



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación profesional y satisfacción laboral en los
docentes de la Institución Educativa, Huánuco – 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Diestro Caloretti, Karina Vanessa.

Br. Loarte Valverde, Victoria Guicela

ASESORA

Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimee

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACION

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ-2018

Página del jurado

Mg. Lescano Yglesias, José Pablo
Presidente

Mg. Lindo Pizarro, César Fidel
Secretario

Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimee
Vocal

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mi madre
quién es la principal impulsora de mi
superación personal y profesional.

A mi amada hija Bianca por ser mi
motivación y alegría en cada
momento de mi vida.

Karina

A la memoria de mi madre quien me cuida
desde el cielo y en vida me brindó su amor
incondicional.

A mis hijos Edward, Lucía, Wendy,
Mercedes y Linda, quienes son el motor
principal para mi superación profesional.

A mi esposo Luis por su comprensión y
cariño por sus palabras y por ser mi
compañero inseparable que en todo
momento me alienta a seguir adelante.

Victoria

Agradecimiento

Agradecemos a Dios en primer lugar por la bendición de haber realizado nuestros estudios y habernos acompañado dándonos fortaleza y perseverancia.

Agradecemos a la Universidad Cesar Vallejo por permitirnos cumplir una meta académica en nuestra realización como profesionales

Agradecemos a los docentes universitarios que en este año y medio nos han inculcado conocimientos de primera calidad y también como ejemplos de desarrollo personal y profesional.

Agradecemos a la asesora por su dedicación y paciencia con el desarrollo de nuestro trabajo de investigación.

Agradecemos a la I.E.A “Marcos Duran Martel” por permitirnos realizar nuestro proyecto de investigación

Agradecemos a los docentes de la I.E.A. “Marcos Duran Martel” por ser parte de nuestra muestra y haber ayudado en la presente Investigación.

Agradecemos a nuestras familias por la comprensión brindada en todo éste tiempo, por apoyarnos en nuestro propósito.

Las Autoras.

Presentación

Señores miembros del jurado, presentamos ante ustedes la Tesis titulada “Motivación profesional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa, Huánuco – 2018” con la finalidad de determinar la relación que existe entre motivación profesional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Marcos Duran Martel”, Huánuco – 2018. En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Las Autoras

INDICE

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vii
Índice	viii
Índice de Cuadros	x
Índice de tablas	xi
Índice de gráficos	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática.....	15
1.2 Trabajos previos	19
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.4 Formulación de problemas.....	33
1.5 Justificación del estudio.....	34
1.6 Hipótesis	35
1.7 Objetivos	36

II. METODO

2.1. Diseño de investigación.....	37
2.2. Variables, Operacionalización	38
2.3. Población y muestra.....	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
2.5. Métodos de análisis de datos.....	40
2.6. Aspectos éticos.....	41

III. RESULTADOS	
3.1. Descripción de resultados	42
3.2. Prueba de hipótesis	50
IV. DISCUSIÓN	
Discusión	55
V. CONCLUSIONES	
Conclusiones	56
VI. RECOMENDACIONES	
Recomendaciones	57
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
Referencias Bibliográficas	58
ANEXOS	60
Anexo N° 1 Instrumentos.....	61
Anexo N° 2 Validación de los instrumentos.....	63
Anexo N° 3 Matriz de consistencia.....	82
Anexo N° 4 Constancia.....	83

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro N° 1 Operacionalización de variables	38
Cuadro N° 2 Población de los docentes de la I.E Marcos Duran Martel	39

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla Nº 1. Sexo de los docentes de la institución Educativa Marcos Duran Martel. Huánuco-2018.....	42
Tabla Nº 2. Nivel en la que laboral los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel. Huánuco-2018	43
Tabla Nº 3. Situación laboral de los docentes de la institución Educativa Marcos Duran Martel. Huánuco-2018.	44
Tabla Nº 4. Resultado de la evaluación de motivación intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel. Huánuco -2018.....	45
Tabla Nº 5. Resultado de la evaluación de motivación extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel. Huánuco -2018.....	46
Tabla Nº 6. Resultado de la evaluación de motivación profesional en los docentes de la Institución educativa Marcos Duran Martel-2018.....	47
Tabla Nº 7. Resultado de la evaluación de satisfacción del desempeño laboral en los docentes de la institución educativa Marcos Duran Martel-2018	48
Tabla Nº 8. Resultado de la evaluación de satisfacción institucional en los docentes de institución Educativa Marcos Duran Martel-2018.....	49
Tabla Nº 9. Resultado de la evaluación de Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel-2018.....	50

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico Nº 1. Sexo de los docentes de la institución Educativa Marcos Duran Martel. Huánuco-2018	42
Gráfico Nº 2. Nivel en la que laboral los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel. Huánuco-2018	43
Gráfico Nº 3. Situación laboral de los docentes de la institución Educativa Marcos Duran Martel. Huánuco-2018.	44
Gráfico Nº 4. Resultado de la evaluación de motivación intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel. Huánuco -2018.....	45
Gráfico Nº 5. Resultado de la evaluación de motivación extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel. Huánuco -2018.....	46
Gráfico Nº 6. Resultado de la evaluación de motivación profesional en los docentes de la Institución educativa Marcos Duran Martel-2018	47
Gráfico Nº 7. Resultado de la evaluación de satisfacción del desempeño laboral en los docentes de la institución educativa Marcos Duran Martel-2018	48
Gráfico Nº 8. Resultado de la evaluación de satisfacción institucional en los docentes de institución Educativa Marcos Duran Martel-2018	49
Gráfico Nº 9. Resultado de la evaluación de Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel-2018	50

RESUMEN

Este trabajo de investigación tiene como finalidad determinar la relación que existe entre motivación profesional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco-2018

El tipo de estudio es no experimental, teniendo como diseño correlacional transversal siendo conformada por la población censal de 42 docentes de ambos sexos, del nivel primario y secundario, asimismo situación laboral. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento fueron los cuestionarios, siendo diseñado por cada variable con su respectiva dimensión e ítems; asimismo fueron validados por tres docentes de investigación de la Universidad y para obtener la confiabilidad se utilizó la estadística de Alfa de Crombach siendo el valor de (0,844) superior a 0,72 que indica que el instrumento es muy confiable.

Teniendo como resultado una relación significativa entre la motivación profesional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco – 2018. Obteniéndose una correlación moderada ($r = 0,410$) con $p = 0,007$ menor a 0,05.

PALABRAS CLAVES: Motivación Profesional - Satisfacción Laboral

ABSTRACT

This research work aims to determine the relationship between professional motivation and job satisfaction in teachers Educational Institution Marcos Duran Martel, Huánuco-2018

The type of study is non-experimental, having as a cross-correlation design being formed by the census population of 42 teachers of both sexes, primary and secondary level, also employment situation. The survey technique was used and the questionnaires were the instrument, being designed by each variable with its respective dimension and items; They were also validated by three university research professors and, to obtain reliability, Crombach's Alpha statistic was used, with a value of (0.844) higher than 0.72, which indicates that the instrument is very reliable.

Resulting in a significant relationship between professional motivation and job satisfaction in the teachers of the Application Educational Institution Marcos Duran Martel, Huánuco - 2018. Obtaining a moderate correlation ($r = 0,410$) with $p = 0,007$ less than 0,05.

KEY WORD: Professional Motivation - Job Satisfaction

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad Problemática

Hace algún tiempo se ha ido tomando en cuenta diferentes aspectos para mejorar la productividad de los empleados, esto ha interesado de manera prioritaria a las empresas a fines de mejorar y elevar sus ganancias.

Según la revista digital española I.E.B.S en su publicación de 07 marzo del 2016 Desmotivación laboral: un problema para la empresa y el trabajador, ¿cómo superarla? Realiza un análisis sobre tres problemas de la desmotivación laboral: Menciona que es usual encontrar a trabajadores que llevan años realizando la misma tarea sin que se les asigne nada nuevo que hacer, o sin que se confíe en ellos para llevar a cabo otras oportunidades de trabajar en otros equipos. Esto lleva a una percepción de estancamiento del trabajador. Otro problema es la mala comunicación o el poco entendimiento en los trabajadores con los jefes y compañeros, asimismo miedo a no ser valorados o que se genere represalias, este artículo menciona que se crea un clima de inseguridad; Una incomodidad cuando perciben que la remuneración que se da no es justo en la medida de los años que han aportado con la experiencia, su labor y que asumen más responsabilidades, la retribución no es equitativa Respecto a estos resultados

Artigas Montserrat refiere que es muy importante, para los empleadores comprender que la desmotivación de sus trabajadores afecta directamente en su negocio. El aspecto productivo de una empresa se puede reducir hasta en un 40% cuando los trabajadores no se sienten contentos en su trabajo. Cuando empleado esta desmotivado no da lo mejor de sí misma y su mala actitud puede afectar al clima laboral de toda la organización Por lo tanto, señala que esto no solo es de interés de los empleados sino también de los empleadores y empresarios

Asimismo en un artículo de la revista española Universia publicada el 14 de abril del 2014 titulado “Las mayores causas de desmotivación laboral” señala que. En un estudio ha revelado que el empleado motivado cuenta

con un 88% más de efectividad que el que no lo está. Por otro lado algunos datos revelan que un 30% de los trabajadores está comprometido con su trabajo y un 20% no están contentos con su trabajo e indican algunas causas de desmotivación laboral:

- La inseguridad laboral. Se refiere a no tener el puesto asegurado y poca estabilidad para poder rendir correctamente. Poca percepción de ascender
- La falta de dirección, es decir el empleado carece de un conocimiento hacia dónde va la empresa y lo que se espera de él, saber a donde
- Un clima laboral rodeado de rumore y chismes compañeros conflictivo o desagradables que permite acrecentar los sentimientos negativos del trabajador.
- La falta de recompensa o refuerzo de aumento salarial o de, un “gracias” o un “buen trabajo” generara síntomas de la desmotivación. Asimismo se agrega a todo ello el aburrimiento.

La revista digital Universia refiere con respecto a la falta de motivación laboral lo siguiente que los directivos deberían tomar en cuenta como muy importante el capital humano con el que cuentan. Si los empleados están contentos, y satisfechos, multiplicarán su productividad y esfuerzo.

Posso (2014), citada por Montoya, (2014) en su calidad de Secretaria de trabajo menciona en un artículo de la revista La Prensa de Honduras explica que la falta de pasión por el trabajo se detecta por la presencia de pesimismo y ausentismo laboral, el empleado frecuentemente pide permiso para llegar tarde, tiene desinterés en sus tareas, sale antes de la hora, no se integra con sus compañeros y evade nuevas responsabilidades. Advierte que los jefes tienen gran responsabilidad en la motivación y clima laboral.

El Comercio (2014) en su publicación en base a los datos de la organización Supera, de 1.500 encuestados en Lima, Arequipa y Chiclayo, el 53% no es feliz en su empleo, El 71% de trabajadores peruanos

manifestó no sentirse valorados por su organización, el 53% de los colaboradores indicó no sentirse feliz en su centro de labores. El 41% de los encuestados indicó que en su centro laboral le brindan poco apoyo para alcanzar los objetivos que se le encomienda, ya que no cuentan con las herramientas necesarias que les permitan alcanzar las metas planteadas. En cuanto al tema de comunicación, el 52% de los colaboradores manifestó que no tienen una buena comunicación con su jefe directo, lo que hace que no se cumplan los objetivos de la empresa.

Diario Perú 21 (2012) citando a Luis La Madrid, de la Escuela de Posgrado de la Universidad del Pacífico. Indica que cuando un trabajador está desmotivado, piensa que lo que hace es una pérdida de tiempo, lo que afectara directamente y negativamente en su productividad. Generando malas relaciones con los directivos, quien percibirá una falta de ética profesional, Es muy importante que un profesional entre y salga bien de un trabajo

Plan estratégico regional –Huánuco (2012) en el capítulo V público el diagnostico de los elementos negativos identificados al interior del Gobierno Regional Huánuco, enumerándolos de la siguiente manera:

Mala comunicación y falta de información de los trabajadores, funcionarios y autoridades, sobre la visión, misión, el propósito de la organización.

El salario no cubre las necesidades básicas del trabajador y de su familia, es un elemento esencial de desmotivación. Con respecto a los profesionales especialistas no existe política remunerativa adecuada.

