



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Relación entre la motivación docente y la satisfacción laboral en
la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia – Ecuador 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Ayala Anchundia, Anny Anabel (ORCID: 0000-0001-8285-2984)

ASESOR:

Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús (ORCID: 0000-0001-5780-0912)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por permitirme respirar cada día a
mi madre por todo el cariño, amor y
respeto que me inculcaron para ser una
mujer de bien a mi padre que desde
el cielo sigue guiando mis pasos.
A mi compañero sentimental por su apoyo
Incondicional que día a día me motiva
A seguir y no rendirme a mis hijos pilares
Fundamentales de mi existencia que
Me impulsan a crecer profesionalmente
Y a no rendirme jamás.

La Autora

Agradecimiento

A Dios por darnos salud, fortaleza y humildad para compartir el presente trabajo de investigación

Al Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús por su extraordinaria Asesoría demostrada en forma permanente durante nuestra preparación académica.

La Autora

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización.....	12
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiab. 14	
3.5 Procedimientos.....	16
3.6 Métodos de análisis de datos.....	16
3.7 Aspectos éticos	17
IV.RESULTADOS	18
V.DISCUSIÓN	26
VI.CONCLUSIONES	30
VII.RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	35

Índice de Tablas

Tabla 1: Distribución de la Población	14
Tabla 2: Motivación docente y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia	18
Tabla 3: Motivación intrínseca y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia	19
Tabla 4: Motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia	20
Tabla 5: Motivación trascendente y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas	21
Tabla 6: Correlaciones: motivación docente y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia	22
Tabla 7: Correlaciones: dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas.....	23
Tabla 8: Correlaciones: dimensión motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas	24
Tabla 9: Correlaciones: dimensión motivación Trascendente y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas	25

RESUMEN

La investigación denominada “Relación entre la motivación docente y la Satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador, 2020; tuvo como objetivo general: Determinar la Relación que existe entre la motivación docente y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador 2020.

La Investigación planteó la hipótesis, Existe relación significativa entre la motivación docente y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador 2020. El estudio es cuantitativo, de tipo no experimental y diseño transversal descriptivo-correlacional. La población muestra fue de 12 docentes, siendo un muestreo censal y los instrumentos utilizados para la recolección de la información fue a través del cuestionario para evaluar la motivación docente con 18 ítems y la satisfacción laboral con 18 ítems, la validez de contenido se realizó mediante el juicio de expertos y el nivel de confiabilidad se realizó mediante el análisis de consistencia interna, con el alfa de Cronbach, obteniendo 0,864 y 0,864 respectivamente. Para el análisis de los datos, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, con la prueba Rho de Spearman y los datos se procesaron con el software estadístico, SPSS v. 25. De acuerdo con los resultados encontrados se aprecia que la motivación docente en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador, fue evaluada en un nivel medio por el 58.3% y la satisfacción laboral como aceptable con el 58,3%; además se afirma que existe correlación moderada, directa y significativa; esto se corrobora con el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,826 y la significancia bilateral es de 0,000 que resulta menor a 0,01, lo cual permite confirmar que existe relación entre las variables y aceptar la hipótesis de investigación; con esto se puede afirmar que la motivación docente debe mejorarse y reorientarlo pedagógicamente para una adecuada la satisfacción laboral.

Palabras claves: Motivación docente, satisfacción laboral, motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente.

ABSTRACT

The research called "Relationship between teacher motivation and job satisfaction at the Manuel Defas School, Santa Lucia –Ecuador, 2020; its general objective: To determine the relationship between teacher motivation and job satisfaction at the Manuel Defas School, Santa Lucia –Ecuador 2020..

The study is quantitative, non-experimental and transverse-specific-correlated design. The sample population was 12 teachers, being a census sampling and the tools used for the collection of information was through the questionnaire to evaluate the teaching motivation with 18 items and the job satisfaction with 18 items, the validity of content was made through expert judgment and the level of reliability was performed through the internal consistency analysis, with the Alpha of Cronbach, obtaining 0.864 and 0.864 respectively. For the analysis of the data, descriptive and inferential statistics were used, with Spearman's Rho test and the data were processed with the statistical software, SPSS v. 25.

According to the results found it is appreciated that the teaching motivation at the Manuel Defas School, Santa Lucia –Ecuador, was evaluated at an average level by 58.3% and job satisfaction as acceptable with 58.3%; it is also stated that there is moderate, direct and significant correlation; this is corroborated by Spearman's Rho correlation coefficient with a value of 0.826 and the bilateral significance is 0.000 which is less than 0.01, which confirms that there is a relationship between the variables and accepting the research hypothesis; with this it can be stated that the teaching motivation must be improved and reoriented pedagogically for proper job satisfaction..

Keywords: Motivation teacher, job satisfaction, intrinsic motivation, extrinsic motivation and transcendent motivation.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la "Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura" (UNESCO, 2014) "basada en las últimas investigaciones tecnológicas de ocho sistemas escolares", Informar datos importantes sobre los tipos de líderes escolares en Latinoamérica y el Caribe, Lo que determina que las leyes de educación de la región a menudo hacen que los directivos tengan múltiples responsabilidades con un sinnúmero de tareas, asignar las cargas horarias, dirigir y coordinar los planes anuales, responder por la vigilancia, protección y seguridad de los educandos, finalmente concluye que los directores, no poseen atribuciones en lo referente a la motivación y gestión del talento humano (UNESCO, 2014, p. 96). Además, según la UNESCO, el mundo puede ver una falta de maestros bien capacitados. Según datos del Instituto de Estadística de la UNESCO (UIS), de aquí a 2030, será necesario contratar a 69 millones de profesores para garantizar la educación primaria y secundaria universal. Los directivos deben propiciar dentro de su política de gestión la motivación docente a través del reconocimiento público y valoración de los logros alcanzados por el equipo de trabajo o de forma individual, creando así compromiso con el trabajo de su parte y de sus colaboradores (Palomares, 2017, p. 70). En España, la revista digital Temas para la Educación (2011) señaló en su artículo "Insuficiente motivación del profesorado" que el motivo de esta situación pueden ser las dificultades derivadas de su labor profesional, como la falta de recursos, en algunos casos Lo siguiente se debe a la infraestructura incómoda, la falta de equipos y materiales para apoyar su trabajo, la carga administrativa excesiva, el juicio social negativo, el apoyo insuficiente de las familias de los estudiantes y la motivación de aprendizaje insuficiente de los estudiantes.

En el Ecuador, la motivación docente en el sistema de educativo, presente una escasa formación profesional de las autoridades directivas, pues faltan programas de capacitación, hace falta motivar en quienes serán autoridades educativas, el desarrollo de capacidades tales como el liderazgo pedagógico (Fabara, 2014, p.36). La motivación es función gerencial y docente, son los que requieren estar formados

y capacitados para liderar una efectiva motivación laboral, que permite a la vez una eficaz orientación del equipo laboral a comprometerse con la organización (Manes, 2009 citado por Alcon, 2014, p. 31).

El problema a nivel local, en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia, la efectividad laboral se evidencia cuando los docentes no cumplen a cabalidad de manera eficaz su desempeño laboral; estas deficiencias se perciben cuando los resultados académicos o logros de aprendizajes no son los adecuados, carencia de proyectos productivos y pedagógicos que faciliten mejorar los aprendizajes y la calidad de servicio. Algunas de las razones son generadas como consecuencia de la escasa motivación docente a nivel institucional y la causada por las políticas nacionales y estas sumadas a la poca implementación, carencia de materiales y equipos tecnológicos, de una infraestructura poco adecuada. Todo esto viene generando desmotivación en los docentes que no les permite cumplir a cabalidad con su compromiso docente y de un efectivo desempeño laboral.

Posteriormente, se procedió con la formulación del problema ¿Cuál es la relación entre la motivación docente y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador 2020?

En cuanto a la racionalidad de la investigación, cabe señalar que la racionalidad teórica permitirá la aprobación de referencias teóricas y métodos de investigación previos para resolver problemas existentes, y permitir fundamento y descripción. la motivación docente y la efectividad laboral de los docentes en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador; Por lo tanto, se brindará información científica y efectiva con base en el marco docente para facilitar el análisis y las soluciones estratégicas. En términos prácticos, esta investigación se realiza porque es necesario potenciar el entusiasmo de los docentes en la labor docente mejorando la efectividad, y utilizar información y pautas para implementar políticas educativas que mejoren la eficiencia en el lugar de trabajo y por ende la satisfacción de los docentes. Desde el punto de vista metodológico, esto se considera relevante porque se desarrollarán herramientas para la recolección de datos, se utilizará tecnología de herramientas

para recolectar datos y procesar información estadística relacionada con la motivación docente y la eficiencia del trabajo docente.

A continuación, se presenta el objetivo general: Determinar la Relación que existe entre la motivación docente y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador 2020

Dentro de los objetivos específicos se tiene: Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador 2020

Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador 2020

Determinar la Relación que existe entre la dimensión motivación Trascendente y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador 2020

En esta parte del estudio, corresponde la formulación de la hipótesis general, que serán los enunciados a validar y que detallamos tanto la general como las específicas:

H1: Existe relación significativa entre la motivación docente y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador 2020

Ho: No existe relación significativa entre la motivación docente y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador.

En las hipótesis específicas se tiene: Existe relación entre la dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador.

Existe Relación entre la dimensión motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador.

Existe Relación entre la dimensión motivación Trascendente y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador.

II. MARCO TEÓRICO

Arévalo (2018) propuso el funcionamiento de interpretación El título es "La administración y su relación con el desempeño de las instituciones educativas provincia El Dorado, 2018", el propósito es estimular la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. El tratado tiene una relevancia básica y se desarrolló sobre la base de un modelo transversal no experimental y muestra a 85 socios de instituciones educativas: Alfonso Ugarte y Manuel Mesones de El Dorado provincia de Muro, La técnica acumulación de contenido utilizada es a través de dos cuestionarios y formularios de verificación, uno para cada variable de investigación. Los resultados muestran que el impacto positivo en la gestión administrativa de los docentes y las variables de desempeño laboral es bajo, y la hipótesis nula se rechaza porque muestran el siguiente desempeño: tareas, contexto, adaptabilidad y comportamiento laboral no inverso.

