesta sumario, afectiva y de intensidad variable, centrada en aspectos concretos y que tiene lugar en el preciso momento en que el individuo evalúa un elemento. A lo largo de estas definiciones se observa además que la satisfacción laboral dependerá de las necesidades del individuo, de sus valores, así como de la diferencia entre sus expectativas o las recompensas que considera adecuadas y lo realmente obtenido. (p.564)

Podemos decir que es un cúmulo de sensaciones, a favor y en contra que experimenta el sujeto de cara a su actividad laboral, considerando hechos y factores que tienen vinculación con la característica de la actividad realizada y su entorno, llámese ambientes compañeros, etc.

Landy y Conte (2005), acerca de la satisfacción laboral:

Es la actitud positiva o estado emocional que resulta de la valoración del trabajo o de la experiencia laboral, es una variable de actitud que refleja las percepciones de las personas respecto de sus empleos en general, así como diversos aspectos de estos. (p.3)

Menciona que la satisfacción laboral, es el proceder efectivo del individuo, como resultado de la estimación y su destreza profesional

Para Beltrán (2014), la satisfacción laboral:

Es considerada como la actitud o disposición para actuar de un modo determinado en relación a aspectos específicos del propio trabajo, y la satisfacción con el mismo, que sería concebida como una actitud general resultante de muchas actitudes específicas asociadas a distintos aspectos o condiciones del trabajo. Es posible notar que la satisfacción laboral es un conjunto de actitudes y sentimientos que provocan bienestar en los trabajadores, lo cual es gratificante y beneficioso para la organización. (p.13)

La satisfacción laboral, esta observada como las ganas y aptitud para desarrollar facetas puntuales de la persona en su trabajo en particular.

Para Robbins (1999), citado por Barba (2011), considera que:

La satisfacción laboral es la actitud que adopta la persona frente a su trabajo. En el contexto de esta investigación, la satisfacción laboral es la actitud asumida del docente ante la gestión de los administradores de la institución educativa donde trabajan. (p.14)

Refiere que la satisfacción laboral, es la postura que toma un individuo de cara a su trabajo en sí.

Así mismo, Rivas (2009), la satisfacción laboral refiere que:

Es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Se trata, pues, de un sentimiento de bienestar, placer o felicidad que experimenta el trabajador en relación con su trabajo. Este sentimiento puede ser generalizado o global y abarca todos los aspectos o factores referidos al trabajo, por lo que se puede hablar de satisfacción laboral general. (p.24)

Podemos decir que la satisfacción laboral, es una situación emotiva y agradable como resultado de la práctica laboral de la persona en particular.

Primera dimensión: Satisfacción con la organización

Para Muñoz (1990) citado por Caballero (2002):

Define la satisfacción con la organización como el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas. (p.3)

Se deduce que la satisfacción con la organización, es la impresión de satisfacción que tiene la persona, por la realización de una actividad que le importa. Es el grado en el cual los individuos se sienten afectados de manera positiva o negativa por su trabajo. Es una actitud o respuesta emocional a las tareas que uno desempeña, así como a las condiciones físicas y sociales del lugar de trabajo. (p.24)

Podemos deducir que la Satisfacción con la organización, se refiere al nivel que las personas se sienten comprometidos positiva o negativamente con su empleo. Esta definición nos permiten comprender que satisfacción laboral, es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción con la organización, incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc.

Alfaro (2012), en el campo organizacional:

Se define como los sentimientos y las creencias que determinan en gran parte la forma en que los empleados perciben su ambiente, su compromiso con las acciones que se pretenden y, en última instancia, su comportamiento. En este sentido, cuando una persona tiene sentimientos positivos, pensamientos o emociones respecto a determinadas situaciones, personas u objetos, mostrará siempre una actitud favorable hacia los mismos. La satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo, que es definida como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona (. (p.23)

Según lo analizado, en el campo organizacional se le considera como la forma de sentir, las concepciones que posee la persona para la determinar la percepción que tiene de los compromisos y ambientes de su trabajo.

Segunda dimensión: Satisfacción con las relaciones humanas

La satisfacción con las relaciones humanas incluye, la competencia de estos, su apoyo, comunicación, amistad. (Sotomayor, 2013, p. 44)

Un componente fundamental de las relaciones interpersonales en el trabajo es la confianza interpersonal. La confianza es un facilitador de las relaciones y las actitudes efectivas en el trabajo. La confianza es, en gran medida, determinada por la confiabilidad y correspondería a la evaluación de los atributos personales en quien se va a confiar. (Yañez y otros, 2010, p.2)

Por lo expuesto, podemos deducir que el factor preponderante en las relaciones interpersonales en el centro de labores es el grado de franqueza y/o confianza que hay entre pares. La confianza, facilita o determina la postura que se adopte en el trabajo.

Para Barba (2011), hace referencia lo siguiente:

Si en una institución educativa prima un ambiente de desconfianza y hay malas relaciones interpersonales, el trabajo en equipo se dificulta; los profesores trabajan aislados, integran algún subgrupo; se dificulta el pedido

de ayuda, es difícil corregir los errores, los resultados exitosos son sólo de algunos, se percibe una actitud caracterizada por la defensiva, la participación refractaria, llena de censuras. (p.20)

Si en una determinada institución educativa, no existe un clima institucional adecuado, propicia que no se trabaje en equipo, que cada uno trabaje por su cuenta, no exista integración entre pares, por lo que resulta poco probable que se enmienden los errores y el rumbo de la institución.

Así mismo Pérez (2011), el análisis de la influencia de las escalas de la dimensión de las relaciones interpersonales:

Ha demostrado que las relaciones horizontales y verticales entre empleados, una efectiva y eficiente comunicación interpersonal junto con buenas relaciones que contribuyan a un entorno que apoye, influyen positivamente en la Satisfacción laboral e la misma manera que una estructura social caracterizada por la buena relación entre empleados y superiores. (p.35)

Podemos decir que las adecuadas relaciones en un contexto que ayude, contribuye significativamente en la satisfacción laboral; donde predomina las buenas relaciones entre trabajadores y empleadores.

Tercera dimensión: Satisfacción con la promoción y remuneraciones

Con respecto a la satisfacción con las promociones, se refiere a las oportunidades de formación o la base a partir de la que se produce la promoción". (Sotomayor, 2013, p. 43)

Para Cáceres (2011), acerca de las remuneraciones:

Establece que el salario o remuneración "es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa. (p.3)

Refiere que la satisfacción con la promoción y remuneraciones, es la compensación económica que debe recibir una persona por la labor realizada, concordante con las necesidades de la familia de manera digna.

Según Urquijo (1997), citado por Navarro (2004), basándose en un concepto de remuneración económica:

Se define como el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. La más usual es la conocida como sueldo o salario. Se sabe entonces que el empleado, se interesa en invertir trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, si recibe la retribución adecuada. Así mismo, las organizaciones se interesan en invertir compensación para las personas, si reciben contribuciones que le permitan el alcance de sus objetivos. Entendiéndose por contribuciones los pagos que hace el trabajador a la organización a la cual pertenece (trabajo, esfuerzo, dedicación, puntualidad, esmero, etc.) (p.22)

Según el autor, basándose en un concepto de remuneración económica, se refiere a la remuneración total que obtiene el empleado o trabajador por el trabajo realizado, siendo la más usada o conocida es el sueldo o salario. Es conocido que si el trabajador obtiene una remuneración decorosa, su comprometido es mayor con su trabajo y la empresa donde presta servicios.

Por otro lado, Toyama (2001), acerca de la promoción y remuneración:

Es uno de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo. El contrato de trabajo es un negocio jurídico oneroso en virtud del cual el empleador debe abonar una retribución por los servicios prestados por el trabajador. Si existe un: prestación subordinada sin alguna retribución estaríamos, en principio, ante trabajos que se realizan por razones sociales o cívicas, humanitarias, comunitarias, etc. (p.2)

Refiere que un factor primordial para la promoción y remuneración, es el contrato de trabajo, donde queda establecido el pago que se recibirá obrero por la labor realizada. Al no existir remuneración, estaríamos en casos y acciones sociales y humanitarias.

Cuarta dimensión: Satisfacción con el control y supervisión

La satisfacción con el control y supervisión, este aspecto alude al, “estilo de supervisión o las habilidades técnicas, de relaciones humanas o administrativas”. (Sotomayor, 2013, p. 45)

Ruiz y Hernández (2005), acerca de la satisfacción con el control:

Es un conjunto de mecanismos que son diseñados para aumentar la probabilidad de que los individuos se comporten de forma que se puedan alcanzar los propósitos de la organización. Creen que el control está orientado a los objetivos y su propósito no es otro que influir en las personas para que actúen y tomen decisiones que sean coherentes con los objetivos de la organización. (p.3)

Refiere que la satisfacción con el control, es una sucesión de dispositivos creados para incrementar la posibilidad de que las personas puedan lograr los objetivos de una institución. Además se puede mencionar que el control, está dado en función a que se cumplan los objetivos y propósitos de una entidad, influenciando al sujeto para una adecuada toma de decisiones coherentemente.

Así mismo, Barba (2011), la satisfacción con el control y supervisión:

Es la percepción que el docente tiene sobre la orientación profesional y asistencia que recibe por parte de sus supervisores para mejorar su desarrollo profesional y laboral. El efecto en la satisfacción en el trabajo depende de la extensión del apoyo de los compañeros de trabajo y del apoyo de supervisores, mientras que el control estricto del trabajo por parte de superiores provocaba una disminución en la satisfacción laboral. (p.37)

Podemos decir que la satisfacción con el control y supervisión, es la forma en la que el profesor capta las recomendaciones y acompañamiento que recibe del monitor, para optimizar su desempeño profesional y laboral.

Por otro lado, Cano (2005), acerca de la supervisión hace mención:

Es un conjunto de actividades que desarrolla una persona al supervisar y/o dirigir el trabajo de un grupo de personas, con el fin de lograr de ellas su máxima eficacia y satisfacción mutua. Un “proceso sistemático de control, seguimiento, evaluación, orientación, asesoramiento y formación; de carácter administrativo y educativo; que lleva a cabo una persona en relación con otras, sobre las cuales tiene una cierta autoridad dentro de la organización; a fin de lograr la mejora del rendimiento del personal, aumentar su competencia y asegurar la calidad de los servicios. (p.5)

Acerca de la supervisión, refiere que es una sucesión de tareas que realiza un sujeto al inspeccionar la labor realizada por un equipo de trabajo, para potenciar en ellos su eficiencia y complacencia recíproca.

Quinta dimensión: Satisfacción con la producción de bienes y servicios

La Satisfacción con la producción de bienes y servicios, refiere tales como, “pensiones, seguros médicos, vacaciones, primas”. (Sotomayor, 2013, p. 43)

Para Gonzales y del Río (2015), un servicio puede ser definido como:

Un cambio en la condición de una persona, o de un bien perteneciente a alguna unidad económica, que se origina como consecuencia de la actividad de alguna otra unidad económica, con el acuerdo previo de aquella persona o unidad económica. De esta forma, la mera ejecución de una actividad no es por sí misma suficiente para su catalogación como servicio, que exige que la unidad consumidora se vea afectada de alguna manera. (p.12)

Según el autor, refiere que un servicio es una variación del nivel de un sujeto o del patrimonio de una institución, como resultado de la acción de una determinada entidad económica.

Así mismo Begazo (2006), acerca de los bienes y servicios:

Bajo este enfoque se considera que no se comercializan ni bienes ni servicios, sino productos que engloban una serie de elementos tangibles e intangibles que configuran un todo. Esta posición presenta un producto como un todo compuesto por el: Producto genérico: recursos básicos. Producto esperado: expectativas mínimas requeridas; Producto aumentado: beneficios adicionales para aumentar el atractivo del producto; Producto potencial: todo lo potencialmente factible para atraer a los clientes. (p.75)

Podemos decir, según esta perspectiva que los bienes y servicios no venden sino, la producción integrada por un conjunto de componentes tangibles e intangibles que forman un todo.

Para Navarro (s/f), al referirse los bienes y servicios:

Es todo aquello que puede satisfacer las necesidades humanas. La distinción entre ambos se debe a su materialidad: los bienes son tangibles (como un auto), mientras que los servicios son intangibles (como una visita médica). En economía se llama utilidad a la capacidad de los bienes y servicios para satisfacer necesidades. Cuando pagamos un precio a cambio de un bien, estamos valorando su utilidad en esa cantidad de dinero. En cambio, si consideramos que un bien no nos resulta útil, no estaremos dispuestos a pagar nada por él. (p.1)

Menciona que los bienes y servicios, es todo aquello capaz de cubrir nuestros requerimientos ya sean tangibles o intangibles. En economía la utilidad, es la cualidad de bienes y servicios para la satisfacción de las carencias humanas.

1.3. Justificación

Teórica

La presente investigación se justifica por la importancia que tienen las variables en estudio: motivación y satisfacción laboral, las que juegan un papel importante en el desarrollo de las competencias laborales, en este sentido mejorando los desempeños laborales se tendrá una mejor calidad de atención a los usuarios, situación está dejada de lado en la actualidad por la mayoría de las instituciones privadas y públicas del sector educación.

Práctica.

El aporte de este trabajo de investigación es fundamental, porque permite a la comunidad educativa, comprender los diferentes componentes de la motivación y satisfacción laboral, así como percibir las dimensiones que la componen y conocer el nivel de relación que hay. Para utilizar estrategias adecuadas, pertinentes y promover el conocimiento de las dimensiones con el fin de mejorar la motivación y satisfacción laboral en los docentes del nivel primaria de Chancay.

Metodología

En el presente trabajo de investigación se utilizará métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos válidos y confiables, a través de los cuales, obtendremos los resultados de la investigación. Por otro lado la información recogida nos va a permitir diseñar, formular y reorientar la Motivación y satisfacción laboral de docentes del nivel primario de Chancay.

1.4. Problema

En los últimos años han tomado importancia las investigaciones respecto a la motivación laboral así como las investigaciones respecto a la satisfacción laboral, tanto en el sector privado como en el ámbito público o estatal, esto debido a que uno de los factores más importantes para medir o evaluar un servicio es la calidad del servicio que se brinda a los usuarios y esta calidad del servicio o producto está relacionado a la calidad de trabajo invertido en él.

En este sentido consideramos que los aspectos referidos a la motivación laboral, son de mucha importancia para que haya un buen desempeño, más aun considerando que la investigación que proponemos se refiere a una área tan importante como es la educación, y en el mismo sentido podemos apreciar lo concerniente a la satisfacción laboral, en la medida que un buen estado de ánimo permitirá establecer mejores relaciones con los otros y a partir de allí lograr mejores resultados en el trabajo.

La motivación es un aspecto muy importante para poder desenvolverse adecuadamente en un centro de trabajo, la motivación ya sea personal o de expectativas externas son el motor principal para poder emprender una tarea de la mejor manera, así también la satisfacción es un estado de ánimo de la persona que le permite un equilibrio personal y social lo que se convierte en un factor importante para un buen desempeño laboral, sin embargo en el campo educativo si bien es cierto el personal esta esencialmente motivado dado que se interioriza la necesidad del quehacer laboral no se promueve esta motivación, por el contrario se desmotiva, hasta cierto punto, por las negativas a generar cambios importantes en el sector y en el caso de la satisfacción laboral se encuentra en el sector una visible disconformidad con algunos aspectos referidos a la satisfacción laboral por lo que consideramos pertinente investigar algunos factores que están relacionados a este tema para lo cual se ha planteado el siguiente problema de investigación.

Formulación del Problema

Problema general

¿Cómo se relaciona la motivación y la satisfacción laboral de los docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo se relaciona la necesidad al logro y la satisfacción laboral de los docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona la necesidad al poder y la satisfacción laboral de los docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016?