Los profesionales se encuentran sin un horizonte. Que los lleva a tener un sentimiento "rutina improductiva". Que les genera una sensación de fracaso y de abandonar el centro laboral

Un clima laboral tenso. En cuanto a las relaciones humanas. Se percibe constantemente agresividad, desconfianza, mala educación, críticas entre compañeros, egoísmo, intrigas, etc., incluso entre los mismos funcionarios y autoridades, esto los desmotiva todo el tiempo

Se percibe una falta de autonomía y libertad. Existe recelo, miedo el personal, teme tomar iniciativas. Se practica el control y búsqueda de culpables en las dificultades, asimismo notan injusticia, premiación a la incompetencia lo que causa una gran desmotivación.

Con respecto a la insatisfacción laboral se presenta la problemática en todo nivel Diario Perú21 (2014) citando a la encuestadora Trabajando.com describe que: el 40% de los peruanos se encuentra insatisfecho en su lugar de trabajo, Asimismo, el 60% consideraría un cambio de oficina sin importar que le paguen el mismo sueldo. Al respecto, también se pronunció la consultora de empresas y desarrollo humano Transformación y señala que esta situación se genera no solo por el malestar y frustración del empleado sino también por la falta de compromiso de la empresa.

Diario El Mundo (2017) en su artículo “La insatisfacción laboral genera un aumento de las huelgas en el País Vasco” señala que esta insatisfacción ha generado en los trabajadores ha generado la conflictividad, citando al presidente del Consejo Vasco de Relaciones Laborales (CRL), Tomás Arrieta, en la presentación del informe señala que entre los meses de enero y mayo de 2016 y 2017, se ha presentado más de 90 huelgas organizadas. El número de participantes también ha aumentado gradualmente 5.700 a cerca de 25.000; se ha incrementado el número de jornadas no trabajadas, esto lo atribuye a la lentitud en la aplicación de convenios colectivos.

Asimismo José Luis Aliaga director de la organización Supera en el artículo del diario El Comercio menciona que la falta de satisfacción laboral radica en la actitud que tiene el trabajador frente a su propio trabajo, es por ello que es importante que las empresas generen un excelente clima laboral. De esta manera, deben involucrar a los empleados, escuchándolos y considerándolos

Alicce Cabanillas (2012) en un artículo del diario Peru21 titulado “Claves para superar la insatisfacción laboral” citando Ernesto Velarde, gerente

general de Trabajando.com., menciona que el trabajador que tiene mucho tiempo en la misma posición, haciendo las mismas tareas, puede llevarlos a experimentar el síndrome del empleado fatigado. Esta insatisfacción laboral surge cuando, con frecuencia, los trabajadores se fijan metas de corto plazo como una mejor posición laboral o un mejor salario que luego no logran, indica que un 92% de peruanos no se siente contento con su situación laboral.

Portal del Capital Humano (2016) menciona los resultados de una encuesta realizada en mayo del 2016 donde participaron 2050 profesionales, entre hombres y mujeres con nivel técnico, universitario y de post grado dan los siguientes datos: un 76% de peruanos no es feliz en el trabajo de este porcentaje el 22% indica que es porque el trabajo en el que esta no le genera retos y desafíos, 20% menciona que es porque no cuenta con un buen clima laboral, 19% señala que su jefe no tiene liderazgo, 12% no está conforme con su remuneración, 10% señala que su empresa no reconoce sus logros, 10% señala que no puede aportar nuevas ideas, 7% no visualiza posibilidades de ascenso. 8% más de 55 años.

En la Institución Educativa Aplicación “Marcos Duran Martel se observa un descontento en los docentes del nivel primaria y secundaria puesto que hay docentes que no participan en las diferentes actividades que se realizan en la institución también se observa descontento y un ausentismo en las diferentes actividades que se convocan a nivel institucional. Cabe mencionar que el docente es la pieza clave para lograr el desarrollo y la transformación dentro de la Institución

1.2. Trabajos previos

Nivel Internacional

Moya, S. (2011) utilizo las variables motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería del hospital universitario Márquez de Valdecilla su estudio fue de tipo descriptivo transversal. Su investigación estuvo

conformada por 91 enfermeros y 2 supervisores. Cuyos resultados muestran que un 67,4 % de respuestas de mayor satisfacción en relación a sus dimensiones de interacción con los compañeros de trabajo y las competencias profesionales, los resultados de insatisfacción se relacionan respecto al reconocimiento y promoción profesional

Ortiz, k. (2013) utilizo las variables Satisfacción laboral y detección de factores motivacionales. Su investigación fue de tipo no experimental. Transversal descriptivo. Con una muestra de 35 participantes de ambos sexos de una organización empresarial, utilizo los instrumentos que midieron satisfacción laboral y de identificación de factores motivacionales, elaborados que fueron elaboradas en los ítems y dimensiones por la investigadora. En los resultados, se encontró una mayoría en condición de satisfecho en su trabajo, en el área de crecimiento personal, menos satisfecho con la dimensión de las oportunidades de progreso y el sueldo percibido. Además encontró la investigadora que los trabajadores dan más importancia a las políticas laborales y el trabajo en si mismo y dan de menos importancia al estatus y la responsabilidad.

Sum, M. (2015) trabajo con las variables Motivación y desempeño laboral, su estudio fue realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de Quetzaltenango Guatemala. La investigación es de tipo descriptivo y se utilizó un instrumento para medir el nivel de motivación y otro instrumento para medir el desempeño laboral, en esta investigación la población fue conformada por 34 trabajadores del área administrativa. Los resultados que se obtuvieron en la investigación demostraron que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral.

Nivel nacional

Bisetti, J. (2015). Utilizo las variables de Motivación y desempeño laboral, su trabajo de investigación lo realizo con el personal militar de una institución armada del Perú. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional,-transversal. La muestra que trabajo el

investigador fue de 151 efectivos militares, tanto hombres como mujeres. Utilizo dos instrumentos para medir ambas variables uno fue la Escala de Motivación Laboral y el otro el Cuestionario de Desempeño Laboral. Los resultados demostraron que existe una relación baja entre ambas variables

Damián, A. (2016). Uso las variables Motivación laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa minera. Esta investigación fue de tipo no experimental, descriptivo-correlacional. Su muestra se conformo por 234 empleados de la empresa minera Doe Run Perú. Los instrumentos que se utilizaron fueron la escala de motivación laboral (RMAWS) de Gagné y la escala de satisfacción laboral SL-SPC de Palma. Los resultados demostraron una correlación baja y poco significativa entre motivación laboral y satisfacción laboral.

Linares, J. (2017). Tomo en cuenta las variables de Motivación laboral y desempeño laboral con trabajadores del Centro de Salud la Huayrona. El tipo de investigación fue descriptivo, correlacional. Cuantitativo y de diseño no experimental, transversal. En la investigación se utilizó una muestra de 48 trabajadores, se utilizó dos instrumentos, el test de motivación laboral, y el test de desempeño laboral, Los resultados arrojaron que existe una relación significativa entre las dos variables,

Chávez, A. (2006). Uso las variables Grado de satisfacción y la motivación extrínseca de enfermeras en el hospital Regional de Pucallpa. La muestra estuvo conformada por 81 enfermera. El diseño fue descriptivo correlacional - transversal, se utilizó 2 instrumentos para medir ambas variables. Los resultados indican que existe una alta correlación entre motivación extrínseca y satisfacción laboral.

Nivel regional

Delgado, A. (2015) hizo el estudio usando las variables clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo dela municipalidad de amarilis de Amarilis-Huánuco. Esta investigación fue de

tipo descriptiva correlacional, de diseño no experimental transversal-correlacional, la muestra estuvo conformada por de 66 personas. Los instrumentos para medir ambas variables de clima organizacional y de satisfacción laboral, dieron como resultados de que existe una relación alta y positiva entre ambas variables.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1. Motivación

1.1. Definiciones

Ferguson (2000) Se entiende a la motivación como algo capaz de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. Hoy en día es un elemento importante en diversas áreas de la vida de la persona, constituye un aspecto fundamental de la personalidad humana. El estudio de la motivación, se ha extendido hacia la educación con respecto al aprendizaje, en el deporte, en el desarrollo personal, a nivel clínico y en el área laboral ha tomado una vital predominancia por lo que en la administración organizacional y específicamente en relación con el personal se hace necesario conocer y manejar estos criterios de importancia para tener una organización confiable y sólida.

Fernández (2001) La motivación también es la fuerza o el impulso que lleva a la persona a tomar decisiones, dirigir su conducta la motivación se relación con aquella energía que lleva a esforzar a la persona y conseguir sus objetivos, en el trabajo es la fuerza o impulso que lleva a cumplir los objetivos de la empresa, lleva al individuo a que continuamente busque mejorar y poder realizarse profesional y personalmente.

Según Chiavenato (2000) nos explica algunas premisas que explican la conducta motivada del individuo

- Decimos que el comportamiento es causado cuando una fuerza interna o externa se manifestó a través de un determinado comportamiento, que ha recibido la influencia de la herencia y del medio ambiente.

- Cuando se dice que el comportamiento es motivado. Nos referimos que los estímulos fisiológicos básicos, de hambre, sueño, etc. Los deseos e impulsos orientan la conducta, en la búsqueda de su satisfacción
- Se dice que el comportamiento está orientado hacia la realización de objetivos. cuya finalidad es el cumplimiento de dichas metas u objetivos que el individuo se plantea lo que genera una serie de acciones orientadas a su cumplimiento

Chiavenato, (2009) la define como una fuerza interna que surge a partir de una necesidad, la cual impulsa al organismo o a la persona a que ejecute una conducta, esta conducta mantiene una guía y permanece hasta lograr el objetivo. Este autor también mencionaba que la motivación es el resultado de una interacción que se forma entre la persona y las circunstancias que se le presentan externamente. Podríamos decir que es un círculo o ciclo motivacional.

1.2. Motivación laboral

Para fines de nuestra investigación se hace necesaria la definición de la motivación Laboral que es diverso ya que muchos autores han estudiado esta variable, y podemos mencionar algunas

Para Sexton (1977) menciona que la motivación laboral viene a ser un proceso que va a estimular al individuo a realizar una acción de esta manera logre satisfacer alguna de sus necesidades, esto permitirá que alcance sus metas señaladas y deseadas. Este proceso llevara o impulsara al individuo a que ejecute una serie de acciones necesarias.

Por otro lado, Robbins y Judge, (2013) la motivación laboral es la voluntad para hacer grandes esfuerzos y poder alcanzar las metas propuesta por la empresa, Además el mismo considera que la motivación es el proceso que consta de tres elementos fundamentales, los cuales son: para los autores es también la motivación la manifestación de la intensidad, el esfuerzo y la energía que emplea un individuo para realizar una actividad. Asimismo

toman en cuenta en este proceso: el curso o la dirección hacia dónde va dirigida una conducta o comportamiento y además es la persistencia o permanencia del tiempo que requiere de esfuerzo para mantener una conducta.

1.3. Teorías de motivación

✓ Teorías centradas en las necesidades

Teoría de las necesidades de Maslow

Maslow es considerado hoy en día un referente en distintos ámbitos como el clínico, educacional y empresarial.

Maslow, (1991). Como buen representante del humanismo señala que los humanos son responsables de su propia autorrealización, el ser humano puede escoger, decidir y lograr la propia realización y crecer en la verdad, la bondad, la creatividad, la plenitud, la singularidad, la justicia, la naturalidad y la autosuficiencia

Según Morán (2012), Maslow divide las necesidades humanas en 5 grandes bloques que son:

- a) Fisiológicas: Están íntimamente relacionadas con las necesidades básicas de la supervivencia, como son: Dormir, comer, respirar y sexo
- b) Seguridad: se refiere a la necesidad de sentirse protegido ante el peligro o circunstancia amenazante el peligro y las privaciones ya se de tipo físico y/o psicológico.
- c) Necesidad de pertenencia social o aun al grupo, de satisfacer la necesidad de amistad, aceptación social y afecto. También es llamada la necesidad filiación, este es el deseo de estar vinculado emocionalmente a alguien dar y recibir amor, tener compañía.
- d) Necesidad de estima o reconocimiento es fundamentalmente en sentirse valorado por sí mismo y por otro. Respeto y aprecio a los demás, autoconfianza, reconocimiento,

- e) De autorrealización: también llamada de crecimiento o auto superación, persigue como objetivo desarrollar al máximo todo el potencial y talento. Es el grado ideal de perfección.

Teoría de factor dual de Herzberg

Herzberg (1959) señala que los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación del trabajador que en una situación desagradable y para lograr que las personas trabajen más, se puede premiar salarialmente, cuando los factores higiénicos o externos son óptimos evita la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos o externos son pésimos provocan insatisfacción.