En la investigación realizada en el Perú , por Palomar Vicente (2017) titulado Función organizativa y motivación profesional Clasificado entre los contribuyentes UGEL de Huaral No. 10 - 2016 ", con modelos relevantes y modelos relativos, y representativos. Se realizó un censo de 73 contribuyentes UGEL que utilizaron el cuestionario como herramienta de encuesta: las conclusiones son las siguientes: a) Gestión administrativa Existe un impacto significativo, alto y positivo entre la satisfacción laboral. B) Los planes y las motivaciones profesionales acuerdan dirigir los sacrificios de los contribuyentes a la misma meta. C) El ambiente organizacional armonioso creado por las funciones organizacionales del administrador, y el compromiso de la compañía para lograr las metas. Muy Satisfecho. Echenique (2017) En su artículo explicativo en Perú denominada "Capacidades administrativas de nueva función y motivación profesional mediadores de secundaria, UGEL 04, Comas, 2017, que aplicó un diseño correlacional, no experimental, cuya muestra fue de docentes de cinco instituciones, a los que se aplicó dos cuestionarios. Llegó a las actuales conclusiones: a) que el alto de incremento alto de variable capacidades directivas tuvo un efecto positivo sobre los docentes. b) Las respuestas obtenidas afirmaron el efecto positivo del crecimiento de las capacidades de los directores. c) El

desarrollo de las capacidades directivas fue aprobado como adecuado en cantidades equivalentes por la mayor parte de los docentes.

Otra investigación internacional la realizó Granizo. (2017) "Desarrollo profesional y motivación en el funcionamiento en la empresa MO Company Logistics Perú S.A.C, Callao, 2017". Con una población de 80 trabajadores de la empresa aplico una encuesta para evaluar la satisfacción laboral con un nivel poco adecuado con un 62%. Y la productividad. Concluyó que no hay efecto entre satisfacción laboral y productividad. Por otro lado, personal de delegación evidenciaron tener media satisfacción laboral. Con el coeficiente de correlación r de Pearson es 0.540 **, lo que indica la correlación positiva considerable en la dimensión capacidad laboral de 65% poca adecuada.

En el ámbito nacional del Ecuador, según (Chicaiza, 2015) realizó una tesis de posgrado titulada "Nivel de estrés docente y su impacto en el estado de contacto laboral de los talentos escolares en la parroquia" guayacán "del estado de Quevedo, provincia de Los Ríos. El propósito de esta investigación es descubrir qué causa el nivel de estrés de los maestros Las razones y su impacto en el estado de la formación de talentos en las escuelas La dirección de la metodología incluye la aplicación de investigación descriptiva, que se basa en los siguientes tipos de investigación: investigación de campo e investigación bibliográfica, en la que se encuestó a 78 docentes utilizando técnicas de entrevista y La base de la operabilidad variable, A través de métodos teóricos: inducción, deducción, análisis y resultados de investigación, se ha determinado que alrededor del 70% de los docentes sufren de estrés crónico, cuyos síntomas conducen a la aparición o degeneración de una serie de nuevas enfermedades. La solución propuesta tiene como objetivo: "En la práctica del nuevo modelo de gestión, implementar estrategias humanísticas para mejorar el entorno laboral de los docentes".

Merlo Stefany (2016) utilizó un modelo relativo relacionado en un estudio titulado "La tasa de motivación en el lugar de trabajo de los empleados de la escuela católica Jose Engling ", y Se formó una demostración con 40 colaboradores y se utilizó un cuestionario como herramienta. Las últimas conclusiones a las que he llegado son:

a) Los participantes de la agencia reflejan una fuerte motivación para estar satisfechos con sus objetivos; y se desarrollan en el entorno confiable que les permita fortalecer optimizar explicaciones alternativas con colegas de evento. b) Se visualiza la motivación extrínseca debido al establecimiento de explicaciones alternativas entre los colegas que están activos y los gerentes de la organización que los alientan a destacarse. c) Con respecto al salario, este es un factor de motivación externo. Realizada la encuesta muestra que la mitad de los trabajadores no están satisfecho con el salario recibido. Sin embargo, la motivación de la mayoría de los trabajadores es completar el trabajo.

El estudio con relación a las teorías, se tiene a la variable motivación docente, está más referida a motivación docente Todo lo anterior significa que la motivación se considera un estado ideal para las personas y otros, aunque existen múltiples fuentes motivación, dolor, hambre, el dolor y castigo siguen siendo fuentes poderosas a menudo . (Reeve, 1994; Soriano, 2000 citado).. La **motivación Laboral** Para Núñez, Pérez, Fernández y Del Canto (2008, p. 31), “Es una habilidad que puede mejorar nuestro propio nivel de motivación pueden ser los factores externos. La mejor motivación es la motivación interna (Núñez, Pérez, Fernández, & Del Canto, 2008, p. 31).

De la misma manera (Benitez, 2016) La motivación del docente es un Factor que activan y guían nuestro comportamiento, se refleja en la atención de los estudiantes, propicia un ambiente de participación activa, que motiva y construye su propio aprendizaje; los alumnos no son pasivos, por el contrario son activos, con gran capacidad de pensar e interpretar y aportar sus ideas.

La motivación Se refiere al proceso de creación, mantenimiento y adaptación de comportamientos que provocan cambios en el entorno y son compatibles con los planes y ciertas limitaciones internas del plan (Bueno, 1993). El Departamento de Psicología de la Salud (2009) define la motivación como la necesidad o deseo de activar y controlar nuestro comportamiento. Agregó que la motivación se compone de factores que inducen la conducta, la mantienen y la dirigen hacia una meta específica.

Para Chiavenato (2007), la motivación el empuje que conduce a diferentes acciones, y el impulso más fuerte es la supervivencia mientras se lucha por la vida. El segundo es la motivación para satisfacer las necesidades primarias y secundarias, como el hambre, la sed, el refugio, el género, la seguridad, la protección, etc. Hay tres señales que explican la naturaleza de comportamiento humano: el comportamiento, la Causas internas o externas derivadas del comportamiento humano, el comportamiento es motivado por el impulso, el deseo y la necesidad, en donde todas las acciones tienen sus razones.

Por su parte Jimenez. (2011) precisa que el desempeño laboral es la incorporación de habilidades en cumplimiento de destrezas que dan progresos a compañías o establecimientos y se manifiestan por la cualidad tangible en obreros cambiando y reuniendo nuevos modos de conducta. (p.59). Para Franklin y Krienger (2011) nos dice que el desempeño laboral tiene que ver con formas conductuales de los trabajadores, cuando se encuentran laborando lo cual nos muestra desempeño dentro de la institución, más la incorporación de nuevas estrategias que puede aportar para el progreso institucional.

Con relación a las dimensiones, se tiene a la Motivación intrínseca, cuando los seres humanos realizan actividades por motivos desconocidos. Algunos son: curiosidad, habilidad, reconocimiento, aceptación, autonomía e interés (Deci , 2011).

Se considera motivación intrínseca se basa en disfrutar de la propia forma de ser y no en el deseo de hacer algo al depender o requerir apoyo externo (García, 2004).

En la dimensión **motivación extrínseca**, se considera la corriente principal en la organización del trabajo, la escuela y especialmente el aula. Los incentivos y el refuerzo de la conducta están diseñados para controlar la conducta de los demás. Esto puede hacer que la persona se sienta alienada, indiferente e irresponsable por lo que le sucedió (Deci, 2011). Para Soriano (2000), esta motivación espera recompensas o evita el castigo o las consecuencias negativas. Por lo tanto, el comportamiento se convierte en un medio para obtener beneficios económicos, sociales o psicológicos. El autor agrega que esta motivación se debe a que su origen externo es causado por la persona externa basado en tres conceptos principales:

recompensa, castigo e incentivo (p.8). En los Indicadores, Tienes condiciones laborales, salario o recompensas y reconocimiento

En la dimensión motivación trascendente, tiene el aporte de (Deci, 2011) afirma que su característica es más humana, porque relacionan objetos Concepto de ayudar a los demás. Es relacionada con alternativas que ejercita un hecho provocando en otros individuos diferentes sujeto que realizan el acto. En otras palabras, supera los intereses externos e internos. En cambio, Pérez (citado por García en 1985, 2004) afirmó que este motivo combina todos los aspectos de la realidad para determinar los logros de aprendizaje de otros con quienes interactúa. De manera similar, el propósito de trascender la motivación es satisfacer las necesidades insatisfechas de los demás y trascender sus propias necesidades para mejorar a los demás en el grupo y beneficiarse de su potencial (Pérez, 2000).

Con relación la variable satisfacción laboral, tiene el aporte de Caballero, (2002) menciona que La satisfacción laboral de este puesto se centra firmemente en el porcentaje de satisfacción e insatisfacción proyectada por la actitud negativismo o positivismo, definido “actitud general personal para el trabajo. Personas de alta satisfacción laboral tienen resultados positivos Actitud; una persona que no está satisfecha con su posición tiene valores negativos hacia él.

Por otro lado, en el artículo Rodríguez, (2002) menciona que: Actualmente, la satisfacción laboral es uno de los problemas más relevantes en el trabajo y la psicología organizacional. Las personas están muy interesadas al comprender la satisfacción laboral o la insatisfacción. Sin embargo, a pesar del aumento en la literatura científica sobre satisfacción laboral, por otro lado, debido a que el progreso realizado no es muy satisfactorio y significativo, es imposible decir un progreso paralelo de la investigación.

En años recientes, satisfacción laboral Siempre ha sido una de las preocupaciones especiales de las personas en campo de investigación. Para Weinert (1985: 297-8), está relacionado con el desarrollo histórico por diversas razones la teoría de organización, ha cambiado con el tiempo. El autor explica las siguientes razones:

puede haber relación directa entre productividad y satisfacción laboral. La probabilidad la evidencia de correlación perjudicial entre satisfacción la pérdida por hora .Posible relación entre satisfacción y clima organizacional. Los gerentes organizacionales son cada vez más sensibles a la importancia del trabajo de los colaboradores, el estilo de gestión, las actitudes y los sentimientos superiores de la organización. La importancia de información sobre actitudes, valores y objetivos de empleados relacionados con su trabajo está aumentando. La importancia de la calidad de vida laboral continúa aumentando.