1.5. Hipótesis**Hipótesis General**

Existe relación significativa entre motivación y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016

Hipótesis Específicas**Hipótesis específica 1**

Existe relación entre la necesidad al logro y la satisfacción laboral del nivel primaria de Chancay – 2016.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la necesidad al poder y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016

1.6. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre motivación y la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016

Objetivos Específicos

Objetivo Específico 1

Determinar la relación entre la necesidad al logro y la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016

Objetivo Específico 2

Determinar la relación entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016

Objetivo Específico 3

Determinar la relación entre la necesidad al poder y la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016

II. Marco metodológico

2.1. Variables:

Identificación de Variables

Definición conceptual

Variable 1: Motivación laboral:

Según García (2012) acerca de *La motivación laboral. España*

La motivación es lo que impulsa al individuo a realizar una determinada actividad o a responder con un comportamiento u otro ante una situación concreta. La motivación laboral será la fuerza que estimule al trabajador para conseguir satisfacer sus propias necesidades y alcanzar unos objetivos a través del desarrollo de su trabajo. Para motivar a los trabajadores habrá que tener en cuenta sus características personales como su escala de valores, su nivel cultural, la situación económica del entorno en el que vive o los objetivos o metas que está interesado conseguir mediante el desarrollo de su trabajo. Evidentemente, las metas u objetivos de un trabajador en un país desarrollado son radicalmente diferentes a las de un trabajador en un país en vías de desarrollo. (p.6) (p

El reconocimiento por parte de los superiores y compañeros, el fomento del sentimiento de autonomía y responsabilidad del trabajador, son principales fuentes de motivación. Un empleado motivado buscará la consecución de sus objetivos para conseguir sus expectativas, y a su vez esos objetivos serán los de la empresa, aumentando la productividad de la misma.

Variable 2: Satisfacción laboral

Según Hannoun, Georgina (2011) Satisfacción Laboral

La actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales así como con sus políticas, cumplir

con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. Con esto lo que se quiere expresar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una suma complicada de un número de elementos del trabajo. También podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser". (p.15)

La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. Con esto lo que se quiere expresar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una suma complicada de un número de elementos del trabajo.

También podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores.

2.2. Operacionalización de variables:

Tabla 1.

Operacionalización de la variable motivación.

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
Necesidad al logro.	Metas de desarrollo personal.	10		Alta (38-50)
	Instrumentación		Siempre	Moderada (24-37)
	Compromiso de tarea		Casi siempre	Baja (10-23)
Necesidad de Afiliación.	Creencias facilitadoras de logro	10		Alta (38-50)
	Afiliación básica		A veces	Moderada (24-37)
	Afiliación en el trabajo		Casi nunca	Baja (10-23)
Necesidad al Poder.	Poder Benigno	5	Nunca	Alta (19-25)
	Poder Explotado			Moderada (12-18)
				Baja (5-11)

Tabla 2.

Operacionalización de la variable satisfacción laboral.

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
Satisfacción con la organización	Cumplimiento de las disposiciones, normas, documentos de gestión, la organización, participación,	4		Adecuado (16-20)
				Moderado (10- 15)
				Bajo (4 – 9)
Satisfacción con las relaciones humanas	Igualdad, justicia, empatía, roles, tolerancia y compañerismo.	4	Siempre	Adecuado (16-20)
			Casi siempre	Moderado (10- 15)
				Bajo (4 – 9)
Satisfacción con la promoción y remuneraciones	Productividad, recursos, normas, reconocimiento, adaptación y adecuación	4	A veces	Adecuado (16-20)
			Casi nunca	Moderado (10- 15)
				Bajo (4 – 9)
Satisfacción con el control y supervisión	Control, supervisión y fiscalización	4	Nunca	Adecuado (16-20)
				Moderado (10- 15)
				Bajo (4 – 9)
Satisfacción con la producción de bienes y servicios	Salario o sueldo, plus	4		Adecuado (16-20)
				Moderado (10- 15)
				Bajo (4 – 9)

2.3. Metodología

2.4. Tipo de estudio:

El presente estudio es descriptivo correlacional, tal como lo manifiestan Hernández, Fernández y Baptista (2010) al indicar que la investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. (p. 81)

Este estudio tiene como finalidad conocer la relación que exista entre la motivación y la satisfacción laboral docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.

2.5. Diseño de investigación

Por el diseño, la presente investigación es no experimental, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural, sin la intervención o manipulación del investigador. Al respecto, Hernández et. al. (2010) afirman que las investigaciones no experimentales son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. (p.149).

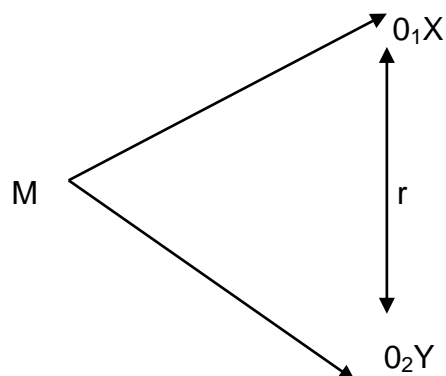
Del mismo modo, el diseño de esta investigación es transversal porque su propósito es describir las variables: motivación y la satisfacción laboral de los docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016. Asimismo Hernández et al. (2010) afirman que los diseños transeccionales (transversales) son investigaciones que recopilan datos en un momento único. (p.151).

El diseño de la investigación será de tipo no experimental: Corte transversal y correlacional, ya que no se manipulará ni se someterá a pruebas las variables de estudio.

Será no experimental ya que es el proceso por el cual “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2010, p. 149).

Será transversa, dado que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2010, p.151).

Gráficamente se denota:



Esquema de tipo de diseño. Tomado de (Sánchez y Reyes 1984)

Dónde:

- M : Muestra de estudio
- X : Motivación laboral
- Y : Satisfacción laboral
- O₁ y O₂ : Puntuaciones de las variables
- r : Correlación

2.6. Población, muestra y muestreo:

Población

Para Francica (1988, citado por Bernal, 2006), la población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo (p.164)

La población del presente estudio estará constituida por del 150 de docentes nivel primaria de Chancay – 2016, según cuadro de la población docente de las instituciones educativas del nivel primaria del Chancay – 2016.

Tabla 3

Población docente de las II.EE. del nivel primaria del chancay - 2016.

N°	Nombres	Código modular	Distrito	Dirección	Total
1.	Virgen De la Candelaria.	0819987	Chancay	Calle Los Arenales 91.5	6
2.	20394 Jorge Ortiz Dueñas	0254326	Chancay	Avenida Roosevelt S/N	12
3.	20799 Daniel Alcides Carrión	0247486	Chancay	Autopista Panamericana Norte Km 91.5	6
4.	Pequeña Belén.	1405778	Chancay	Calle Miguel Grau S/N	12
5.	20395 Nuestra Señora de Fátima.	0254334	Chancay	Avenida Francisco Bolognesi Km 4.5 Lote 54	6
6.	20803 Rosa de Santa María.	0247528	Chancay	Autopista Panamericana Norte Km 77	8
7.	21008 Luis Alberto de Las Casa Arriz.	0247759	Chancay	Jirón Tacna 350	8
8.	20788 Juan Velasco Alvarado.	0247395	Chancay	Calle Villa Progreso S/N	6
9.	21556 Los Vencedores de Torre Blanca.	0248385	Chancay	Carretera Huaral - Chancay Km 2.5	6
10.	20881 Santísima Virgen María.	0542530	Chancay	Buena Vista	6
11.	Señor De La Soledad.	1416783	Chancay	Señor De La Soledad	6
12.	21568 Santa Rosa De Lima.	0820019	Chancay	Autopista Panamericana Norte Km 85.5	4
13.	21570 Estrellita De Belén.	1521517	Chancay	Autopista San Martín S/N	6
14.	20393 Túpac Amaru.	0254318	Chancay	Avenida Los Sauces S/N	16
15.	20391 Jorge Bravo De Rueda Querol.	0254292	Chancay	Calle Benjamín Vizquerra 390	24
16.	20390 Hortencia Dulanto De Las Casas.	0254284	Chancay	Calle 28 De Julio 298	18
17.	20392 Juan Pascual Pringles.	0254300	Chancay	Avenida 24 De Agosto	6
Total población					150

Muestra

La muestra seleccionada es aleatoria simple; y su tamaño(n), según Bernal (2006:171), se puede calcular aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

Z (1,96) : Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de
(1 – α)

P (0,5) : Proporción de éxito.

Q (0,5) : Proporción de fracaso (Q = 1 – P)

ε (0,05) : Tolerancia al error

N (262) : Tamaño de la población.

n : Tamaño de la muestra.

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5) \times 120}{0,05^2 (120 - 1) + 1,96^2 \cdot (0,5)(0,5)} = 108$$

Se aplicará el cuestionario a los docentes seleccionados como muestra en las siguientes instituciones educativas del nivel primario de Chancay – 2016, según cuadro adjunto:

Tabla 4

Número de muestra docente considerada en cada II.EE. del nivel primaria de Chancay – 2016.

N°	Nombres	Código modular	Distrito	Dirección	Total
1.	Virgen De la Candelaria.	0819987	Chancay	Calle Los Arenales 91.5	4
2.	20394 Jorge Ortiz Dueñas	0254326	Chancay	Avenida Roosevelt S/N	12
3.	20799 Daniel Alcides Carrión	0247486	Chancay	Autopista Panamericana Norte Km 91.5	3
4.	Pequeña Belén.	1405778	Chancay	Calle Miguel Grau S/N	10
5.	20395 Nuestra Señora de Fátima.	0254334	Chancay	Avenida Francisco Bolognesi Km 4.5 Lote 54	3
6.	20803 Rosa de Santa María.	0247528	Chancay	Autopista Panamericana Norte Km 77	6
7.	21008 Luis Alberto de Las Casa Arriz.	0247759	Chancay	Jirón Tacna 350	4
8.	20788 Juan Velasco Alvarado.	0247395	Chancay	Calle Villa Progreso S/N	4
9.	21556 Los Vencedores de Torre Blanca.	0248385	Chancay	Carretera Huaral - Chancay Km 2.5	4
10.	20881 Santísima Virgen María.	0542530	Chancay	Buena Vista	4
11.	Señor De La Soledad.	1416783	Chancay	Señor De La Soledad	4
12.	21568 Santa Rosa De Lima.	0820019	Chancay	Autopista Panamericana Norte Km 85.5	4
13.	21570 Estrellita De Belén.	1521517	Chancay	Autopista San Martín S/N	4
14.	20393 Túpac Amaru.	0254318	Chancay	Avenida Los Sauces S/N	12
15.	20391 Jorge Bravo De Rueda Querol.	0254292	Chancay	Calle Benjamín Vizquerra 390	18
16.	20390 Hortencia Dulanto De Las Casas.	0254284	Chancay	Calle 28 De Julio 298	12
17.	20392 Juan Pascual Pringles.	0254300	Chancay	Avenida 24 De Agosto	4
Total población					108

Criterio de selección de la muestra

La muestra estará conformada por los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de Chancay, Provincia de Huaral, Región Lima Provincias – 2016, considerando la accesibilidad, seguridad, horarios de clases, condición laboral y predisposición de los docentes por participar en la presente investigación entre otros factores.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica

La definición de la técnica según Tamayo (2004) “es la parte operativa del diseño investigativo. Hace relación al procedimiento, condiciones y lugar de la recolección de datos. (p. 211).

Escala de actitudes sobre motivación laboral.

Ficha técnica

Nombre Original	Escala de actitudes sobre motivación satisfacción laboral
Autor	Br. José Luis García Díaz.
Procedencia	II.EE. nivel primaria de Chancay - 2016.
Objetivo	Determinar el grado de motivación laboral de los docentes del nivel primaria de Chancay - 2016.
Administración	Individual
Duración	Se utilizará un tiempo aproximado de 25 minutos
Significación	La escala está diseñada para determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria de Chancay - 2016.
Estructura	La escala consta de 25 ítems, con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Lickert, y cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuestas, como a) Siempre = (5). ; b) casi siempre =(4); A veces = (3); Casi nunca =(2) y Nunca =(1). Asimismo, la escala está conformada por tres

dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria de Chancay – 2016.

En la calificación positiva de la prueba la puntuación parte de 5 a 1 puntos, salvo en los reactivos donde la calificación es negativa o a la inversa (de 1 a 5 puntos).

Escala de actitudes sobre satisfacción laboral.

Ficha técnica

Nombre Original	Escala de actitudes sobre motivación y satisfacción laboral
Autor	Br. José Luis García Díaz.
Procedencia	II.EE. nivel primaria de Chancay - 2016.
Objetivo	Determinar el nivel satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria de Chancay - 2016.
Administración	Individual
Duración	Se utilizará un tiempo aproximado de 20 minutos
Significación	La escala está diseñada para determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria de Chancay - 2016.
Estructura	<p>La escala consta de 20 ítems, con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Lickert, y cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuestas, como a) Siempre = (5). ; b) casi siempre =(4); A veces = (3); Casi nunca =(2) y Nunca =(1).</p> <p>Asimismo, la escala está conformada por cinco dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los docentes del nivel</p>

primaria de Chancay - 2016.

En la calificación positiva de la prueba la puntuación parte de 5 a 1 puntos, salvo en los reactivos donde la calificación es negativa o a la inversa (de 1 a 5 puntos).

Para la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta, que según Tamayo (2004) “Es un cuestionario que lee el respondedor, contiene una serie de ítems o preguntas estructuradas, formuladas y llenadas por un empadronador frente a quien responde”. (p. 212).

Instrumentos

El instrumento que se utilizará es el cuestionario que corresponde a la técnica de la encuesta, el cuestionario según Rodríguez (2005) “constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones”. (p. 98).

Validación y confiabilidad

Validez a juicio de expertos:

Para Hernández et al (2010) la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir (p.201).

Esta escala de actitudes hacia La escala está diseñada para determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria de Chancay – 2016, fue puesta a consideración de un grupo de Jueces Expertos, integrado por profesores investigadores entre Doctores y Magísteres en gestión que laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, quienes informarán acerca de la aplicabilidad del cuestionario de la presente investigación.

Tabla 5

Validez de los cuestionarios sobre la motivación y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016.

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Experto 1	Si hay suficiencia	Aplicable
Experto 2	Si hay suficiencia	Aplicable
Experto 3	Si hay suficiencia	Aplicable

Determinación de la fiabilidad del instrumento

Según Hernández, Et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad alfa de Crombach, con una muestra piloto de 30 docentes del nivel primaria de Chancay. Luego se procesaron los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 20.0.}

Tabla 6.

Confiabilidad del cuestionario motivación laboral y satisfacción laboral

Variables	Alfa de Crombach	N de elementos
<i>Motivación Laboral</i>	<i>0,739</i>	<i>25</i>
<i>Satisfacción laboral</i>	<i>0,801</i>	<i>20</i>

Como se observa en la tabla 6, las variables motivación laboral tiene 0,739 de coeficientes de Crombach mientras que la satisfacción laboral tienen un coeficientes de Crombach igual a 0,801, por lo tanto el instrumento que mide las variables es confiable.

2.8. Métodos de análisis de datos:

En primer lugar, se procederá a encuestar a la muestra conformada por 108 docentes del nivel primaria de Chancay – 2016. En una sesión de 30 minutos aproximadamente, a quienes se les aplicará el instrumento de estudio con el objetivo de recolectar la información acerca de las variables y dimensiones de investigación.

Posteriormente, se procederá a la calificación y tabulación de los datos en la Hoja de Cálculo Excel.

Finalmente se analizarán los datos a través del programa estadístico SPSS versión 20.0 en español para obtener los resultados pertinentes al estudio los cuales serán mostrados mediante tablas y figuras con su correspondiente interpretación de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones de la de las escalas de la variable motivación y la satisfacción laboral de docentes, quienes serán expresados en niveles y rangos para su proceso de interpretación

Tabla 7.