Herzberg (2003), parte de que el ser humano tiene un doble sistema de necesidades dos principalmente:

- La necesidad de evitar las situaciones de insatisfacción, llamados también los factores higiénicos o extrínsecos, que son todas las situaciones externas que rodean al trabajador que no está bajo su control o no es una variable que pueda manejar, depende netamente de la organización, por ejemplo las relaciones interpersonales con los compañeros, la seguridad laboral, las políticas salariales i de remuneración.
- La necesidad de desarrollarse intelectualmente vendrían a ser los factores intrínsecos. Estos factores son de manejo del mismo trabajador corresponde a las actitudes personales para fortalecer su actividad profesional, nace de sí mismo y va a producir en el trabajador un una satisfacción más duradera.

Para tener una definición clara a lo que se refería Herzberg se debe señalar y diferencia los factores higiénicos y motivacionales, tomando en cuenta las dimensiones objeto de nuestra investigación. Los factores higiénicos o extrínsecos son el ambiente que rodea a las personas cuando laboran y cuando desempeñan su trabajo. Estos son la remuneración o sueldo, beneficios sociales, el buen liderazgo directivo las políticas de la empresa, la seguridad laboral y física en el centro laboral

Factores motivacionales o intrínsecos son aquellos factores que están relacionados con el desempeño propio del trabajador por ejemplo el trabajo intelectualmente estimulante, posibilidad de crecimiento y desarrollo personal y profesional. Esto nace del mismo trabajador lo cual es más perdurable.

Davis y Newstrom (1999) mencionan que estos los factores motivacionales se relaciona con el cargo que tiene el trabajador, en sus responsabilidades que requiere el cargo, el poder con autonomía decidir sobre sus funciones y sus mejoras a la hora de realizar su trabajo, el uso de sus capacidades y habilidades, recibir recompensas a su esfuerzo y reconocimientos de sus logros que le permitan un crecimiento dentro de la organización y a nivel profesional.

Teoría de ERC de Alderfer

Clayton Paul Alderfer (1919-1987) estableció la teoría ERC; tres tipos de necesidades: de existencia, de relación y de crecimiento. Coincide con Abramn Maslow en la propuesta de sus necesidades pero discrepa en que se tengan que satisfacer en un orden jerárquico; es decir pueden ser satisfechas simultáneamente o en distinto orden.

La necesidad de existencia (E) equivalente a las necesidades fisiológicas y de seguridad. Las necesidades de relación (R) serían las necesidades de afiliación y estima o reconocimiento. Las necesidades de crecimiento (C) que vendría a ser similar a la necesidad de autorrealización o de crecimiento interno.

Teoría de la motivación de McClelland

David McClellan (1917-1998) plantea que la motivación de una persona puede deberse a la búsqueda de tres necesidades: la necesidad de logro, de poder y de afiliación

Según Morán (2012): la motivación del logro es el deseo o impulso que lleva a cumplir metas y objetivos como situaciones de reto. Es importante para los orientados a esta necesidad estar en permanente éxito, buscan sobresalir, buscan la excelencia y la calidad en cada reto o tarea planteada, para ellos cada reto es una fuente alta de motivación.

Por otra lado están los orientados a la necesidad de poder, que se manifiesta por el deseo de ejercer control e influencia sobre las personas básicamente en sus conductas, conducir los pensamientos de los demás producir una buena impresión o impacto de liderazgo en los demás, busquen tener discípulos y seguidores que orientaran en la búsqueda de nuevos cambios y propuestas

Según Morán (2012) defiende esta propuesta en la medida que el individuo tiene una predisposición o preferencia por dominar situaciones de poder, asimismo buscan el poder de sancionar controlar y dirigir a otras personas

Según Morán (2012) tomando en cuenta la propuesta de la motivación del logro según McClelland sobre la necesidad de filiación, considera que estas las personas orientadas a esta necesidad no suelen ser buenos ejecutivos o directivos ya que por sus características evitan tensiones y conflictos. A las personas motivación de afiliación no están orientadas a la búsqueda de progreso o ascenso, disfrutan más con los trabajos que les permitan estar en contacto con la gente, servir a los demás, ayudar a los más necesitados y trabajan arduamente si se trata de que puedan desarrollar sus capacidades de poder colaborar y cooperar con los demás.

✓ **Teorías centradas en las metas**

Según estas teorías los motivos secundarios son entendidos como metas o motivos intrínsecos que motivan al sujeto hacia su realización o ejecución.

Teoría de establecimiento de metas de Edwin Locke

Edwin Locke (1968) explica el efecto que tiene el establecer metas en relación al rendimiento de las personas, poniendo de manifiesto una serie de aspectos importantes a tener en cuenta y que son los siguientes:

- Las metas deben ser más específicas y concretas , de esta manera el proceso para alcanzar las mismas serán más eficaces serán como consecuencia más motivadoras para su realización
- Cuando se participa directamente en el establecimiento de objetivos o metas, habrá un incremento del rendimiento. Más aún si es la misma persona quien señala las metas u objetivos será más motivador que si se señala de manera externa
- Las metas moderadamente difíciles pero posibles de alcanzar, conducen a un nivel más alto de rendimiento que las metas muy fáciles o la ausencia de ellas Así mismo, esta teoría dice una meta difícil aumenta los niveles de desempeño y responsabilidad.

Locke y Latham (1990), citados por Muchinsky, (2002), afirman que las funciones principales de las metas son: motivar y dirigir la conducta. Las metas brindan el camino a seguir y el esfuerzo hacia un trabajo determinado, asimismo influyen en el buen desempeño de las tareas, para la persona debe estar claro lo que hay que lograr y asimismo aceptar la meta para lo que hay que trabajar. El establecimiento de metas fija objetivos alcanzables y que después se canalizan a través de esfuerzos hacia su realización.

Teoría X, Y Douglas Mc Gregor

Douglas McGregor (1960) formula dos suposiciones sobre la naturaleza humana. Llamada la teoría X y la teoría Y. en su teoría clasifica a dos tipos de trabajadores

Teoría X, estos trabajadores muestran disgusto por el trabajo y tratará de evitarlo si le es posible son necesarias de obligarlas, controlarlas, dirigir o inclusive amenazarlas con castigo. En el trabajo carecen de iniciativa, evitan la responsabilidad y tienen muy poca ambición. Los jefes los consideran como indolentes, sin ambiciones y resistentes al cambio y responsabilidad

Teoría Y, define a los trabajadores como personas que consideran el esfuerzo físico y mental como parte natural y propio del trabajo, los relaja y llegan a considerar el trabajo como jugar o descansar. Para estos trabajadores convivir con el castigo o la recompensa es totalmente normal se sienten capacitados en tener autocontrol y autodirección. Se comprometen y se identifican con los objetivos de la empresa, se sienten motivados con las responsabilidades e incluso buscan nuevas responsabilidades

Teorías contemporáneas de la motivación

Teoría de la Equidad.

Stacey (s.n) planteo la teoría de la equidad de la motivación. Esta teoría, investigo la contrariedad dentro del trabajador después que este realiza una comparación de sus logros en referencia a otra persona. El modelo de Adams se basa en la comparación, y nos da nuevas luces para el entendimiento de la motivación de los empleados. Los trabajadores desean satisfacer sus necesidades y también quieren que el sistema laboral y compensatorio sea justo. Esta percepción de justicia está orientada a varios aspectos: económicos, sociales, psicológicos. La teoría de la equidad de Adams afirma que los empleados tienden a juzgar mediante la comparación de los resultados de sus esfuerzos con los esfuerzos de los demás.

Adams, (citado por Vélaz, 1996), diferencia cinco fases en este proceso:

- 1ra fase es cuando el individuo compara lo que contribuye o lo que aporta a la empresa y las compensaciones que recibe de ella.
- 2da fase el trabajador compara lo que contribuye y su compensación, con las de sus compañeros de trabajo.
- 3ra fase se da cuando el trabajador se da cuenta que hay inequidad y desigualdad.

- En la 4ta fase, el individuo actuara para reducir la desigualdad .manifestara su descontento
- En la 5ta fase, el trabajador reducirá su nivel de contribución y aporte a la empresa.

Chiavenato (2009) señala que los empleados suelen comparar teniendo referencias de los puestos de trabajo similares en otras empresas, asimismo comparan el mismo de trabajo que realizaron en la otra empresa.

Teoría de las expectativas de Víctor Vroom

La teoría de las expectativas menciona que la fuerza de la conducta depende de la fuerza de la expectativa que se espera de un resultado determinado y de lo atractivo de ese resultado para la persona. En otras palabras la teoría de las expectativas dice que un trabajador o empleado se motiva para esforzarse cuando cree que ese esfuerzo lo llevará a una buena evaluación de su desempeño esta buena evaluación dará lugar a recompensas de su organización, como bonificaciones, incrementos de sueldo o un ascenso; y las recompensas satisfarán las metas personales del empleado.

2. Satisfacción laboral

2.1. Definiciones

Chiang, Martin y Núñez (2010) refiriéndose la satisfacción laboral las clasifican+ en dos grupos, en el primer grupo las que consideran como un estado emocional, o de respuestas afectivas y en el segundo grupo, los que consideran a la satisfacción laboral como una actitud determinada ante el trabajo

Locke (1976) menciona que es un estado emocional positivo o placentero que es el resultado de la percepción subjetiva de las personas en su experiencia de trabajo

Mueller y McCloskey (1990) estos autores consideran que es una orientación afectiva y positiva hacia el empleo.

Newstrom y Davis (1993) señalan que es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables que los trabajadores perciben de su centro laboral.

Griffin y Bateman, (1986) nos hablan el sentido de satisfacción laboral se logra a través de facetas específicas de satisfacción, para el son las condiciones del trabajo, por ejemplo el salario, el tipo de supervisión, los beneficios sociales y de salud, la posibilidad de promoción y ascenso laboral, la relación con los compañeros de trabajo, políticas laborales y las buenas prácticas de la profesión,

Garrido (2006) señala que para lograr que una persona se sienta satisfecha se debe lograr el equilibrio entre las habilidades y conocimientos del trabajador y las habilidades y conocimientos que exija el puesto de trabajo, eso le genera motivación ya que le permite desarrollarse profesionalmente

Pintado (2011) indica que la satisfacción laboral puede definirse como la actitud del trabajador frente a su trabajo, para el autor el clima organizacional permitirá la identificación con la empresa, tomara en cuenta los valores que el trabajador también persigue.

2.2. Teorías de satisfacción laboral

Arbaiza (2010) menciona que las teorías de satisfacción laboral guardan una estrecha relación con las teorías motivacionales, presentaremos las más relevantes:

Teoría de March y Simón

Para March y Simón (1958) señala que cuando el trabajador está en un estado de descontento, se sentirá en la necesidad de buscar alternativas para mejorar y no sentirse insatisfecho. Estos autores nos dicen que el nivel de satisfacción está relacionada al valor de las recompensas que el

trabajador espera recibir, y esto está relacionado con el nivel de aspiración. Esta percepción de satisfacción mejorara el rendimiento laboral.

Teoría de Lawler y Porter

Teoría de Lawler y Porter (1967) coinciden también con los autores antes mencionados sobre el valor de las recompensas, pero diferenciándose entre las extrínsecas e intrínsecas:

- Recompensas intrínsecas: son las que tiene relación con el desarrollo y autorrealización profesional del empleado, es la percepción de que pone en práctica y ve resultados de sus capacidades y habilidades en las tareas o responsabilidades asignadas
- Recompensas extrínsecas: que vienen directamente de la empresa, de los directivos o sistemas laborales, que son el status, las bonificaciones y remuneraciones, la relación con los compañeros, la seguridad y ambientes adecuados, etc.

Teoría del ajuste en el trabajo

Dawis y Lofquist (1984) desarrollaron está centrada en la interacción entre el individuo y su ambiente laboral. Estos autores plantean el ajuste al trabajo como resultado de la interacción del trabajador en su centro laboral.

Este ajuste entre el trabajador y su centro laboral es de dos tipos de, la primera es respecto a las habilidades y destrezas para cubrir demandas del perfil del puesto, lo que le generaría estados satisfactorios a nivel laboral, y la segunda es con respecto al ambiente laboral se satisface las necesidades del empleado.

Teoría de la discrepancia

Cavalcante, 2004 propone una teoría de la discrepancia, en la que la satisfacción laboral depende de la congruencia entre los valores y necesidades individuales que puedan ser alcanzados a través del

desempeño laboral. Para este autor existen necesidades físicas y psicológicas y señala que cada persona tiene valores que están ordenados según su propia jerarquía de dichos valores.

Teoría del equilibrio

Lawler (1973) desarrollo un modelo de satisfacción por facetas, la relación entre satisfacción y rendimiento se relaciona por las recompensas que se obtienen y por la equidad que se percibe respecto a las recompensas.