Según autores Chiang, M; Martín, J & Nuñez, A, (2010) manifiestan que: La satisfacción laboral se entiende como un conjunto de reacciones emocionales que los individuos aprueban de sus operaciones y diversos aspectos. Si desea comprender la posición de composición conceptual de una agencia profesional, debe referirse al concepto de valor. Luego, en esta operación, dado que la motivación profesional es un valor, se racionaliza la integración de los tratados de valor; de hecho, se puede medir mediante tecnología de medición de valor. Los valores pueden considerarse como las partículas psicológicas de la red formadas durante la interacción entre toda la red y el entorno social. De igual forma los autores Yañez, R; Carmona, M & Ripoll, M, (2010), en su tratado realizado opinan que "Aunque puede esperarse razonablemente, si se proporciona una buena explicación durante la cirugía, la satisfacción laboral se verá afectada positivamente".

Para la dimensión de satisfacción laboral, han considerado las siguientes dimensiones: dimensión reconocimiento de la satisfacción laboral, se tiene el aporte de Luna, (2017) manifiesta que: Conocer lo que pasa dentro de las empresas y lograr comprender cuál es el funcionamiento de la empresa se hace cada día más satisfactorio para los departamentos de herramientas humanos. Los motivos que presenta el mundo profesional en la realidad nos plantean un escenario en el cual el empleado juega un papel básico en la empresa.

En la extensión funcionamiento en medio, se tiene a Pozner (2000) cree que el trabajo intermedio es: alrededor de un conjunto de objetivos, los objetivos a alcanzar y el

método para expresar claramente la legitimidad de la ocupación humana. Correr entre los dos significa fallas positivas entre los miembros del equipo que comparten y emprenden tareas de carrera (p. 5). Según Drucker (1997), él cree en la operación entre los dos: esto significa que hay un objetivo, propósito u objetivo común; un grupo de individuos dedicados a la llamada; un grupo de personas motivadas que trabajarán decisivamente, Puede funcionar; un claro llamado a la movilización y estímulos restrictivos; una estructura jerárquica definida por tecnología personal patentada; Comunicación fluida entre Miembros de los medios y sus objetos de referencia; un ejemplo efectivo de toma de decisiones; diálogo, comunicación y redes interactivas que ayudan a completar la tarea, y le dan a la capa de trabajo una cierta cantidad de dinero para ilustrar el trabajo realizado (p 16).

En la extensión entorno propicio, se tiene el aporte de los autores Castro, M & Morales, M , (2015) mencionan que: En influencia con el entorno y la forma de ser existe una reciprocidad entre los individuos y su entorno, dado su dinamismo y la incidencia de uno sobre el otro. Por lo tanto, los maestros y las líderes de los centros formativos deben pensar el estrato de tal manera que puedan sentirse bien, ya que todos lo merecen. En este sentido, se entiende que la extensión estética debe convertirse en una característica de la pedagogía en los referentes formativos, ya que, para el contenido, el placer, la extensión lúdica se relacionan derivando en un contenido agradable y divertido donde todos disfruten y se sientan a gusto. rol clave para la progresividad de las entidades.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

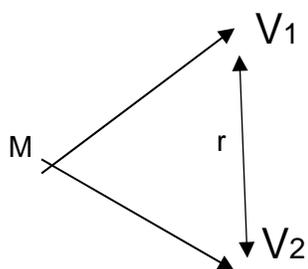
La investigación realizada es de tipo no experimental, con métodos cuantitativos y diseños transversales correlacional asociativo.

Acerca de los diseños de investigación, se tiene a Hernández, Fernández, & Baptista (2014) precisa:

Desde modelos transversales-residuales construyen interpretaciones alternativas sin un sentido de residualitas o proponer interpretar interpretaciones residuales. Cuando se limitan a explicaciones no residuales, son razonables en la justificación y los supuestos laterales; de manera similar, cuando buscan evaluar conexiones residuales, se basan en supuestos y razones residuales. (p. 157)

Como explicó el autor, este estudio asumió el tipo y diseño no experimental correlacional para el desarrollo del presente estudio realizado en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador

El diseño es el siguiente:



M = Muestra que estará compuesta por 12 docentes de la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador

V₁ = Motivación docente

V₂ = Satisfacción laboral

r = Correlación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variables:

Variable independiente: Motivación docente

Variable dependiente: Satisfacción laboral

3.3. Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación docente	Es un tipo de habilidad que va más allá de los factores externos para mejorar el nivel de motivación de uno. La mejor motivación es de nuestro interior (Núñez, Pérez, Fernández, & Del Canto, 2008, p. 31).	Es la capacidad de impulsar a las personas a satisfacer sus expectativas. Para esta variable se utilizará un cuestionario de 20 ítems considerando dimensiones Motivación Intrínseca, Motivación Extrínseca y Motivación Trascendente	Motivación Intrínseca	Desarrollo personal. Autonomía. Competencia profesional	Ordinal
			Motivación Extrínseca	Condiciones laborales. Sueldo o recompensas. Reconocimiento	
			Motivación Trascendente	Participación y servicio. Relaciones con los demás. Apoyo y solidaridad	

Fuente: Elaboración propia.

Satisfacción laboral	<p>“La satisfacción laboral es una categoría que muestra un buen estado emocional debido a la percepción de la experiencia laboral y facilita que los sujetos participen en el trabajo. Hay muchos factores que pueden afectar y regular la condición física, es decir, conducirán a resultados, comenzando desde la fase de entrenamiento, la preparación del rendimiento hasta la mejora de la forja de por vida.” (Rosales, G; Rodal, A; Chumbi, V & Buñay, R, 2017)</p>	<p>La satisfacción laboral es la sensación que el individuo experimenta al estar en un ambiente propicio; para esta variable se utilizará un cuestionario de 20 ítems en función de las dimensiones; Reconocimiento, Trabajo en equipo y Ambiente propicio</p>	Reconocimiento	Empoderamiento Eficiencia viabilidad	Ordinal
			Trabajo en equipo	Colaboración Comunicación Respeto mutuo	
			Ambiente propicio	Ambiente de respeto Ambiente Organizado Ambiente Seguro	

Fuente: Elaboración propia.

3.4. Población, muestra y muestreo

La muestra de población está conformada por 12 docentes de la Escuela Manuel Defas en Santa Lucía - Ecuador. Población Según Hernández, Fernández & Baptista (2010), la población define un grupo de personas con características comunes, y la muestra es un subconjunto o parte de la población.

Debido a que es una población pequeña, no se realizaron cálculos matemáticos para determinar la muestra. Por tanto, la muestra no probabilística se aplica a este tipo de muestra. Hernández et al. (2014) afirman: En muestras no probabilísticas, la elección de elementos no depende de la probabilidad, sino de razones relacionadas con las características de la investigación o el propósito del investigador. El procedimiento aquí no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones del investigador o de un grupo de investigadores. Por supuesto, las muestras seleccionadas deben seguir diferentes estándares de investigación. (P. 176).

Por lo tanto, el autor afirmó que la misma población puede considerarse como muestra de investigación porque este es el número total de docentes en Escuela Manuel Defas, Santa Lucía –Ecuador.

Tabla N°01: Población Muestra de la Escuela Manuel Defas, Santa Lucía – Ecuador

Muestra	H	M	Total
Docentes	02	10	12

Fuente: Archivo de la Escuela

En el muestreo, se ha monopolizado el muestreo poco práctico. Según (Lopez, 2017). La característica de este tipo de muestreo no real es que cada porcentaje que constituye el todo tiene la misma probabilidad, y se inclina más a identificar y especificar el todo. Dado que se trata de una demostración de fácil manejo, el tipo de muestreo es un censo, es decir, todo el proceso estará sujeto al tratado. Para la recolección de demostraciones se considerarán criterios de integración y no se aplicarán criterios de exclusión; la demostración designada se basará en los criterios de integración, ya que esta incluirá a todos los mediadores del colegio Manuel Defas; esto significa que no habrá criterios de exclusión tal y como está Muestra censal.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Material de investigación se recolectarán a través de dos cuestionarios mediante técnicas de encuesta, que se aplicarán a los docentes de la Escuela Manuel Defas en Santa Lucía, Ecuador. Como Carrasco (2005) define la tecnología como: "un conjunto de reglas y pautas que guían a los investigadores en cada fase de la investigación" (p. 274).

En cuanto a tecnología y medios, el aporte de Carrasco (2005) se define como tecnología de investigación, exploración y recolección de datos social, lo que plantea interrogantes directos e indirectos sobre los temas que constituyen la unidad de investigación y análisis. Al diseñar cuidadosamente el cuestionario, preste atención a las variables de la pregunta de investigación y la estrecha relación con las dimensiones, indicadores e derivados de estas variables. Hay

más oportunidades sin descuidar cada hipótesis, problema y objetivo específico del trabajo de investigación. ” (p. 314 - 318)

Para Bastidas (2012), los medios lo definen como una herramienta de interpretación que consolida la determinación efectiva de un problema específico, que involucra un fenómeno verificado y es parte del problema a resolver. Las variables de motivación docente son 20 ítems distribuidos en 04 dimensiones; de manera similar, las variables de satisfacción laboral son 18 ítems distribuidos en 03 dimensiones. Para asegurar la efectividad de la herramienta, se utilizarán técnicas de juicio experto para determinar quién evaluará la continuidad, relevancia y redacción de los distintos ítems que deben estar relacionados con metas, variables, dimensiones e indicadores. Respecto a la efectividad del instrumento, Monje (2011) señaló: “Utilice el juicio experto del sujeto para revisar el instrumento y si la información requerida se recolecta en base a las variables de investigación definidas” (p. 165)

En este contexto, Hernández, Fernández y Batista (2010) señalaron: "La verificación del contenido de los medios logra a través de opiniones de expertos y asegurando que los indicadores considerados por los medios representan el rango o campo de los indicadores alternativos" (p.304). Para asegurar la efectividad utilizamos los estándares de construcción a través de las opiniones de expertos. Será consultado a expertos en la materia para que puedan dar opiniones e instrucciones para mejorar el instrumento; en la estructura final de la herramienta de evaluación se considerarán todas las sugerencias recibidas por los expertos. En cuanto a la validez del estándar, el investigador que diseñó el cuestionario puede comparar los resultados de medición del instrumento con estándares externos.

Para provocar la comprobación del medio continuara a través del Porcentaje Alfa de Cronbach. Hernández y otros (2010) indican que “Medios de inspección y medición del mismo grupo u objeto se usa repetidamente para producir el mismo producto.” (p. 262) .