Niveles de la motivación del docente del Nivel Primaria de Chancay – 2016.

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
moderado	54	50,0	50,0
Alto	54	50,0	100,0
Total	108	100,0	100,0

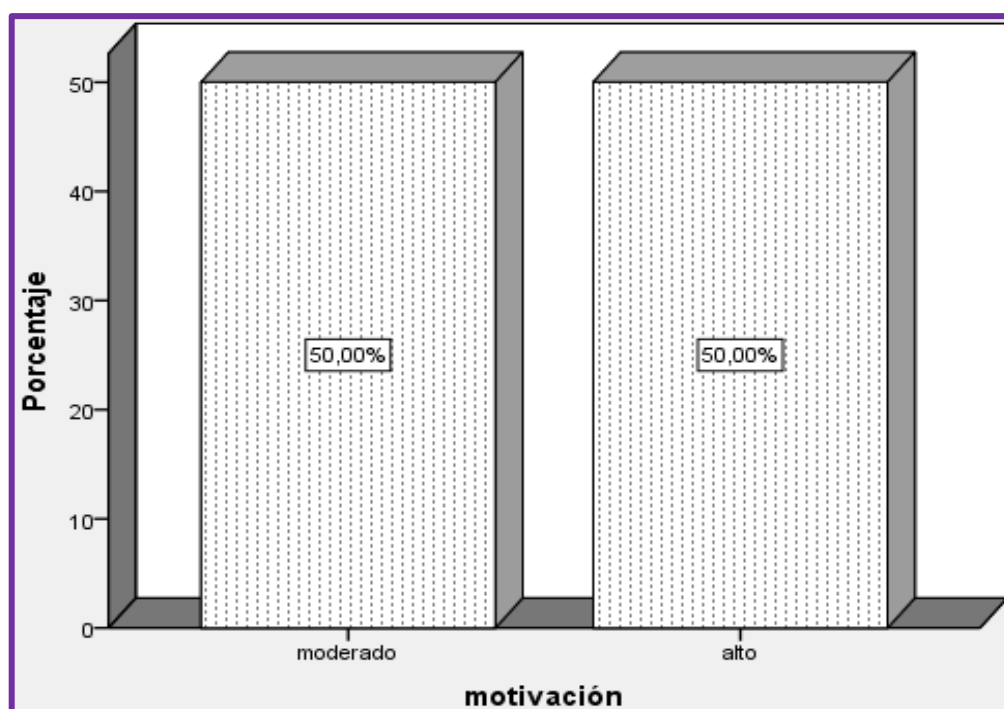


Figura 1. Niveles porcentuales de la motivación de los docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.

En cuanto al resultado en conjunto de los niveles porcentuales de la motivación del docente del Nivel Primaria, se tiene al 50% de los trabajadores docentes presentan motivación moderada y que también el 50% del personal docente presenta alta motivación, lo que se presupone que el docente presenta una motivación para el desempeño de sus funciones.

Tabla 8.

Niveles de la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
moderado	78	72,2	72,2
adecuado	30	27,8	100,0
Total	108	100,0	100,0



Figura 2. Niveles porcentuales de la satisfacción laboral de los docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.

Así mismo se tiene que el nivel de la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay - 2016, el 72.22% de los docentes presentan moderado nivel de satisfacción laboral. De los cuales el 27.78% del personal docente presenta adecuado nivel de satisfacción laboral en el docentes del Nivel Primaria de Chancay

3.1.1. Niveles comparativos entre la motivación y la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica

Resultado general de la investigación

Tabla 9.

Distribución de frecuencias entre la motivación y la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.

Tabla cruzada motivación y satisfacción laboral

		satisfacción laboral		Total	
		moderado	adecuado		
motivación	moderado	Recuento	45	9	54
		% del total	41,7%	8,3%	50,0%
	alto	Recuento	33	21	54
		% del total	30,6%	19,4%	50,0%
		Recuento	78	30	108
Total		% del total	72,2%	27,8%	100,0%

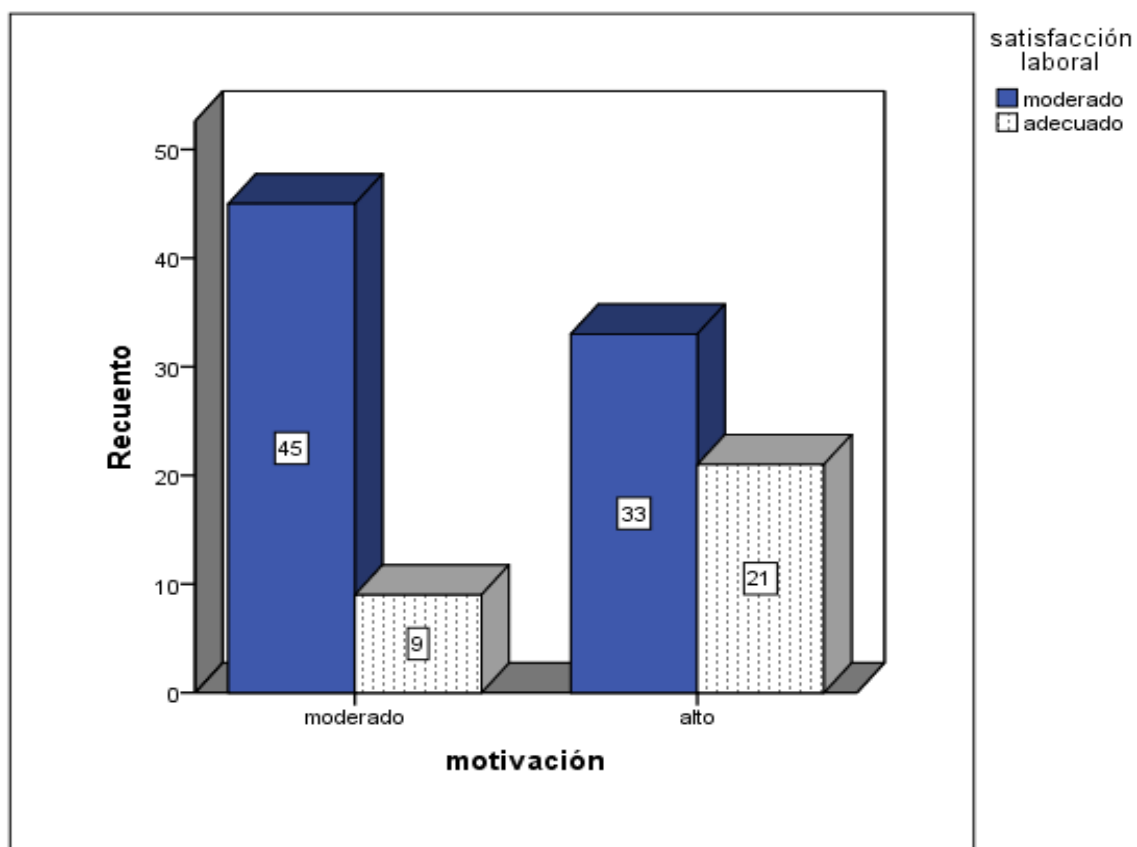


Figura 3. Niveles entre la motivación y la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.

De la tabla y figura, se observa que existe buena distribución en cuanto a la variable de la motivación y la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria, de los cuales el 41.7% de los docentes presentan moderada satisfacción laboral por lo que presentan moderada motivación los docentes, así mismo el 19.4% de los docentes presentan adecuado nivel de satisfacción laboral por lo que presentan alto nivel de motivación en los docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.

3.1.2. Resultado específico entre la necesidad al logro y la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay.

Tabla 10.

Distribución de frecuencias entre la necesidad al logro y la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.

		satisfacción laboral			
		moderado	adecuado	Total	
necesidad al logro	moderado	Recuento	28	3	31
		% del total	25,9%	2,8%	28,7%
	alto	Recuento	50	27	77
		% del total	46,3%	25,0%	71,3%
		Recuento	78	30	108
Total		% del total	72,2%	27,8%	100,0%

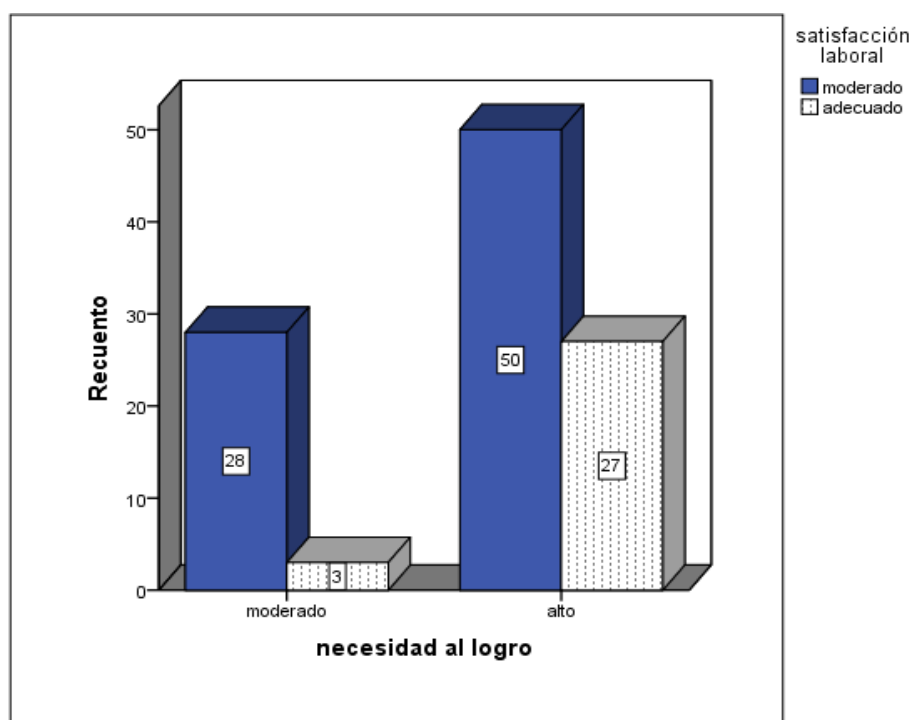


Figura 4. Niveles entre la necesidad al logro y la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.

En cuanto al resultado específico, se observa que existe buena distribución en cuanto a la variable de la satisfacción laboral y la necesidad al logro de docentes del Nivel Primaria, de los cuales el 25.9% de los docentes presentan moderada satisfacción laboral por lo que presentan moderada necesidad al logro los docentes, así mismo el 25% de los docentes presentan adecuado nivel de satisfacción laboral por lo que presentan alto nivel de necesidad al logro en los docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016

3.1.3. Resultado específico entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.

Tabla 11.

Distribución de frecuencias entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.

Tabla cruzada necesidad de afiliación *satisfacción laboral

			satisfacción laboral		
			moderado	adecuado	Total
Necesidad de afiliación	moderado	Recuento	35	5	40
		% del total	32,4%	4,6%	37,0%
	alto	Recuento	43	25	68
		% del total	39,8%	23,1%	63,0%
Total		Recuento	78	30	108
		% del total	72,2%	27,8%	100,0%

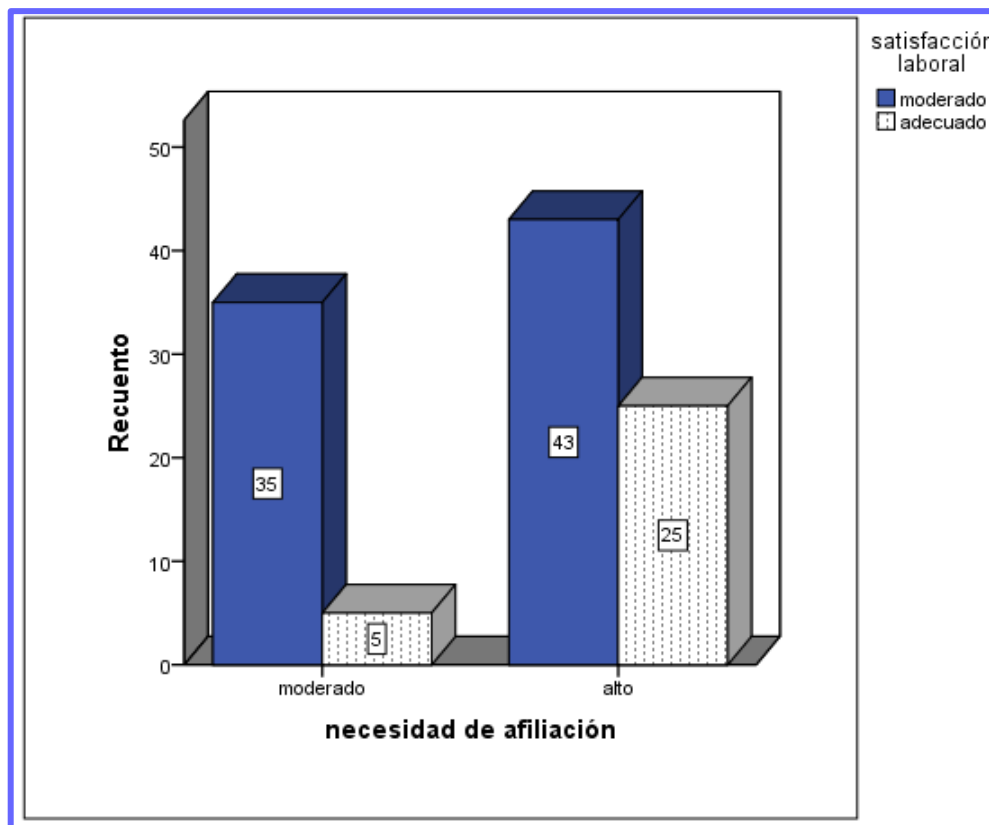


Figura 5. Niveles entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.

En cuanto al resultado específico, se observa que existe buena distribución en cuanto a la variable de la satisfacción laboral y la necesidad de afiliación de docentes del Nivel Primaria, de los cuales el 32.4% de los docentes presentan moderada satisfacción laboral por lo que presentan moderada necesidad de afiliación los docentes, así mismo el 23.1% de los docentes presentan adecuado nivel de satisfacción laboral por lo que presentan alto nivel de la necesidad de afiliación en los docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016

3.1.4. Resultado específico entre la necesidad al poder y la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.

Tabla 12.

Distribución de frecuencias entre la necesidad al poder y la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay

Tabla cruzada necesidad al poder *satisfacción laboral

		satisfacción laboral			
			moderado	adecuado	Total
necesidad al poder	bajo	Recuento	17	11	28
		% del total	15,7%	10,2%	25,9%
	moderado	Recuento	53	14	67
		% del total	49,1%	13,0%	62,0%
	alto	Recuento	8	5	13
		% del total	7,4%	4,6%	12,0%
Total		Recuento	78	30	108
		% del total	72,2%	27,8%	100,0%

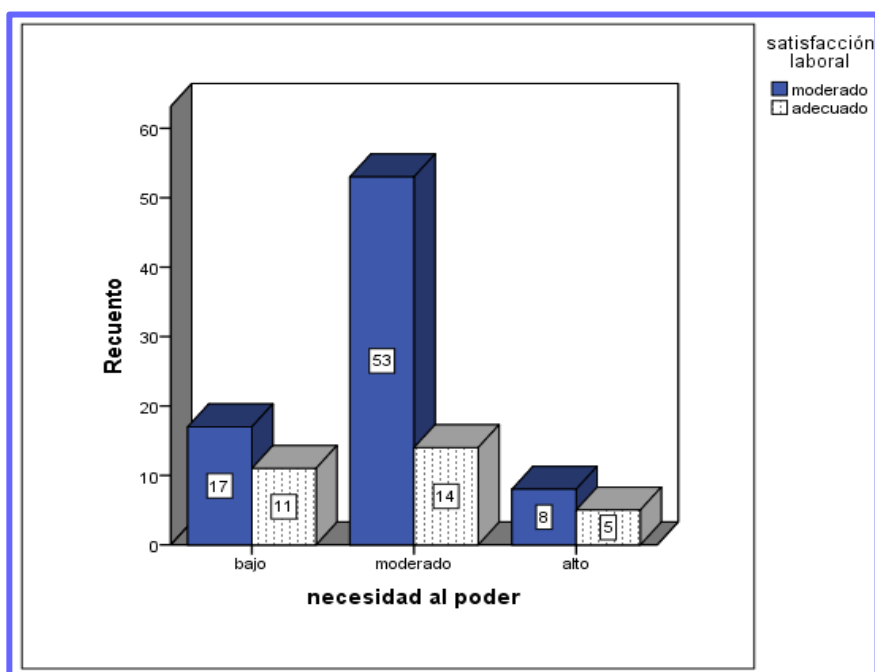


Figura 6. Niveles entre la necesidad al poder y la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.

