



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación y satisfacción laboral en docentes de una institución
educativa, Guayaquil, 2018**

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

AUTORA:

Arévalo Miranda, Silvana del Rocío (ORCID 0000-0001-5364-9389)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por iluminarme, por darme cada día la oportunidad de vivir y por estar conmigo guiando mis pasos.

Mi querida madre: Rosa Miranda Sellan por brindarme su apoyo incondicional, por confiar en mi

Mi esposo: Napoleón Rivera Franco, que con su apoyo, comprensión y amor me motivó a continuar en mi formación profesional.

Mis sobrinos Dylan, Alexis, Dayanna, Melanie, Leslie, Cristina, Madelaine, para que vean en mi un ejemplo a seguir.

La autora

Agradecimiento

A las autoridades de la institución educativa José Antonio Campos, por las facilidades y el apoyo brindado.

A la doctora: Liliana Espinoza Salazar, que participó como evaluadora experta de los instrumentos utilizados en el estudio.

A los docentes de la institución educativa “José Antonio Campos” que dedicaron tiempo y colaboraron con su experiencia.

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	3
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	13
V DISCUSIÓN	19
VI CONCLUSIONES	22
VII RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS	29

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de población	10
Tabla 2	Distribución de la muestra	11
Tabla 3	Dimensión motivación extrínseca y satisfacción laboral	13
Tabla 4	Dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral	14
Tabla 5	Motivación y satisfacción laboral	15
Tabla 6	Dimensión motivación extrínseca y satisfacción laboral	16
Tabla 7	Dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral	17
Tabla 8	Motivación y satisfacción laboral	18

RESUMEN

La investigación denominada “Motivación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Guayaquil,2018. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los docentes de una institución Educativa, Guayaquil,2018.

La investigación planteó la hipótesis que afirmaba que la motivación se relaciona directamente con la satisfacción laboral en los docentes de una institución Educativa, Guayaquil, 2018. La población de estudio corresponde a 30 docentes siendo descriptivo simple. El estudio es no experimental, asume un diseño correlacional asociativa. La investigación desarrolló la técnica de la encuesta y del instrumento, validaron dos cuestionarios con respuestas de escala ordinal con los coeficientes 0,755 para la variable motivación y 0,768 para la variable satisfacción laboral. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22. Los resultados se presentaron a través de tablas de contingencia y los estadísticos rho y R. Spearman.

Los resultados correlacionales de la tabla 7 muestra que dado los valores sig. 0,274; rho-,206 alcanzados se niega la relación directa. La investigación concluye demostrando que la motivación no se relaciona directamente con la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa de Guayaquil,2018.

Palabras clave: Motivación, satisfacción laboral, motivación extrínseca, motivación intrínseca.

ABSTRACT

The research called "Motivation and job satisfaction in teachers of an educational institution, Guayaquil, 2018. Its objective was to determine the relationship between motivation and job satisfaction in teachers of an educational institution, Guayaquil, 2018.

The research proposed the hypothesis that the motivation is directly related to job satisfaction in teachers of an educational institution, Guayaquil, 2018. The study population corresponds to 30 teachers being descriptive simple. The study is non-experimental, assumes an associative correlational design. The investigation developed the technique of the survey and the instrument, validated two questionnaires with answers of ordinal scale with the coefficients 0.755 for the variable motivation and 0.768 for the variable labor satisfaction. SPSS software version 22 was used to process the information. The results were presented through contingency tables and the rho and R. Spearman statistics.

The correlational results of Table 7 show that given the sig. values 0.274; rho-, 206 reached the direct relationship is denied. The research concludes by showing that the motivation is not directly related to job satisfaction in the teachers of an educational institution in Guayaquil, 2018.

Keywords: Motivation, work satisfaction, extrinsic motivation, intrinsic motivation.

I. INTRODUCCIÓN

En tiempos actuales, la gestión de recursos humanos juega un rol muy destacado para desarrollar estrategias comunicacionales y de orientación a los colaboradores quienes se ven amenazados por condiciones laborales y del ambiente mismo, lo que repercute en bajos niveles de rendimiento. Las organizaciones ya no deben considerar que sólo el hecho de mediar un contrato va a determinar el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Araya-Castillo & Pedreros-Gajardo, 2013).

Los colaboradores de una organización se desempeñan motivados por mejorar su estatus social, personal y profesional (Ferrell & Hirt, 2003 y Robbins & Coulter, 2005) pero muchas veces el entorno altera las condiciones lo que afecta el nivel de satisfacción hacia el trabajo realizado (Soriano, 2001)

En la actualidad, uno de los factores necesarios e importantes en la institución educativa es la motivación, lo que determina educadores que al estar motivados mejorarán constantemente su rendimiento laboral; por ello es la preocupación de que se manejen estrategias que promuevan ambientes sanos con relaciones interpersonales saludables que faciliten la satisfacción de los docentes lo que a su vez se evidenciará en la calidad del servicio.

Para Hampton (2000) y Flores (1996) la motivación es aquella fuerza que hace que las personas adopten un determinado comportamiento; la predisposición del colaborador permite que la organización encuentre la voluntad y la energía para cumplir con los objetivos organizacionales, la motivación fomenta ciertos comportamientos, que favorecen la disposición de sus colaboradores.

Asimismo, sobre la satisfacción laboral, Muñoz(1990) menciona que son sentimientos de agrado por el lugar donde se reciben compensaciones, las que pueden ser de naturaleza económica, social, emocional, etc.

Por otro lado, las organizaciones educativas cuentan con normas y estatutos en coherencia a lo que demanda el Ministerio de Educación, el docente debería cumplirlas sin resistencia, sin embargo, existe una atmósfera de desmotivación debido a situaciones opuestas a lo establecido: carga escolar excesiva, jornada de trabajo que excede las 6 horas establecidas, grandes cantidad de documentación

evaluativa para la plataforma, falta de un cronograma de actividades , limitada participación en actividades no planificadas, entre otras.

Ante lo expuesto, el estudio propuso como problema ¿En qué medida la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de una institución Educativa, Guayaquil, 2018?

La investigación tiene implicancia práctica porque sus resultados permiten el diseño y aplicación de políticas y acciones institucionales destinadas a corregir aquellas debilidades que se han evidenciado en mejora del desarrollo laboral del centro educativo José Antonio Campos.

También posee relevancia social porque mediante el análisis de las variables motivación y satisfacción laboral, se identifican las necesidades primordiales de la institución educativa para favorecer la mejora de la educación y como resultado tendrá un impacto positivo en la comunidad educativa.

El estudio tiene valor teórico porque se fundamenta en la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow que destaca la voluntad de los individuos para cumplir sus metas y la Teoría de los Dos Factores de Herzberg que analiza las formas de motivación que presentan los colaboradores en una empresa.

A nivel metodológico, la investigación aporta dos instrumentos que fueron validados y demuestran confiabilidad en una realidad educativa de Guayaquil-Ecuador, así también en su ejecución se demostró el rigor científico que tuvieron en cuenta los procedimientos de recojo y procesamiento de los datos y que queda a disposición de investigaciones similares.

El propósito del estudio fue conocer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes de una institución Educativa, Guayaquil,2018, así también identificar la relación de la dimensión motivación extrínseca con la satisfacción laboral de los docentes, y establecer la relación entre la dimensión motivación intrínseca con la satisfacción laboral en docentes.

La hipótesis general de la investigación afirmaba que la motivación se relaciona directamente con la satisfacción laboral en los docentes de una institución Educativa, Guayaquil, 2018,

II.MARCO TEÓRICO

Al indagar sobre cuestiones previas en el campo de las variables de estudio, se localizó que, en México, Jaik (2010) publicó su artículo "*Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado*" en la Revista Electrónica Diálogos Educativos. Su objetivo fue identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes. Se trata de un estudio cuantitativo, correlacional no experimental. Trabajo con 36 docentes de los diferentes programas de posgrado. Trabajó con una escala de satisfacción laboral docente y un cuestionario para medir el clima organizacional. Los resultados mencionan que la satisfacción laboral y el compromiso institucional se ubican en un nivel alto. Así también se encontró correlación significativa alta entre las dos variables.