Se realizó una prueba piloto para determinar la confiabilidad del instrumento de 08 docentes de otra institución cercana con las mismas característica, luego

se procedió a utilizar el programa SPSS para la tabulación de los datos, haciéndose uso del estadístico del Alfa de Cronbach, que permitió Resultados de fiabilidad obtenidos de cada cuestionario que fueron elaborados por variable; es así como se logró los siguientes resultados: para el cuestionario motivación docente se obtuvo 0,864 y para el cuestionario satisfacción laboral se obtuvo 0.864

3.6. Procedimientos

Luego de seleccionar el tema de investigación, comencé a recolectar información relacionada con las variables de gestión educativa y el proceso de enseñanza, esta información será desarrollada entre los docentes de la Escuela Manuel Defas en Santa Lucía, Ecuador, la escala está basada en libros. Artículos, resúmenes de congresos, artículos incluidos en revistas científicas. A continuación, se elaboran estas herramientas, los cuestionarios utilizados para la recolección de datos, los cuales se verán afectados por su validez y confiabilidad; posteriormente, se aplicó la encuesta a las muestras seleccionadas en este estudio.

Antes de realizar una investigación, se requiere que el responsable de la agencia o agencia autorice, coordine y explique los detalles de la investigación a realizar. Luego de obtener el consentimiento o permiso correspondiente, se determina una fecha específica para la investigación, y no ocasionará interrupción laboral en la organización. Finalmente, la información recopilada en la base de datos se convierte en una tabla para su posterior análisis estadístico.

3.7. Método de análisis de datos

Teniendo en cuenta los objetivos, variables y dimensiones de la investigación, los resultados se prueban mediante estadística descriptiva a través de una tabulación cruzada de frecuencia y porcentajes simples. Según los resultados de la tabla, se representarán mediante números para mayor explicación. Para los métodos de análisis de datos, citando la contribución de Monje (2011), señaló: “La descripción estadística incluye distribución de frecuencia, métodos

de organización y resumen de datos. Estas secuencias indican la cantidad de veces que se repite cada valor; las variables medidas a partir de niveles nominales se pueden utilizar para realizar esta asignación ". (p. 174). Para la prueba de hipótesis, se realizará mediante la correlación del coeficiente de Pearson, lo que nos permitirá verificar o rechazar la hipótesis propuesta en este estudio.

3.8. Aspectos éticos

Para aplicar el equipo de investigación se requerirá que el director de la Escuela Manuel Defaz en Santa Lucía, Ecuador, otorgue el permiso correspondiente por escrito. Las diferentes citas y referencias considerarán los estándares de la APA. La confidencialidad de la información será exclusiva del investigador.

IV. RESULTADOS

Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre la motivación docente y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador 2020

Tabla 02

Motivación docente y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia

		Satisfacción laboral							
		Deficiente		Aceptable		Adecuada		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Motivación docente	Baja	0	0.0%	2	16.7%	0	0.0%	2	16.7%
	Media	0	0.0%	4	33.3%	2	16.7%	6	50.0%
	Alta	0	0.0%	1	8.3%	3	25.0%	4	33.3%
	Total	0	0.0%	07	58.3%	05	41.7%	12	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela

Interpretación:

En la tabla 02, se tiene que motivación docente y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador, presentan los resultados estadísticos donde se evidencia que la motivación docente fue evaluada en un nivel medio por el 58.3% de los encuestados; así mismo el 58.3% de los docentes consideran que la satisfacción laboral de los docentes es aceptable. En cambio, se tiene un grupo de docentes que evalúan a la motivación docente en nivel alto por el 33.3% y la satisfacción laboral como adecuada por el 41.7% de los docentes.

Objetivos específicos

O1: Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador 2020

Tabla 03

Motivación intrínseca y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia

		Satisfacción laboral							
		Deficiente		Aceptable		Adecuada		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Motivación intrínseca	Baja	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Media	0	0.0%	5	41.7%	3	25.0%	08	66.7%
	Alta	0	0.0%	2	16.7%	2	16.7%	04	33.3%
	Total	0	0.0%	07	58.3%	05	41.7%	12	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela

Interpretación:

En la tabla 03, se tiene que la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador, presentan los resultados estadísticos donde se evidencia que la motivación intrínseca fue evaluada en un nivel medio por el 66.7% de los cuales 41.7% de los docentes consideran que la satisfacción laboral de los docentes es aceptable. En cambio, se tiene un grupo de docentes que evalúan a la motivación intrínseca en nivel alto por el 33.3%, de los cuales el 16,7% considera a la satisfacción laboral como aceptable y adecuada.

02: Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador 2020

Tabla 04
Motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia

		Satisfacción laboral							
		Deficiente		Aceptable		Adecuada		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Motivación extrínseca	Baja	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	00.0%
	Media	0	0.0%	4	33.3%	4	33.3%	08	66.7%
	Alta	0	0.0%	3	25.0%	1	8.3%	04	33.3%
	Total	0	0.0%	07	58.3%	05	41.7%	12	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela

Interpretación:

En la tabla 04, se tiene que la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador, presentan los resultados estadísticos donde se evidencia que la motivación extrínseca fue evaluada en un nivel medio por el 66.7% de los cuales 33.3% de los docentes consideran que la satisfacción laboral de los docentes es aceptable y adecuada a la vez. En cambio, se tiene un grupo de docentes que evalúan a la motivación extrínseca en nivel alto por el 33.3%, de los cuales el 25% considera a la satisfacción laboral como aceptable.

O3: Determinar la Relación que existe entre la dimensión motivación Trascendente y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador 2020

Tabla 05

Motivación trascendente y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas

		Satisfacción laboral							
		Deficiente		Aceptable		Adecuada		Total	
		fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
Motivación trascendente	Baja	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Media	0	0.0%	4	33.3%	3	25.0%	07	58.3%
	Alta	0	0.0%	3	25.0%	2	16.7%	05	41.7%
	Total	0	0.0%	07	58.3%	05	41.7%	12	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela.

Interpretación:

En la tabla 05, se tiene que la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador, presentan los resultados estadísticos donde se evidencia que la motivación trascendente fue evaluada en un nivel medio por el 66.7% de los cuales 33.3% de los docentes consideran que la satisfacción laboral de los docentes es aceptable y adecuada a la vez. En cambio, se tiene un grupo de docentes que evalúan a la motivación trascendente en nivel alto por el 33.3%, de los cuales el 25% considera a la satisfacción laboral como aceptable

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis general:

H1: Existe relación significativa entre la motivación docente y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador 2020

Ho: No existe relación significativa entre la motivación docente y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador.

Tabla 07: Correlaciones: entre la motivación docente y la satisfacción laboral

			Motivación docente	satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación docente	Coeficiente de correlación	1,000	,826**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	12	12
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,826**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	12	12

** . La correl. Signific. nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 07 el Rho de Spearman nos da un valor de 0,826** que significa una correlación alta con una Sig., bilateral $0,000 < 0,01$, que permite afirmar que motivación docente está significativamente asociado con la satisfacción laboral, indicando que en la medida que está presenta una variable, también muy cerca está la otra, lo que permite la aceptación de la hipótesis de investigación.

Contrastación de hipótesis específicas:

HE1: En las hipótesis específicas se tiene: Existe relación entre la dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucía –Ecuador.

Tabla 01: Correlaciones: entre la dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral

			Motivación intrínseca	satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	12	12
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,712**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		12	12	

** . La correl. Signific. nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

En la Tabla 08 el Rho de Spearman nos da un valor de 0,712** que significa una correlación alta con una Sig., bilateral $0,000 < 0,01$, que permite afirmar que la dimensión motivación intrínseca está significativamente asociada con la Satisfacción laboral de los docentes, indicando que en la medida que está presenta una variable, la otra está muy cerca, lo que permite la aceptación de la hipótesis de investigación.

HE2: Existe Relación significativa entre la dimensión motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador.

Tabla 09: Correlaciones: dimensión motivación extrínseca y la satisfacción laboral

			Motivación extrínseca	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,612**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	12	12
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,612**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	12	12

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

Interpretación

En la Tabla 09 el Rho de Spearman nos da un valor de 0,612** que significa una correlación alta con una Sig., bilateral $0,002 < 0,01$, que permite afirmar que la dimensión motivación extrínseca está significativamente asociada con la satisfacción laboral de los docentes, indicando que en la medida que está presenta una variable, también muy cerca está la otra, lo que permite la aceptación de la hipótesis de investigación.

HE3: Existe Relación entre la dimensión motivación Trascendente y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador.

Tabla 10: Correlaciones: entre la dimensión motivación Trascendente y la satisfacción laboral

			Motivación Trascendente	satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación Trascendente	Coeficiente de correlación	1,000	,840**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	12	12
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,840**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	12	12

** . La correl. Signific. nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

En la Tabla 10 el Rho de Spearman nos da un valor de 0,840** que significa una correlación alta con una Sig., bilateral $0,000 < 0,01$, que permite afirmar que la dimensión motivación Trascendente está significativamente asociada con la satisfacción laboral, indicando que en la medida que está presenta una variable, también muy cerca está la otra, lo que permite la aceptación de la hipótesis de investigación.