Lawler (1973), citado por Cavalcante (2004) señala que el empleado realiza una comparación entre la recompensa que obtiene de su rendimiento en el trabajo. El resultado óptimo de ello generaría satisfacción laboral, Otro resultado sería la insatisfacción laboral, producto desigualdad de la recompensa recibida con lo que el trabajador cree que debe recibir. Otro resultado es la percepción de inequidad, disconformidad, o culpabilidad, que sucede cuando el empleado siente que recibe más de lo que debe recibir.

1.4. Formulación del problema

Teniendo en cuenta estos datos que representan el interés de la investigación se realiza el siguiente planteamiento:

Problema General:

¿Cuál es la relación entre la motivación profesional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Marcos Duran Martel”, Huánuco-2018?

Problemas Específicos:

- ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco – 2018?

- ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco - 2018?

1.5. Justificación del estudio

Este estudio de investigación se justifica:

Por lo conveniente nos permite desarrollar capacidades investigativas en nuestro medio o realidad social

Con respecto a la relevancia social, esta investigación va a permitir que las instituciones educativas tomen en cuenta el factor motivacional y de satisfacción laboral en el desarrollo profesional y en la práctica pedagógica de los docentes de la región Huánuco y a nivel nacional,

Por lo práctico: la investigación permitirá determinar la relación de las variables para buscar alternativas de solución para su mejoramiento. Los cuáles serán de beneficio para la Institución Educativa en donde docentes satisfechos estarán más motivados, más comprometidos y serán más productivos, colaborativos, proactivos que asumirán un rol lo cual generara ventajas para la institución.

Por lo teórico, el presente trabajo busca fomentar la reflexión y discusión porque busca cotejar teorías científicas basadas en la motivación profesional y satisfacción laboral en los docentes. Asimismo, servirá de fundamento y base para posteriores investigaciones que pretendan plantear el tema.

Utilidad metodológica, los instrumentos de recolección de datos son utilizados como insumo en diferentes investigaciones. Puede mejorarse los instrumentos, se puede utilizar en diferentes ámbitos laborales ya que las dimensiones lo permiten.

1.6. Hipótesis

General:

Existe una relación significativa entre la motivación profesional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco – 2018.

Nula

No existe una relación significativa entre la motivación profesional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco – 2018

Específicos

H1 Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco - 2018

H0 No existe una relación significativa la motivación intrínseca y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco - 2018

H2 Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel Huánuco - 2018?

H0 No existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel Huánuco – 2018

1.7. Objetivos

General

Determinar la relación que existe entre la motivación profesional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco-2018.

Específicos:

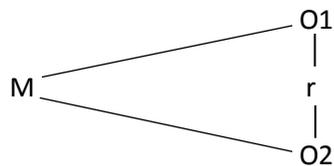
- Identificar la relación que existe entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco-2018.
- Establecer la relación que existe entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco-2018.

II. METODO

2.1. Diseño de investigación

Es correlacional-transversal. Donde se examina la relación existente entre dos variables en el mismo sujeto de estudio. "La investigación correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación, que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

Esquema:



Dónde:

M = Muestra.

O1 = Variable 1

O2 = Variable 2

R = Prueba de las variables de estudio

2.2. Identificación de Variables:

Variable 1: Motivación profesional

Variable 2: satisfacción laboral

Cuadro N° 01: Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
V1. FACTORES DE MOTIVACION PROFESIONAL	Define a la motivación profesional como una energía que activa e impulsa a un individuo a trabajar para alcanzar un objetivo y asumir un compromiso con la organización donde trabaja (Morales, 2002)	De esta manera se pueden definir que los factores intrínsecos se refieren a los propios que el trabajador tiene hacia la realización de sus responsabilidades profesionales	D₁. Motivación intrínseca	▪ Trabajo mismo
				▪ Logros
				▪ Crecimiento personal
				▪ Responsabilidad
				▪ Progreso
		Y los factores extrínsecos son los externos a la persona, que son propios de la empresa como son el sueldo, la seguridad laboral, los ascensos, nivel o status, beneficio, etc	D₂. Motivación extrínseca	▪ Reconocimiento
				▪ Estatus
				▪ Relaciones interpersonales
				▪ Políticas laborales
				▪ Condiciones de trabajo
V2. SATISFACCION LABORAL	Señalan que es un conjunto de emociones y sentimientos desfavorables o favorables que los trabajadores perciben de su centro laboral. (Newstrom y Davis, 1993)	Satisfacción laboral es una actitud o percepción afectiva de aspectos del centro laboral tales como la satisfacción del desempeño laboral, que comprende el tipo de trabajo, metas, crecimiento personal, oportunidades; asimismo comprende la satisfacción institucional como el status, relaciones interpersonales, incentivos y las políticas institucionales.	D₁. Satisfacción del Desempeño laboral	▪ Tipo de trabajo
				▪ Metas
				▪ Crecimiento personal
				▪ Oportunidades
				▪ Status
		Satisfacción institucional	D₂.	▪ Relaciones interpersonales
				▪ Política institucional
				▪ Incentivos

2.3. Población y Muestra

Población.

La Población censal objeto de estudio, está constituido por 42 docentes del nivel primario y secundario, de ambos sexos. Tal como se demuestra:

Cuadro N° 02

RELACION DE LA POBLACIÓN DE DOCENTES DE LA I.E MARCOS DURAN MARTEL

DENOMINACION	SEXO		N° de docentes
	M	F	
NIVEL PRIMARIA	6	9	15
NIVEL SECUNDARIA	8	19	27
Total			42

Fuente : Nomina 2018

Elaboración : las autoras

2.4. Técnicas e instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica, para la investigación se utilizó la técnica de encuesta para ambas variables

Instrumento. Para la investigación se utilizó el instrumento que utilizo las mismas variables, teniendo como referencia algunas dimensiones e indicadores de satisfacción laboral y motivación profesional de la autora Lic. Karla Saraí Ortiz Delgadillo, que fue modificado para los fines de investigación por las autoras en las dimensiones e indicadores

Validación: ambos instrumentos utilizados para la investigación fueron validados por 3 expertos de la universidad Cesar Vallejo

Confiabilidad: El grado de confiabilidad de cada instrumento (cuestionarios) se determinó a través del Coeficiente Alfa de Cronbach. Cuyo valor de confiabilidad es de (0,844) superior a 0,72 que determina que es muy confiable para recoger la información requerida

2.5. Método y Análisis de datos:

Para el análisis de los datos obtenidos se empleó estadísticos como:

- ✓ Distribución de frecuencia tablas
- ✓ Media aritmética
- ✓ Fr Spearman

2.6. Aspectos éticos

“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

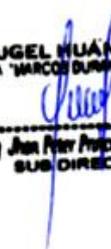
AUTORIZACIÓN

LA SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA APLICACIÓN “MARCOS DURAN MARTEL” DISTRITO DE AMARILIS PROVINCIA DE HUANUCO, DEPARTAMENTO DE HUANUCO, QUE AL FINAL SUSCRIBE

AUTORIZA:

Que doña **KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI**, identificada con DNI N° 25769441 y **VICTORIA GUICELA LOARTE VALVERDE** identificada con DNI N° 22462517 apliquen en esta institución Educativa el instrumento de investigación para su tesis titulada “Motivación profesional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Publica, Huánuco – 2018” el día 28-06-18, para optar el grado académico de **MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION** en la Universidad “Cesar Vallejo”. Sede Huánuco.

Paucarbamba, 27 de junio del 2018

 UGEL HUÁNUCO
EA “MARCOS DURAN MARTEL”

Mg. Juan Pérez Práxedes González
SUB DIRECTOR

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de los resultados

Descripción de la variable y dimensiones

Tabla 1

Sexo de los docentes de la I.E. Marcos Duran Martel-2018

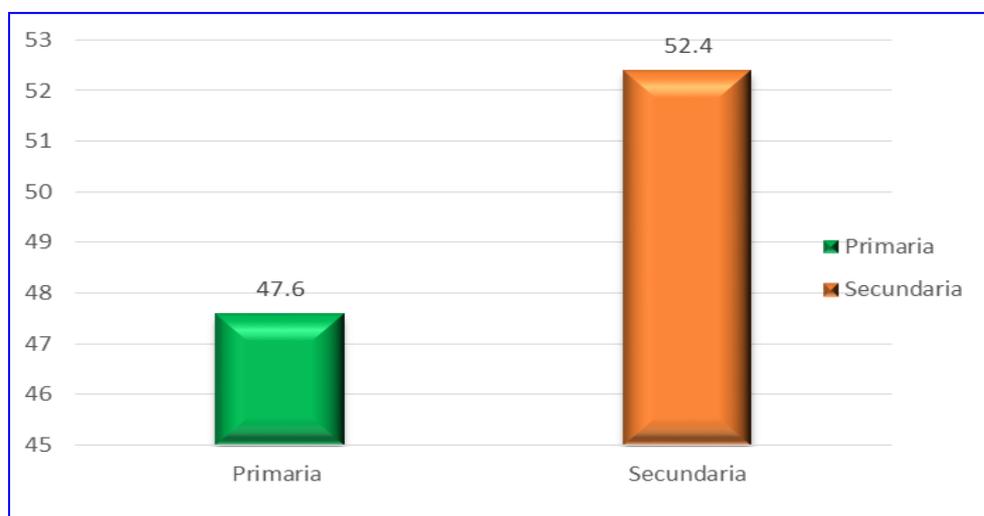
Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje %
Masculino	14	33,3
Femenino	28	66,7
Total	42	100,0

Fuente : Nomina de la Institución Educativa Marcos Duran Martel

Elaboración : Las autoras

Grafico 1

Sexo de los docentes de la I.E. Marcos Duran Martel-2018



Fuente : Tabla 1

Elaboración : Las autoras

En la Tabla y grafico 1 se tiene el sexo de los encuestados, donde el 33,3% son masculinos y 66,7% son femeninos

Tabla 2

Nivel en el que laboran los docentes de I.E. Marcos Duran Martel-2018

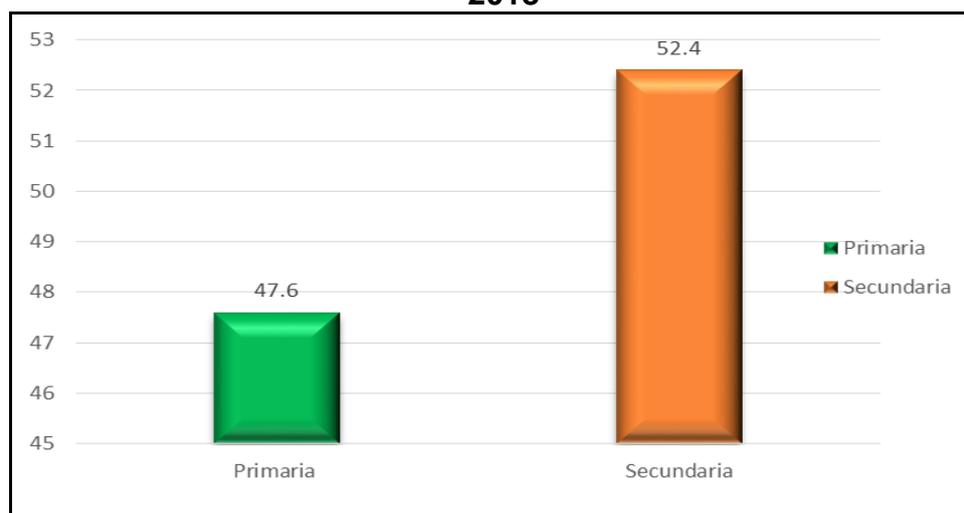
Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje %
Bajo (31 – 41)	20	47,6
Regular (42 – 52)	22	52,4
Total	42	100,0

Fuente : Nomina de la Institución Educativa Marcos Duran Martel

Elaboración : Las autoras

Gráfico 2

Nivel en el que laboran los docentes de I.E. Marcos Duran Martel-2018



Fuente : Tabla 2

Elaboración : Las autoras

En la Tabla y gráfico 2 se tiene el nivel en el que laboran los docentes, donde el 47,6% laboran en educación primaria y 52,4% en el nivel secundaria.