En España, Alcon (2014) presenta su investigación "*Habilidades gerenciales y satisfacción laboral*", en la Universidad de Carabobo para optar su grado de Maestría en Educación. Su propósito investigativo se orientó de forma descriptiva y se expresaba en describir las habilidades gerenciales y determinar su importancia en la satisfacción laboral. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, trabajó con 19 docentes. Los datos se recogieron a través de cuestionarios con escala Likert. Entre los resultados de muestra que el ambiente laboral no permite las condiciones para trabajar armónicamente, la presencia del gerente también interfiere en el desempeño de los colaboradores.

En el mismo escenario, Fernández, y otros (2014) en su artículo *Motivación y satisfacción laboral en centros de enseñanza según el puesto de trabajo* presentado en la Revista Reidocrea, evaluaron la influencia del puesto laboral en la motivación y la satisfacción de 105 docentes. Los datos se recogieron en dos cuestionarios y se comprobó que no hay diferencias significativas entre las dos variables.

En Perú, Delgado (2014), sustenta su tesis "*Motivación laboral y desempeño docente*", en la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Educación. Su finalidad fue verificar la relación entre motivación laboral y desempeño docente. La investigación se tipificó como básica, cuantitativa, no experimental y correlacional. Su población fue de 82 maestros. Recogió los datos a través de cuestionario con escalamiento Likert. Entre los resultados se destaca que una alta correlación entre el desempeño y la motivación ($r=0,840$ y $p=0.000$).

En Bolivia, Alvarado, Quero, & Bolívar (2016) publicaron el artículo *Estilo gerencial y motivación laboral en las escuelas básicas del Municipio Miranda* publicado en la Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales. El estudio fue cuantitativo, y se desarrollo con 99 docentes que respondieron a los cuestionario que sumaban 36 preguntas. El resultado declara la relacion significativa y baja entre las variables.

En España, Chiang, Riquelme, & Rivas (2018) en el artículo *Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción* publicado en la Revista Ciencia y Trabajo, para revisar la relación entre las tres variables de estudio. La naturaleza del estudio es correlacional. Trabajaron con 184 trabajadores, recogieron información a través de un cuestionario. El resultado demuestra la vinculación entre la satisfacción, control del trabajo y el estrés.

Otro artículo en España es de Muñoz, Zaragoza, Ruiz, & Jiménez (2018) *Exposición a violencia de los usuarios y satisfacción laboral en el personal de enfermería de los hospitales públicos de la Región de Murcia* publicado en la Revista An. Sist. Sanit. Navar. Los autores buscaron evaluar la exposición de los colaboradores a conductas violentas con poca concurrencia de usuarios. La investigación se tipifica como no experimental, a través de la escala ordinal se midieron las variables. Los resultados conducen a decir que a mayor violencia física y no física menor satisfacción laboral.

Así también, se localiza a Gómez-Chacón, Morales-Sánchez, Hernández-Mendo, & Muñoz-Llerena (2018) con su publicación *La práctica de actividad física y su relación con la satisfacción laboral en una consultora informática*. El estudio se hizo con 152 empleados que entregaron información en un cuestionario, siendo una investigación cuantitativa y relacional. Se demostró que existe asociación entre la actividad física vigorosa y la satisfacción de los colaboradores.

Moral & Ganzo (2018) en su publicación *Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles* difundido en la Revista Psicología desde el Caribe, comprobaron la asociación de las dos variables aplicando un instrumento con escala Likert a 214 a trabajadores entre 18 a 65 años

de edad. Los resultados presentan la incidencia de la inteligencia emocional en la satisfacción con el trabajo.

En Argentina, Salessi & Omar (2018) presenta su artículo *Tríada oscura de personalidad, satisfacción laboral y cinismo organizacional: un modelo estructural*, en la Revista Universitas Psychologica con 343 trabajadores con edad promedio de 33.06 años. Desarrollaron un estudio cuantitativo correlacional, utilizaron cuestionarios adaptados al contexto. En los resultados se asocian las variables estudiadas de forma significativa.

En México, Cernas-Ortiz, Mercado-Salgado, & Davis (2018) presentaron su artículo *Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad* en la Revista Journal of Work and Organizational Psychology. Participaron 299 estudiantes que respondieron a un cuestionario que finalmente reportó que las tres variables se asocian con la perspectiva futura de tiempo y la satisfacción laboral.

En Perú, Faya, Venturo, Herrera, & Hernández (2018) presentan su artículo *Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana* publicado en la Revista de Investigación Apuntes Universitarios, para ello recogió información a través de 122 cuestionarios aplicados a los trabajadores, es un estudio relacional y los resultados confirman que hay vinculación directa entre las variables y que su nivel de manera individual es alto.

En México, Pedraza (2018) publica su artículo *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano* en la Revista Lasallista de Investigación, su meta fue valorar la relación entre las variables, se encuestó a una muestra por conveniencia de 133 empleados de instituciones estatales y particulares. Los resultados precisan que sólo tres dimensiones del clima organizacional se asocian con la satisfacción laboral.

A nivel nacional, Paredes (2018) defendió su investigación magistral "*El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral*", presentada en la universidad Técnica de Ambato. Se planteó como meta conocer la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral. La investigación fue básica, correlacional, transaccional. Trabajó con una muestra intencional de 190 maestros. Recogió la información a través del cuestionario y procesó la información a través

de estadísticos de correlación. Los resultados evidencian un nivel alto en la correlación de las variables, asimismo se indica que existe un nivel adecuado de compromiso con la organización.

En el mismo contexto ecuatoriano, Parra & Arce (2018) en su artículo *La Satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico*, publicado en la Revista Innova Research Journal, plantearon en su análisis bibliográfico revisar la influencia de la satisfacción laboral en la satisfacción del cliente, se concluye con la importancia del trato de los trabajadores hacia los clientes para mejorar la producción de las organizaciones.

Sobre la motivación laboral, existen muchos autores que enfocan el tema según su propia perspectiva, Gonzáles (2008) afirma que se trata de la constante evolución de la personalidad y su reciprocidad con factores ambientales incluyendo los que satisfacen las necesidades básicas del ser humano. Chiavenato (2001) también menciona el componente cognitivo así como los valores personales que inciden en la motivación.

En el ámbito laboral, Infestas (2001) precisa que es la energía interior que impulsa al trabajador a desarrollar sus funciones.

Gallardo, Espluga, & Triado (2007) complementa que también existe el vínculo del compromiso entre el colaborador y la institución para el logro de beneficios personales y sociales

Koenes (1996) vincula la motivación laboral con la dimensión socioemocional afectada por las características del entorno; Chiavenato (2007) y Soler & Chirolde, (2010) coinciden en señalar que el grado de motivación estará en función a tales atributos.

Al precisar los factores que afectan la motivación laboral, Herzberg, Bloch, & Mausner (2011) hacen una clasificación y los denomina a un grupo como factores de higiene donde ubican las emociones negativas o frustrantes, y, otro grupo, factores motivadores como la realización personal en el ámbito laboral.

García & Uscanga (2008) sobre la base de Herzberg, propone como factores, el grupo que denomina motivos saciables y que desaparecen cuando ya han sido atendidos y el grupo de los motivos insaciables como la autoestima, la

autorrealización, entre otro, son de carácter emotivo- afectivo y están involucrados de manera importante con la disposición del trabajador.

Al medir el comportamiento de la variable motivación laboral, el estudio asume la orientación de Gallardo, Espluga, & Triado (2007) quien propone las dimensiones extrínseca e intrínseca.

En la dimensión extrínseca, son consideradas las variantes externas que corresponden a la institución y que incentivan la voluntad y disposición hacia la productividad, en retribución el colaborador recibe bonificaciones y promociones (Gallardo, Espluga, & Triado, 2007)

La dimensión intrínseca tienen su origen en la voluntad y actitud del colaborador hacia el deber, reconocen el sentido del trabajo y su compromiso con las metas organizacionales, sin esperar retribución alguna (Gallardo, Espluga, & Triado, 2007).

La Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow (1998), propone que la motivación humana se basa en el anhelo y deseo de atender las carencias básicas del ser humano y organiza las necesidades en cinco posiciones: básicas, de protección, de pertinencia, necesidades de estima o social y la última de autorrealización, esta teoría es la que asume el estudio para la explicación de la variable motivación laboral.

Por otro lado, en los últimos años se ha tomado muy en serio el rol de la satisfacción del trabajador en el campo de la investigación (Perie & Baker, 1999), específicamente en el campo de la psicología organizacional, según Gimeno (2004) la literatura menciona que el iniciador de las pesquisas sobre el tema fue Robert Hoppock.

Dormann & Zapf (2001) refiere que este constructo se presenta como mediador entre las características del ambiente donde se labora y los logros institucionales.

Locke (1976) menciona que es la actitud que muestra el colaborador como efecto de las condiciones laborales.

Barraza & Ortega (2010) alude al comportamiento del trabajador guiado por sus valores y principios y que inciden permanentemente en su trabajo.

Guillén & Guil (2000) en sus estudios sobre la satisfacción enfatizan los siguientes conceptos, que es una percepción subjetiva producto de la

emocionalidad del colaborador (Locke, 1976); así también que es la disposición personal del trabajador que tienen tres componentes: afectivo, comportamental y cognitivo (Peiro, 1991).

Al mencionar las dimensiones que miden la variable satisfacción laboral, Palma (2005) citado por Rosas (2017) propone cuatro: significación de la tarea, condiciones de trabajo; reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.

Al explicar la significación de la tarea, la dimensión alude al nivel de compromiso, de trabajo efectivo, de energía puesto en el cumplimiento del trabajo en función a las capacidades que evidencia un colaborador (Palma,2005 citado por Rosas, 2017).

En cuanto las condiciones de trabajo, se refiere al aparato normativo, estructuras físicas y recursos que permiten implementar el trabajo organizacional, así también se involucra la imagen de la organización, comodidad, estabilidad, limpieza y confort (Palma,2005 citado por Rosas, 2017).

Sobre el reconocimiento personal y/o social, son las formas de aprecio y valoración que reconoce el esfuerzo destacado de los trabajadores de la organización y que se visualizan en logros o nivel de productividad (Palma,2005 citado por Rosas, 2017).

Respecto a los beneficios económicos, se entiende como los ingresos e incentivos económicos que satisfacen las necesidades elementales de los colaboradores y sus familias, elementos que mantienen la motivación e identidad con la institución (Palma,2005 citado por Rosas, 2017).

La Teoría de los dos factores de Herzberg, explica la dinámica acontecida en torno a la satisfacción laboral. Para Mas (2005) la teoría de Motivación determina factores extrínsecos e intrínsecos. Los factores de motivación intrínseca son realización, progreso, la naturaleza del trabajo mismo y la responsabilidad. Los agentes externos considerados son parte de la estructura organizativa: la administración, la política interacción personal, condiciones laborales, remuneración, condición laboral y supervisión confianza vigentes en la institución

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

- **Tipo de investigación**

La investigación se tipifica como básica, un estudio es básico porque tiene por propósito aportar conocimiento al existente (Carrasco, 2005)

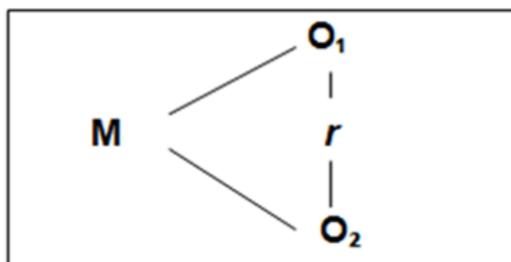
- **Diseño de investigación**

El diseño que asume el estudio es no experimental-correlacional, transversal. Se define que es no experimental porque la investigación sólo recogió los datos y los proceso estadísticamente para representar la realidad tal y como es (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Se presenta como correlacional asociativa porque el estudio cumplió con predecir la relación de las variables en un solo tiempo teniendo como referente la literatura científica (Cazau, 2006).

Es transversal porque solo recogió datos sistemáticamente en un solo espacio de tiempo (Salgado-Lévano, 2018).

Se grafica:



Donde:

M = 30 docentes

O₁ = Motivación

O₂ = Satisfacción laboral

r = Relación entre motivación y satisfacción laboral

Se deduce que la muestra corresponde a treinta profesores que respondieron a dos cuestionarios sobre motivación y satisfacción laboral respectivamente para predecir asociación estadística.

3.2 Variables y operacionalización

Variables:

V1: Motivación

V2: Satisfacción laboral

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Según Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez (2013) explican que la población es el conjunto de elementos que comparten atributos similares para una investigación. La población estuvo constituida por 30 maestros.

Tabla 1

Distribución de población

Condición laboral	Hombres	Mujeres	Total
Definitivo	6	8	14
Provisional	5	4	9
Contrato	4	3	7
Total			30

Criterios de inclusión

- Docentes en la condición de contrato del periodo lectivo 2018 – 2019.
- Docentes con nombramiento provisional.
- Docentes con nombramiento definitivo.

Criterios de exclusión

- Personal administrativo
- Padres de familia

Muestra

Bernal (2010), la muestra está formada por un grupo representativo de la población que también tiene conocimientos de la información en cuestión. En la investigación, la muestra fueron 30 maestros que son la totalidad de los docentes pertenecientes a la realidad educativa.

Tabla 2

Distribución de la muestra

Condición laboral	Hombres	Mujeres	Total
Género	15	15	30
Total			30

Muestreo

En el estudio, se decidió por una muestra censal, a decir de Hayes (1999), en este caso la investigadora considera a toda la población por considerar de mucha importancia la opinión de cada unidad de análisis.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de la encuesta

Es el procedimiento que recoge información de forma sistemática de un conjunto de personas de interés (Behar, 2008) y cuyos datos posteriormente tienen un tratamiento cuantitativo (Yuni & Urbano, 2014)

Instrumento cuestionario

Para Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez (2013) un cuestionario es un listado de interrogantes en formato escrito e individual que se organiza en función de los componentes de la variable de estudio.

La variable motivación escolar fue medida con un cuestionario estructurado en 24 proposiciones organizados en dos dimensiones teóricas: motivación extrínseca e intrínseca. La escala de medición fue ordinal con 5 grados de respuestas. La confiabilidad alcanzó el valor de 0,768, de acuerdo a George & Mallery (2003) significa una buena confiabilidad.

Con respecto a la variable satisfacción laboral, se midió utilizando un cuestionario de 27 ítems, con escala ordinal. El nivel de confiabilidad fue de 0.755 que se interpreta como de buena confiabilidad (George & Mallery, 2003).

Sobre la validez, los instrumentos se validaron a través de la validación de contenido, es decir, que un conjunto de profesionales expertos en la temática revisó la coherencia teórica de las dimensiones e indicadores de cada instrumento. Según

Carrasco(2005) la validez de contenido evidencia pertinencia del marco teórico con los instrumentos de medición

3.5 Procedimientos

- Los procedimientos que se utilizaron en el desarrollo del estudio fue:
- Gestión de la autorización para la prueba de campo
- Descripción y explicación en detalle de la investigación a los docentes
- Aplicación de los instrumentos en fecha y hora programada
- Revisión de los instrumentos
- Elaboración de la base de datos.

3.6 Método de análisis de datos

Para el estudio de datos se utilizaron:

- Análisis descriptivos a través de tablas cruzadas.
- Análisis inferencias con el estadístico rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Se consideró:

- Autorización por escrito de las autoridades educativas
- Consentimiento informado de los participantes
- Respeto a las normas académicas
- Respeto a los datos de la encuesta y al procesamiento de los mismos.

IV.RESULTADOS

Objetivo específico 1

Identificar la relación entre la dimensión motivación extrínseca y satisfacción laboral de los docentes.