V. DISCUSIÓN

Acerca del objetivo general: determinar la relación entre la motivación del docente y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucía – Ecuador 2020; se tiene en la tabla 02, donde se evidencia que la motivación docente fue evaluada en un nivel medio por el 58.3% y la satisfacción laboral de los docentes como aceptable con el 58,3%; En cambio, se tiene un grupo de docentes que evalúan a la motivación docente en nivel alto por el 33.3% y la satisfacción laboral como adecuada por el 41.7% de los docentes. Por otro lado, se señala que existe una correlación moderada, directa y significativa, lo que es confirmado por el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,826 y una significancia bilateral de 0,000 menor a 0,01, lo cual permite confirmar que existe relación entre las variables y aceptar la hipótesis de investigación; esto permite afirmar que la motivación docente debe mejorarse y reorientarlo pedagógicamente para una adecuada satisfacción laboral. Al respecto se tiene el aporte teórico de sobre la Motivación de la labor docente, apoyada por Núñez, Pérez, Fernández y Del Canto (2008, p. 31) declararon que esta es una capacidad para mejorar Nuestro propio nivel de potencia excede lo que pueden hacer los factores externos. La mejor motivación proviene de nosotros. Esta es la capacidad de mejorar nuestro propio nivel de motivación. Esto va más allá del papel de los factores externos. La mejor motivación proviene de nuestra motivación interna. (p.31).así mismo la satisfacción laboral es sustentada por Caballero, (2002) menciona que: : La motivación profesional en el puesto, centrándose determinación En la predicción urinaria de continuidad o negativa de la motivación y el porcentaje de motivación, se define como el valor global de un grupo para su función. Un individuo altamente motivado en el puesto tiene valores positivos para él; una persona que no está satisfecha con su puesto tiene valores negativos para él. Merlo Stefany (2016) obtuvo un producto similar en su tesis, a saber, "El papel inspirador de las personas en la escuela católica José Engling en un entorno profesional" y concluyó que: Los colaboradores de la organización mostrarán una alta motivación por los objetivos personales cuando se sientan satisfechos y trabajarán en un entorno de confianza para asegurarse de establecer mejores explicaciones alternativas

con sus amigos operativos. Nuevamente, esto es un incentivo externo, porque se establecen explicaciones alternativas entre amigos en operaciones y con el gerente organizacional que los alienta a desempeñarse bien. Finalmente, el salario es el motor impulsor del equipo externo, el informe de producto de este formulario indica que la mitad de los trabajadores no están satisfechos con el salario recibido, pero la mayoría de los trabajadores están motivados por cumplir con su legalidad.

Con relación al Obj esp. 01: Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador 2020. En la tabla 03, se tiene que la motivación intrínseca fue evaluada en un nivel medio por el 66.7% de los cuales 41.7% de los docentes consideran que la satisfacción laboral de los docentes es aceptable. Por otro lado, se puede confirmar que existe una correlación moderada, directa y significativa, lo que se confirma con el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,712 y una correlación bilateral de 0,000 menor a 0,01, lo que confirma que existe una relación entre variables. Y acepta la hipótesis de la investigación. Al respecto (Deci, 2011), se afirma que la motivación intrínseca es cuando los humanos realizan actividades por razones desconocidas. Algunos son: curiosidad, habilidad, reconocimiento, aceptación, autonomía e interés. Echenique (2017) obtuvo hallazgos teóricos similares en su trabajo de investigación "Capacidad de orientación y satisfacción laboral de la nueva gestión de docentes de secundaria", UGEL 04, Comas, 2017. Llegó a las siguientes conclusiones: a) que el alto de desarrollo alto de la variable capacidades directivas tuvo un efecto positivo sobre los docentes. b) Las respuestas obtenidas afirmaron el efecto positivo del crecimiento de las capacidades de los directores. c) El desarrollo de las capacidades directivas fue aprobado como adecuado en cantidades equivalentes por la mayor parte de los docentes.

Con relación al Obj esp. 02: Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador 2020. En la tabla 04, se evidencia que la motivación extrínseca fue evaluada en un nivel medio por el 66.7% de los cuales 33.3% de los docentes

consideran que la satisfacción laboral de los docentes es aceptable y adecuada a la vez. Por otro lado, Se señala que existe una correlación moderada, directa y significativa, que se confirma con el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,612 y la significación bilateral de 0,002 (menor que 0,01, lo cual permite confirmar que existe relación entre las variables y aceptar la hipótesis de investigación. Al respecto (Deci, diciembre de 2011), se muestra que las motivaciones externas se consideran motivaciones comunes en la organización del trabajo, las escuelas, especialmente las aulas. Los incentivos y el refuerzo del comportamiento están diseñados para controlar el comportamiento de los demás. Esto puede hacer que la persona se sienta alienada, indiferente e irresponsable por lo que le sucedió. En lo que respecta a Arévalo (2018), su tema de investigación es "La administración y su relación con el desempeño de las instituciones educativas en la provincia de El Dorado, 2018", la conclusión es que se rechazan las hipótesis nulas por cumplir con los siguientes requisitos: Tareas, contexto, adaptabilidad y comportamiento laboral no productivo.

Obj esp. 03: Determinar la Relación que existe entre la dimensión motivación Trascendente y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador 2020. En la tabla 05, se tiene que la motivación trascendente fue evaluada en un nivel medio por el 66.7% de los cuales 33.3% de los docentes consideran que la satisfacción laboral de los docentes es aceptable y adecuada a la vez. Por otro lado, se señala que existe una correlación moderada, directa y significativa, que tiene un valor de 0,840 para el coeficiente de correlación Rho de Spearman y se confirma que la correlación bilateral es de 0,000, que es menor a 0,01, lo cual permite confirmar que existe relación entre las variables y aceptar la hipótesis de investigación. Al respecto (Deci, 2011) afirma que la **motivación trascendente** esta Se caracteriza por ser más fácil de usar porque vinculan el concepto de servicio o ayuda a otras personas. Está relacionado con las consecuencias de realizar una acción para otros que no sean la persona que realiza la acción. En otras palabras, va más allá de los intereses externos e internos puros. Palomares Vicente (2017) encontró resultados similares en su estudio titulado "Administración de los trabajadores y satisfacción laboral en la UGEL No. 10 de Huaral - 2016", finalmente concluyó lo siguiente: a) Existe una influencia relevante, alta y positiva entre la función organizativa y la

motivación profesional. b) Los planes y las motivaciones profesionales acuerdan dirigir los sacrificios de los contribuyentes al mismo objetivo. c) El duro ambiente organizacional generado por las funciones organizacionales del administrador, y la empresa está muy satisfecha con el logro de los objetivos.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación moderada, directa y significativa entre la motivación docente y la satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucía –Ecuador 2020; esto se corrobora con el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,826 y la significancia bilateral es de $0,000 < 0,01$, confirmándose la relación entre las variables y aceptar la hipótesis de investigación. Además 58,3% de los docentes califica con un nivel medio la motivación docente; así mismo el 58,3% califica a la satisfacción laboral como aceptable.
2. Se evidenció que existe relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral; esto se corrobora, donde Rho de Spearman = 0,712 y la significancia bilateral $0,000 < 0,01$, confirmándose la relación entre las variables. De igual forma el **66,7%** de los docentes califican la motivación intrínseca con un nivel medio, de los cuales el 41,7% consideraron a satisfacción laboral como **aceptable**.
3. Se determinó que existe relación directa y significativa entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral; esto se corrobora, donde Rho de Spearman = 0,612 y la significancia bilateral es de $0,002 < 0,01$, confirmándose la relación entre las variables. De igual forma el 66,7% de los docentes califican la motivación extrínseca con un nivel medio de los cuales el 33,3% de los docentes consideraron a la satisfacción laboral como aceptable y adecuada.
4. Se comprobó una relación directa y significativa entre la motivación Trascendente y la satisfacción laboral; esto se corrobora, donde Rho de Spearman = 0,840 y la significancia bilateral es de $0,000 < 0,01$, confirmándose la relación entre las variables de igual forma el **66,7%** de los docentes califican la motivación trascendente con un nivel medio, de los cuales el 33,3% de los docentes consideraron a la satisfacción laboral como aceptable y adecuada.

VII.RECOMENDACIONES

A las autoridades de la Institución Educativa, para que coordinen y generen estrategias de gestión que conlleve a los directivos y docentes a asumir compromisos de gestión de manera conjunta aprovechando las fortalezas del personal que labora en la IE.

A los docentes para que asuman retos institucionales a través de un trabajo en equipo que fortalezca y se evidencie los resultados de gestión directiva, lo cual contribuirá a mejorar los resultados académicos.

A los directivos a desarrollar un trabajo efectivo a través de estrategias que permita evidenciar su desempeño de productos y resultados académicos que trasciendan en la comunidad.

A los directivos y docentes a desarrollar un trabajo profesional efectivo que permita evidenciar el desenvolvimiento pedagógico y administrativo que vienen desarrollando como producto de su capacidad profesional y que Ayuda a mejorar el aprendizaje en la UE.

A los directivos a manejar de manera transparente la utilización de los recursos y materiales, así mismo la realización de monitoreos a los docentes.

REFERENCIAS

- Carrasco, S.(2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima Perú: San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván, Validez.
- Carrasco, (2005). *Metodología de la Investigación*. Primera Edición. Editorial San Marcos. Lima Perú.
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2014). *introduccion a la teoria de la administracion*. Mexico: McGrawHill
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Perú. San Marcos.
- Hernández y otros (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial McGrawHill. Sexta edición. México
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales* (4ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª Ed). Mexico: McGraw Hill.
- Monje, C. A. (2011). *Metodología de investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Universidad Sur Colombiana. Facultad de Ciencias Sociales.
- © UNESCO 2019. (s.f.). *unesco*. Obtenido de unesco: <https://es.unesco.org/themes/docentes>
- areteactiva*. (s.f.). Obtenido de areteactiva: <https://www.areteactiva.com/evaluacion-del-desempeno-laboral-que-es-y-como-se-desarrolla/>

Calvo, G. (1996). Nuevas formas de enseñar y aprender . *Nuevas formas de enseñar y aprender*, 2.

Concepto.de. (s.f.). Obtenido de Concepto.de:
<https://concepto.de/conocimiento/>

educacion, E. d. (s.f.). *El diario de la educacion*. Obtenido de El diario de la educacion:

<https://eldiariodelaeducacion.com/2017/03/13/mi-compromiso-como-docente/>

Fingermann, H. (s.f.). *EDUCACION*.
Obtenido de LA GUIA:

<https://educacion.laguia2000.com/general/la-actitud-del-docente>

FOL Sandra. (s.f.). *FOL Sandra*.
Obtenido de:

<https://www.edu.xunta.gal/centros/iesasmarinas/aulavirtual2/mod/url/view.php?id=842>

Gramaticas.net. (2014). Hernandez. (2014).

Instituto Nacional De Evaluacion Tecnologica. (s.f.). Obtenido de Instituto Nacional De Evaluacion

Tecnologica: <http://www.inet.edu.ar/index.php/niveles-educativos/formacion-profesional/> Julian Perez Porto ; Maria Merino. (2008).

Miguel Angel Cobeña Napa ; Maria Elena Moya

Martinez . (2019). Molla. (2013).

Mora, C. (2007). Moran. L . (2005). Ovalle. (2007).