Tabla 3

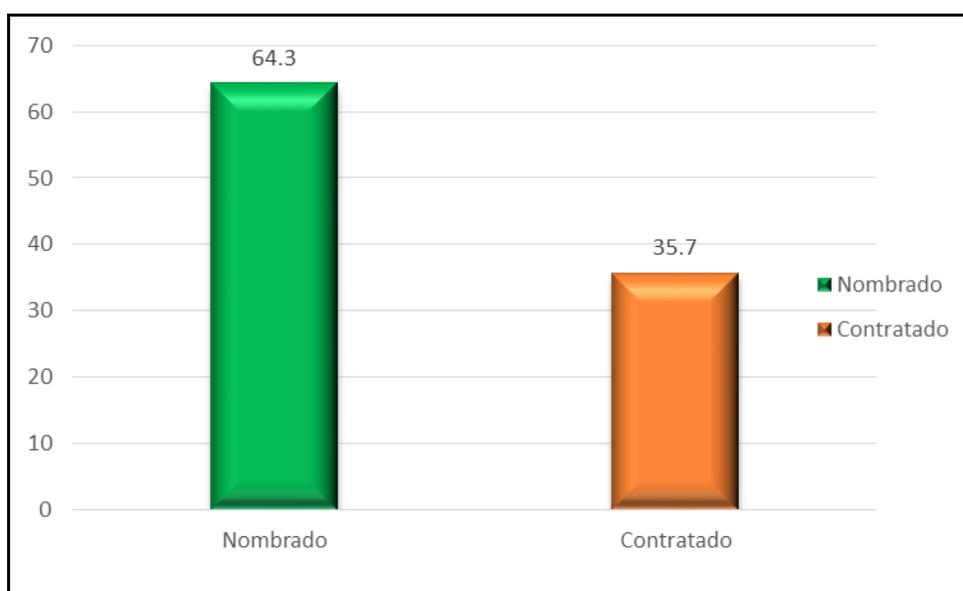
Situación laboral de los docentes de I.E. Marcos Duran Martel-2018

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje %
Nombrado	27	64,3
Contratado	15	35,7
Total	42	100,0

Fuente : Nomina de la Institución Educativa Marcos Duran Martel
Elaboración : Las autoras

Grafico 3

Situación laboral de los docentes de I.E. Marcos Duran Martel-2018



Fuente : Tabla 3
Elaboración : Las autoras

En la Tabla y grafico 3 se tiene la situación laboral de los encuestados, donde el 64,3% laboran como nombrados y 35,7% en condición de contratados.

Tabla 4

Resultado de la evaluación de motivación intrínseca en los docentes de I.E. Marcos Duran Martel-2018

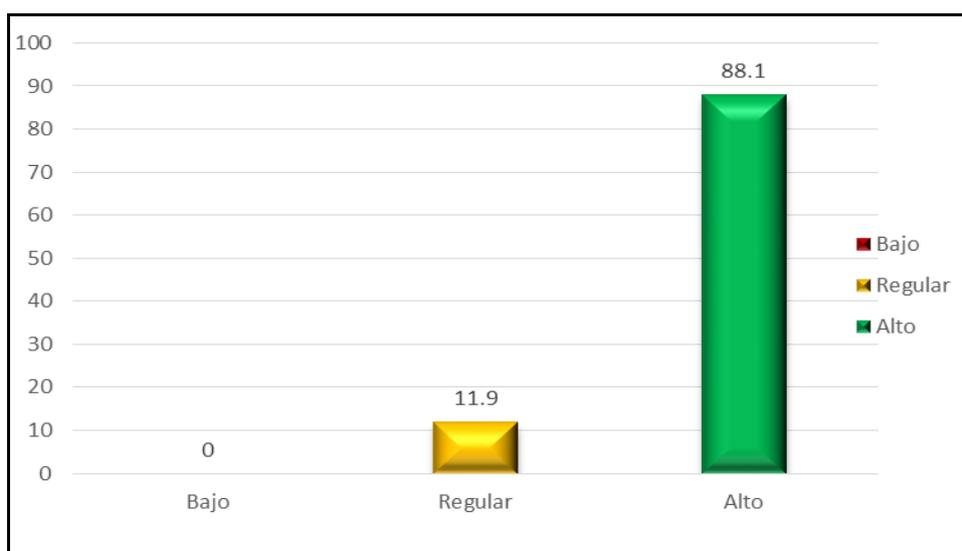
Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje %
Bajo (31 – 41)	0	0,0
Regular (42 – 52)	5	11,9
Alto (53 – 63)	37	88,1
Total	42	100,0

Fuente : Escala de motivación laboral

Elaboración : Las autoras

Gráfico 4

Resultado de la evaluación de motivación intrínseca en los docentes de I.E. Marcos Duran Martel-2018



Fuente : Tabla 4

Elaboración : Las autoras

En la tabla y gráfico 4, podemos observar que en los resultados, al evaluar la motivación intrínseca, el 11,9% de los encuestados están el nivel regular, y 88,1% en el nivel alto.

Tabla 5

Resultado de la evaluación de motivación extrínseca en los docentes de I.E. Marcos Duran Martel-2018

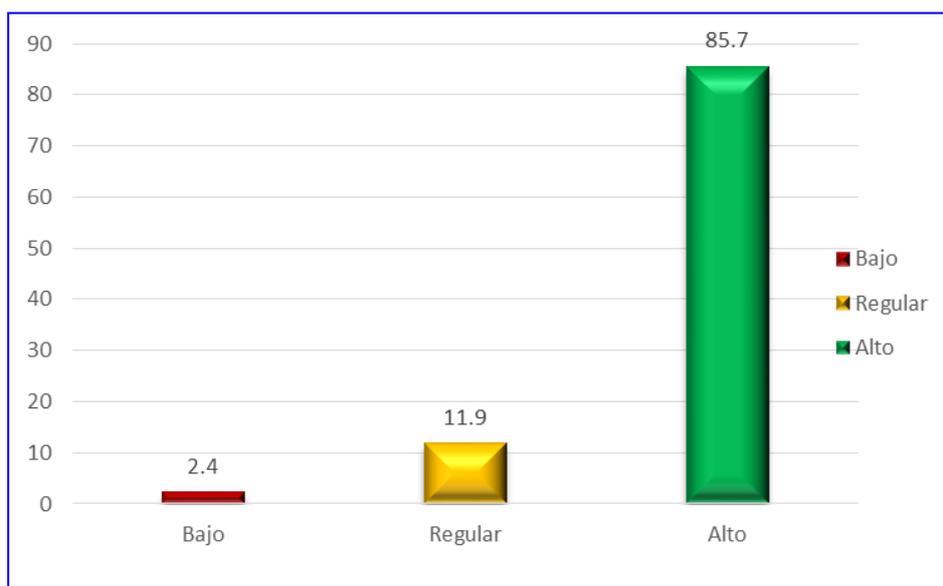
Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje %
Bajo (31 – 41)	1	2,4
Regular (42 – 52)	5	11,9
Alto (53 – 63)	36	85,7
Total	42	100,0

Fuente : Escala de motivación laboral

Elaboración : Las autoras

Grafico 5

Resultado de la evaluación de motivación extrínseca en los docentes de I.E. Marcos Duran Martel-2018.



Fuente : Tabla 5

Elaboración : Las autoras

En la tabla y grafico 5, podemos observar que en los resultados, al evaluar la motivación extrínseca, el 2,4% están el nivel bajo, 11,9% de los encuestados se ubican en el nivel regular, y 85,7% en el nivel alto.

Tabla 6

Resultado de la evaluación de motivación profesional en los docentes de I.E. Marcos Duran Martel-2018

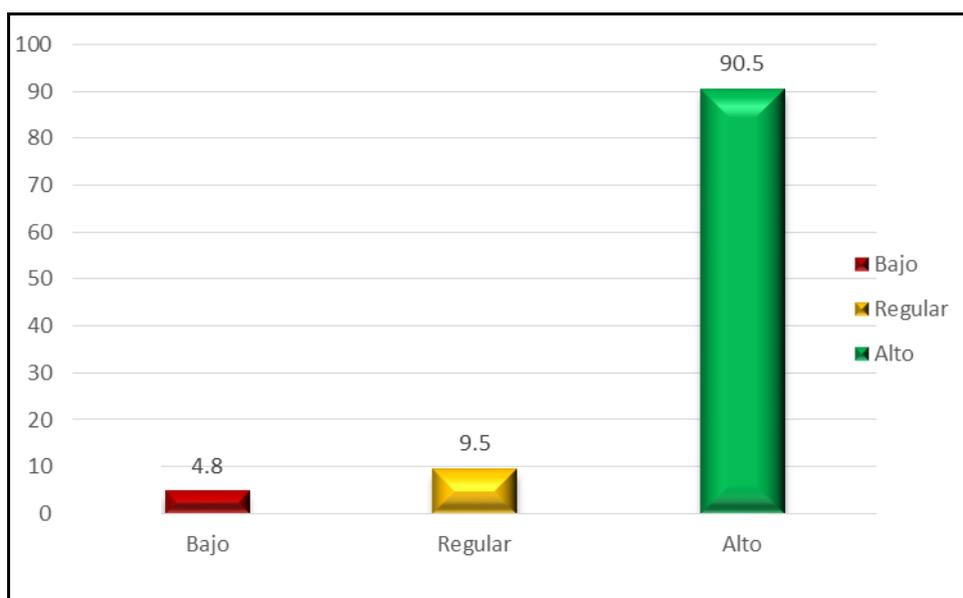
Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje %
Bajo (31 – 41)	2	4,8
Regular (42 – 52)	4	9,5
Alto (53 – 63)	38	90,5
Total	42	100,0

Fuente : Escala de motivación laboral

Elaboración : Las autoras

Grafico 6

Resultado de la evaluación de motivación profesional en los docentes de I.E. Marcos Duran Martel-2018.



Fuente : Tabla 6

Elaboración : Las autoras

En la tabla y gráfico 6, podemos observar que en los resultados, al evaluar la motivación profesional, el 9,5% de los encuestados se ubican en el nivel regular, y 90,5% en el nivel alto.

Tabla 7

Resultado de la evaluación de satisfacción del desempeño laboral en los docentes de I.E. Marcos Duran Martel-2018

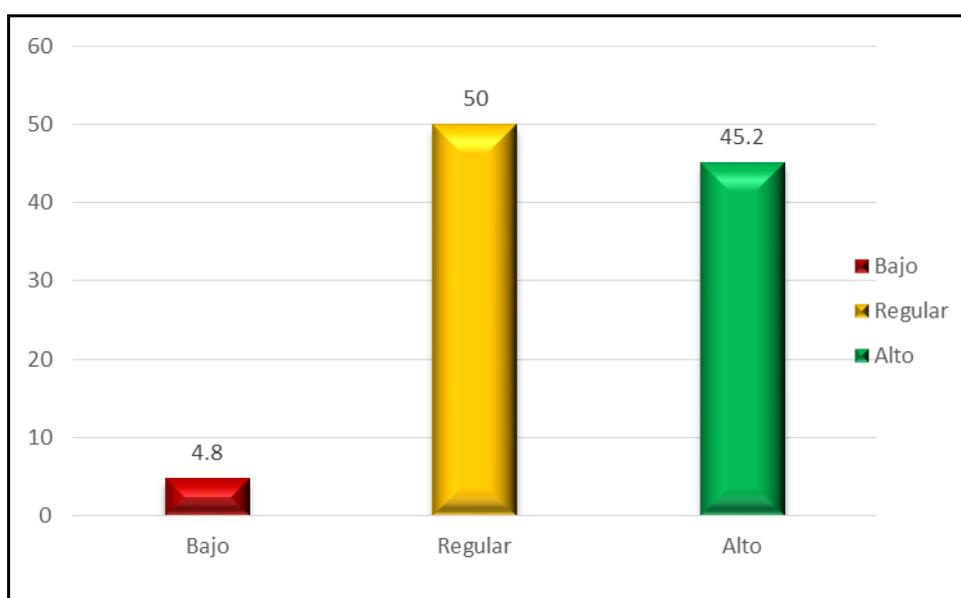
Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje %
Bajo (31 – 41)	2	4,8
Regular (42 – 52)	21	50,0
Alto (53 – 63)	19	45,2
Total	42	100,0

Fuente : Escala de satisfacción laboral

Elaboración : Las autoras

Grafico 7

Resultado de la evaluación de la satisfacción del desempeño laboral en los docentes de I.E. Marcos Duran Martel-2018



Fuente : Tabla 7

Elaboración : Las autoras

En la tabla y grafico 7, podemos observar que en los resultados, al evaluar el desempeño laboral, el 4,8% están el nivel bajo, 50,0% de los encuestados se ubican en el nivel regular, y 45,2% en el nivel alto.