Tabla 3

Dimensión motivación extrínseca y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral		Total	
		Nivel regular	Nivel eficiente		
Motivación extrínseca	Nº	10	20	30	
	Nivel eficiente	%	33,3%	66,7%	100%
		Nº	10	20	30
	Total	%	33,3%	66,7%	100%

La Tabla 3 indica que el 66.7% de los maestros se ubican en el nivel eficiente de la dimensión motivación extrínseca y de la motivación laboral, mientras que un 33.3% presenta un nivel regular de satisfacción laboral.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral en los docentes

Tabla 4

Dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral		Total	
		Nivel regular	Nivel eficiente		
Motivación intrínseca	Nivel	Nº	10	20	30
	eficiente	%	33,3%	66,7%	100%
		Nº	10	20	30
	Total	%	33,3%	66,7%	100%

La Tabla 4 presenta que el 66.7% de los encuestados coinciden en ubicar en el nivel eficiente a la dimensión motivación intrínseca con la satisfacción laboral, mientras que un 33.3% ubican a la satisfacción laboral en el nivel regular.

Objetivo general

Conocer la relación entre motivación y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “José Antonio Campos”, Guayaquil, 2018.

Tabla 5

Motivación y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral		Total
		Nivel regular	Nivel eficiente	
Motivación laboral	Nivel eficiente	N° 10	20	30
		% 33,3%	66,7%	100%
		N° 10	20	30
Total		% 33,3%	66,7%	100%

La Tabla 5 menciona que el 66.7% de los docentes conviene en ubicar en el nivel eficiente a la motivación y satisfacción laboral, a diferencia de un 33.3% que ubica la satisfacción laboral en el nivel regular.

Comprobación de hipótesis

Hipótesis específica 1

H_i: La motivación extrínseca se relaciona directamente con la satisfacción laboral en los docentes

H₀: La motivación extrínseca no se relaciona directamente con la satisfacción en los docentes

Tabla 6

Dimensión motivación extrínseca y satisfacción laboral

		Motivación extrínseca
	Correlación de Spearman	-,036
Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,849
	N	30

La tabla 6 muestra el valor de significación (sig) ,849 es mayor a 0.05 estos datos permiten demostrar la hipótesis nula de la investigación.

Hipótesis específica 2

H_i: La motivación intrínseca se relaciona directamente con la satisfacción laboral en los docentes.

H₀: La motivación intrínseca no se relaciona directamente con la satisfacción laboral en los docentes.

Tabla 7

Dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral

		Motivación intrínseca
Satisfacción laboral	Correlación de Spearman	-,064
	Sig. (bilateral)	,738
	N	30

La Tabla 7 refleja que el valor de significación (sig) es ,738 , estos datos permiten comprobar la hipótesis nula del estudio.

Hipótesis general

H_i: La motivación se relaciona directamente con la satisfacción laboral en los docentes

H₀: La motivación no se relaciona directamente con la satisfacción laboral en los docentes

Tabla 8

Motivación y satisfacción laboral

		Motivación
Satisfacción laboral	Correlación de Spearman	-,206
	Sig. (bilateral)	,274
	N	30

La Tabla 8 evidencia que el valor de significación (sig) es de ,274, estos datos permiten aceptar la hipótesis nula.

V.DISCUSIÓN

En relación al objetivo específico 1:

La dimensión motivación extrínseca se define como la respuesta de los colaboradores ante la percepción positiva o negativa de su entorno (Gallardo, Espluga, & Triado, 2007). Al ver los resultados de la Tabla 3 se menciona que los colaboradores observan un nivel eficiente de motivación extrínseca, realidad que coincide con los datos del estudio.

También coincide con la segunda categoría de la propuesta teórica de Maslow (1998). Al revisar la postura teórica de Gonzáles (2008) , el aporte del estudio va en la misma perspectiva del autor, el mismo que destaca los factores ambientales lo que promouee el crecimiento profesional del trabajador.

Asimismo, al revisar el pensamiento de Gallardo, Espluga, & Triado (2007) , se puede entender que el sentimiento de compromiso además de la motivación son retribuídos por la organización, considerando que podría ser el caso de la institución evaluada, por lo que los resultados se corresponden con ésta visión.

Igualmente, al revisar a Koenes (1996) Chiavenato (2007) y Soler & Chirolde, (2010) se puede comprender que los resultados satisfactorios de la dimensión extrínseca armonizan con los planteamientos expuestos.

En la tabla 6 se confirma que la dimensión motivación extrínseca es independiente de la satisfacción laboral, esta realidad es parcialmente opuesta al resultado de Delgado (2014) puesto que es de suponer que la motivación es elemento imprescindible que mueve los demás componentes que colaboran en la productividad de la organización.

Similar realidad se ubica en los estudios de Fernández, y otros (2014) realizados también con docentes, que no encontraron diferencias significativas, sin embargo, en el estudio de Alvarado, Quero, & Bolívar (2016), se podría entender una asociación entre la dimensión motivación extrínseca y satisfacción laboral.

Con respecto a la satisfacción, el estudio no se corresponde con la investigación de Muñoz, Zaragoza, Ruiz, & Jiménez (2018), que vincularon la satisfacción con las formas de violencia que se perciben en el escenario de la investigación, se

puede entender que las formas de maltrato forman parte en algunos casos de los atributos del ambiente de trabajo.

En cuanto el objetivo específico 2:

La Tabla 4 enfatiza que la opinión mayoritaria ubica a la dimensión en un nivel eficiente, realidad que coincide con la postura de Gallardo, Espluga, & Triado (2007) que la definen como las actitudes que los colaboradores muestran hacia su centro laboral.

Así también los datos descriptivos están en consonancia con lo que defiende Chiavenato (2001) sobre el componente cognitivo y personal que forman parte de la motivación

De la misma manera, se halla coincidencia con el planteamiento de Infestas (2001) que alude a la voluntad como un rasgo de la motivación del trabajador.

Por su parte, los datos coinciden con la clasificación que hacen Herzberg, Bloch, & Mausner (2011) donde ubican el componente motivador clave para la realización y crecimiento del trabajador.

Asimismo, en la Tabla 7, se puede observar que la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral son eventos independientes, coincidiendo con el planteamiento de García & Uscanga (2008) que refieren que las condiciones motivantes son parte del mundo emotivo y afectivo del trabajador.

En cuanto a la tendencia positiva de la satisfacción laboral y su independencia con la dimensión motivación intrínseca, los datos se contraponen con los resultados de Chiang, Riquelme, & Rivas (2018) que confirmaron vinculación con el control del trabajo y el estrés.

En la misma orientación, los datos se contraponen a las investigaciones de Gómez-Chacón, Morales-Sánchez, Hernández-Mendo, & Muñoz-Llerena (2018) que reportaron vinculación con la actividad física, con la inteligencia emocional (Moral & Ganzo, 2018) personalidad y cinismo organizacional (Salessi & Omar, 2018).

Respecto al objetivo general:

La información de la Tabla 5, precisa una tendencia positiva entre las dos variables de estudio.

Así también la Tabla 8, demuestra independencia entre la motivación con la satisfacción laboral. Sobre la definición de Gonzáles (2008) de la motivación laboral, los resultados coinciden con su postura, se verifica que los docentes sienten que se desarrollan profesionalmente como respuesta a las oportunidades del ambiente laboral.

En cuanto a la La Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow (1998), la investigación valida el planteamiento que menciona que los colaboradores perciben atención a sus principales necesidades.

Por otro lado, se validan los conceptos de Dormann & Zapf (2001), los docentes se identifican con los requerimientos y logros institucionales.

También en palabras de Locke (1976) el colaborador ha expresado su voluntad y predisposición bajo las condiciones que la organización le ha ofrecido.

Por otro lado, el estudio discrepa con el estudio de Cernas-Ortiz, Mercado-Salgado, & Davis (2018) , puesto que ha demostrado vinculación de la con la perspectiva futura de tiempo y compromiso organizacional.

En la misma perspectiva, los datos resultan contradictorios con el artículo de Faya, Venturo, Herrera, & Hernández (2018) quien encontró vinculación de la satisfacción con la autonomía del trabajo.

En el caso de los estudios realizados por Pedraza (2018) y Paredes (2018) respectivamente que encontraron vinculación con el clima organizacional, y Parra & Arce (2018) que demostró asociación con la satisfacción del cliente externo, todos ellos se contraponen a lo reportado a la presente investigación.