Psikipedia. (s.f.). *Psikipedia*. Obtenido de Psikipedia:

<https://psikipedia.com/libro/motivacion/1406-antecedentes-en-el-estudio-de-la-motivacion>

Rioja, F. U. (s.f.). *Fundación Universidad de La Rioja* . Obtenido de Fundación Universidad de La Rioja :

https://fundacion.unirioja.es/formacion_subsecciones/view/11/Metodologia-docente

Sevillano. (2015).

Tapia, A. (1992). Motivar en la adolescencia. *coleccion de bolsillo Madrid*, 5. Torres Santome. (2009).

TORRES VALVERDE, M. A. (s.f.). *repositorio digital*. Obtenido de repositorio digital: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/607>

TORRES VALVERDE, M. A. (s.f.). *repositorio digital*. Obtenido de repositorio digital:

<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/607> unesco. (2008). para la educacion. *revista digital para profesionales*, 3.

Valenzuela . (2015).

ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación docente	Es la capacidad de elevar nuestro propio nivel motivacional más allá de lo que podrían hacerlo factores externos, la mejor motivación es la que viene de nuestro interior (Núñez, Pérez, Fernández, & Del Canto, 2008, p. 31).	Es la capacidad de impulsar a las personas a satisfacer sus expectativas. Para esta variable se utilizará un cuestionario de 18 ítems, teniendo en cuenta las dimensiones Motivación Intrínseca, Motivación Extrínseca y Motivación Trascendente	Motivación Intrínseca	Desarrollo personal. Autonomía. Competencia profesional	Ordinal
			Motivación Extrínseca	Condiciones laborales. Sueldo o recompensas. Reconocimiento	
			Motivación Trascendente	Participación y servicio. Relaciones con los demás. Apoyo y solidaridad	
Satisfacción laboral	"La satisfacción laboral es una categoría que revela un estado emocional favorable producto de la percepción de las experiencias laborales y que predispone al sujeto respecto a su trabajo. Son múltiples los factores que pueden incidir y condicionar, es decir, que conllevan a un resultado, que comienza desde la etapa de formación, preparación para el desempeño hasta los perfeccionamientos que se van forjando a lo largo de la vida." (Rosales, G; Rodal, A; Chumbi, V & Buñay, R, 2017)	La satisfacción laboral es la sensación que el individuo experimenta al estar en un ambiente propicio; para esta variable se utilizará un cuestionario de 18 ítems en función de las dimensiones; Reconocimiento, Trabajo en equipo y Ambiente propicio	Reconocimiento	Empoderamiento o Eficiencia viabilidad	Ordinal
			Trabajo en equipo	Colaboración Comunicación Respeto mutuo	
			Ambiente propicio	Ambiente de respeto Ambiente Organizado Ambiente Seguro	

Fuente: Escuela de educación básica Manuel Defas Buenaño Ecuador 2020
 Elaborado por: ANNY ANABEL AYALA ANCHUNDIA

DIMENSIÓN: Motivación Trascendente				
13	¿Consideras que tu desempeño laboral beneficia a tus estudiantes?			
14	¿Te sientes comprometido con el logro de los objetivos Institucionales?			
15	¿Consideras buena la relación entre sus compañeros de trabajo?			
16	¿Participa con entusiasmo en las actividades programadas por la Institución?			
17	¿En la Institución se promueve continuamente el trabajo en equipo?			
18	¿Te solidarizas para apoyar el trabajo de los demás compañeros en la institución?			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

PRUEBA PILOTO ALFA DE CRONBACH
 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MOTIVACIÓN
 DOCENTE

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	18

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	89,4444	85,571	,507	,864
VAR00002	89,6222	84,604	,542	,862
VAR00003	90,0667	85,064	,502	,864
VAR00004	89,9111	86,946	,305	,868
VAR00005	89,5778	85,204	,524	,864
VAR00006	89,8000	85,664	,477	,864
VAR00007	89,8000	82,209	,537	,862
VAR00008	89,3778	85,877	,556	,863
VAR00009	89,3778	85,922	,494	,864
VAR00010	89,9778	86,295	,210	,862
VAR00011	89,6889	82,401	,604	,868
VAR00012	89,6444	84,462	,365	,860
VAR00013	89,5556	82,934	,467	,862
VAR00014	89,7556	80,098	,632	,865
VAR00015	89,8222	85,013	,378	,864
VAR00016	89,0667	88,200	,191	,861
VAR00017	89,2667	82,882	,459	,864
VAR00018	89,3778	87,240	,238	,860

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Datos informativos:	
I. INSTRUCCIONES:	
<p>Estimado (a) docente de la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador, el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre la satisfacción laboral docente, marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente en una de los ítems señalados de la escala valorativa.</p>	
INFORMACIÓN GENERAL:	
Hombre	Mujer

ESCALA DE VALORACIÓN	1. Nunca	2. A veces	3. Siempre
----------------------	----------	------------	------------

N°	Ítems	ESCALA VALORATIVA		
		1	2	3
DIMENSIÓN: Reconocimiento				
1	Sé lo que esperan de mí en el trabajo			
2	Tengo los materiales y el equipo necesarios para realizar bien mi trabajo			
3	En el trabajo: ¿Tengo la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer?			
4	En los últimos días: He recibido reconocimiento o estímulo por hacer un buen trabajo			
5	Cuando te monitorean felicitan el desarrollo del trabajo que realizas			
6	Están mis compañeros de trabajo comprometidos a realizar trabajo de calidad			
DIMENSIÓN: Trabajo en equipo				
7	Descríbeme una situación en la que algún compañero ha estado en desacuerdo contigo. ¿Cómo lo has gestionado			
8	Descríbeme una experiencia en la que algún compañero no cumplía con sus responsabilidades. ¿Cómo has actuado?			
9	Crees que es mejor trabajar en equipo			
10	Has trabajado en un equipo cuyos miembros no se llevaban bien.			
11	Has tenido que intervenir frente a indiferencias suscitadas entre grupos de compañeros			
12	Durante tu carrera profesional en la que has trabajado en equipo has tenido momentos satisfacción laboral.			
DIMENSIÓN: Ambiente propicio				

13	Te agrada el ambiente laboral donde te desempeñas			
14	Dispongo de los materiales y el equipamiento que necesito para hacer correctamente mi trabajo			
15	Tienes la oportunidad de realizar diariamente las mejores actividades relacionadas a tu formación profesional			
16	Existe en la empresa alguna persona que me anima en mi desarrollo			
17	Tengo la impresión de que mis opiniones son importantes en mi ámbito de trabajo			
18	Las personas que trabajan contigo están comprometidas para hacer un trabajo de calidad			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

PRUEBA PILOTO ALFA DE CRONBACH
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	18

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	36,1000	47,211	-,353	,864
VAR00002	36,4000	42,711	,047	,846
VAR00003	36,6000	44,044	-,055	,845
VAR00004	36,5000	36,500	,723	,865
VAR00005	36,4000	36,267	,810	,801
VAR00006	36,3000	36,233	,723	,865
VAR00007	36,6000	36,711	,664	,864
VAR00008	36,2000	37,956	,606	,863
VAR00009	36,2000	38,844	,685	,863
VAR00010	36,1000	39,433	,526	,864
VAR00011	36,1000	39,433	,526	,864
VAR00012	36,0000	39,333	,499	,863
VAR00013	35,8000	39,956	,398	,864
VAR00014	35,8000	40,178	,372	,862
VAR00015	35,9000	40,322	,360	,861
VAR00016	35,9000	40,322	,360	,860
VAR00017	36,0000	38,889	,554	,860
VAR00018	36,2000	39,289	,452	,859

Anexo 3



TITULO TESIS: Relación entre la motivación docente y la Satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador 2020

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVAC
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus Items																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la																				X	
7. Consistencia	aspectos teóricos-científicos de la investigación																				X	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				X	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				X	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Opinión de Aplicabilidad: Instrumentos aplicables

Promedio de Valoración: 100%

..... 16 de junio de 2020.
 Dr. / Mgtr.: Colombia Del Rocio Montoya Gaya
 DNI: 0911830586
 Teléfono: 0992356171
 E-mail: Colombina.67@hotmail.com

Colombia Montoya Gaya
 PIDEA

DATOS PERSONALES

Experto 1



Nombres: Colombia Dal Rocio

Apellidos: Montoya Loya

C.I: 0911830586

Dirección: Cantón Palestina: Av. Las Picas y

Pedro Castro

Teléfono: 0992356171

Correo electrónico: Colombina.67@hotmail.com

Estudios realizados:

Escuela Mixta Particular N° 1 Progreso del Cantón Balzar

Colegio Kiscal Mixto "Juan Baustista Aguirre" del Cantón Daule

Universidad Estatal de Guayaquil

Instituto Pedagógico "Leonidas García"

Título obtenido:

* Profesora de Primaria. * Profesora de Segunda Enseñanza.

* Sección de Segunda Enseñanza. Especialización Del-Bio. * Maestría en Diseño Curricular.

Experiencia laboral:

• Docente en el Colegio Palestina.

• Docente en el Colegio Santa Lucía.

• Rectora de la Unidad Educativa Santa Lucía.

DATOS PERSONALES

Experto 2



Nombres: Cinthia Leonela

Apellidos: Nolasco Villamar

C.I: 0921319257

Dirección: Santa Lucía, calle Manuel Armas

Teléfono: 0967635714

Correo electrónico: cinthiaRV55@gmail.com

Estudios realizados:

Universidad de Guayaquil

Universidad Nacional de Educación (UNAE)

Universidad de Barcelona. (UB)

Título obtenido:

Licenciada en Ciencias de la educación

Magíster en educación.

Experiencia laboral:

Docente de la Institución Educativa Andrés Bastus

Quintana del cantón Santa Lucía por 12 años.

- Docente de la Institución Educativa Manuela Loñizares

del cantón Santa Lucía durante 3 años.

DATOS PERSONALES

Experto 3



Nombres: Lady Alexandra

Apellidos: Palomeque Garcia

C.I.:0910426527

Dirección: Nicolás Martínez 421 y Juan José

Guerra-Santa lucia

Teléfono: 0987306615

Correo electrónico: alexa_palomeque66@hotmail.com

Estudios realizados:

Universidad Estatal Santiago de Guayaquil título Licenciada en ciencias de la

educación mención administración y supervisión educativa

Título obtenido:

Maestra en administración de la educación obtenido en la Universidad Cesar

Vallejo Piura- Perú

Experiencia laboral:

34 años de experiencia laboral

DATOS PERSONALES

Experto 4



Nombres: Julia Vicenta

Apellidos: Palma Henríquez

C.I: 0917592024

Dirección: La Voz de Santa Lucía

Teléfono: 0997611222.