Tabla 8

Resultado de la evaluación de satisfacción institucional en los docentes de I.E. Marcos Duran Martel-2018

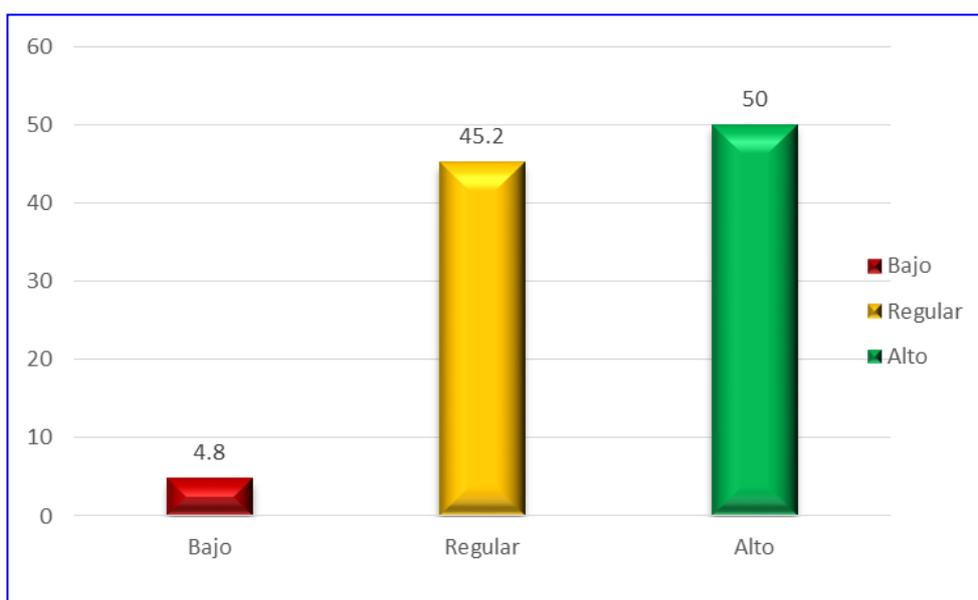
Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje %
Bajo (31 – 41)	2	4,8
Regular (42 – 52)	19	45,2
Alto (53 – 63)	21	50,0
Total	42	100,0

Fuente : Escala de satisfacción laboral

Elaboración : Las autoras

Gráfico 8

Resultado de la evaluación de satisfacción institucional en los docentes de I.E. Marcos Duran Martel-2018



Fuente : Tabla 8

Elaboración : Las autoras

En la tabla y gráfico 8, podemos observar que en los resultados, al evaluar la satisfacción institucional, el 4,8% están el nivel bajo, 45,2% de los encuestados se ubican en el nivel regular, y 50,0% en el nivel alto.

Tabla 9

Resultado de la evaluación de Satisfacción laboral en los docentes de I.E. Marcos Duran Martel-2018

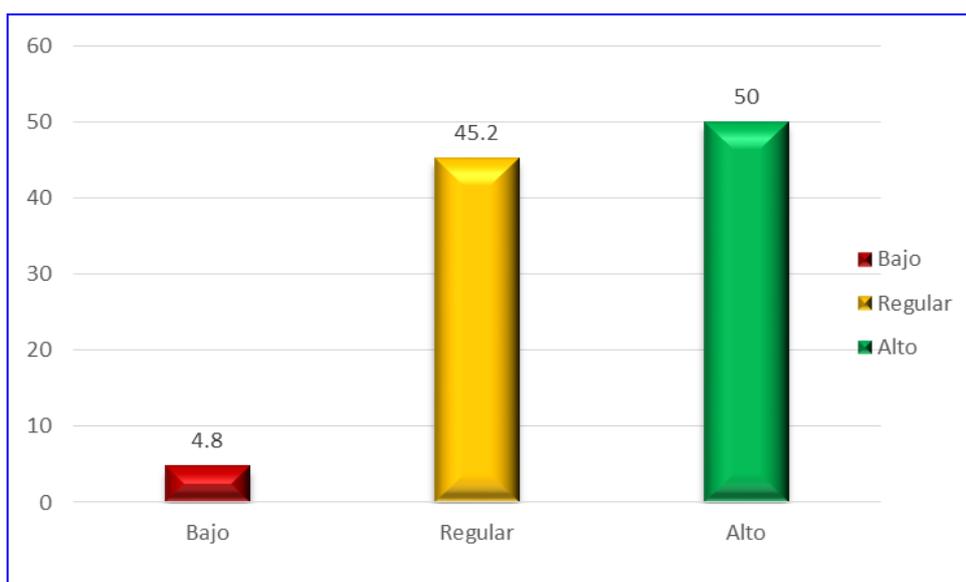
Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje %
Bajo (31 – 41)	2	4,8
Regular (42 – 52)	19	45,2
Alto (53 – 63)	21	50,0
Total	42	100,0

Fuente : Escala de satisfacción laboral

Elaboración : Las autoras

Grafico 9

Resultado de la evaluación de satisfacción laboral en los docentes de I.E. Marcos Duran Martel-2018



Fuente : Tabla 9

Elaboración : Las autoras

En la tabla y gráfico 9, podemos observar que en los resultados, al evaluar la satisfacción laboral, el 4,8% están el nivel bajo, 45,2% de los encuestados se ubican en el nivel regular, y 50,0% en el nivel alto.

3.2. Prueba de hipótesis

Para contrastar la hipótesis se empleó la prueba de correlación de Spearman, considerando el criterio del valor de p (significancia bilateral) para rechazar o aceptar la hipótesis nula.

Criterio: Si el valor de p es menor o igual a 0,05 se rechaza la hipótesis nula.

Para interpretar la correlación de Spearman se utilizó la valoración siguiente:

Coefficiente	Interpretación
$r = 1$	Correlación perfecta
$0.80 < r < 1$	Muy alta
$0.60 < r < 0.80$	Alta
$0.40 < r < 0.60$	Moderada
$0.20 < r < 0.40$	Baja
$0 < r < 0.20$	Muy baja
$r = 0$	Nula

Hipótesis general

Ha: Existe una relación significativa entre la motivación profesional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco – 2018.

Ho: No existe una relación significativa entre la motivación profesional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco – 2018.

Correlaciones

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Motivación profesional	Coeficiente de correlación	,410
		Sig. (bilateral)	,007
		N	42

Interpretación: En el análisis de correlación, se utiliza el coeficiente de correlación Rho de Spearman que tiene una correlación moderada ($r = 0,410$) con p valor = 0,007 valor que es menor que el nivel de significancia 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación significativa entre la motivación profesional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco – 2018.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública Marcos Duran Martel, Huánuco – 2018

Ho: No existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco – 2018

Correlaciones

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	,337
		Sig. (bilateral)	,029
		N	42

Interpretación: En el análisis de correlación, se utiliza el coeficiente de correlación Rho de Spearman que tiene una correlación baja ($r = 0,337$) con p valor = 0,029 valor que es menor que el nivel de significancia 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se puede concluir que existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública Marcos Duran Martel, Huánuco – 2018.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco – 2018

Ho: No existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco – 2018

		Correlaciones	
		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	,470
		Sig. (bilateral)	,002
		N	42

Interpretación: En el análisis de correlación, se utiliza el coeficiente de correlación Rho de Spearman que tiene una correlación moderada ($r = 0,470$) con p valor = 0,002 valor que es menor que el nivel de significancia 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se puede concluir que existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco – 2018.

IV. DISCUSION

Esta investigación tuvo como fin determinar la relación existente entre la Motivación profesional y la Satisfacción Laboral en los docentes de la institución educativa de aplicación Marcos Duran Martel para ello se utilizó población de 42 docentes. Se obtuvo como resultado que existe una correlación directa y significativa entre ambas variables.

Estos resultados han encontrado una similitud con los resultados hallados en el estudio que realizó Linares J en el año 2017 quien utilizó ambas variables en su investigación con trabajadores del Centro de Salud la Huayrona cuyos resultados arrojaron que la relación entre las dos variables es positiva y es directamente proporcional. Asimismo Chávez en el 2006 en una investigación realizada con enfermeras del Hospital regional de Pucallpa, arrojó los resultados que indican que existe una alta correlación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral.

Finalmente consideramos que en cuanto a la correlación entre ambas variables existe una correlación significativa lo que significa que los trabajadores, colaboradores o empleados sea el caso para cada investigación al encontrarse motivados en su centro laboral ya sea de manera intrínseca o extrínseca su satisfacción estará estrechamente relacionada.

V. CONCLUSIONES

- En el análisis de correlación, Rho de Spearman se tiene una correlación moderada ($r = 0,410$) con p valor = 0,007 valor que es menor que el nivel de significancia 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación significativa entre la motivación profesional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco – 2018.
- En el análisis de correlación, Rho de Spearman se tiene una correlación baja ($r = 0,337$) con p valor = 0,029 valor que es menor que el nivel de significancia 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se puede concluir que existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco – 2018.
- En el análisis de correlación, Rho de Spearman se tiene una correlación moderada ($r = 0,470$) con p valor = 0,002 valor que es menor que el nivel de significancia 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se puede concluir que existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco – 2018.

VI. RECOMENDACIONES

- Seguir realizando investigaciones utilizando ambas variables en diferentes áreas laborales tanto para el personal contratado y nombrado, planteado otras posibles dimensiones que puedan enriquecer el conocimiento con respecto a la motivación y satisfacción laboral
- A los directivos de la institución educativa fomentar en sus docentes el desarrollo de investigaciones en las áreas de clima laboral para mejorar y brindar una calidad educativa y organizacional
- A los docentes en general a tomar en cuenta el desempeño profesional y su relación con los factores de motivación para implementar programas de mejora en sus respectivas instituciones. .

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, W. (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Universidad César Vallejo, Lima –Perú.
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. (1a ed.). Argentina: Cengage Learning.
- Carhuancho, A. (2016). *Clima organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería en el Centro Médico Naval*, Callao, 2016
- Cavalcante J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina Bahía-Brasil*. (Tesis Publicada de doctorado). Universidad Autónoma de Barcelona. España.
- Celis, M. A. y García, V. (2008). *Determinación de la satisfacción laboral y su influencia en la rotación de personal en una empresa extractiva yucateca*. Trabajo presentado para el Premio Nacional de Investigación del COLPARMEX 2008 en el área de Administración. México.
- Chiavenato, (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (2ª. ed.) Bogotá, Colombia: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las Organizaciones*. (2ª ed.) México: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: MC Graw Hill
- Chiang, M. y Ojeda, J. (2013). *Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres*. Contaduría y Administración. 58(2), pp. 39 - 60
- Chiang, V., Martín, R. M. y Núñez, P. (2010). *Relación entre Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral*. España: R. B. Servicios Editoriales, S. L.

- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11ª ed.) México: Mc Graw-Hill.
- Damian, A. (2016). *“Motivación Laboral y Satisfacción Laboral En Los Trabajadores De Una Empresa Minera, 2016”*. Lima, 2016
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. (1a ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. (1974). *Una vez más ¿Cómo motivar a sus empleados?*, México: Publicaciones Ejecutivas de México.
- Judge T. y Robbins S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13ª ed.) México: Pearson Prentice Hall.
- Maslow, A. (1972). *El hombre autorrealizado*. Barcelona, España: Kairo
- McClelland, D. (1968). *La sociedad Ambiciosa Ediciones Guadarrama*. Madrid.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. (5ª ed.) España: Díaz de Santos, S.A. Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S. A. de C. V.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprice*. New York: Mc Graw-Hill.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. (6ª ed.) México: CENGAGE Learning
- Morán, C. (2012). *Una psicología en el ámbito laboral*. Competencias para recursos humanos. Salamanca: Amaru.
- Navarro, E. (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana*. (Tesis Publicada de doctorado). Universidad Politécnica de Valencia. España.

- Navarro, S. (s.f). “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*” (Estudio realizado en la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzaltenango)
- Newtrom, J. (2007). *Comportamiento en el trabajo*. (12ª ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana
- Peiró, J. y Meliá, J. (1998). *Cuestionario de Satisfacción Laboral S4/82*. Universitat de València. Unitat d’Investigació de Psicometria. Psicologia de la Seguretat. [Fecha de consulta: 18 de junio de 2013].
- Pintado, E. (2011). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano*. (1a ed.). Lima, Perú: Arco Iris S.R.L.
- Gobierno Regional. (2012). *Plan Estratégico Gobierno Regional Huánuco*. Huánuco-Perú
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill
- Sum, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral* (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. (Tesis para obtener el grado de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

REFERENCIAS VIRTUALES

- [rehttp://www.laprensa.hn/suplementos/743532-98/10-factores-que-desmotivan-a-los-empleados](http://www.laprensa.hn/suplementos/743532-98/10-factores-que-desmotivan-a-los-empleados) vista digital española I.E.B.S en su publicación de 07 marzo del 2016
- <http://vital.rpp.pe/comer-bien/que-factores-influyen-en-la-desmotivacion-laboral-noticia-803697>
<http://noticias.universia.es/empleo/noticia/2014/04/15/1106008/mayores-causas-desmotivacion-laboral.html>
- <https://elcomercio.pe/economia/peru/valoran-71-siente-apreciado-176420>
- <http://rpp.pe/noticias/diario-peru-21>
- <http://www.infocapitalhumano.pe/>
- <https://www.google.com.pe/search?q=diario+el+mundo&oq=&aqs=chrome.1.69i58j0i66l4j5i66.24383j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

ANEXOS

ANEXO 1

INSTRUMENTOS

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

- Sección de indicadores de satisfacción laboral

Instrucción General:

A continuación se muestran 24 formulaciones correspondientes a distintos factores de su trabajo actual cada uno cuenta con 5 opciones de grados de satisfacción siendo 1 el grado de satisfacción más bajo y 5 el grado de satisfacción más alto.