Finalmente en cuanto al resultado específico, se observa que existe buena distribución en cuanto a la variable de la satisfacción laboral y la necesidad al poder de docentes del Nivel Primaria, de los cuales el 15.7% de los docentes presentan moderada satisfacción laboral por lo que presentan moderado nivel de la necesidad al poder los docentes, así mismo el 13% de los docentes presentan adecuado nivel de satisfacción laboral por lo que presentan moderado nivel de la necesidad al poder y el 4.6% presentan adecuado nivel de satisfacción laboral por lo que presentan alto nivel en las necesidades al poder en los docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Ho: No existe relación significativa entre motivación y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016

Hg: Existe relación significativa entre motivación y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016.

Tabla 13.

Grado de correlación y nivel de significación entre la motivación y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016.

			motivación	satisfacción laboral
Rho de Spearman	motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,388**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,388**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.388 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,00$, por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación significativa entre motivación y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016.

Hipótesis específica Especifico 1

Ho: No existe relación entre la necesidad al logro y la satisfacción laboral del nivel primaria de Chancay – 2016.

H1: Existe relación entre la necesidad al logro y la satisfacción laboral del nivel primaria de Chancay – 2016.

Tabla 14.

Grado de correlación y nivel de significación entre la necesidad al logro y la satisfacción laboral del nivel primaria de Chancay – 2016.

			satisfacción laboral	necesidad al logro
Rho de Spearman	satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,320**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	108	108
	necesidad al logro	Coefficiente de correlación	,320**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	108	108

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de

correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.320 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula existe relación entre la necesidad al logro y la satisfacción laboral del nivel primaria de Chancay – 2016.

Hipótesis específica Especifico 2

Ho: No existe relación entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016.

H2: Existe relación entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016.

Tabla 15.

Grado de correlación y nivel de significación entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay.

			satisfacción laboral	necesidad de afiliación
Rho de Spearman	satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,409**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
necesidad de afiliación	necesidad de afiliación	Coeficiente de correlación	,409**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.409

significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016

Hipótesis específica específico 3

Ho: No existe relación entre la necesidad al poder y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016

H2: Existe relación entre la necesidad al poder y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016

Tabla 16.

Grado de correlación y nivel de significación entre la necesidad al poder y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016.

			satisfacción laboral	necesidad al poder
Rho de Spearman	satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,082
		Sig. (bilateral)	.	,397
		N	108	108
	necesidad al poder	Coeficiente de correlación	-,082	1,000
		Sig. (bilateral)	,397	.
		N	108	108

Finalmente en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman -0.082 significa que existe relación muy baja y negativa entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p > 0,05$, por lo que no rechazamos la hipótesis nula, no existe relación entre la necesidad al poder y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016.

IV. Discusión

4.1. Discusión de resultados

En la presente investigación, se ha realizado el análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional entre la motivación y la satisfacción laboral de los Docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016. En primer lugar el análisis se realizó con el propósito de determinar el nivel de apreciaciones predominantes, respecto a cada una de las variables de estudio. Y en segundo lugar, determinar la relación existente entre las dimensiones de la variable motivación y la variable satisfacción laboral.

Con referencia a la hipótesis general, los resultados determinados con la prueba de correlación de Spearman, indican que hay una relación alta significativa entre las variables determinadas por el Rho de Spearman 0,388, lo que significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,00$. De acuerdo con los antecedentes consultados relacionados con la investigación, encontramos algunos que se relacionan con dichas variables así por ejemplo tenemos a García (2012) *La motivación laboral*, quien utiliza una metodología no experimental, donde los entrevistados exponían como se podría mejorar su situación personal dentro de la empresa, resultando que el 60% de los entrevistados, optaba por el reconocimiento y remuneración económica, el 30 % a las relaciones interpersonales y remuneración, y el 10% al reconocimiento y la disposición de recursos. El mayor porcentaje es para el reconocimiento y la remuneración económica, el segundo porcentaje sería para las relaciones interpersonales y remuneración. Debemos tener en cuenta que el 75% de los entrevistados soportaba cargas hipotecarias, familiares o ambas, por esta condición siempre se va existir una mayor tendencia a valorar la remuneración económica. No sirve de nada retribuir económicamente a una persona si no está motivada y no desempeña su trabajo en la búsqueda de la consecución de los objetivos de la empresa. Las personas entrevistadas valoran su buena relación con su superior o jefe un 65%, y lo atribuyen a la autonomía para desarrollar su trabajo.

Así también, Rivas (2009), *Satisfacción y Desempeño Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de el Salvador*, concluye que el grado de satisfacción laboral

fue entre satisfechos y muy satisfechos. Los docentes se autopercebieron en un nivel de desempeño entre bueno y excelente. De otro lado, Enríquez (2014), *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. Logró determinar que el grado de motivación laboral tiene una influencia positiva y significativa en grado fuerte en el desempeño laboral de los empleados. Se puede afirmar que entre mayor sea la el grado de motivación, mayor o mejor será el desempeño laboral de los empleados.

Para Ventura (2012), quien tuvo como objetivo analizar las percepciones sobre satisfacción laboral de los docentes-directivos con sección a cargo de cuatro Instituciones de Educación Inicial pertenecientes a la UGEL 07, La investigación concluye que las percepciones de satisfacción laboral de las docentes directivos se manifiestan inicialmente de forma intrínseca estimuladas por el puesto en cuanto asumen el cargo. Estas percepciones, tienen que ver con las oportunidades que tienen para asumir retos y aprender competencias de gestión directiva. Sin embargo, la Norma de Racionalización ocasiona insatisfacción laboral en los factores de contexto laboral referidos a la ausencia de reconocimiento social, salario, condiciones y carga laboral, relaciones con colegas, subordinados y estudiantes, las mismas que influyen y afectan de modo desfavorable en la vida personal y la salud de las Docentes Directivos, además que, La subcategoría referida al salario también ocasiona percepciones de insatisfacción laboral en las docentes directivos, en gran medida debido al Régimen laboral de la Ley del Profesorado al que pertenecen y que no reconoce la jornada de trabajo del cargo directivo en términos de remuneración. Sin embargo, también se encontró que las docentes directivos pertenecientes al Régimen laboral de la Carrera Pública Magisterial muestran insatisfacción económica por considerar que su remuneración es aún ínfima pese a que las mismas perciben una remuneración adicional por las funciones de dirección.

Así mismo, las relaciones con colegas y subalternos genera en la mayoría de los casos percepciones de insatisfacción laboral. Cabe resaltar que en muchos casos existe tensión en las relaciones debido a la sensación de que el puesto no les otorgaría la autoridad suficiente sobre las demás docentes.

Sotomayor (2012), *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012*, tuvo como objetivo determinar los niveles de clima organizacional y de satisfacción Laboral, El método de investigación es cuantitativo, El diseño de la investigación, es no experimental – Transeccional, la muestra estuvo conformada por 109 trabajadores administrativos que ha constituido a unidad de análisis. Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel Medio de Clima Organizacional y del Nivel Medio de Satisfacción Laboral así como una Alta Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua. En la investigación concluyeron que, En lo que se refiere a la variable Satisfacción Laboral, se ha encontrado que los trabajadores administrativos de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua califican como de nivel medio o moderado, dicho de otro modo, que no es tan alta ni tan baja la satisfacción que experimenta el servidor de la institución, que se manifiesta en la relación con sus superiores, las condiciones físicas o ambiente físico de la Oficina, así como en la participación en las decisiones de trabajo, la satisfacción con su trabajo y con el reconocimiento institucional.

Barba (2011), *Factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la APC - Sur*, el método de investigación es descriptivo y correlacional, la población estuvo conformada por 60 docentes, los resultados fueron, tres variables de investigación son predictoras de la satisfacción laboral de los docentes: el ambiente laboral ($\beta_1 = 0.531$), el reconocimiento docente ($\beta_2 = 0.235$) y la supervisión docente ($\beta_3 = 0.261$) y de manera significativa ($p < 0.05$), el cuál concluye. El ambiente laboral, el reconocimiento docente y la supervisión docente predicen la satisfacción laboral de los docentes, para que la labor educativa sea más gratificante para su personal docente. La mayoría de los docentes se encuentra satisfecha con los valores que se practican y con la autonomía para trabajar. La satisfacción de los maestros es buena, mejoraría más si mejoran sus salarios y si sus directivos proveyeran un mejor reconocimiento, una cantidad considerable (entre 20% y 30%) de docentes nunca ha recibido reconocimiento alguno de los administradores, de colegas, de padres de familia ni de alumnos.

León (2011), *Satisfacción laboral en Docentes de Primaria en Instituciones educativas Inclusivas- Región Callao*, El diseño fue descriptivo simple de corte transversal. Los resultados indicaron frecuencias de insatisfacción parcial con una tendencia definida a la satisfacción regular a nivel general. A nivel específico la mayor insatisfacción se da en los docentes de mayor edad y mayor tiempo de servicio, concluyendo en lo siguiente: Los beneficios remunerativos (salarios) que perciben los docentes son de regular satisfacción y con tendencia a la insatisfacción parcial por la labor que realizan, porque no les permite cubrir sus necesidades personales y de capacitación profesional. Los docentes perciben sus relaciones sociales como de regular satisfacción y tendencia a parcial insatisfacción, frente a la interrelación con otros miembros de su institución con quien comparte las actividades laborales cotidianas. La capacidad de desarrollo personal y profesional con que perciben los docentes es de alta satisfacción. Los docentes evaluados consideran contar con las oportunidades y recursos para su crecimiento a nivel personal y pedagógico.

V. Conclusiones

Primera.

Existe relación significativa baja entre motivación y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016 determinada por el Rho de Spearman 0,388, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,00$,

Segunda.

Existe relación significativa baja entre la necesidad al logro y la satisfacción laboral del nivel primaria de Chancay – 2016, determinada por el Rho de Spearman 0,320, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

Tercera.

Existe relación significativa moderada entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016 determinada por el Rho de Spearman 0,409, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

Cuarta.

Existe relación entre la necesidad al poder y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016 determinada por el Rho de Spearman - 0,082, frente al (grado de significación estadística) $p > 0,05$.

VI. Recomendaciones

Primera.

Desarrollar pasantías e intercambio de experiencias exitosas donde los docentes pongan en práctica su experiencia como miembros de una comunidad exitosa y motiven la práctica y conservación de buenas costumbres.

Segunda.

Promover investigaciones en el tema motivo del presente estudio, considerando una mayor población y múltiples variables para fortalecer los resultados obtenidos en la presente investigación.

Tercera.

Que las autoridades y el órgano intermedio (UGEL 10 de Huaral. DREL P y GRLP), desarrollen cursos y talleres de capacitación para el fortalecimiento de las capacidades de los docentes, para poner en práctica estrategias que busquen mejores formas de relación en busca de la satisfacción en el plano laboral.

Cuarta.

Implementar políticas de incentivos y reconocimiento a la labor destacada de los docentes de Chancay de parte del órgano intermedio, autoridades locales, regionales y nacionales, con la finalidad de mejorar la motivación y satisfacción laboral en los docentes del nivel primaria de Chancay.

VII. Referencias bibliográficas

Bibliografía

- Alfaro, R. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Recuperado de:
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL%20(2).pdf)
- Alvarado, M. y Aguilar, A. (2013). *Estudio de la motivación laboral en los trabajadores del Grupo Kozue en la ciudad de Iquitos-2013*. Recuperada desde:
<http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/391/1/TESIS%20COMPLETA.pdf>
- Añez,,S. (2006). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios*.file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetCulturaOrganizacionalYMotivacionLaboralDeLosDocent-3218348%20(2).pdf
- Barba, L. (2011). *Factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la APC – Sur. Perú*. Recuperado de
<http://digitalcommons.andrews.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1212&context=dissertations>.
- Beltrán, E. (2014). *Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral*. Recuperado de:
<http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1022/BeltranEnrique2014.pdf?sequence=1>
- Caballero, K. (2002). *El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza*. <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Cáceres, J. (2011). *La remuneración como derecho fundamental. A propósito de la delimitación de su contenido esencial*.
http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_41/doc_boletin_41df
- Chávez, L. y Ramírez M. (2004). *La motivación y satisfacción en el trabajo y sus teorías*. Recuperado de:
<https://luismiguelmanene.wordpress.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satpdf>

Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. Recuperada desde:

<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/381/1/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf>

Gallardo, E. (2007). *¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral? aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones*.

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-

QueDebemosSaberSobreLaMotivacionLaboral-2483106%20(1).pdf

García, V. (2012). *La motivación laboral*. España. Desde:

uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf

Guillén, C. y Guil, R. (2000). *La motivación laboral*. Recuperado de:

www.eumed.net/.../clima%20y%20compromiso%20organizacional%20biblio

Gonzales, M. y del Río, C. (2015). *Los servicios: concepto, clasificación y problemas de medición*. Recuperada de:

<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf>

González, R. (s/f). *La motivación en las Organizaciones reflejo en el sistema empresarial cubano*. Desde:

<http://salud.edomexico.gob.mx/html/Otros/MOTIVACION%20EN%20LAS%20ORGANIZACIONES.%20ARTICULO.PDF>

Hannoun, Georgina (2011) *Satisfacción Laboral*

Larsen, R. (2002). *Motivación y personalidad*. Desde:

<http://www.psicologia.ull.es/admiguel/TEMA%207.pdf>

León, B. (2011). *Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – región callao*. Tomado desde:

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1231/1/2011_Le%C3%B3n_Satisfacci%C3%B3n%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf

Lopez, J. (2005). *Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de frederick Herzberg*. Desde: <http://www.acuedi.org/ddata/410.pdf>

- Murray, H. (2008). *Teoría de Henry Murray*. Recuperado de:
<https://psicouas.files.wordpress.com/2008/06/teoria-de-henry.ppt>
- Navarro, M. (s/f). *Los bienes y servicios que satisfacen las necesidades*.
Recuperado de:
<https://sites.google.com/site/economia20parabachillerato/temario/tema-1-el-problema-basico-de-la-economia/los-bienes-y-servicios-que-satisfacen-nec>
- Navarro, P. (2004). *Remuneración salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral percibida*.
Recuperado de:
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ1292.pdf>
- Pérez, M. (2013). *Cómo influye la autoestima en las relaciones Interpersonales*.
Tomado desde: <http://repositorio.ual.es:8080/jspui/bitstream/10835/2298/1/Trabajo.pdf>.
- Pérez, P. (2011). *Satisfacción laboral*. Tomado desde:
<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>
- Quesada, L. (2001). *El poder de la motivación*. Tomado de:
<http://www.arearh.com/rrhh/podermotivacion2.htm>
- Ramírez, A. (2012). *Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México*. Recuperado de:
<http://www.acuedi.org/ddata/1740.pdf>
- Rivas, M. (2009). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de el salvador*. Recuperado desde:
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/316/1/Tesis%20Maria%20Jes%C3%BAs%20Rivas%20Hern%C3%A1ndez.pdf>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Ediciones Pearson.
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39-bedodov244.pdf?sequence=1>