Correo electrónico: juliarvicenta_palma33@hotmail.com

Estudios realizados:

Universidad Nacional de Educación UNAE

Título obtenido:

Magister en Educación Mención Enseñanza de
Geografía e Historia.

Experiencia laboral:

Docente: Escuela Israel Cabello. (6 años)

Docente: Escuela de Educación Básica Velasco Ibarra.
(5 años, actualmente).

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO I POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos: Colombia Del Rocío Montoya Goya
 Carrera: Maestría en Diseño Curricular
 Fecha: Marzo 16 junio 2022

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: **Cuestionario para medir el Motivación Docente**

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA (): Totalmente de acuerdo

ED (): En desacuerdo

DA (): De acuerdo

TD (): Totalmente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
Motivación Intrínseca							
1	¿Sientes que tu trabajo cumple con tus expectativas personales?				X		
2	¿Te sientes frecuentemente con ánimo para realizar tu trabajo?				X		
3	¿Experimentas autonomía en tu labor docente?				X		
4	¿Te gusta el trabajo que realizas?				X		
5	¿Sientes la necesidad de seguirte superándote en el ámbito profesional?				X		
6	¿Piensas que puedes desempeñar otras actividades diferentes complementarias con metas más altas?				X		
Motivación Extrínseca							
7	¿Existe comunicación fluida entre usted con el director de su institución?				X		
8	¿Te sientes cómodo con el ambiente físico de la institución en la que trabajas?				X		

9	¿El sueldo que percibes es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas?				X		
10	¿Recibes recompensas e incentivos por tu labor desempeñada?				X		
11	¿Piensas que tu trabajo contribuye a lograr los objetivos Institucionales?				X		
12	¿Cuándo realizas tu trabajo necesitas el reconocimiento de tus superiores?			X			
Motivación Trascendente							
13	¿Consideras que tu desempeño laboral beneficia a tus estudiantes?				X		
14	¿Te sientes comprometido con el logro de los objetivos Institucionales?				X		
15	¿Consideras buena la relación entre sus compañeros de trabajo?				X		
16	¿Participa con entusiasmo en las actividades programadas por la institución?				X		
17	¿En la Institución se promueve continuamente el trabajo en equipo?				X		
18	¿Te solidarizas para apoyar el trabajo de los demás compañeros en la institución?				X		

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1 POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos: Cynthia Leonela Nolasco Villamar
 Carrera: Magister de Educación Mención Enseñanza de Geografía e Historia
 Fecha: 18 de junio 2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: **Cuestionario para medir el Motivación Docente**

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA (): Totalmente de acuerdo

ED (): En desacuerdo

DA (): De acuerdo

TD (): Totalmente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
Motivación Intrínseca							
1	¿Sientes que tu trabajo cumple con tus expectativas personales?				X		
2	¿Te sientes frecuentemente con ánimo para realizar tu trabajo?				X		
3	¿Experimentas autonomía en tu labor docente?				X		
4	¿Te gusta el trabajo que realizas?				X		
5	¿Sientes la necesidad de seguirte superándote en el ámbito profesional?				X		
6	¿Piensas que puedes desempeñar otras actividades diferentes complementarias con metas más altas?				X		
Motivación Extrínseca							
7	¿Existe comunicación fluida entre usted con el director de su institución?				X		
8	¿Te sientes cómodo con el ambiente físico de la institución en la que trabajas?				X		

9	¿El sueldo que percibes es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas?				X		
10	¿Recibes recompensas e incentivos por tu labor desempeñada?				X		
11	¿Piensas que tu trabajo contribuye a lograr los objetivos institucionales?				X		
12	¿Cuándo realizas tu trabajo necesitas el reconocimiento de tus superiores?				X		
Motivación Trascendente							
13	¿Consideras que tu desempeño laboral beneficia a tus estudiantes?				X		
14	¿Te sientes comprometido con el logro de los objetivos institucionales?				X		
15	¿Consideras buena la relación entre sus compañeros de trabajo?				X		
16	¿Participa con entusiasmo en las actividades programadas por la institución?				X		
17	¿En la Institución se promueve continuamente el trabajo en equipo?				X		
18	¿Te solidarizas para apoyar el trabajo de los demás compañeros en la institución?				X		

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1 POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos:Lady Alexandra Palomeque Garcia.....
 Carrera:Maestra en Administración de la Educación.....
 Fecha:Santa lucia 16 de Junio 2020.....

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: **Cuestionario para medir el Motivación Docente**

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA (): Totalmente de acuerdo
 DA (): De acuerdo
 ED (): En desacuerdo
 TD (): Totalmente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
Motivación Intrínseca							
1	¿Sientes que tu trabajo cumple con tus expectativas personales?				X		
2	¿Te sientes frecuentemente con ánimo para realizar tu trabajo?				x		
3	¿Experimentas autonomía en tu labor docente?			x			
4	¿Te gusta el trabajo que realizas?				x		
5	¿Sientes la necesidad de seguirte superándote en el ámbito profesional?				x		
6	¿Piensas que puedes desempeñar otras actividades diferentes complementarias con metas más altas?				x		
Motivación Extrínseca							
7	¿Existe comunicación fluida entre usted con el director de su institución?				X		
8	¿Te sientes cómodo con el ambiente físico de la Institución en la que trabajas?				X		
9	¿El sueldo que percibes es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas?			x			
10	¿Recibes recompensas e incentivos por tu labor desempeñada?			X			
11	¿Piensas que tu trabajo contribuye a lograr los objetivos institucionales?				x		
12	¿Cuándo realizas tu trabajo necesitas el reconocimiento de tus superiores?			X			
Motivación Trascendente							
13	¿Consideras que tu desempeño laboral beneficia a tus estudiantes?				X		
14	¿Te sientes comprometido con el logro de los objetivos Institucionales?				X		
15	¿Consideras buena la relación entre sus compañeros de trabajo?				X		
16	¿Participa con entusiasmo en las actividades programadas por la Institución?				X		
17	¿En la Institución se promueve continuamente el trabajo en equipo?				X		
18	¿Te solidarizas para apoyar el trabajo de los demás compañeros en la institución?				X		

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO I POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos: Gubia Viñeta Palma Henríquez
 Carrera: Magister en Educación Mención Especialización de Geografía e Historia
 Fecha: _____

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: **Cuestionario para medir el Motivación Docente**

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA (): Totalmente de acuerdo

ED (): En desacuerdo

DA (): De acuerdo

TD (): Totalmente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
Motivación Intrínseca							
1	¿Sientes que tu trabajo cumple con tus expectativas personales?				X		
2	¿Te sientes frecuentemente con ánimo para realizar tu trabajo?				X		
3	¿Experimentas autonomía en tu labor docente?			X			
4	¿Te gusta el trabajo que realizas?				X		
5	¿Sientes la necesidad de seguirte superándote en el ámbito profesional?				X		
6	¿Piensas que puedes desempeñar otras actividades diferentes complementarias con metas más altas?				X		
Motivación Extrínseca							
7	¿Existe comunicación fluida entre usted con el director de su institución?				X		
8	¿Te sientes cómodo con el ambiente físico de la Institución en la que trabajas?				X		

9	¿El sueldo que percibes es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas?			X			
10	¿Recibes recompensas e incentivos por tu labor desempeñada?			X			
11	¿Piensas que tu trabajo contribuye a lograr los objetivos institucionales?				X		
12	¿Cuándo realizas tu trabajo necesitas el reconocimiento de tus superiores?			X			
Motivación Trascendente							
13	¿Consideras que tu desempeño laboral beneficia a tus estudiantes?				X		
14	¿Te sientes comprometido con el logro de los objetivos Institucionales?				X		
15	¿Consideras buena la relación entre sus compañeros de trabajo?				X		
16	¿Participa con entusiasmo en las actividades programadas por la Institución?				X		
17	¿En la Institución se promueve continuamente el trabajo en equipo?				X		
18	¿Te solidarizas para apoyar el trabajo de los demás compañeros en la institución?				X		

Anexo 5

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2 POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos: Colombia del Rocío Montoya Goya
 Carrera: Magnética en Diseño Curricular
 Fecha: Marzo 16 junio 2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: **Cuestionario para medir la Satisfacción Laboral**

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA (): Totalmente de acuerdo
 DA (): De acuerdo

ED (): En desacuerdo
 TD (): Totalmente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
Reconocimiento							
1	¿Sé lo que esperan de mí en el trabajo?				X		
2	¿Tengo los materiales y el equipo necesarios para realizar bien mi trabajo?				X		
3	En el trabajo: ¿Tengo la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer?				X		
4	En los últimos días: ¿He recibido reconocimiento o estímulo por hacer un buen trabajo?				X		
5	¿Hay alguien que estimula mi desarrollo donde trabajo?				X		
6	¿Están mis compañeros de trabajo comprometidos a realizar trabajo de calidad?				X		
Trabajo en equipo							

7	Describe una situación en la que algún compañero ha estado en desacuerdo contigo. ¿Cómo lo has gestionado?				X		
8	Describe una experiencia en la que algún compañero no cumplía con sus responsabilidades. ¿Cómo has actuado?				X		
9	¿Se te da mejor trabajar en equipo o trabajar sólo?				X		
10	Cuéntame una experiencia en la que has trabajado en un equipo cuyos miembros no se llevaban bien. ¿Qué posición has tomado y cuál ha sido el desenlace?				X		
11	Cuéntame una situación en la que has tenido que intervenir en una disputa entre compañeros. ¿Qué pasos has tomado y cuál ha sido el resultado?				X		
12	Describe un momento en tu carrera profesional en la que has trabajado bien en equipo.				X		
Ambiente propicio							
13	¿Sé lo que se espera de mí en el trabajo?				X		
14	¿Dispongo de los materiales y el equipamiento que necesito para hacer correctamente mi trabajo?				X		
15	¿tengo la oportunidad de realizar diariamente lo que mejor sé hacer?				X		
16	¿Hay en la empresa alguna persona que me anima en mi desarrollo?				X		
17	¿Tengo la impresión de que mis opiniones son importantes en mi ámbito de trabajo?				X		
18	¿Las personas que trabajan conmigo están comprometidas para hacer un trabajo de calidad?				X		