VI.CONCLUSIONES

1. La mayoría de los maestros califican como eficiente a la dimensión motivación extrínseca de la satisfacción y la motivación laboral (Tabla 3). A nivel inferencial se corrobora independencia (Tabla 6).
2. La Tabla 4 expone que los encuestados evalúan como eficiente la dimensión motivación intrínseca de la satisfacción y la motivación laboral (Tabla 4). En cuanto a los análisis inferenciales, en la Tabla 7 se visualiza que no hay asociación.
3. La mayoría de profesores opinan que tanto la motivación como la satisfacción laboral son eficientes (Tabla 5), además ambas no se correlacionan

VII.RECOMENDACIONES

A los investigadores:

Realizar estudios que vinculen la motivación con otras variables como el estrés laboral y la ansiedad de los docentes

Realizar estudios que indaguen posibles relacionales causales entre la satisfacción laboral y el compromiso e identidad organizacional.

Desarrollar estudios cualitativos que involucren la percepción de los estudiantes como usuarios del servicio educativo y la motivación laboral.

REFERENCIAS

- Alcon, N. (2014). Magíster en educación. *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral*. Universidad de Carabobo, Valencia.
- Alvarado, S., Quero, Y., & Bolívar, M. (2016). Estilo gerencial y motivación laboral en las escuelas básicas del Municipio de Miranda. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 56-79.
- Angeles. (2016). Tesis para optar el grado académico de Magister en Gestión pública. *Motivación laboral y satisfacción laboral de los trabajadores*. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Araya-Castillo, L., & Pedreros-Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: Una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales(Cr) vol IV, núm 142*, 45-61.
- Barraza, M., & Ortega, M. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. (Jaik, Ed.) *Revista electrónica diálogos educativos*, 19, 119-130.
- Behar, D. (2008). *Introducción a la metodología de la investigación*. Shalom.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearso Educación de Colombia Ltda.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en ciencias sociales (3r.ed.)*. Buenos Aires: s.e.
- Cernas-Ortiz, D., Mercado-Salgado, P., & Davis, M. (2018). Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad. *Journal of Work and Organizational Psychology* 34(1) 1-9, 1-9.
- Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Revista Ciencia & Trabajo, Num. 63*, 178-186.
- Chiavenato, A. (2007). *Administración de recursos humanos 8va. Edición*. (Vol. 8va Edición). (D. Bosque, Ed.) Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración. Teoría, proceso y práctica*. Colombia: Mc Graw Hill.

- Delgado, E. (2014). Magister en educación. *Motivación laboral y desempeño docente*. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Dormann, C., & Zapf, D. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. (Jaik, Ed.) *Revista electrónica diálogos educativos*, 19, 119-130.
- Dormann, C., & Zapf, D. (2001). Job Satisfaction: a meta analysis f. Stabilities. . *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483-504.
- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., & Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios V.8, N° 3*, 43-56.
- Fernández, M., López, L., Barranco, E., Ortiz, M., Pacheco, I., & Rodríguez, M. (2014). Motivación y satisfacción laboral en centros de enseñanza según el puesto de trabajo. *Revista Reidocrea, Volumen 3*, 26-33.
- Ferrell, O., & Hirt, G. (2003). *Introducción a los negocios en un mundo cambiante. Cuarta edición*. McGraw-Hill.
- Flores, C. (1996). *Motivar a otros. Una experiencia fascinante*. Venezuela: Fondo Editorial de la UPEL.
- Gallardo, E., Espluga, M., & Triado, X. (2007). ¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral? aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones. *In El comportamiento de la empresa ante entornos dinámicos: XIX Congreso anual y XV congreso Hispano Francés de AEDEM(p.50)*. Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM).
- García, A., & Uscanga, M. (2008). *Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo*. España: Universidad Cristóbal Colón.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *Uso de SPSS para Windows paso a paso: una guía y referencia sencillas (4ª)*. Londres: Pearson Education.
- Gimeno, X. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía- Brasil)*. Tesis Doctoral. España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Gómez-Chacón, R., Morales-Sánchez, V., Hernández-Mendo, A., & Muñoz-Llerena, A. (2018). La práctica de actividad física y su relación con la satisfacción laboral en una consultora informática. *Revista Euroamericana de Ciencias del Deporte, vol. 7 n.º 2*, 35-40.
- González, D. (2008). *Psicología de la motivación*. Ciencias Médicas: La Habana.

- Guillén, G., & Guil, B. (2000). *Psicología del Trabajo para las Relaciones Laborales*. México: McGraw-Hil.
- Hampton, R. (2000). *Administración. Tercera Edición*. s.c.: McGraw-Hill. Obtenido de www.redalyc.org.articulo.oa: <http://www.redalyc.org.articulo.oa>
- Hayes, B. (1999). *Diseño de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. México: Edit Oxford.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill Education.
- Herzberg, F., Bloch, B., & Mausner, B. (2011). *The Motivation to Work*. . United States of America: Transaction Publishers.
- Infestas, A. (2001). *Sociología de la empresa*. Salamanca, España: Amaru Ediciones.
- Jaik, A. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Diálogos educativos*, 119.
- Koenes, A. (1996). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. (Chaparro, Ed.) *Revista Innovar*, 16, 9-10.
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In *Dunnette. Handbook of industrial and organizationa psychology*. (Jaik, Ed.) Chicago, United States: Rand McNally College Ed.
- Mas, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Federick Herberg. *Gestión en el tercer milenio*, 8(15), 25-36.
- Maslow. (1998). Teoría de las necesidades. 1-110.
- Montalvo, & Plasencia (Edits.). (s.f.). 6.
- Moral, M., & Ganzo, S. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles. *Psicología desde el Caribe*, 18-32.
- Muñoz, A. (1990). El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. *Profesorado, Revista de curriculum y formación del profesorado*, pag.3, 6(3), 1-10.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción profesional del profesorado. Tesis doctoral inédita*. España: Facultad de Psicología. Universidad Complutense de Madrid.
- Muñoz, G., Zaragoza, P., Ruiz, J., & Jiménez, J. (2018). Exposición a violencia de los usuarios y satisfacción laboral en el personal de enfermería de los

hospitales públicos de la Región de Murcia. *An. Sist. Sanit. Navar. Vol. 41, Nº 2*, 181-189.

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis* (Tercera edición ed.). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Paredes, M. (2018). El Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral. *El clima organizacional y satisfacción laboral*. Universidad técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Parra, R., & Arce, M. (2018). La Satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal*, 157-162.
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación - Vol. 15 No 1*, 90-101.
- Peiro, J. (1991). *Psicología de la Organización (5ª ed.)*. Madrid: UNED .
- Perie, M., & Baker, D. (1999). *Job Satisfaction Among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, background Characteristics and Teacher Compensation*. Washington, D. C. : s.e.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración. Octava edición*. Pearson Prentice Hall.
- Rosas, A. (2017). *Motivación y satisfacción laboral. Tesis Magister en gestión pública*. Universidad Cesar Vallejo. Piura: Universidad César Vallejo.
- Salessi, S., & Omar, A. (2008). Tríada oscura de personalidad, satisfacción laboral y cinismo organizacional: un modelo estructural. *Revista Universitas Psychologica*, 17(3), 1-12.
- Salgado-Lévano, C. (2018). *Manual de investigación*. Lima: Universidad Marcelino Champagnat.
- Soler, A., & Chiralde, R. (2010). Motivación y rendimiento docente en estudiantes del nuevo programa de formación de médicos. *Revista Educación Médica Superior* 24(1), 42-51.
- Soriano, M. (2001). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. *Revista de Relaciones Laborales* 9, 163-184.
- Tenti, E. (2005). Analisis comparado de la Argentina, Brasil, Perú y Uruguay. En E. Tenti, & Argentina (Ed.), *La condicion docente* (págs. 42-44). Argentina, Buenos Aires: Siglo XXI.

Yuni, A., & Urbano, A. (22014). *Técnicas para investigar*. Argentina: Brujas.