- Ruiz, C. y Hernández, J. (2005). *El control en las organizaciones: un marco de estudio*. Desde, file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetElControlEnLasOrganizaciones-2234297.pdf
- Soto, S. (s/f). *Motivación: relaciones de afiliación y poder*. Desde: http://www.um.es/sabio/docscmsweb/aulademayores/desarrollo_de_las_motivaciones_de_afiliacion_y_poder.power-point.pdf
- Sotomayor, F. (2012). *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012*. Perú. Tomado desde: http://tesis.unjbg.edu.pe:8080/bitstream/handle/unjbg/287/172_2013_Sotomayor_Quenta_FM_FCJE_Administracion_2012_Resumen.pdf?sequence=2
- Ventura, Z. (2012). *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07*. Tomado desde: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4734/ventura_castillo_zully_satisfaccion_ugel.pdf;jsessionid=1974c256ed30383a9b875f2465d572c6?sequence=1
- Yañez, R. y otros (2010). *El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general*.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: Motivación y satisfacción laboral de los Docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general:</p> <p>¿Cómo se relaciona motivación y la satisfacción laboral de los Docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cómo se relaciona la necesidad al logro y la satisfacción laboral de los Docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016?</p> <p>¿Cómo se relaciona la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los Docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016?</p> <p>¿Cómo se relaciona la necesidad al poder y la satisfacción laboral de los Docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre motivación y la satisfacción laboral de los Docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la necesidad al logro y la satisfacción laboral de docentes de los Docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016</p> <p>Determinar la relación entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de docentes los Docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.</p> <p>Determinar la relación entre la necesidad al poder y la satisfacción laboral de docentes de los Docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre motivación y la satisfacción laboral los Docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016?</p> <p>Hipótesis específica:</p> <p>Existe relación entre la necesidad al logro y la satisfacción laboral de los Docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016.</p> <p>Existe relación entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los Docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016</p> <p>Existe relación entre la necesidad al poder y la satisfacción laboral de los Docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016</p>	VARIABLE 1: Motivación laboral			
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
			Necesidad al logro.	Metas de desarrollo personal	10	<ul style="list-style-type: none"> ▪ siempre ▪ casi siempre ▪ a veces ▪ casi nunca ▪ nunca
				Instrumentación		
				Compromiso de tarea		
				Creencias facilitadoras de logro		
			Necesidad de afiliación.	Afiliación básica	10	<ul style="list-style-type: none"> ▪ a veces ▪ casi nunca ▪ nunca
				Afiliación en el trabajo		
			Necesidad al poder.	Poder Benigno	5	<ul style="list-style-type: none"> ▪ nunca
				Poder Explotado		
VARIABLE 2: Satisfacción laboral						
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala			
Satisfacción con la organización	Cumplimiento de las disposiciones, normas, documentos de gestión, la organización, participación	4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ siempre ▪ casi siempre ▪ a veces ▪ casi nunca ▪ nunca 			
	Satisfacción con las relaciones humanas					
Satisfacción con la promoción y remuneraciones	Productividad, recursos, normas, reconocimiento, adaptación y adecuación	4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ a veces ▪ casi nunca ▪ nunca 			
Satisfacción con el control y supervisión	Control, supervisión y fiscalización	4				
Satisfacción con la producción de bienes y servicios	Salario o sueldo, plus	4				

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado colega, el presente cuestionario, trata sobre motivación y tiene como propósito recoger información para detectar las dificultades que existen y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con total libertad y sinceridad marcando con una (x) el nivel de cada pregunta que usted considere el adecuado.

Muchas Gracias.

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

MOTIVACION LABORAL

Nº	Dimensión 1: Necesidad al logro	S	CS	AV	CN	N
1	Siempre quiero alcanzar metas que me exigen trabajar más y más.					
2	No me conformo con trabajar, necesito ver buenos resultados.					
3	Me es difícil seguir un plan de acción para alcanzar las metas que me propongo.					
4	Planificar todas las actividades a tiempo me da mejores resultados.					
5	Cuando un equipo fracasa, lo más importante es determinar las fallas e implementar las correcciones.					
6	Puede que no me guste una tarea, pero una vez que comienzo no me siento tranquilo hasta terminarla.					
7	Disfruto mucho las tareas que me exigen emplearme a fondo.					
8	En un equipo los mejores resultados se logran cuando cada quien se exige a si mismo los mejores resultados.					
9	Cuando tengo dificultades para resolver un problema, desearía no tener que hacerlo.					
10	Cuando me propongo hacer algo estoy dispuesto a vencer todos los obstáculos.					

Dimensión 2: Necesidad a la afiliación		S	CS	AV	CN	N
11	Cada vez que puedo busco la oportunidad de reunirme con mis amigos.					
12	Planifico actividades en las cuales pueda reunirme con personas amistosas.					
13	Ayudar a la gente me hace sentirme importante.					
14	En el trabajo, el éxito depende de la amistad entre los compañeros de equipo.					
15	Para lograr buenos resultados lo más importante es que la gente se sienta cómoda y segura					
16	Lo más importante en el trabajo es que haya un clima de disciplina, orden y obediencia.					
17	Lo más importante en el trabajo es que haya un clima de ayuda.					
18	El trabajo es como una familia hay que ayudar y proteger a los demás cuando cometen pequeños errores.					
19	Los resultados son importantes, pero es más importante todavía que reine la armonía entre los miembros del grupo.					
20	Cuando un grupo fracasa, lo importante es consolarse entre todos, después se tratará de mejorar.					
Dimensión3: Necesidad al poder		S	CS	AV	CN	N
21	Pienso que es mejor mandar que ser mandado.					
22	Disfruto mucho cuando tengo la oportunidad de asignar tareas a otros.					
23	Me satisface cuando los demás aceptan que tengo razón en las discusiones.					
24	Si uno es un líder está autorizado para utilizar el aporte de los demás en beneficio propio.					
25	En toda organización hay lineamientos que tienen que ser cumplidos sin ningún tipo de cuestionamiento.					

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado colega, el presente cuestionario, trata sobre la satisfacción laboral y tiene como propósito recoger información para detectar las dificultades existentes y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con total libertad y sinceridad, marcando con una (x) el nivel de cada pregunta que usted considere el adecuado.

Muchas Gracias.

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

SATISFACCIÓN LABORAL

	Dimensión 1: Satisfacción con la organización	S	CS	AV	CN	N
1	Los directivos manejan adecuadamente las negociaciones con sus trabajadores					
2	Se preocupan los directivos por brindar un excelente clima laboral a sus trabajadores.					
3	Reconocen los directivos su participación en la consecución de metas y objetivos institucionales.					
4	los directivos se identifican activamente con la misión y visión de la institución educativa					
	Dimensión 2 : Satisfacción con las relaciones humanas	S	CS	AV	CN	N
5	Se respira un trato de igualdad en la institución educativa.					
6	Es característica de la institución educativa llevarse bien y establecer una relación amical con sus colegas.					
7	En la institución educativa, se interesan por la situación personal por la que usted atraviesa.					
8	Es capaz de establecer límites con sus compañeros en los roles que desempeña cuando asume una encargatura.					

	Dimensión 3: Satisfacción con la promoción y remuneraciones	S	CS	AV	CN	N
9	La remuneración que recibe, corresponde al esfuerzo que hace y cubren sus expectativas.					
10	El plus y otras bonificaciones que se otorgan en la institución educativa, son accesibles a todos los docentes.					
11	Todos tiene acceso al sistema de promoción en forma justa e igualitaria en la institución educativa					
12	Todos tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrecen en la institución educativa.					
	Dimensión 4: Satisfacción con el control y supervisión	S	CS	AV	CN	N
13	Le mortifica que estén verificando continuamente sus actividades laborales.					
14	Le brindan retroinformación de sus actividades realizadas después del proceso de verificación.					
15	Observa que solo controlan minuciosamente a determinados docentes.					
16	Es consiente que el control y la supervisión de las actividades, es la política de la institución educativa.					
	Dimensión 5: Satisfacción con la producción y bienes de servicio	S	CS	AV	CN	N
17	Valoran y reconocen los esfuerzos que Ud. realiza para alcanzar las metas exigidas por la institución educativa.					
18	Se les brinda los medios y materiales para alcanzar las metas exigidas en la institución educativa					
19	Puede decidir autónomamente aspectos relativos al trabajo respetando las normas laborales de la institución					
20	Participa activamente en el logro de objetivos pese a las discrepancias al interior del equipo de trabajo.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Necesidad al logro							
1	Siempre quiero alcanzar metas que me exigen trabajar más y más.	✓		✓		✓		
2	No me conformo con trabajar, necesito ver buenos resultados.	✓		✓		✓		
3	Me es difícil seguir un plan de acción para alcanzar las metas que me propongo.	✓		✓		✓		
4	Planificar todas las actividades a tiempo me da mejores resultados.	✓		✓		✓		
5	Cuando un equipo fracasa, lo más importante es determinar las fallas e implementar las correcciones.	✓		✓		✓		
6	Puede que no me guste una tarea, pero una vez que comienzo no me siento tranquilo hasta terminarla.	✓		✓		✓		
7	Disfruto mucho las tareas que me exigen emplearme a fondo.	✓		✓		✓		
8	En un equipo los mejores resultados se logran cuando cada quien se exige a si mismo los mejores resultados.	✓		✓		✓		
9	Cuando tengo dificultades para resolver un problema, desearía no tener que hacerlo.	✓		✓		✓		
10	Cuando me propongo hacer algo estoy dispuesto a vencer todos los obstáculos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Necesidad de afiliación							
11	Cada vez que puedo busco la oportunidad de reunirme con mis amigos.	✓		✓		✓		
12	Planifico actividades en las cuales pueda reunirme con personas amistosas.	✓		✓		✓		
13	Ayudar a la gente me hace sentirme importante.	✓		✓		✓		
14	En el trabajo, el éxito depende de la amistad entre los compañeros de equipo.	✓		✓		✓		
15	Para lograr buenos resultados lo más importante es que la gente se sienta cómoda y segura	✓		✓		✓		
16	Lo más importante en el trabajo es que haya un clima de disciplina, orden y obediencia.	✓		✓		✓		
17	Lo más importante en el trabajo es que haya un clima de ayuda.	✓		✓		✓		
18	El trabajo es como una familia hay que ayudar y proteger a los demás cuando cometen pequeños errores.	✓		✓		✓		

19	Los resultados son importantes, pero es más importante todavía que reine la armonía entre los miembros del grupo.	✓		✓		✓		
20	Cuando un grupo fracasa, lo importante es consolarse entre todos, después se tratará de mejorar.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Necesidad al poder	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Pienso que es mejor mandar que ser mandado.	✓		✓		✓		
22	Disfruto mucho cuando tengo la oportunidad de asignar tareas a otros.	✓		✓		✓		
23	Me satisface cuando los demás aceptan que tengo razón en las discusiones.	✓		✓		✓		
24	Si uno es un líder está autorizado para utilizar el aporte de los demás en beneficio propio.	✓		✓		✓		
25	En toda organización hay lineamientos que tienen que ser cumplidos sin ningún tipo de cuestionamiento.	✓		✓		✓		

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 : Dr. SANTIAGO AQUILES GALLARDAY MORALES

DNI N° : 25514954

Especialidad del validador : DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA

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

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

**Firma del Experto Informante.
Especialidad**

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Satisfacción con la organización	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los directivos manejan adecuadamente las negociaciones con sus trabajadores	✓		✓		✓		
2	Se preocupan los directivos por brindar un excelente clima laboral a sus trabajadores.	✓		✓		✓		
3	Reconocen los directivos su participación en la consecución de metas y objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
4	los directivos se identifican activamente con la misión y visión de la institución educativa	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción con las relaciones humanas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se respira un trato de igualdad en la institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Es característica de la institución educativa llevarse bien y establecer una relación amical con sus colegas.	✓		✓		✓		
7	En la institución educativa, se interesan por la situación personal por la que usted atraviesa.	✓		✓		✓		
8	Es capaz de establecer límites con sus compañeros en los roles que desempeña cuando asume una encargatura.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Satisfacción con la promoción y remuneraciones	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La remuneración que recibe, corresponde al esfuerzo que hace y cubren sus expectativas.	✓		✓		✓		
10	El plus y otras bonificaciones que se otorgan en la institución educativa, son accesibles a todos los docentes.	✓		✓		✓		
11	Todos tiene acceso al sistema de promoción en forma justa e igualitaria en la institución educativa	✓		✓		✓		
12	Todos tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrecen en la institución educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Satisfacción con el control y supervisión	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Le mortifica que estén verificando continuamente sus actividades laborales.	✓		✓		✓		
14	Le brindan retroinformación de sus actividades realizadas después del proceso de verificación.	✓		✓		✓		

15	Observa que solo controlan minuciosamente a determinados docentes.	✓		✓		✓		
16	Es consiente que el control y la supervisión de las actividades, es la política de la institución educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Satisfacción con la producción y bienes de servicio	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Valoran y reconocen los esfuerzos que Ud. realiza para alcanzar las metas exigidas por la institución educativa.	✓		✓		✓		
18	Se les brinda los medios y materiales para alcanzar las metas exigidas en la institución educativa	✓		✓		✓		
19	Puede decidir autónomamente aspectos relativos al trabajo respetando las normas laborales de la institución	✓		✓		✓		
20	Participa activamente en el logro de objetivos pese a las discrepancias al interior del equipo de trabajo.	✓		✓		✓		

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 : Dr. SANTIAGO AQUILES GALLARDAY MORALES

DNI N° : 25514954

Especialidad del validador : DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA

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

**Firma del Experto Informante.
Especialidad**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Necesidad al logro							
1	Siempre quiero alcanzar metas que me exigen trabajar más y más.	/		/		/		
2	No me conformo con trabajar, necesito ver buenos resultados.	/		/		/		
3	Me es difícil seguir un plan de acción para alcanzar las metas que me propongo.	/		/		/		
4	Planificar todas las actividades a tiempo me da mejores resultados.	/		/		/		
5	Cuando un equipo fracasa, lo más importante es determinar las fallas e implementarlas correcciones.	/		/		/		
6	Puede que no me guste una tarea, pero una vez que comienzo no me siento tranquilo hasta terminarla.	/		/		/		
7	Disfruto mucho las tareas que me exigen emplearme a fondo.	/		/		/		
8	En un equipo los mejores resultados se logran cuando cada quien se exige a si mismo los mejores resultados.	/		/		/		
9	Disfruto mucho las tareas que me exigen emplearme a fondo.	/		/		/		
10	Cuando me propongo hacer algo estoy dispuesto a vencer todos los obstáculos.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Necesidad de afiliación	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cada vez que puedo busco la oportunidad de reunirme con mis amigos.	/		/		/		

12	Planifico actividades en las cuales pueda reunirme con personas amistosas.	/		/		/	
13	Ayudar a la gente me hace sentir importante.	/		/		/	
14	La cualidad que más me impacta de alguien es su amabilidad.	/		/		/	
15	Para lograr buenos resultados lo más importante es que la gente se sienta cómoda y segura	/		/		/	
16	Lo más importante en el trabajo es que haya un clima de disciplina, orden y obediencia.	/		/		/	
17	En toda organización hay lineamientos que tienen que ser cumplidos sin ningún tipo de cuestionamiento.	/		/		/	
18	El trabajo es como una familia hay que ayudar y proteger a los demás cuando cometen pequeños errores.	/		/		/	
19	Los resultados son importantes, pero es más importante todavía que reine la armonía entre los miembros del grupo.	/		/		/	
20	Cuando un grupo fracasa, lo importante es consolarse entre todos, después se tratará de mejorar.	/		/		/	
	DIMENSIÓN 3: Necesidad al poder	Si	No	Si	No	Si	No
21	Ayudar a la gente me hace sentir importante.	/		/		/	
22	Para progresar en el trabajo lo importante es conseguirse la ayuda de la gente poderosa.	/		/		/	
23	Me siento más confiado cuando cuento con la aprobación de mis supervisores.	/		/		/	
24	Disfruto mucho cuando tengo la oportunidad de asignar tareas a otros.	/		/		/	
25	Saberme responsable de mi grupo me hace vivir sensaciones especiales de plenitud y realización personal.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay. (suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, (Dra.) (Mg.: *Mg. Quiñones Montero Mónica Cristina*)
DNI N°