Marque del 1 al 5 el GRADO DE SATISFACCION que cada factor le produce.

¿Qué tan satisfecho estoy con...	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	satisfecho	Muy satisfecho
1. El grado en que me gusta mi trabajo	1	2	3	4	5
2. El estatus que me brinda en la sociedad trabajar en esta institución.	1	2	3	4	5
3. El grado en que mi trabajo me ayuda a crecer como persona.	1	2	3	4	5
4. Las prestaciones y beneficios que me da la institución.	1	2	3	4	5
5. La igualdad y justicia con la que me tratan.	1	2	3	4	5
6. La oportunidad de ascensos y promociones que me ofrece la institución.	1	2	3	4	5
7. La estabilidad que tengo en este trabajo.	1	2	3	4	5
8. El equipo y las herramientas que me otorgan para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
9. La libertad que me brinda para tomar decisiones relevantes para la institución.	1	2	3	4	5
10. El grado en que me permite la alegría de ayudar a los demás.	1	2	3	4	5
11. Los incentivos económicos que me dan por el desempeño de mi trabajo.	1	2	3	4	5
12. La manera en que cumpla las metas de desempeño en mi trabajo.	1	2	3	4	5
13. Los valores y objetivos de la Institución.	1	2	3	4	5
14. La oportunidad de realizar amistades en la Institución.	1	2	3	4	5

15. El apoyo que recibo de mis superiores	1	2	3	4	5
16. Los retos o desafíos que se presentan en mi trabajo.	1	2	3	4	5
17. El salario que se me otorga por mi trabajo	1	2	3	4	5
18. La importancia que se le da a mi puesto en la institución.	1	2	3	4	5
19. La limpieza y funcionalidad de las instalaciones de trabajo.	1	2	3	4	5
20. Las responsabilidades que implica mi puesto.	1	2	3	4	5
21. La medida en que mi trabajo me ayuda a desarrollar mis talentos.	1	2	3	4	5
22. Los reconocimientos, diplomas y felicitaciones que recibo de mi institución.	1	2	3	4	5
23. La distribución equitativa de los ascensos.	1	2	3	4	5
24. La seguridad que poseo en mi empleo	1	2	3	4	5

ESCALA DE MOTIVACION LABORAL

- **Sección de indicadores de motivación laboral.**

Instrucción general

A continuación, se muestran 24 formulaciones correspondientes a distintos factores de su trabajo actual cada uno cuenta con 5 opciones de grados de importancia siendo 1 el grado de importancia más bajo y 5 el grado de importancia más alto.

Marque del 1 al 5 el GRADO DE IMPORTANCIA que tiene para Ud. cada factor

¿Qué tan importante es para mí en el trabajo...	Nada importante	Poco importante	Indiferente	importante	Muy importante
1. Que me den reconocimientos, diplomas y felicitaciones por mi trabajo	1	2	3	4	5
2. Que me brinden el equipo y las herramientas adecuadas para trabajar	1	2	3	4	5
3. Que el trabajo que realizo me guste	1	2	3	4	5
4. Que los ascensos se distribuyan de manera justa y equitativa	1	2	3	4	5
5. Que me den la libertad de tomar decisiones relevantes para la institución educativa	1	2	3	4	5
6. Que me ayude a desarrollar mis talentos y habilidades	1	2	3	4	5
7. Que tenga la oportunidad de hacer amistades en la institución	1	2	3	4	5
8. Que las instalaciones de trabajo sean limpias y funcionales	1	2	3	4	5
9. Que me otorguen un salario justo por mi trabajo	1	2	3	4	5
10. Que me brinden incentivos económicos por el desempeño de mi trabajo	1	2	3	4	5
11. Que mi empleo me brinde seguridad.	1	2	3	4	5
12. Que mi puesto sea de importancia para la institución	1	2	3	4	5
13. Que trabajar en esta institución me brinde buen estatus	1	2	3	4	5
14. Que el trabajo sea retador y desafiante	1	2	3	4	5
15. Que reciba apoyo de mis superiores	1	2	3	4	5
16. Que el trabajo sea estable	1	2	3	4	5

17. Que logre cumplir las metas de desempeño que se me establezcan	1	2	3	4	5
18. Que me sienta identificado con valores y objetivos de la institución	1	2	3	4	5
19. Que me ayude a crecer como persona	1	2	3	4	5
20. Que mi puesto implique altas responsabilidades	1	2	3	4	5
21. Que me brinde la alegría de poder ayudar a los demás	1	2	3	4	5
22. Que me otorguen prestaciones y beneficios en la institución	1	2	3	4	5
23. Que tenga oportunidad de ascensos y promociones	1	2	3	4	5
24. Que me traten con justicia e igualdad	1	2	3	4	5

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE MOTIVACION PROFESIONAL

Título: Motivación profesional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa, Huánuco – 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION														
				Nada importante	Poco importante	Indiferente	importante	Muy importante	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
VI. MOTIVACION PROFESIONAL	D1 Motivación intrínseca	▪ Trabajo mismo	¿Qué tan importante es para mí ... Que el trabajo que realizo me guste.						/		/		/		/			
			Que me brinde la alegría de poder ayudar a los demás						/		/		/		/			
		▪ Logros	Que el trabajo sea retador y desafiante.						/		/		/		/			
			Que logre cumplir las metas de desempeño que se me establezcan.						/		/		/		/			
		▪ Crecimiento personal	Que me ayude a crecer como persona.						/		/		/		/			
			Que me ayude a desarrollar mis talentos y habilidades						/		/		/		/			
		▪ Responsabilidad	Que me den la libertad de tomar decisiones relevantes para la institución.						/		/		/		/			
			Que mi puesto implique altas responsabilidades						/		/		/		/			
				Que tenga oportunidad de ascensos y promociones.						/		/		/		/		

D ₂ . Motivación extrínseca	▪ Progreso	Que los ascensos se distribuyan de manera justa y equitativa.							✓		/		/		/		/			
	▪ Reconocimiento	Que me den reconocimientos, diplomas y felicitaciones por mi trabajo.								✓		/		/		/		/		
		Que me brinden incentivos económicos por el desempeño de mi trabajo								/		/		/		/		/		
	▪ Estatus	Que mi puesto sea de importancia para la institución								/		/		/		/		/		
		Que trabajar en esta institución me brinde buen estatus								/		/		/		/		/		
	▪ Relaciones interpersonales	Que tenga la oportunidad de hacer amistades en la institución.								/		/		/		/		/		
		Que reciba apoyo de mis superiores								/		/		/		/		/		
	▪ Políticas laborales	Que me traten con justicia e igualdad.								/		/		/		/		/		
		Que me sienta identificado con los valores y objetivos de la institución.								/		/		/		/		/		
	▪ Condiciones de trabajo	Que mi empleo me brinde seguridad.								✓		/		/		/		/		
		Que el trabajo sea estable								/		/		/		/		/		
		Que las instalaciones de trabajo sean limpias y funcionales								/		/		/		/		/		

			Que me brinden el equipo y las herramientas adecuadas para trabajar.						✓		/		/		/		/	
		▪ Sueldo	Que me otorguen un salario justo por mi trabajo.						/		/		/		/		/	
			Que me otorguen prestaciones y beneficios en la institución.							/		/		/		/		/



 Dr. Ageles Justiniano Tucto.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: MATRIZ DE VALIDACION MOTIVACION PROFESIONAL

OBJETIVO: Demostrar las opiniones de los docentes sobre motivación profesional.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa Pública "Marcos Duran Martel".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Justimiano Justo Rojas*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor*

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

.....
[Handwritten Signature]

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE MOTIVACION PROFESIONAL

Título: Motivación profesional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa, Huánuco – 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION														
				Nada importante	Poco importante	Indiferente	importante	Muy importante	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
VI. MOTIVACION PROFESIONAL	D ₁ Motivación intrínseca	▪ Trabajo mismo	¿Qué tan importante es para mí ... Que el trabajo que realizo me guste.						/		/		/		/			
			Que me brinde la alegría de poder ayudar a los demás						/		/		/		/			
		▪ Logros	Que el trabajo sea retador y desafiante.						/		/		/		/			
			Que logre cumplir las metas de desempeño que se me establezcan.						/		/		/		/			
		▪ Crecimiento personal	Que me ayude a crecer como persona.						/		/		/		/			
			Que me ayude a desarrollar mis talentos y habilidades						/		/		/		/			
		▪ Responsabilidad	Que me den la libertad de tomar decisiones relevantes para la institución.						/		/		/		/			
			Que mi puesto implique altas responsabilidades						/		/		/		/			
				Que tenga oportunidad de ascensos y promociones.						/		/		/		/		

D ₂ Motivación extrínseca	▪ Progreso	Que los ascensos se distribuyan de manera justa y equitativa.							✓	/	/	/			
	▪ Reconocimiento	Que me den reconocimientos, diplomas y felicitaciones por mi trabajo.							/	/	/	/			
		Que me brinden incentivos económicos por el desempeño de mi trabajo							/	/	/	/			
	▪ Estatus	Que mi puesto sea de importancia para la institución							/	/	/	/			
		Que trabajar en esta institución me brinde buen estatus							/	/	/	/			
	▪ Relaciones interpersonales	Que tenga la oportunidad de hacer amistades en la institución.							/	/	/	/			
		Que reciba apoyo de mis superiores							/	/	/	/			
	▪ Políticas laborales	Que me traten con justicia e igualdad.							/	/	/	/			
		Que me sienta identificado con los valores y objetivos de la institución.							/	/	/	/			
	▪ Condiciones de trabajo	Que mi empleo me brinde seguridad.							/	/	/	/			
		Que el trabajo sea estable							/	/	/	/			
		Que las instalaciones de trabajo sean limpias y funcionales							/	/	/	/			

			Que me brinden el equipo y las herramientas adecuadas para trabajar.							✓		✓		✓		✓	
		• Sueldo	Que me otorguen un salario justo por mi trabajo.							✓		✓		✓		✓	
			Que me otorguen prestaciones y beneficios en la institución.								✓		✓		✓		✓


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
M. Alcalá
Dra. Magaly A. Alcalá Quispe
INVESTIGADORA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: MATRIZ DE VALIDACION MOTIVACION PROFESIONAL

OBJETIVO: Demostrar las opiniones de los docentes sobre motivación profesional.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa Pública "Marcos Duran Marte".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Alcalá Quispe Magaly

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Dra. Magaly A. Alcalá Quispe
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE MOTIVACION PROFESIONAL

Título: Motivación profesional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa, Huánuco – 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION														
				Nada importante	Poco importante	Indiferente	importante	Muy importante	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
VI. MOTIVACION PROFESIONAL	D ₁ Motivación intrínseca	▪ Trabajo mismo	Que el trabajo que realizo me guste.						/		/		/		/			
			Que me brinde la alegría de poder ayudar a los demás						/		/		/		/			
		▪ Logros	Que el trabajo sea retador y desafiante.						/		/		/		/			
			Que logre cumplir las metas de desempeño que se me establezcan.						/		/		/		/			
		▪ Crecimiento personal	Que me ayude a crecer como persona.						/		/		/		/			
			Que me ayude a desarrollar mis talentos y habilidades						/		/		/		/			
		▪ Responsabilidad	Que me den la libertad de tomar decisiones relevantes para la institución.						/		/		/		/			
			Que mi puesto implique altas responsabilidades						/		/		/		/			
				Que tenga oportunidad de ascensos y promociones.						/		/		/		/		