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión de las variables	Indicadores	Instrumentos
V1 Motivación	<p>Se define como el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades (Montalvo & Plasencia)</p> <p>La variable tiene las siguientes dimensiones: motivación extrínseca y motivación intrínseca. (Gallardo, Espluga, & Triado, 2007)</p>	<p>La motivación es el impulso de los docentes de educación básica elemental de la unidad educativa Eloy Ortega Soto, resultado de las estrategias implementadas como técnica una encuesta e instrumento un cuestionario constituido por 24 items en escala ordinal aplicados</p>	<p>Motivación extrínseca. – Aquella que nace del interior de la persona con el fin de satisfacer sus deseos de autorrealización y crecimiento personal. (Gallardo, Espluga, & Triado, 2007)</p>	Desarrollo de conocimientos	<p>Cuestionario sobre Motivación</p> <p>Escala ordinal</p>

		en sus dos dimensiones motivación extrínseca con y motivación intrínseca.		Estimulo laboral	
				Responsabilidad	
			Motivación intrínseca. - Aquélla que nace del interior de la persona con el fin de satisfacer sus deseos de autorrealización y crecimiento personal. (Gallardo, Espluga, & Triado, 2007)	Relaciones sociales	
				Pertenencia al grupo	
				Trabajo en grupo	
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral se define como una respuesta positiva hacia el trabajo o hacia algún aspecto del mismo, como un estado	La satisfacción laboral es el momento afectivo o satisfactorio como resultado de las experiencias laborales, en los	Significación de la tarea. – actitud ante las actividades realizas por los trabajadores. (Rosas, 2017)	Esfuerzo	Cuestionario sobre satisfacción laboral Escala de medición
				Realización	
				Equidad	
				Aporte material	

	<p>emocional afectivo o placentero que resulta de las experiencias laborales del sujeto (Locke, 1976).</p> <p>Las dimensiones de este constructo son: importancia de la tarea, situaciones de trabajo, reconocimiento personal y social, beneficios monetarios (Rosas, 2017)</p>	<p>de educación básica elemental de la unidad educativa Eloy Ortega Soto, resultado de las estrategias utilizadas como técnica una encuesta e instrumento un cuestionario constituido por 27 items en escala ordinal aplicados en sus dimensiones.</p>	<p>Condiciones de trabajo. – Se refiere al horario, los periodos de descanso, el lugar de trabajo y los aspectos económicos (Rosas, 2017)</p>	Disposición	
				Disponibilidad	
			<p>Reconocimiento personal y/o social. - Comprende elogios y críticas al trabajo realizado (Rosas, 2017)</p>	Reconocimiento	
				Logros	
				Impacto	
			<p>Beneficios económicos. – Beneficios que brinda la institución a sus trabajadores, como el incremento del sueldo o la promoción en sus trabajos (Rosas, 2017).</p>	Remuneraciones e incentivos	

ANEXO 2: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN

Estimado (a) docente:

El presente cuestionario tiene como propósito medir su nivel de conocimiento en cuanto a la motivación, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Lee atentamente cada ítem y responde marcando con un aspa (x) la columna (alternativas de respuesta) que mejor se adecue a su opinión.

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

Se te invoca responder con veracidad el cuestionario es anónimo.

I. Información general

Sexo: Femenino () Masculino () Edad: _____ Tiempo de servicio: _____
 Condición laboral: Definitivo () Provisional () Contratado ()

Información específica

Responda inmediatamente concluida la lectura del enunciado, no piense en responder correctamente porque no hay respuesta correcta, sino lo que usted siente, o vivenciado. Duración de la escala: 15 min. Aproximado.

	MOTIVACIÓN EXTRINSECA - ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Los docentes se sienten motivados cuando realizan sus labores diarias.					
2	A los docentes les interesa tener mayores conocimientos en las labores que realizan.					
3	A los docentes les preocupa siempre elevar su nivel de conocimiento.					
4	Los docentes siempre están dispuestos a participar durante el desarrollo de sus labores.					
5	La atención de los docentes está centrada en el trabajo que realizan.					
6	Durante el desarrollo de las labores, los docentes siempre están dispuestos a aprender más.					
7	Los docentes se esfuerzan para mejorar y superar las labores que se les encomienda.					
8	Los docentes tratan de cumplir de manera correcta las ordenes encomendadas.					
9	Los docentes frecuentemente buscan nuevas informaciones.					
10	Los docentes siempre tratan de ampliar sus conocimientos.					
11	Los docentes siempre se valoran para estar seguro de lo que aprenden					
12	Los docentes están satisfechos con su desempeño laboral.					

13	Los docentes sienten que sus compañeros están contentos consigo mismo.					
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA					
14	Los docentes conocen y saben de mi dedicación como buen trabajador.					
15	Los docentes tienen la impresión de que mis labores, hacen que me desempeñe bien.					
16	Los docentes tienen aspiraciones profesionales.					
17	Los docentes tienen interés en asistir a las capacitaciones del ministerio de educación.					
18	Los docentes tienen éxito en sus labores diarias como docente.					
19	Los docentes asisten a sus trabajos por compromiso.					
20	El éxito laboral de los docentes es concordante con el éxito de la institución.					
21	Los docentes pueden decir que se sienten a gusto en su trabajo.					
22	Los docentes se sienten a gusto con el ambiente laboral en el que se desempeñan.					
23	Los docentes tienen prestigio bien ganado como tal.					
24	Los docentes toman la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que se desempeña su trabajo.					

ANEXO 3: FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

FICHA TECNICA DE MOTIVACION

- 1. NOMBRE** : Escala para medir la motivación
- 2. AUTORES** : Erodita Fidelia
Delgado Osorio
- 3. FECHA** : 2018
- 4. ADAPTACIÓN** : Silvana Arévalo Miranda
- 5. FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2018
- 6. OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual la motivación en sus dimensiones motivación extrínseca, motivación intrínseca en los docentes de una unidad educativa.
- 7. APLICACIÓN** : Docentes de educación básica elemental
- 8. ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 9. DURACIÓN** : 15 minutos aproximadamente
- 10. TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
- 11. N° DE ÍTEMS** : 24
- 12. DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

1. motivación extrínseca: 13 ítems

- Desarrollo de conocimientos: 1,2,3,4,5
- Estimulo laboral: 6,7,8,9
- Responsabilidad 10,11,12,13

2. motivación intrínseca: 11 ítems

- Relaciones sociales: 14,15,16,17
- Pertenencia al grupo:18,19,20,21
- Trabajo en grupo :22,23,24

Total de ítems: 24

13. EVALUACIÓN

- Puntuaciones

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Deficiente
2	Regular
3	Eficiente

- Evaluación en niveles por dimensión

<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>			
	<i>Motivación extrínseca</i>		<i>Motivación intrínseca</i>	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Deficiente	1	21	1	18
Regular	22	42	19	36
Eficiente	43	65	37	55

- Evaluación de variable

<i>Escala cualitativa</i>	<i>Motivación</i>	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Deficiente	1	40
Regular	41	80
Eficiente	81	120

14. Validación : La validez de contenido se desarrolló a través la docente metodóloga que actuó como experto en el tema.

15. Confiabilidad : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.768. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.729 y 0,854.

ANEXO 4: ESTADÍSTICO DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,768	24

Interpretación: en la tabla adjunta se expone que el valor de alfa de Cronbach fue 0.768 que de acuerdo a los rangos propuestos por George Mallery (2003) corresponde a una aceptable confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda seguridad y confianza para medir la motivación.