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2 POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos: Beatriz Leonela Molano Telleman
 Carrera: Magister en Educación con Mención Enseñanza de la Geografía e Historia
 Fecha: 18 de junio 2022

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: **Cuestionario para medir la Satisfacción Laboral**

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA () : Totalmente de acuerdo
 DA () : De acuerdo

ED () : En desacuerdo
 TD () : Totalmente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
Reconocimiento							
1	¿Sé lo que esperan de mí en el trabajo?				X		
2	¿Tengo los materiales y el equipo necesarios para realizar bien mi trabajo?				X		
3	En el trabajo: ¿Tengo la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer?				X		
4	En los últimos días: ¿He recibido reconocimiento o estímulo por hacer un buen trabajo?				X		
5	¿Hay alguien que estimula mi desarrollo donde trabajo?				X		
6	¿Están mis compañeros de trabajo comprometidos a realizar trabajo de calidad?				X		
Trabajo en equipo							

7	Describeme una situación en la que algún compañero ha estado en desacuerdo contigo. ¿Cómo lo has gestionado?				X		
8	Describeme una experiencia en la que algún compañero no cumplía con sus responsabilidades. ¿Cómo has actuado?				X		
9	¿Se te da mejor trabajar en equipo o trabajar sólo?				X		
10	Cuéntame una experiencia en la que has trabajado en un equipo cuyos miembros no se llevaban bien. ¿Qué posición has tomado y cuál ha sido el desenfase?				X		
11	Cuéntame una situación en la que has tenido que intervenir en una disputa entre compañeros. ¿Qué pasos has tomado y cuál ha sido el resultado?				X		
12	Describeme un momento en tu carrera profesional en la que has trabajado bien en equipo.				X		
Ambiente propicio							
13	¿Sé lo que se espera de mí en el trabajo?				X		
14	¿Dispongo de los materiales y el equipamiento que necesito para hacer correctamente mi trabajo?				X		
15	¿tengo la oportunidad de realizar diariamente lo que mejor sé hacer?				X		
16	¿Hay en la empresa alguna persona que me anima en mi desarrollo?				X		
17	¿Tengo la impresión de que mis opiniones son importantes en mi ámbito de trabajo?				X		
18	¿Las personas que trabajan conmigo están comprometidas para hacer un trabajo de calidad?				X		

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2 POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos:Lady Alexandra Palomeque García.....
 Carrera:Maestra en Administración de la Educación.....
 Fecha:Santa lucia 16 de Junio 2020.....

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: **Cuestionario para medir la Satisfacción Laboral**

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA (): Totalmente de acuerdo
 DA (): De acuerdo
 ED (): En desacuerdo
 TD (): Totalmente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
Reconocimiento							
1	¿Sé lo que esperan de mí en el trabajo?				X		
2	¿Tengo los materiales y el equipo necesarios para realizar bien mi trabajo?			X			
3	En el trabajo: ¿Tengo la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer?				X		
4	En los últimos días: ¿He recibido reconocimiento o estímulo por hacer un buen trabajo?				X		
5	¿Hay alguien que estimula mi desarrollo donde trabajo?				X		
6	¿Están mis compañeros de trabajo comprometidos a realizar trabajo de calidad?				X		
Trabajo en equipo							
7	Describeme una situación en la que algún compañero ha estado en desacuerdo contigo. ¿Cómo lo has gestionado?				X		
8	Describeme una experiencia en la que algún compañero no cumplía con sus responsabilidades. ¿Cómo has actuado?				X		
9	¿Se te da mejor trabajar en equipo o trabajar sólo?				X		
10	Cuéntame una experiencia en la que has trabajado en un equipo cuyos miembros no se llevaban bien. ¿Qué posición has tomado y cuál ha sido el desenlace?				X		
11	Cuéntame una situación en la que has tenido que intervenir en una disputa entre compañeros. ¿Qué pasos has tomado y cuál ha sido el resultado?				X		
12	Describeme un momento en tu carrera profesional en la que has trabajado bien en equipo.				X		
Ambiente propicio							
13	¿Sé lo que se espera de mí en el trabajo?				X		
14	¿Dispongo de los materiales y el equipamiento que necesito para hacer correctamente mi trabajo?				X		
15	¿Tengo la oportunidad de realizar diariamente lo que mejor sé hacer?				X		
16	¿Hay en la empresa alguna persona que me anima en mi desarrollo?				X		
17	¿Tengo la impresión de que mis opiniones son importantes en mi ámbito de trabajo?				X		
18	¿Las personas que trabajan conmigo están comprometidas para hacer un trabajo de calidad?				X		

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2 POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos: Julia Liceto Palma y Henríquez

Carrera: Magister de Educación General Enseñanza de Geografía e Historia

Fecha: _____

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: **Cuestionario para medir la Satisfacción Laboral**

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA (): Totalmente de acuerdo

ED (): En desacuerdo

DA (): De acuerdo

TD (): Totalmente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
Reconocimiento							
1	¿Sé lo que esperan de mí en el trabajo?				X		
2	¿Tengo los materiales y el equipo necesarios para realizar bien mi trabajo?			X			
3	En el trabajo: ¿Tengo la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer?				X		
4	En los últimos días: ¿He recibido reconocimiento o estímulo por hacer un buen trabajo?				X		
5	¿Hay alguien que estimula mi desarrollo donde trabajo?				X		
6	¿Están mis compañeros de trabajo comprometidos a realizar trabajo de calidad?				X		
Trabajo en equipo							
7	Describeme una situación en la que algún compañero ha estado en desacuerdo contigo. ¿Cómo lo has gestionado?				X		
8	Describeme una experiencia en la que algún compañero no cumplía con sus responsabilidades. ¿Cómo has actuado?				X		
9	¿Se te da mejor trabajar en equipo o trabajar sólo?				X		
10	Cuéntame una experiencia en la que has trabajado en un equipo cuyos miembros no se llevaban bien. ¿Qué posición has tomado y cuál ha sido el desenlace?				X		
11	Cuéntame una situación en la que has tenido que intervenir en una disputa entre compañeros. ¿Qué pasos has tomado y cuál ha sido el resultado?				X		
12	Describeme un momento en tu carrera profesional en la que has trabajado bien en equipo.				X		
Ambiente propicio							
13	¿Sé lo que se espera de mí en el trabajo?				X		
14	¿Dispongo de los materiales y el equipamiento que necesito para hacer correctamente mi trabajo?				X		
15	¿Tengo la oportunidad de realizar diariamente lo que mejor sé hacer?				X		
16	¿Hay en la empresa alguna persona que me anima en mi desarrollo?				X		
17	¿Tengo la impresión de que mis opiniones son importantes en mi ámbito de trabajo?				X		
18	¿Las personas que trabajan conmigo están comprometidas para hacer un trabajo de calidad?				X		

Anexo 6

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) *Mgtr. /*
Colemka Mantoya Hoyos
Presente

Asunto:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle un saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Educación en la Universidad César Vallejo Piura-Perú con mención Administración en la Educación, promoción 2020, requiero validar los instrumentos con los cuales recojo la información necesaria para poder desarrollar dicha investigación con la cual optare el grado de Magíster.

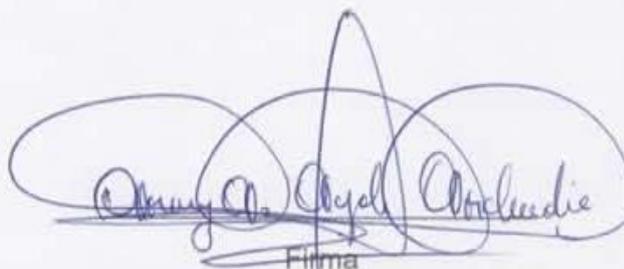
El título de mi proyecto de investigación es: Relación entre la motivación docente y la Satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucía -Ecuador 2020 " y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de Consistencia (operacionalización de las variables).
- Certificado de validez de contenidos instrumento 1.
- Certificado de validez de contenidos instrumento 2.
- Ficha de evaluación de los instrumentos: guía de pautas

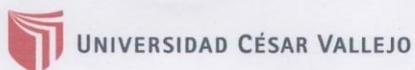
Expresándole sentimientos de respeto y consideración me despedido de usted, no sin antes reiterarle mis agradecimientos por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
AYALA ANCHUNDIA ANNY ANABEL
D.N.I: 0918905977

Anexo 7



Vicerrectorado de
Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Santa Lucia 1 de junio del 2020

LCDA: EMMA MARTIZA ESPINOZA CHIRIGUAYA

Director(a) de la Escuela de Educación Básica Manuel Defas Buenaño

De mi mayor consideración

Es grato dirigirme a usted para presentarme ANNY ANABEL AYALA ANCHUNDIA Identificada con DNI N. 0918905977 y código de matrícula N. P7002285497 ; estudiante del programa Maestría en Educación quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis)

Relación entre la motivación docente y la Satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia –Ecuador 2020

En este sentido , solicitud a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante , a fin que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa.



LICDA: ANNY ANABEL AYALA ANCHUNDIA

Anexo 8



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "MANUEL DEFAS BUENAÑO"

CODIGO: 09H04777- CORREO : escmanueldefasb.sl@gmail.com

TELÉFONO: 2709401 DIRECCIÓN: Calle Manuel Mesías DeFas Buenaño y Ricardo Isaac Rugel Vulgarín Cda. San Javier
SANTA LUCIA - GUAYAS - ECUADOR



AUTORIZACIÓN

La que suscribe Lcda. Emma Espinoza Chiriguaya, Directora encargada de la Escuela de Educación Básica "Manuel Defas Buenaño" para indicarle que:

Autorizo al Lcda. Anny Anabel Ayala Anchundia , Docente de la Escuela de Educación Básica "Manuel Defas Buenaño" a realizar sus actividades de investigación para el desarrollo de su tesis titulada Relación entre la motivación docente y la Satisfacción laboral en la Escuela Manuel Defas, Santa Lucia – Ecuador 2020.

Sin más que hacer referencia, el interesado puede hacer uso de este documento como bien le convenga dentro del margen de lo legal.

Atentamente

Maritza Espinoza Chiriguaya
Lcda. Emma Maritza Espinoza Chiriguaya
DIRECTORA(E)