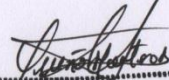
Especialidad del validador : *Docente Universitario*

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


.....
Monica C. Quiñones Montero
Mg EDUCACION - UCY

Firma del Experto Informante.
Especialidad

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Satisfacción con la organización	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los directivos manejan adecuadamente las negociaciones con sus trabajadores	/		/		/		
2	Se preocupan los directivos por brindar un excelente clima laboral a sus trabajadores.	/		/		/		
3	Reconocen los directivos su participación en la consecución de metas y objetivos institucionales.	/		/		/		
4	los directivos se identifican activamente con la misión y visión de la institución educativa	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción con las relaciones humanas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se respira un trato de igualdad en la institución educativa.	/		/		/		
6	Es característica de la institución educativa llevarse bien y establecer una relación amical con sus colegas.	/		/		/		
7	En la institución educativa, se interesan por la situación personal por la que usted atraviesa.	/		/		/		
8	Es capaz de establecer límites con sus compañeros en los roles que desempeña cuando asume una encargatura.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Satisfacción con la promoción y remuneraciones	Si	No	Si	No	Si	No	

9	La remuneración que recibe, corresponde al esfuerzo que hace y cubren sus expectativas.	/		/		/	
10	El plus y otras bonificaciones que se otorgan en la institución educativa, son accesibles a todos los docentes.	/		/		/	
11	Todos tiene acceso al sistema de promoción en forma justa e igualitaria en la institución educativa	/		/		/	
12	Todos tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrecen en la institución educativa.	/		/		/	
DIMENSIÓN 4: Satisfacción con el control y supervisión							
13	Le mortifica que estén verificando continuamente sus actividades laborales.	/		/		/	
14	Le brindan retroinformación de sus actividades realizadas después del proceso de verificación.	/		/		/	
15	Observa que solo controlan minuciosamente a determinados docentes.	/		/		/	
16	Es consiente que el control y la supervisión de las actividades, es la política de la institución educativa.	/		/		/	
DIMENSIÓN 5: Satisfacción con la producción y bienes de servicio							
17	Valoran y reconocen los esfuerzos que Ud. realiza para alcanzar las metas exigidas por la institución educativa.	/		/		/	
18	Se les brinda los medios y materiales para alcanzar las metas exigidas en la institución educativa	/		/		/	
19	Puede decidir autónomamente aspectos relativos al trabajo respetando las normas laborales de la institución	/		/		/	
20	Participa activamente en el logro de objetivos pese a las discrepancias al interior del equipo de trabajo.	/		/		/	

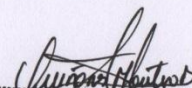
Observaciones (precisar si hay. (suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. (Dra.) (Mg.: Mg. Quiñones Montero Mónica Cristina
DNI N° 440 81 801

Especialidad del validador : Docente Universitario


Mónica C. Quiñones Montero
Mg. EDUCACION - UCY

Firma del Experto Informante.

Especialidad

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

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Satisfacción con la organización							
1	Los directivos manejan adecuadamente las negociaciones con sus trabajadores	/		/		/		
2	Se preocupan los directivos por brindar un excelente clima laboral a sus trabajadores.	/		/		/		
3	Reconocen los directivos su participación en la consecución de metas y objetivos institucionales.	/		/		/		
4	los directivos se identifican activamente con la misión y visión de la institución educativa	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción con las relaciones humanas							
5	Se respira un trato de igualdad en la institución educativa.	/		/		/		
6	Es característica de la institución educativa llevarse bien y establecer una relación amical con sus colegas.	/		/		/		
7	En la institución educativa, se interesan por la situación personal por la que usted atraviesa.	/		/		/		
8	Es capaz de establecer límites con sus compañeros en los roles que desempeña cuando asume una encargatura.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Satisfacción con la promoción y remuneraciones							
9	La remuneración que recibe, corresponde al esfuerzo que hace y cubren sus expectativas.	/		/		/		
10	El plus y otras bonificaciones que se otorgan en la institución educativa, son accesibles a todos los docentes.	/		/		/		
11	Todos tiene acceso al sistema de promoción en forma justa e igualitaria en la institución educativa	/		/		/		
12	Todos tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrecen en la institución educativa.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4: Satisfacción con el control y supervisión							
13	Le mortifica que estén verificando continuamente sus actividades laborales.	/		/				
14	Le brindan retroinformación de sus actividades realizadas después del proceso de verificación.	/		/				
15	Observa que solo controlan minuciosamente a determinados docentes.	/		/				
16	Es consiente que el control y la supervisión de las actividades, es la política de la institución educativa.	/		/				

DIMENSIÓN 5: Satisfacción con la producción y bienes de servicio		Si	No	Si	No	Si	No
17	Valoran y reconocen los esfuerzos que Ud. realiza para alcanzar las metas exigidas por la institución educativa.	/		/		/	
18	Se les brinda los medios y materiales para alcanzar las metas exigidas en la institución educativa	/		/		/	
19	Puede decidir autónomamente aspectos relativos al trabajo respetando las normas laborales de la institución	/		/		/	
20	Participa activamente en el logro de objetivos pese a las discrepancias al interior del equipo de trabajo.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay. (suficiencia):

Se observa suficiencia en cada dimensión de cantidad de ítems y los criterios de pertinencia, relevancia y claridad para la variable satisfacción laboral.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: ANGEL GABRIEL MORAN SOMA

DNI N° 1574594

Especialidad del validador: *Doctor en Educación - Lic. en Educación Premonia*

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

AM
Angel Moran Soma
 Doctor en Educación
 CPPe. 0049182

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Necesidad al logro								
1	Siempre quiero alcanzar metas que me exigen trabajar más y más.	/		/		/		
2	No me conformo con trabajar, necesito ver buenos resultados.	/		/		/		
3	Me es difícil seguir un plan de acción para alcanzar las metas que me propongo.	/		/		/		
4	Planificar todas las actividades a tiempo me da mejores resultados.	/		/		/		
5	Cuando un equipo fracasa, lo más importante es determinar las fallas e implementar las correcciones.	/		/		/		
6	Puede que no me guste una tarea, pero una vez que comienzo no me siento tranquilo hasta terminarla.	/		/		/		
7	Disfruto mucho las tareas que me exigen emplearme a fondo.	/		/		/		
8	En un equipo los mejores resultados se logran cuando cada quien se exige a si mismo los mejores resultados.	/		/		/		
9	Cuando tengo dificultades para resolver un problema, desearía no tener que hacerlo.	/		/		/		
10	Cuando me propongo hacer algo estoy dispuesto a vencer todos los obstáculos	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Necesidad de afiliación								
11	Cada vez que puedo busco la oportunidad de reunirme con mis amigos.	/		/		/		
12	Planifico actividades en las cuales pueda reunirme con personas amistosas.	/		/		/		
13	Ayudar a la gente me hace sentirme importante.	/		/		/		
14	En el trabajo, el éxito depende de la amistad entre los compañeros de equipo.	/		/		/		
15	Para lograr buenos resultados lo más importante es que la gente se sienta cómoda y segura	/		/		/		
16	Lo más importante en el trabajo es que haya un clima de disciplina, orden y obediencia.	/		/		/		
17	Lo más importante en el trabajo es que haya un clima de ayuda.	/		/		/		
18	El trabajo es como una familia hay que ayudar y proteger a los demás cuando cometen pequeños errores.	/		/		/		
19	Los resultados son importantes, pero es más importante todavía que reine la armonía entre los miembros del grupo.	/		/		/		
20	Cuando un grupo fracasa, lo importante es consolarse entre todos, después se tratará de mejorar.	/		/		/		

DIMENSIÓN 3: Necesidad al poder		Si	No	Si	No	Si	No
21	Pienso que es mejor mandar que ser mandado.	/		/		/	
22	Disfruto mucho cuando tengo la oportunidad de asignar tareas a otros.	/		/		/	
23	Me satisface cuando los demás aceptan que tengo razón en las discusiones.	/		/		/	
24	Si uno es un líder está autorizado para utilizar el aporte de los demás en beneficio propio.	/		/		/	
25	En toda organización hay lineamientos que tienen que ser cumplidos sin ningún tipo de cuestionamiento.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay. (suficiencia):

ES SUFICIENTE. LA CANTIDAD DE ÍTEMES PRECISAN LA INTENCIÓN DE CADA DIMENSIÓN

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: ANGEL GABRIEL MORAN SOMA

DNI N° 18745812.

Especialidad del validador: *DOCTOR EN EDUCACIÓN - LIC. EN EDUC. PRIMARIA*

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


Angel Moran Soma
 Doctor en Educación
 CPPe. 0049182

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CONFIABILIDAD**Motivación para el trabajo
Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,739	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	81,23	110,461	,590	,711
VAR00002	81,23	114,599	,316	,728
VAR00003	81,67	128,920	-,194	,758
VAR00004	80,97	110,102	,632	,709
VAR00005	81,47	111,085	,380	,723
VAR00006	81,13	118,051	,288	,731
VAR00007	81,53	113,223	,435	,721
VAR00008	81,20	112,234	,515	,716
VAR00009	82,23	126,323	-,087	,753
VAR00010	80,90	114,093	,390	,723
VAR00011	81,80	120,441	,148	,739
VAR00012	81,83	108,626	,576	,709
VAR00013	82,03	109,964	,491	,715
VAR00014	81,83	111,454	,451	,718
VAR00015	81,17	112,971	,487	,718
VAR00016	81,40	110,179	,449	,717
VAR00017	81,30	107,872	,622	,706
VAR00018	81,43	113,978	,404	,723
VAR00019	80,97	112,033	,561	,714
VAR00020	81,60	116,593	,225	,735
VAR00021	82,17	132,006	-,273	,770
VAR00022	82,43	128,806	-,191	,757
VAR00023	82,40	127,352	-,128	,755
VAR00024	82,40	127,490	-,129	,759
VAR00025	81,67	121,264	,099	,743

CONFIABILIDAD

Satisfacción laboral
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	76,30	51,666	,480	,789
VAR00002	76,40	52,041	,388	,792
VAR00003	77,77	49,978	,300	,799
VAR00004	76,27	55,375	,028	,807
VAR00005	76,50	50,879	,386	,792
VAR00006	76,77	54,047	,139	,804
VAR00007	76,73	51,030	,523	,787
VAR00008	76,70	50,493	,309	,797
VAR00009	78,00	50,621	,245	,804
VAR00010	76,43	53,289	,330	,796
VAR00011	77,00	51,724	,315	,796
VAR00012	76,97	53,068	,200	,802
VAR00013	77,50	42,879	,689	,766
VAR00014	77,07	46,823	,588	,777
VAR00015	76,27	53,030	,361	,795
VAR00016	76,30	52,424	,309	,796
VAR00017	76,53	51,568	,384	,792
VAR00018	76,77	48,461	,556	,781
VAR00019	76,33	53,057	,271	,798
VAR00020	77,23	47,771	,596	,778

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 2: MOTIVACION PARA EL TRABAJO																									
PARTICIPANTES	PREGUNTAS																								
	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
PARTICIPANTE 1	3	5	1	3	2	4	1	3	5	2	1	2	5	3	1	4	3	2	4	5	1	5	3	1	5
PARTICIPANTE 2	2	5	4	3	1	4	3	5	3	1	3	4	1	2	4	1	3	4	4	1	5	3	2	1	5
PARTICIPANTE 3	2	5	4	3	1	5	2	4	2	3	4	1	1	3	2	5	3	1	5	4	4	3	3	3	2
PARTICIPANTE 4	4	3	5	3	1	4	1	3	5	3	2	5	1	3	5	1	5	1	5	5	5	1	4	2	1
PARTICIPANTE 5	2	5	4	2	1	5	2	4	1	3	3	1	4	2	5	2	1	3	1	5	2	4	1	5	3
PARTICIPANTE 6	3	2	5	3	1	4	2	5	1	3	4	3	1	2	5	3	1	5	2	4	4	3	4	1	4
PARTICIPANTE 7	4	3	5	1	4	3	5	2	1	5	4	2	3	5	3	1	3	5	3	1	5	3	4	1	2
PARTICIPANTE 8	5	1	3	4	5	1	2	3	5	1	5	3	4	1	4	3	1	5	3	1	5	5	3	3	1
PARTICIPANTE 9	3	1	3	5	1	3	4	3	5	4	1	5	3	3	4	3	5	2	5	5	5	2	5	3	4
PARTICIPANTE 10	5	4	5	3	5	5	2	1	3	5	3	1	2	5	2	1	3	4	2	5	1	1	1	3	2
PARTICIPANTE 11	3	3	2	5	5	3	5	3	2	5	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
PARTICIPANTE 12	4	4	3	5	4	3	4	3	2	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	2	2	3	3
PARTICIPANTE 13	5	5	2	5	5	3	4	4	2	5	2	2	2	2	3	4	5	3	4	2	3	2	3	3	4
PARTICIPANTE 14	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
PARTICIPANTE 15	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	4
PARTICIPANTE 16	3	2	3	3	3	4	4	3	3	5	2	2	2	3	4	4	3	3	3	1	1	1	1	1	4
PARTICIPANTE 17	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	4
PARTICIPANTE 18	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4

PARTICIPANTE 19	4	3	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	3	3	3	3	3	4
PARTICIPANTE 20	4	4	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	3	2	3	3	3	4
PARTICIPANTE 21	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3
PARTICIPANTE 22	4	5	3	5	5	4	4	5	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	3
PARTICIPANTE 23	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	1	5
PARTICIPANTE 24	5	5	3	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	2	5
PARTICIPANTE 25	5	5	3	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	2	5
PARTICIPANTE 26	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	1	2	2	1	1
PARTICIPANTE 27	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	1	1	5	1	5	5	5	1	3	1	1	5	3
PARTICIPANTE 28	5	5	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	1	3
PARTICIPANTE 29	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	1	2
PARTICIPANTE 30	5	4	2	5	4	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	2	2	5	4
PARTICIPANTE 31	4	4	5	4	4	5	5	4	1	5	5	3	3	3	5	4	3	4	5	5	3	1	2	1	1
PARTICIPANTE 32	4	5	3	5	4	4	4	5	2	5	3	3	2	1	4	5	4	4	5	3	1	1	2	1	1
PARTICIPANTE 33	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	3	1	4
PARTICIPANTE 34	4	5	2	5	5	5	4	2	1	4	3	3	1	4	5	5	4	5	5	4	3	1	1	1	5
PARTICIPANTE 35	4	5	2	5	5	5	5	1	1	5	3	4	1	4	5	5	4	4	5	4	3	1	1	1	5
PARTICIPANTE 36	5	4	2	4	5	5	4	5	2	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	3	3	2	2	1	2
PARTICIPANTE 37	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
PARTICIPANTE 38	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1
PARTICIPANTE 39	5	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	4	2	3	5	5
PARTICIPANTE 40	4	4	4	5	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5
PARTICIPANTE 41	5	5	2	5	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
PARTICIPANTE 42	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	5	3	3	3	3	3	4