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	100,2000	38,457	,353	,758
VAR00002	99,7333	38,781	,424	,757
VAR00003	100,4000	49,971	-,548	,854
VAR00004	100,0000	36,429	,375	,756
VAR00005	99,8667	39,695	,165	,768
VAR00006	99,8000	37,314	,647	,746
VAR00007	100,0000	35,571	,711	,736
VAR00008	100,0667	35,781	,691	,738
VAR00009	99,9333	38,352	,436	,755
VAR00010	99,6667	38,524	,528	,754
VAR00011	100,0667	38,924	,352	,759
VAR00012	99,8667	37,410	,603	,747
VAR00013	100,0000	36,000	,830	,736
VAR00014	99,9333	40,781	,055	,772
VAR00015	99,8000	40,600	,092	,770
VAR00016	99,7333	40,638	,096	,770
VAR00017	99,8000	39,314	,304	,761
VAR00018	99,8667	39,838	,205	,766
VAR00019	102,9333	39,781	,038	,788
VAR00020	100,0667	37,495	,318	,760
VAR00021	100,0667	35,210	,773	,733
VAR00022	100,6000	34,257	,662	,733
VAR00023	100,3333	33,810	,712	,729
VAR00024	100,0000	39,000	,332	,760

ANEXO 5: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

N°	Dimensión Motivación extrínseca													Dimensión Motivación intrínseca											Resultado de la variable		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	R	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		24	R
1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	57	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	41	104
2	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	61	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	48	109
3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	48	5	5	5	5	5	1	4	3	3	3	4	43	91
4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	61	4	5	5	4	5	1	5	5	3	4	5	46	107
5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	51	112
6	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	57	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	46	103
7	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	56	4	5	4	5	5	1	5	4	3	4	4	44	100
8	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	61	4	4	5	5	4	1	2	5	4	4	4	42	103
9	4	5	4	2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	54	5	5	5	4	4	2	4	4	2	2	5	42	96
10	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	57	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	52	109
11	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	61	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	49	110
12	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	59	4	4	5	4	4	1	5	4	4	5	5	45	104
13	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	50	112
14	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	63	4	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	49	112
15	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	59	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	42	101
16	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	57	5	5	5	5	5	1	4	3	3	3	4	43	100
17	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	61	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	50	111
18	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	63	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	42	105
19	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	56	5	5	5	4	4	2	4	4	2	2	5	42	98
20	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	61	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	52	113
21	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	59	4	5	4	5	5	1	5	4	3	4	4	44	103
22	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	60	4	5	5	4	5	1	5	5	3	4	5	46	106
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	5	4	4	1	5	4	4	5	5	45	97
24	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	48	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	46	94
25	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	63	5	4	5	5	5	1	4	3	3	3	4	42	105
26	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	61	4	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	47	108
27	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	57	5	4	5	5	5	1	4	3	3	3	4	42	99
28	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	63	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	4	49	106
29	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	59	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	41	100
30	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	48	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	48	96

ANEXO 6: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario para medir la motivación”

OBJETIVO:

Diagnosticar de manera individual la motivación en sus dimensiones motivación extrínseca, motivación intrínseca en los docentes de una unidad educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de una institución educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Espinoza Salazar Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: _____

VALORACIÓN:

Adecuado	Regular	Inadecuado
----------	---------	------------



FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	En	Indecis	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Motivación Se define como el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades (Maslow, 2015)	Motivación Extrínseca Se define como el fin de conseguir esos intereses o recompensas, y no la propia acción en sí. Determinada por la recompensa e incentivos que se derivan de la acción o conducta.	Desarrollo de conocimientos	1. Los docentes se sienten motivados cuando realizan sus labores diarias.						X	X	X	X					
			2. A los docentes les interesa tener mayores conocimientos en las labores que realizan						X	X	X	X					
			3. A los docentes les preocupa siempre elevar su nivel de conocimiento.						X	X	X	X					
			4. Los docentes siempre están dispuestos a participar durante el desarrollo de sus labores.						X	X	X	X					
			5. La atención de los docentes está centrada en el trabajo que realizan.						X	X	X	X					
		Estimulo laboral	6. Durante el desarrollo de las labores, los docentes siempre están dispuestos a aprender más.						X	X	X	X					
			7. Los docentes se esfuerzan para mejorar y superar las labores que se les encomienda.						X	X	X	X					
			8. Los docentes tratan de cumplir de manera correcta las ordenes encomendadas.						X	X	X	X					
			9. Los docentes frecuentemente buscan nuevas informaciones.						X	X	X	X					
		Responsabilidad	10. Los docentes siempre tratan de ampliar sus conocimientos.						X	X	X	X					
			11. Los docentes siempre se valoran para estar seguro de lo que aprenden						X	X	X	X					


 FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 7: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado (a) docente:

El presente cuestionario tiene como propósito medir su nivel de conocimiento en cuanto a la satisfacción laboral, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Lee atentamente cada ítem y responde marcando con un aspa (x) la columna (alternativas de respuesta) que mejor se adecue a su opinión.

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

Se te invoca responder con veracidad el cuestionario es anónimo.

I. Información general

Sexo: Femenino () Masculino () Edad: _____ Tiempo de servicio: _____
 Condición laboral: Definitivo () Provisional () Contratado ()

Información específica

Responda inmediatamente concluida la lectura del enunciado, no piense en responder correctamente porque no hay respuesta correcta, sino lo que usted siente, o vivenciado. Duración de la escala: 15 min. Aproximado.

	DIMENSIÓN SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA – ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquiera otra.					
3	Me siento útil con la labor que realizo.					
4	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
6	Me gusta la actividad que realizo.					
7	Me gusta el trabajo que realizo.					
8	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
	DIMENSIÓN CONDICIONES DE TRABAJO					
9	Me disgusta mi horario.					
10	Considero que llevarme bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
11	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
12	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores					

13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
15	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
16	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
	DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL					
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
18	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
19	Siento que recibo de parte de la institución educativa "mal trato"					
20	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
21	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
22	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
	DIMENSIÓN BENEFICIOS ECONÓMICOS					
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
24	Me siento mal con lo que gano.					
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

ANEXO 8: FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

FICHA TÉCNICA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

- 1. NOMBRE** : Escala para medir la satisfacción laboral
- 2. AUTORES** : Ada Orlinda
Rosas Olivera
- 3. FECHA** : 2017
- 4. ADAPTACIÓN** : Silvana Arévalo Miranda
- 5. FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2018
- 6. OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual la satisfacción laboral en sus dimensiones significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y social y beneficios económicos en los docentes de una unidad educativa.
- 7. APLICACIÓN** : Docentes de una institución educativa
- 8. ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 9. DURACIÓN** : 15 minutos aproximadamente
- 10. TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
- 11. N° DE ÍTEMS** : 27
- 12. DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

1. Significación de la tarea: 8 ítems

Esfuerzo: 1,2
Realización: 3,4,5,6
Equidad: ,7,
Aporte material: 8

2. Condiciones de trabajo: 8 ítems

Disposición: 9,10,11
Disponibilidad: 12,13,14,15,16

3. Reconocimiento personal y social: 6 ítems

Reconocimiento: 17
Logros: 18
Impacto: 19,20,21,22

4. Beneficios económicos: 5 ítems

Remuneraciones e incentivos 23,24,25,26,27

Total, de ítems: 27

13. EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Deficiente
2	Regular
3	Eficiente

- **Evaluación en niveles por dimensión**

<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>								
	<i>Niveles</i>	<i>Significación de la tarea</i>		<i>Condiciones de trabajo</i>		<i>Reconocimiento Personal y social</i>		<i>Beneficios económicos</i>	
		<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje Máximo</i>	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje Máximo</i>	<i>Puntaje máximo</i>	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje Máximo</i>	<i>Puntaje mínimo</i>
Deficiente	1	13	1	13	10	1		1	8
Regular	14	26	14	26		11	20	9	15
Eficiente	27	40	26	40		21	30	16	25

- **Evaluación de variables**

<i>Escala cualitativa</i>	<i>Satisfacción laboral</i>	
<i>Niveles</i>	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje máximo</i>
Deficiente	1	45
Regular	46	90
Eficiente	91	135

14. Validación : La validez de contenido se desarrolló a través de la docente metodóloga que actuó como experto en el tema

15. Confiabilidad: : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.755. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.720 y 0,771.

ANEXO 9: ESTADÍSTICO DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,755	27

Interpretación: en la tabla adjunta se expone que el valor de alfa de Cronbach fue 0.755 que de acuerdo a los rangos propuestos por George Mallery (2003) corresponde a una aceptable confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda seguridad y confianza para medir la motivación.