D₂. Motivación extrínseca	▪ Progreso	Que los ascensos se distribuyan de manera justa y equitativa.						/	/	/	/				
	▪ Reconocimiento	Que me den reconocimientos, diplomas y felicitaciones por mi trabajo.						/	/	/	/				
		Que me brinden incentivos económicos por el desempeño de mi trabajo						/	/	/	/				
	▪ Estatus	Que mi puesto sea de importancia para la institución						/	/	/	/				
		Que trabajar en esta institución me brinde buen estatus						/	/	/	/				
	▪ Relaciones interpersonales	Que tenga la oportunidad de hacer amistades en la institución.						/	/	/	/				
		Que reciba apoyo de mis superiores						/	/	/	/				
	▪ Políticas laborales	Que me traten con justicia e igualdad.						/	/	/	/				
		Que me sienta identificado con los valores y objetivos de la institución.						/	/	/	/				
	▪ Condiciones de trabajo	Que mi empleo me brinde seguridad.						/	/	/	/				
		Que el trabajo sea estable						/	/	/	/				
		Que las instalaciones de trabajo sean limpias y funcionales						/	/	/	/				

			Que me brinden el equipo y las herramientas adecuadas para trabajar.						/		/	/	/		/	
		▪ Sueldo	Que me otorguen un salario justo por mi trabajo.						/		/	/	/		/	
			Que me otorguen prestaciones y beneficios en la institución.							/		/	/	/		/


 U E 311 EDUCACIÓN HUANUCO
 AREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

 Dr. Egoenio Márton Evaristo Bonda
 JEFE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: MATRIZ DE VALIDACION MOTIVACION PROFESIONAL

OBJETIVO: Demostrar las opiniones de los docentes sobre motivación profesional.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa Pública "Marcos Duran Martíel".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Evaristo Borja, Eugenio Markan*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor en Administración de la Educación*

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	10-5	14-12	11-08	08-00


 U.E. 311 EDUCACION HUANCAYO
 AREA DE GESTION PEDAGOGICA
Eugenio Markan Evaristo Borja
 Dr. Eugenio Markan Evaristo Borja
 JEFE DE GESTION PEDAGOGICA

MATRIZ DE VALIDACION DE SATISFACCION LABORAL

Título: Factores de motivación profesional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa , Huánuco – 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION													
				Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy satisfecho	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
									¿Qué tan satisfecho estoy con ...								
V2. SATISFACCIÓN LABORAL	D1 Satisfacción del Desempeño laboral	▪ Tipo de trabajo	El grado en que me gusta mi trabajo.						/		/		/		/		
			El grado en que me permite la alegría de ayudar a los demás						/		/		/		/		
		▪ Metas	Los retos y desafíos que se presentan en mi trabajo.						/		/		/		/		
			La manera en que cumplo las metas de desempeño en mi trabajo.						/		/		/		/		
		▪ Crecimiento personal	El grado en que mi trabajo me ayuda a crecer como persona.						/		/		/		/		
			La medida en que mi trabajo me ayuda a desarrollar mis talentos						/		/		/		/		
			La libertad que me brinda para tomar decisiones relevantes para la institución.						/		/		/		/		

D. Satisfacción institucional	▪ Oportunidades	La libertad que me brinda para tomar decisiones relevantes para la institución.						/	/	/	/				
		Las responsabilidades que implica mi puesto.						/	/	/	/				
		La oportunidad de ascensos y promociones que me ofrece la institución.						/	/	/	/				
		La distribución equitativa de los ascensos						/	/	/	/				
	▪ Status	La importancia que se le da a mi puesto en la institución.						/	/	/	/				
		El estatus que me brinda en la sociedad trabajar en esta institución.						/	/	/	/				
	▪ Relaciones interpersonales	La oportunidad de realizar amistades en la institución.						/	/	/	/				
		El apoyo que recibo de mis superiores						/	/	/	/				
		La igualdad y justicia con la que me tratan.						/	/	/	/				
	▪ Política institucional	Los valores y objetivos de la institución						/	/	/	/				
		La seguridad que poseo de mi empleo.						/	/	/	/				
		La estabilidad que tengo en este trabajo						/	/	/	/				

			La limpieza y funcionalidad de las instalaciones de trabajo.						/		/		/		/		
			El equipo y las herramientas que me otorgan para realizar mi trabajo						/		/		/		/		
		▪ Incentivos	El salario que se me otorga por mi trabajo.						/		/		/		/		
			Las prestaciones y beneficios que me da la institución						/		/		/		/		
			Los reconocimientos, diplomas y felicitaciones que recibo de la institución.						/		/		/		/		
			Los incentivos económicos que me dan por el desempeño de mi trabajo						/		/		/		/		



 Dr. Angeles Justiniano Tucto.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: MATRIZ DE VALIDACION DE SATISFACCION LABORAL

OBJETIVO: Demostrar los resultados de los docentes sobre su satisfacción laboral

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa Pública "Marcos Duran Martel".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Justimiano Tuesta Agaleo*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor*

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

.....
[Signature]

MATRIZ DE VALIDACION DE SATISFACCION LABORAL

Título: Factores de motivación profesional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa , Huánuco – 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION													
				Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy satisfecho	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
									¿Qué tan satisfecho estoy con ...								
V2. SATISFACCIÓN LABORAL	D1 Satisfacción del Desempeño laboral	▪ Tipo de trabajo	El grado en que me gusta mi trabajo.						/		/		/		/		
			El grado en que me permite la alegría de ayudar a los demás						/		/		/		/		
		▪ Metas	Los retos y desafíos que se presentan en mi trabajo.						/		/		/		/		
			La manera en que cumplo las metas de desempeño en mi trabajo.						/		/		/		/		
		▪ Crecimiento personal	El grado en que mi trabajo me ayuda a crecer como persona.						/		/		/		/		
			La medida en que mi trabajo me ayuda a desarrollar mis talentos						/		/		/		/		
			La libertad que me brinda para tomar decisiones relevantes para la institución.						/		/		/		/		

D ₂ . Satisfacción institucional	▪ Oportunidades	La libertad que me brinda para tomar decisiones relevantes para la institución.							/		/		/		/				
		Las responsabilidades que implica mi puesto.							/		/		/		/				
		La oportunidad de ascensos y promociones que me ofrece la institución.							/		/		/		/				
		La distribución equitativa de los ascensos							/		/		/		/				
	▪ Status	La importancia que se le da a mi puesto en la institución.							/		/		/		/				
		El estatus que me brinda en la sociedad trabajar en esta institución.							/		/		/		/				
		▪ Relaciones interpersonales	La oportunidad de realizar amistades en la institución.							/		/		/		/			
			El apoyo que recibo de mis superiores							/		/		/		/			
			La igualdad y justicia con la que me tratan.							/		/		/		/			
		▪ Política institucional	Los valores y objetivos de la institución							/		/		/		/			
			La seguridad que poseo de mi empleo.							/		/		/		/			
			La estabilidad que tengo en este trabajo							/		/		/		/			

			La limpieza y funcionalidad de las instalaciones de trabajo.						/		/		/		/	
			El equipo y las herramientas que me otorgan para realizar mi trabajo						/		/		/		/	
		Incentivos	El salario que se me otorga por mi trabajo.						/		/		/		/	
			Las prestaciones y beneficios que me da la institución						/		/		/		/	
			Los reconocimientos, diplomas y felicitaciones que recibo de la institución.						/		/		/		/	
			Los incentivos económicos que me dan por el desempeño de mi trabajo						/		/		/		/	





Dra. Magaly A. Alcalá Quispe

 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: MATRIZ DE VALIDACION DE SATISFACCION LABORAL

OBJETIVO: Demostrar los resultados de los docentes sobre su satisfacción laboral

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa Pública "Marcos Duran Martel"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Alcalá Quispe Magaly

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dra. Magaly A. Alcalá Quispe

DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACION DE SATISFACCION LABORAL

Título: Factores de motivación profesional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa , Huánuco – 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION													
				Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy satisfecho	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V2. SATISFACCIÓN LABORAL	D1 Satisfacción del Desempeño laboral	▪ Tipo de trabajo	El grado en que me gusta mi trabajo.						/		/		/		/		
			El grado en que me permite la alegría de ayudar a los demás						/		/		/		/		
		▪ Metas	Los retos y desafíos que se presentan en mi trabajo.						/		/		/		/		
			La manera en que cumplo las metas de desempeño en mi trabajo.						/		/		/		/		
		▪ Crecimiento personal	El grado en que mi trabajo me ayuda a crecer como persona.						/		/		/		/		
			La medida en que mi trabajo me ayuda a desarrollar mis talentos						/		/		/		/		
			La libertad que me brinda para tomar decisiones relevantes para la institución.						/		/		/		/		

D₂ Satisfacción institucional	▪ Oportunidades	La libertad que me brinda para tomar decisiones relevantes para la institución.						/	/	/	/				
		Las responsabilidades que implica mi puesto.						/	/	/	/				
		La oportunidad de ascensos y promociones que me ofrece la institución.						/	/	/	/				
		La distribución equitativa de los ascensos						/	/	/	/				
	▪ Status	La importancia que se le da a mi puesto en la institución.						/	/	/	/				
		El estatus que me brinda en la sociedad trabajar en esta institución.						/	/	/	/				
	▪-Relaciones interpersonales	La oportunidad de realizar amistades en la institución.						/	/	/	/				
		El apoyo que recibo de mis superiores						/	/	/	/				
		La igualdad y justicia con la que me tratan.						/	/	/	/				
	▪ Política institucional	Los valores y objetivos de la institución						/	/	/	/				
		La seguridad que poseo de mi empleo.						/	/	/	/				
		La estabilidad que tengo en este trabajo						/	/	/	/				

		La limpieza y funcionalidad de las instalaciones de trabajo.						/		/		/		/		
		El equipo y las herramientas que me otorgan para realizar mi trabajo						/		/		/		/		
	Incentivos	El salario que se me otorga por mi trabajo.						/		/		/		/		
		Las prestaciones y beneficios que me da la institución						/		/		/		/		
		Los reconocimientos, diplomas y felicitaciones que recibo de la institución.							/		/		/		/	
		Los incentivos económicos que me dan por el desempeño de mi trabajo							/		/		/		/	


 U.E. 311 EDUCACIÓN HUANUCO
 AREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

 Dr. Eugenio Marlon Evansto Borja
 JEFE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: MATRIZ DE VALIDACION DE SATISFACCION LABORAL

OBJETIVO: Demostrar los resultados de los docentes sobre su satisfacción laboral

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa Pública “Marcos Duran Martel”.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Evaristo Borgo Eugenio Marlon*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor en Administración de la Educación*

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17 -15	14-12	11-08	08-00


 U.E. 311 EDUCACIÓN HUÁNUCO
 AREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
Evaristo Borgo Eugenio Marlon
 Dr. Eugenio Marlon Evaristo Borgo
 JEFE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MOTIVACIÓN PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, HUÁNUCO – 2018.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOS
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores de motivación profesional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco - 2018?</p>	<p>General:</p> <p>H¹ Existe una relación significativa entre la motivación profesional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco – 2018.</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación profesional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco – 2018.</p>	<p>V.1</p> <p>Motivación Profesional</p>	<p>D₁. Motivación intrínseca</p> <hr/> <p>D₂ Motivación extrínseca.</p>	<p>Diseño:</p> <p>Correlacional</p> <p>Transversal</p> <p>Tipo de estudio: No experimental.</p> <p>Población Censal:</p> <p>42 docentes.</p>
<p>Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco - 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco - 2018?</p>	<p>Específicos:</p> <p>H¹ Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco – 2018.</p> <p>H² Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel Huánuco – 2018.</p>	<p>Específicos:</p> <p>Identificar la relación que existe entre la motivación intrínseca y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel, Huánuco – 2018.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la motivación extrínseca y satisfacción laboral en los de la Institución Educativa Marcos Duran Martel. Huánuco – 2018.</p>	<p>V.2</p> <p>Satisfacción Laboral</p>	<p>D₁. Satisfacción del Desempeño laboral</p> <hr/> <p>D₂. Satisfacción institucional</p>	<p>Técnicas:</p> <p>Encuestas</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionarios</p> <p>Métodos de Análisis de investigación:</p> <p>Estadística descriptiva e inferencial; y el paquete estadístico SPSS.</p>

ANEXO 4
CONSTANCIA

“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

CONSTANCIA

**LA SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA APLICACIÓN
“MARCOS DURAN MARTEL” DISTRITO DE AMARILIS PROVINCIA DE
HUANUCO, DEPARTAMENTO DE HUANUCO, QUE AL FINAL SUSCRIBE**

HACE CONSTAR:

Que doña **KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI**, identificada con DNI N° 25769441 y **VICTORIA GUICELA LOARTE VALVERDE** identificada con DNI N° 22462517 aplicaron en esta institución Educativa el instrumento de investigación para su tesis titulada **“Motivación profesional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Publica, Huánuco – 2018”** el día 28-06-18, para optar el grado académico de **MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION** en la Universidad “Cesar Vallejo”. Sede Huánuco. Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Paucarbamba, 02 Julio del 2018



ANEXO 5
EVIDENCIA