PARTICIPANTE 43	5	5	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	2	3	3	3	3
PARTICIPANTE 44	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	3	5	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3
PARTICIPANTE 45	4	4	2	4	4	4	5	5	2	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	2	2	2	2
PARTICIPANTE 46	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	1	4
PARTICIPANTE 47	5	4	3	4	5	4	4	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
PARTICIPANTE 48	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	1	1
PARTICIPANTE 49	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
PARTICIPANTE 50	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5	3	5	4	1	1	3
PARTICIPANTE 51	5	4	2	5	3	4	3	5	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	5
PARTICIPANTE 52	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	3	3	3	2	1	3
PARTICIPANTE 53	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
PARTICIPANTE 54	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	4	5	5	3	3	3	3	1	3
PARTICIPANTE 55	4	4	2	5	5	5	4	5	1	5	4	4	2	3	5	4	5	3	4	3	1	1	2	1	2
PARTICIPANTE 56	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	5	3	4	5	5	4	3	4	3	3	3	2	2	1
PARTICIPANTE 57	5	5	2	5	5	5	4	5	1	5	4	4	2	3	5	4	5	3	4	3	1	1	2	1	3
PARTICIPANTE 58	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	5
PARTICIPANTE 59	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	5
PARTICIPANTE 60	5	4	1	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3
PARTICIPANTE 61	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	1	1	5	
PARTICIPANTE 62	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	3	5	3	3	4	5	5	3	5	3	3	2	3	3	4
PARTICIPANTE 63	3	5	1	3	2	4	1	3	5	2	1	2	5	3	1	4	3	2	4	5	1	5	3	1	5
PARTICIPANTE 64	2	5	4	3	1	4	3	5	3	1	3	4	1	2	4	1	3	4	4	1	5	3	2	1	5
PARTICIPANTE 65	2	5	4	3	1	5	2	4	2	3	4	1	1	3	2	5	3	1	5	4	4	3	3	3	2
PARTICIPANTE 66	4	3	5	3	1	4	1	3	5	3	2	5	1	3	5	1	5	1	5	5	5	1	4	2	1

PARTICIPANTE 67	2	5	4	2	1	5	2	4	1	3	3	1	4	2	5	2	1	3	1	5	2	4	1	5	3
PARTICIPANTE 68	3	2	5	3	1	4	2	5	1	3	4	3	1	2	5	3	1	5	2	4	4	3	4	1	4
PARTICIPANTE 69	4	3	5	1	4	3	5	2	1	5	4	2	3	5	3	1	3	5	3	1	5	3	4	1	2
PARTICIPANTE 70	5	1	3	4	5	1	2	3	5	1	5	3	4	1	4	3	1	5	3	1	5	5	3	3	1
PARTICIPANTE 71	3	1	3	5	1	3	4	3	5	4	1	5	3	3	4	3	5	2	5	5	5	2	5	3	4
PARTICIPANTE 72	5	4	5	3	5	5	2	1	3	5	3	1	2	5	2	1	3	4	2	5	1	1	1	3	2
PARTICIPANTE 73	3	3	2	5	5	3	5	3	2	5	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
PARTICIPANTE 74	4	4	3	5	4	3	4	3	2	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	2	2	3	3
PARTICIPANTE 75	5	5	2	5	5	3	4	4	2	5	2	2	2	2	3	4	5	3	4	2	3	2	3	3	4
PARTICIPANTE 76	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
PARTICIPANTE 77	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	4
PARTICIPANTE 78	3	2	3	3	3	4	4	3	3	5	2	2	2	3	4	4	3	3	3	1	1	1	1	1	4
PARTICIPANTE 79	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	4
PARTICIPANTE 80	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4
PARTICIPANTE 81	4	3	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	3	3	3	3	3	4
PARTICIPANTE 82	4	4	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	3	2	3	3	3	4
PARTICIPANTE 83	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3
PARTICIPANTE 84	4	5	3	5	5	4	4	5	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	3
PARTICIPANTE 85	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	1	5
PARTICIPANTE 86	5	5	3	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	2	5
PARTICIPANTE 87	5	5	3	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	2	5
PARTICIPANTE 88	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	1	2	2	1	1
PARTICIPANTE 89	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	1	1	5	1	5	5	5	1	3	1	1	5	3
PARTICIPANTE 90	5	5	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	1	3

PARTICIPANTE 91	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	1	2
PARTICIPANTE 92	5	4	2	5	4	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	2	2	5	4
PARTICIPANTE 93	4	4	5	4	4	5	5	4	1	5	5	3	3	3	5	4	3	4	5	5	3	1	2	1	1
PARTICIPANTE 94	4	5	3	5	4	4	4	5	2	5	3	3	2	1	4	5	4	4	5	3	1	1	2	1	1
PARTICIPANTE 95	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	3	1	4
PARTICIPANTE 96	4	5	2	5	5	5	4	2	1	4	3	3	1	4	5	5	4	5	5	4	3	1	1	1	5
PARTICIPANTE 97	4	5	2	5	5	5	5	1	1	5	3	4	1	4	5	5	4	4	5	4	3	1	1	1	5
PARTICIPANTE 98	5	4	2	4	5	5	4	5	2	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	3	3	2	2	1	2
PARTICIPANTE 99	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
PARTICIPANTE 100	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	
PARTICIPANTE 101	5	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	4	2	3	5	5
PARTICIPANTE 102	4	4	4	5	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5
PARTICIPANTE 103	5	5	2	5	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
PARTICIPANTE 104	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	5	3	3	3	3	3	4
PARTICIPANTE 105	5	5	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	2	3	3	3	3
PARTICIPANTE 106	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	3	5	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3
PARTICIPANTE 107	4	4	2	4	4	4	5	5	2	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	2	2	2	2
PARTICIPANTE 108	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	1	4

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE - SATISFACCION LABORAL

PARTICIPANTES	PREGUNTAS																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
PARTICIPANTE 1	4	2	3	2	5	1	3	5	5	2	3	4	3	1	4	5	3	2	5	3
PARTICIPANTE 2	4	5	2	1	5	1	5	1	3	4	1	5	3	1	4	5	5	1	3	4
PARTICIPANTE 3	2	1	1	5	3	4	4	3	5	3	2	1	3	4	2	1	5	3	4	1
PARTICIPANTE 4	4	3	1	5	3	2	5	1	4	2	5	1	4	2	1	5	2	3	1	1
PARTICIPANTE 5	2	5	3	1	4	2	1	2	2	5	1	3	3	5	2	3	1	3	1	3
PARTICIPANTE 6	3	4	1	5	3	2	4	5	2	4	1	5	4	2	5	2	4	3	5	1
PARTICIPANTE 7	4	3	1	4	5	4	2	1	5	1	3	4	3	2	1	5	3	4	1	3
PARTICIPANTE 8	3	1	5	2	4	3	1	2	5	3	4	1	3	1	4	4	3	2	4	1
PARTICIPANTE 9	4	1	5	2	5	3	1	4	5	3	5	3	4	3	4	2	5	3	2	3
PARTICIPANTE 10	5	5	5	4	4	4	1	5	4	5	2	1	1	3	5	1	4	2	3	2
PARTICIPANTE 11	4	4	4	4	4	4	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	4	3	2
PARTICIPANTE 12	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3	2	5	3	3	4	4
PARTICIPANTE 13	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4
PARTICIPANTE 14	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
PARTICIPANTE 15	3	3	4	5	4	4	3	4	2	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	5
PARTICIPANTE 16	2	3	3	4	3	3	3	4	1	1	2	4	1	2	1	3	2	2	3	4
PARTICIPANTE 17	3	3	3	4	4	4	3	4	2	1	3	3	1	2	3	4	3	3	3	4
PARTICIPANTE 18	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	2	3	1	4	4	4	4	4
PARTICIPANTE 19	4	4	3	5	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4
PARTICIPANTE 20	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	1	2	2	4	3	3	4	4
PARTICIPANTE 21	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	1	3	1	4	3	3	4	4
PARTICIPANTE 22	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	1	4	1	4	3	3	4	4

PARTICIPANTE 23	4	4	3	4	3	4	4	4	1	1	4	5	3	4	3	4	3	3	5	5
PARTICIPANTE 24	4	5	5	5	5	5	5	1	1	2	2	5	1	5	3	4	4	3	5	4
PARTICIPANTE 25	4	5	5	5	5	5	5	1	1	2	4	5	1	5	4	4	4	3	5	4
PARTICIPANTE 26	4	4	4	5	3	5	2	3	2	2	3	3	1	5	3	5	4	3	3	5
PARTICIPANTE 27	3	3	2	4	3	3	3	5	3	3	3	3	1	1	3	3	3	5	5	5
PARTICIPANTE 28	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4
PARTICIPANTE 29	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	3	3	4	4	4
PARTICIPANTE 30	3	4	4	5	3	4	1	2	5	3	3	5	1	2	3	2	5	3	4	4
PARTICIPANTE 31	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	4
PARTICIPANTE 32	3	3	3	3	5	4	3	2	4	1	3	5	3	2	3	3	4	3	3	3
PARTICIPANTE 33	4	4	3	4	3	4	4	4	1	1	1	4	3	4	3	4	3	3	2	4
PARTICIPANTE 34	4	4	1	5	2	3	4	5	1	2	3	4	4	5	3	5	3	3	5	4
PARTICIPANTE 35	4	4	3	4	4	4	5	5	1	2	4	4	5	2	5	4	4	4	4	5
PARTICIPANTE 36	4	5	5	4	5	4	4	3	2	4	3	5	3	5	2	5	4	3	5	5
PARTICIPANTE 37	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	3	5	1	5	5	4	5	5	5
PARTICIPANTE 38	4	4	4	3	5	4	3	5	1	4	5	3	5	2	3	4	3	2	5	4
PARTICIPANTE 39	5	4	5	4	5	5	4	4	1	3	4	4	1	4	3	5	5	4	5	5
PARTICIPANTE 40	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	4	3	3	3	4
PARTICIPANTE 41	4	4	4	5	4	4	4	4	1	2	2	3	3	2	1	4	3	3	3	4
PARTICIPANTE 42	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
PARTICIPANTE 43	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
PARTICIPANTE 44	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	5	2	3	1	4	4	4	4	5
PARTICIPANTE 45	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	4
PARTICIPANTE 46	3	4	3	4	4	5	3	4	2	2	2	3	3	3	2	5	3	5	4	4
PARTICIPANTE 47	5	5	5	5	5	5	5	1	2	1	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5
PARTICIPANTE 48	3	4	3	4	3	4	3	4	1	3	4	5	3	3	2	5	3	3	4	5
PARTICIPANTE 49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
PARTICIPANTE 50	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	2	5	3	4	4	4
PARTICIPANTE 51	5	5	5	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4

PARTICIPANTE 52	3	4	3	4	4	5	3	3	2	3	4	5	3	3	2	5	3	3	4	4
PARTICIPANTE 53	5	5	5	5	5	5	3	5	1	2	3	5	1	5	3	5	5	5	5	5
PARTICIPANTE 54	3	3	2	3	3	4	3	4	1	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5
PARTICIPANTE 55	3	4	2	4	3	4	3	2	1	1	3	3	1	3	4	5	3	3	3	4
PARTICIPANTE 56	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	1	4	4	4	4	5
PARTICIPANTE 57	3	4	2	4	3	3	3	2	1	3	3	1	3	4	5	3	3	3	3	5
PARTICIPANTE 58	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	2	3	1	5	5	5	5	5
PARTICIPANTE 59	3	4	5	4	3	4	4	3	1	1	1	3	1	4	4	5	4	4	4	5
PARTICIPANTE 60	4	4	4	4	5	5	4	3	2	2	4	5	2	3	1	4	4	4	4	5
PARTICIPANTE 61	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	1	5	1	5	3	5	5	1
PARTICIPANTE 62	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	4	5	4	4	3	4
PARTICIPANTE 63	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4
PARTICIPANTE 64	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
PARTICIPANTE 65	3	3	4	5	4	4	3	4	2	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	5
PARTICIPANTE 66	2	3	3	4	3	3	3	4	1	1	2	4	1	2	1	3	2	2	3	4
PARTICIPANTE 67	3	3	3	4	4	4	3	4	2	1	3	3	1	2	3	4	3	3	3	4
PARTICIPANTE 68	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	2	3	1	4	4	4	4	4
PARTICIPANTE 69	4	4	3	5	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4
PARTICIPANTE 70	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	1	2	2	4	3	3	4	4
PARTICIPANTE 71	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	1	3	1	4	3	3	4	4
PARTICIPANTE 72	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	1	4	1	4	3	3	4	4
PARTICIPANTE 73	4	4	3	4	3	4	4	4	1	1	4	5	3	4	3	4	3	3	5	5
PARTICIPANTE 74	4	5	5	5	5	5	5	1	1	2	2	5	1	5	3	4	4	3	5	4
PARTICIPANTE 75	4	5	5	5	5	5	5	1	1	2	4	5	1	5	4	4	4	3	5	4
PARTICIPANTE 76	4	4	4	5	3	5	2	3	2	2	3	3	1	5	3	5	4	3	3	5
PARTICIPANTE 77	3	3	2	4	3	3	3	5	3	3	3	3	1	1	3	3	3	5	5	5
PARTICIPANTE 78	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4
PARTICIPANTE 79	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	3	3	4	4	4
PARTICIPANTE 80	5	5	5	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4

PARTICIPANTE 81	3	4	3	4	4	5	3	3	2	3	4	5	3	3	2	5	3	3	4	4
PARTICIPANTE 82	5	5	5	5	5	5	3	5	1	2	3	5	1	5	3	5	5	5	5	5
PARTICIPANTE 83	3	3	2	3	3	4	3	4	1	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5
PARTICIPANTE 84	3	4	2	4	3	4	3	2	1	1	3	3	1	3	4	5	3	3	3	4
PARTICIPANTE 85	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	1	4	4	4	4	5
PARTICIPANTE 86	3	4	2	4	3	3	3	2	1	3	3	1	3	4	5	3	3	3	3	5
PARTICIPANTE 87	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	2	3	1	5	5	5	5	5
PARTICIPANTE 88	3	4	5	4	3	4	4	3	1	1	1	3	1	4	4	5	4	4	4	5
PARTICIPANTE 89	4	4	4	4	5	5	4	3	2	2	4	5	2	3	1	4	4	4	4	5
PARTICIPANTE 90	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	1	5	1	5	3	5	5	1
PARTICIPANTE 91	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	4	5	4	4	3	4
PARTICIPANTE 92	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4
PARTICIPANTE 93	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
PARTICIPANTE 94	3	3	4	5	4	4	3	4	2	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	5
PARTICIPANTE 95	2	3	3	4	3	3	3	4	1	1	2	4	1	2	1	3	2	2	3	4
PARTICIPANTE 96	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	1	2	2	4	3	3	4	4
PARTICIPANTE 97	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	1	3	1	4	3	3	4	4
PARTICIPANTE 98	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	1	4	1	4	3	3	4	4
PARTICIPANTE 99	4	4	3	4	3	4	4	4	1	1	4	5	3	4	3	4	3	3	5	5
PARTICIPANTE 100	4	5	5	5	5	5	5	1	1	2	2	5	1	5	3	4	4	3	5	4
PARTICIPANTE 101	4	5	5	5	5	5	5	1	1	2	4	5	1	5	4	4	4	3	5	4
PARTICIPANTE 102	4	4	4	5	3	5	2	3	2	2	3	3	1	5	3	5	4	3	3	5
PARTICIPANTE 103	3	3	2	4	3	3	3	5	3	3	3	3	1	1	3	3	3	5	5	5
PARTICIPANTE 104	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4
PARTICIPANTE 105	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	3	3	4	4	4
PARTICIPANTE 106	5	5	5	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4
PARTICIPANTE 107	3	4	3	4	4	5	3	3	2	3	4	5	3	3	2	5	3	3	4	4
PARTICIPANTE 108	5	5	5	5	5	5	3	5	1	2	3	5	1	5	3	5	5	5	5	5



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria de Chancay – 2016

josegarcia2012@outlook.com

José Luis García Díaz

Resumen

El presente trabajo de investigación trata sobre la Motivación y satisfacción laboral, y tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria de Chancay – 2016, la investigación es importante y necesaria, porque nos permite conocer aspectos relevantes relacionados con la motivación y la satisfacción de los docentes. El tipo de investigación es sustantiva, el nivel descriptivo y el diseño descriptivo correlacional o transeccional y el enfoque es cuantitativo. La población estuvo conformada por 150 profesores y la muestra por 108. De los cuestionarios aplicados a los docentes, previa validación y confiabilidad, tenemos para la variable motivación un valor de 0,739 y para la variable satisfacción laboral un valor de 0,801 y con referencia al objetivo general se concluye que existe relación significativa entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.388, lo que significa que existe una moderada relación positiva entre las variables motivación y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016.

Palabras Claves: Motivación y satisfacción laboral.

Abstract

This research is about motivation and job satisfaction, and had as a general objective to determine the relationship between motivation and job satisfaction of teachers at the primary level of Chancay - 2016, research is important and necessary because it allows us to know aspects Related to the motivation and satisfaction of teachers. The type of research is substantive, the descriptive level and descriptive correlational or transeccional design and the approach is quantitative. The population was formed by 150 teachers and the sample by 108. Of the questionnaires applied to teachers, previous validation and reliability, we have for the motivation variable a value of 0.739 and for the labor satisfaction variable a value of 0.801 and with reference to the objective It is concluded that there is a significant relationship between the variables determined by the Spearman Rho 0.388, which means that there is a moderate positive relationship between the motivation variables and the teacher satisfaction of the primary level of Chancay – 2016.

Keywords: Motivation and job satisfaction.

Introducción

El presente trabajo de investigación trata sobre la Motivación y satisfacción laboral, y tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria de Chancay – 2016.

La tesis desarrollada trata de enfocar aspectos relevantes entre las variables motivación y satisfacción laboral, teniendo como antecedentes a diversos nacionales e internacionales como: Rivas (2009), en su tesis para optar el grado de magíster denominado Satisfacción y Desempeño Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de el Salvador, En esta investigación se pretendió conocer si la satisfacción laboral auto percibida por los docentes está relacionada con su desempeño laboral,

La variable motivación ha sido tratada teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: Necesidad de logro, necesidad de afiliación y necesidad de poder y la variable Satisfacción laboral se trabajó con las siguientes dimensiones: satisfacción con la organización, satisfacción con las relaciones humanas, satisfacción con la promoción y remuneraciones, satisfacción con el grado de satisfacción laboral, encontrado que la relación fue entre satisfechos y muy satisfechos.

León (2011), en su tesis para optar el grado de maestro denominado Satisfacción laboral en Docentes de Primaria en Instituciones educativas Inclusivas- Región Callao, la investigación tuvo como propósito identificar los niveles de satisfacción laboral, concluye que los beneficios remunerativos (salarios) que perciben los docentes son de regular satisfacción y con tendencia a la insatisfacción parcial por la labor que realizan, porque no les permite cubrir sus necesidades personales y de capacitación profesional.

Revisión de la Literatura

Respecto al tratamiento teórico de las variables en investigación podemos considerar en primera intención referencias internacionales y nacionales como:

García (2012) , en su tesis, *La motivación laboral*, Según los resultados de las personas entrevistadas, el mayor porcentaje es para el reconocimiento y la remuneración económica, el segundo porcentaje seria para las relaciones interpersonales y remuneración, en ambos porcentajes mayoritarios se encuentra el elemento salario pero también los entrevistados

valoran el reconocimiento en su trabajo y las relaciones interpersonales. Dado que el 75% de los entrevistados soportaba cargas hipotecarias, familiares o ambas, por esta condición siempre se va existir una mayor tendencia a valorar la remuneración económica. No sirve de nada retribuir económicamente a una persona si no está motivada y no desempeña su trabajo en la búsqueda de la consecución de los objetivos de la empresa.

Rivas (2009), en su tesis denominada *Satisfacción y Desempeño Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de el Salvador*, se concluye que, según la autopercepción del grado de satisfacción y el nivel de desempeño que tienen los docentes se encontró una relación positiva en grado bajo. El grado de satisfacción laboral encontrado fue entre satisfechos y muy satisfechos. Los docentes se auto percibieron en un nivel de desempeño entre bueno y excelente.

Enríquez (2014), *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*, logró determinar que el grado de motivación laboral tiene una influencia positiva y significativa en grado fuerte en el desempeño laboral de los empleados. Se puede afirmar que entre mayor sea la el grado de motivación, mayor o mejor será el desempeño laboral de los empleados.

Ventura (2012), en su tesis denominada *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07*, concluye que las percepciones de satisfacción laboral de las docentes directivos se manifiestan inicialmente de forma intrínseca estimuladas por el puesto; en cuanto asumen el cargo, estas percepciones tienen que ver con las oportunidades que tienen para asumir retos y aprender competencias de gestión directiva. Sin embargo también se encontró que las docentes directivos pertenecientes al Régimen laboral de la Carrera Pública Magisterial muestran insatisfacción económica por considerar que su remuneración es aún ínfima pese a que las mismas perciben una remuneración adicional por las funciones de dirección.

Barba (2011), en su tesis denominada *Factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la APC - Sur*, concluye que el ambiente laboral, el reconocimiento docente y la supervisión docente predicen la satisfacción laboral de los docentes, para que la labor educativa sea más gratificante para su personal docente. La mayoría de los docentes se encuentra satisfecha con los valores que se practican y con la autonomía para trabajar. La satisfacción de los maestros es buena, mejoraría más si mejoran sus salarios y si sus directivos proveyeran un mejor reconocimiento,

León (2011), en su tesis *Satisfacción laboral en Docentes de Primaria en Instituciones educativas Inclusivas- Región Callao* concluye en que los beneficios remunerativos (salarios) que perciben los docentes son de regular satisfacción y con tendencia a la insatisfacción parcial por la labor que realizan, porque no les permite cubrir sus necesidades personales y de capacitación profesional. Los docentes perciben sus relaciones sociales como de regular satisfacción y tendencia a parcial insatisfacción, frente a la interrelación con otros miembros de su institución con quien comparte las actividades laborales cotidianas. La capacidad de desarrollo personal y profesional con que perciben los docentes es de alta satisfacción. Los docentes evaluados consideran contar con las oportunidades y recursos para su crecimiento a nivel personal y pedagógico.

Objetivo

Determinar la relación entre motivación y la satisfacción laboral de docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016

Metodología

Por el diseño, la presente investigación es no experimental. Al respecto, Hernández et. al. (2010) afirman que las investigaciones no experimentales son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. (p.149). El diseño es transversal porque su propósito es describir las variables: motivación y la satisfacción laboral de los docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016. Asimismo Hernández et al. (2010) afirman que los diseños transeccionales (transversales) son investigaciones que recopilan datos en un momento único. (p.151), el diseño es de tipo no experimental ya que es el proceso se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2010, p. 149). Será transversa, dado que su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2010, p.151). La muestra seleccionada es aleatoria simple; y su tamaño estuvo conformada por 108 profesores del nivel primaria del distrito de Chancay, provincia Huaral, Región Lima Provincias.

Resultados

Con referencia al objetivo general: Motivación y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria de Chancay – 2016, se concluye que existe relación significativa entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.388 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables motivación y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016.

Discusión

En la presente investigación, se ha realizado el análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional entre la motivación y la satisfacción laboral de los Docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016. Según los resultados determinados por el Rho de Spearman 0.388 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables motivación y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016.

Con referencia a la hipótesis general, los resultados determinados con la prueba de correlación de Spearman, indican que hay una relación alta significativa entre las variables determinadas por el Rho de Spearman 0.388, lo que significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,00$

De acuerdo con los antecedentes consultados relacionados con la investigación, encontramos algunos que se relacionan con dichas variables así por ejemplo tenemos a García (2012) *La motivación laboral*, quien utiliza una metodología no experimental, donde los entrevistados exponían como se podría mejorar su situación personal dentro de la empresa, resultando que el 60% de los entrevistados, optaba por el reconocimiento y remuneración económica, el 30 % a las relaciones interpersonales y remuneración, y el 10% al reconocimiento y la disposición de recursos. El mayor porcentaje es para el reconocimiento y la remuneración económica, el segundo porcentaje sería para las relaciones interpersonales y remuneración. Debemos tener en cuenta que el 75% de los entrevistados soportaba cargas hipotecarias, familiares o ambas, por esta condición siempre se va existir una mayor tendencia a valorar la remuneración económica. No sirve de nada retribuir económicamente a una persona si no está motivada y no desempeña su trabajo en la búsqueda de la consecución de los objetivos de la empresa. Las personas entrevistadas valoran su buena relación con su superior o jefe un 65%, y lo atribuyen a la autonomía para desarrollar su trabajo.

Así también, Rivas (2009), *Satisfacción y Desempeño Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de el Salvador*, concluye que el grado de satisfacción laboral fue entre satisfechos y muy satisfechos. Los docentes se autopercebieron en un nivel de desempeño entre bueno y excelente.

De otro lado, Enríquez (2014), *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. Logró determinar que el grado de motivación laboral tiene una influencia positiva y significativa en grado fuerte en el desempeño laboral de los empleados. Se puede afirmar que entre mayor sea la el grado de motivación, mayor o mejor será el desempeño laboral de los empleados.

Asimismo, Ventura (2012), tuvo como objetivo analizar las percepciones sobre satisfacción laboral de los docentes-directivos con sección a cargo de cuatro Instituciones de Educación Inicial pertenecientes a la UGEL 07, La investigación concluye que las percepciones de satisfacción laboral de las docentes directivos se manifiestan inicialmente de forma intrínseca estimuladas por el puesto en cuanto asumen el cargo. Estas percepciones, tienen que ver con las oportunidades que tienen para asumir retos y aprender competencias de gestión directiva. Sin embargo, la Norma de Racionalización ocasiona insatisfacción laboral en los factores de contexto laboral referidos a la ausencia de reconocimiento social, salario, condiciones y carga laboral, relaciones con colegas, subordinados y estudiantes, las mismas que influyen y afectan de modo desfavorable en la vida personal y la salud de las Docentes Directivos, además que, La subcategoría referida al salario también ocasiona percepciones de insatisfacción laboral en las docentes directivos, en gran medida debido al Régimen laboral de la Ley del Profesorado al que pertenecen y que no reconoce la jornada de trabajo del cargo directivo en términos de remuneración. Sin embargo, también se encontró que las docentes directivos pertenecientes al Régimen laboral de la Carrera Pública Magisterial muestran insatisfacción económica por considerar que su remuneración es aún ínfima pese a que las mismas perciben una remuneración adicional por las funciones de dirección.

Sotomayor (2012), *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012*, tuvo como objetivo determinar los niveles de clima organizacional y de satisfacción Laboral, El método de investigación es cuantitativo, El diseño de la investigación, es no experimental

– Transeccional, la muestra estuvo conformada por 109 trabajadores administrativos que ha constituido a unidad de análisis. Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel Medio de Clima Organizacional y del Nivel Medio de Satisfacción Laboral así como una Alta Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua. En la investigación concluyeron que, En lo que se refiere a la variable Satisfacción Laboral, se ha encontrado que los trabajadores administrativos de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua califican como de nivel medio o moderado, dicho de otro modo, que no es tan alta ni tan baja la satisfacción que experimenta el servidor de la institución, que se manifiesta en la relación con sus superiores, las condiciones físicas o ambiente físico de la Oficina, así como en la participación en las decisiones de trabajo, la satisfacción con su trabajo y con el reconocimiento institucional.

Barba (2011), *Factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la APC - Sur*, el método de investigación es descriptivo y correlacional, la población estuvo conformada por 60 docentes, los resultados fueron, tres variables de investigación son predictoras de la satisfacción laboral de los docentes: el ambiente laboral ($\beta_1 = 0.531$), el reconocimiento docente ($\beta_2 = 0.235$) y la supervisión docente ($\beta_3 = 0.261$) y de manera significativa ($p < 0.05$), el cuál concluye. El ambiente laboral, el reconocimiento docente y la supervisión docente predicen la satisfacción laboral de los docentes, para que la labor educativa sea más gratificante para su personal docente. La mayoría de los docentes se encuentra satisfecha con los valores que se practican y con la autonomía para trabajar. La satisfacción de los maestros es buena, mejoraría más si mejoran sus salarios y si sus directivos proveyeran un mejor reconocimiento, una cantidad considerable (entre 20% y 30%) de docentes nunca ha recibido reconocimiento alguno de los administradores, de colegas, de padres de familia ni de alumnos.

León (2011), *Satisfacción laboral en Docentes de Primaria en Instituciones educativas Inclusivas- Región Callao*, El diseño fue descriptivo simple de corte transversal. Los resultados indicaron frecuencias de insatisfacción parcial con una tendencia definida a la satisfacción regular a nivel general. A nivel específico la mayor insatisfacción se da en los docentes de mayor edad y mayor tiempo de servicio, concluyendo en lo siguiente: Los beneficios remunerativos (salarios) que perciben los docentes son de regular satisfacción y con tendencia a la insatisfacción parcial por la labor que realizan, porque no les permite cubrir sus necesidades personales y de capacitación profesional. Los docentes perciben sus

relaciones sociales como de regular satisfacción y tendencia a parcial insatisfacción, frente a la interrelación con otros miembros de su institución con quien comparte las actividades laborales cotidianas. La capacidad de desarrollo personal y profesional con que perciben los docentes es de alta satisfacción. Los docentes evaluados consideran contar con las oportunidades y recursos para su crecimiento a nivel personal y pedagógico.

Conclusiones

Existe relación significativa baja entre motivación y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016 determinada por el Rho de Spearman 0.388, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,00$,

Existe relación significativa baja entre la necesidad al logro y la satisfacción laboral del nivel primaria de Chancay – 2016, determinada por el Rho de Spearman 0.320, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

Existe relación significativa moderada entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016 determinada por el Rho de Spearman 0.409, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

Existe relación entre la necesidad al poder y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016 determinada por el Rho de Spearman -0.082, frente al (grado de significación estadística) $p > 0,05$.

Referencias

- Alvarado, M. y Aguilar, A. (2013). Estudio de la motivación laboral en los trabajadores del Grupo Kozue en la ciudad de Iquitos-2013. Recuperada desde:[http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/391/1/TESIS %20 COMPLETA.pdf](http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/391/1/TESIS%20COMPLETA.pdf)Yañez, R. y otros (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general.
- Barba, L. (2011). Factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la APC – Sur. Perú. Recuperado de <http://digitalcommons.andrews.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1212&context=disse rtations>.
- Beltrán, E. (2014). Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral. Recuperado de:<http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1022/BeltranEnrique2014.pdf?sequence=1>

- Gallardo, E. (2007). ¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral? aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetQueDebemosSaberSobreLaMotivacionLaboral-2483106%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetQueDebemosSaberSobreLaMotivacionLaboral-2483106%20(1).pdf)
- García, V. (2012). La motivación laboral. España. Desde: uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf
- León, B. (2011). Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – región callao. Tomado desde: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1231/1/2011_Le%C3%B3n_Satisfacci%C3%B3n%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf
- Rivas, M. (2009). Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de el salvador. Recuperado desde: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/316/1/Tesis%20Maria%20Jes%C3%BA%20Rivas%20Hern%C3%A1ndez.pdf>
- Ruiz, C. y Hernández, J. (2005). El control en las organizaciones: un marco de estudio. Desde, <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetElControlEnLasOrganizaciones-2234297.pdf>
- Sotomayor, F. (2012). Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012. Perú. Tomado desde: http://tesis.unjbg.edu.pe:8080/bitstream/handle/unjbg/287/172_2013_Sotomayor_Quenta_FM_FCJE_Administracion_2012_Resumen.pdf?sequence=2
- Ventura, Z. (2012). Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07. Tomado desde: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4734/ventura_castillo_zully_satisfaccion_ugel.pdf;jsessionid=1974c256ed30383a9b875f2465d572c6?sequence=1