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	89,2667	119,638	,057	,755
VAR00002	89,3333	124,952	-,642	,768
VAR00003	89,2000	120,029	,000	,756
VAR00004	89,4667	123,981	-,408	,767
VAR00005	89,2667	118,924	,184	,754
VAR00006	89,3333	119,238	,087	,755
VAR00007	89,2667	118,924	,184	,754
VAR00008	89,2667	118,924	,184	,754
VAR00009	91,5333	101,267	,527	,728
VAR00010	90,5333	116,552	,023	,771
VAR00011	90,6667	114,952	,144	,756
VAR00012	90,2667	113,210	,364	,745
VAR00013	90,1333	112,838	,386	,744
VAR00014	90,7333	111,067	,324	,745
VAR00015	92,6000	117,829	,084	,757
VAR00016	90,5333	112,981	,227	,751
VAR00017	90,2000	112,600	,334	,745
VAR00018	90,8000	105,457	,483	,733
VAR00019	92,2667	107,924	,418	,738
VAR00020	92,0000	101,714	,593	,724
VAR00021	92,4000	103,686	,572	,727
VAR00022	92,4667	101,695	,683	,720
VAR00023	91,1333	103,981	,351	,744
VAR00024	91,4000	106,543	,314	,747
VAR00025	91,8000	109,457	,309	,746
VAR00026	92,2000	104,171	,459	,734
VAR00027	91,1333	110,981	,230	,752

ANEXO 10: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	Dimensión significación de la tarea									Dimensión Condiciones de trabajo									Dimensión Reconocimiento personal y social						Dimensión Beneficios económicos					Resultado de la variable			
	1	2	3	4	5	6	7	8	R	9	10	11	12	13	14	15	16	R	17	18	19	20	21	22	R	23	24	25	26		27	R	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2	1	2	2	2	4	2	2	17	2	2	2	2	2	12	5	4	1	2	1	13	82		
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1	4	5	4	4	4	1	4	27	4	4	1	1	1	1	12	2	2	4	1	3	12	91	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2	2	2	3	5	5	2	5	26	5	4	2	2	2	2	17	4	4	4	2	4	18	101	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2	1	2	4	4	4	2	4	23	4	4	2	2	2	2	16	4	4	2	4	2	16	95	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	4	3	3	4	33	4	5	2	4	1	2	18	5	5	1	1	2	14	105	
5	5	4	5	4	5	4	5	5	37	4	3	2	4	4	3	3	4	27	5	4	1	2	3	4	19	1	1	3	4	4	13	96	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	1	2	3	5	4	3	2	23	2	5	5	1	4	1	18	5	5	1	1	1	13	94	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	4	4	1	1	1	25	4	4	1	1	1	1	12	5	5	1	4	1	16	93	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1	5	4	4	4	5	2	1	5	27	5	1	1	1	1	1	10	1	1	3	1	4	10	87
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1	4	4	4	4	2	1	4	24	4	1	1	1	1	1	9	1	1	2	1	2	7	80	
11	5	5	5	4	4	4	4	4	35	1	5	4	5	4	4	1	4	28	4	3	1	2	1	1	12	1	1	4	1	4	11	86	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1	5	4	4	4	4	1	4	27	4	2	1	4	1	1	13	2	2	2	1	4	11	91	
13	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4	5	4	4	3	3	1	3	27	4	4	2	4	1	1	16	4	2	2	1	4	13	95	
14	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	1	5	36	5	4	4	5	5	5	28	5	4	5	5	5	24	126	
15	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	4	4	4	4	1	4	29	4	4	3	1	1	1	14	1	1	1	1	5	9	91	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1	5	4	4	4	4	1	4	27	4	5	2	4	1	2	18	1	1	3	1	4	10	95	
17	5	5	5	4	4	4	4	4	35	5	5	4	4	4	1	1	1	25	4	3	1	2	1	1	12	1	1	3	4	4	13	85	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	3	2	4	4	3	3	4	27	4	4	2	2	2	2	16	2	2	4	1	3	12	95	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1	4	5	4	4	4	1	4	27	4	5	2	4	1	2	18	5	5	1	1	2	14	99	
20	5	4	5	4	5	4	5	5	37	2	1	2	2	2	4	2	2	17	4	4	1	1	1	1	12	2	2	4	1	3	12	78	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1	4	5	4	4	4	1	4	27	5	1	1	1	1	1	10	4	4	4	2	4	18	95	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2	2	2	3	5	5	2	5	26	4	1	1	1	1	1	9	4	4	2	4	2	16	91	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2	1	2	4	4	4	2	4	23	4	3	1	2	1	1	12	5	5	1	1	2	14	89	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1	4	4	4	4	2	1	4	24	5	4	4	5	5	5	28	1	1	3	4	4	13	105	
25	5	5	5	4	4	4	4	4	35	1	5	4	5	4	4	1	4	28	4	4	3	1	1	1	14	5	4	5	5	5	24	101	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1	5	4	4	4	4	1	4	27	4	5	2	4	1	2	18	1	1	1	1	5	9	94	
27	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4	5	4	4	3	3	1	3	27	4	3	1	2	1	1	12	1	1	3	1	4	10	88	
28	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	5	4	4	4	1	1	1	25	5	1	1	1	1	1	10	1	1	3	4	4	13	86	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	3	2	4	4	3	3	4	27	4	1	1	1	1	1	9	2	2	4	1	3	12	88	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1	4	5	4	4	4	1	4	27	4	3	1	2	1	1	12	4	4	4	2	4	18	97	

ANEXO 11: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario para medir la satisfacción laboral”

OBJETIVO:

Diagnosticar de manera individual la satisfacción laboral en sus dimensiones significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y social y beneficios económicos en los docentes de una unidad educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de una institución educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Espinoza Salazar Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: _____

VALORACIÓN:

<input checked="" type="checkbox"/> Adecuado	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Inadecuado
--	----------------------------------	-------------------------------------

FIRMA DEL EVALUADOR

Carla
Satisfacción laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<p>Significación de la tarea. - Se refiere a la variedad del trabajo, las oportunidades de aprendizaje, la cantidad, la dificultad, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos (Cavalcante Silva, 2004).</p> <p>Condiciones de trabajo. - Se refiere al horario, los periodos de descanso, el lugar de trabajo y los aspectos económicos (Cavalcante Silva, 2004)</p>	Esfuerzo	Realización	1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.						X	X	X	X						
			2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquiera otra.						X	X	X	X						
		Equidad	Realización	3. Me siento útil con la labor que realizo.						X	X	X	X					
				4. Me complacen los resultados de mi trabajo.						X	X	X	X					
			Equidad	Realización	5. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.						X	X	X	X				
					6. Me gusta la actividad que realizo.						X	X	X	X				
	Aporte material	Disposición	Disposición	7. Me gusta el trabajo que realizo.						X	X	X	X					
				8. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.						X	X	X	X					
			Disponibilidad	Disposición	9. Me disgusta mi horario.						X	X	X	X				
		10. Considero que llevarme bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.								X	X	X	X					
		11. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.								X	X	X	X					
				Disponibilidad	12. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores						X	X	X	X				

Carla

		13. El ambiente donde trabajo es confortable.							X	X	X	X			
		14. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.								X	X	X	X		
		15. El horario de trabajo me resulta incómodo.								X	X	X	X		
		16. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.								X	X	X	X		
Reconocimiento personal y social. - Comprende elogios y críticas al trabajo realizado (Cavalcante Silva, 2004)	Reconocimiento	17. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.							X	X	X	X			
		Logros	18. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.							X	X	X	X		
	Impacto	19. Siento que recibo de parte de la institución educativa "mal trato"								X	X	X	X		
		20. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.								X	X	X	X		
		21. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.								X	X	X	X		
		22. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.								X	X	X	X		
	Beneficios económicos. - Se consideran los beneficios que brinda la institución a sus trabajadores, como el incremento del sueldo o la promoción en sus trabajos, con los cuales se logra la motivación y así la satisfacción laboral del personal, así como la adquisición de valores (Cavalcante Silva, 2004)	Remuneraciones e incentivos	23. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.							X	X	X	X		
			24. Me siento mal con lo que gano.								X	X	X	X	
25. El sueldo que tengo es bastante aceptable.										X	X	X	X		
26. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están										X	X	X	X		
27. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.										X	X	X	X		

Carla

ANEXO 12: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE ESTUDIO

SOLICITO: Autorización aplicación de instrumentos
de investigación

Lcda. Angela Rodríguez Solórzano
Directora del CEI. José Antonio Campos
Presente.-

Silvana Arévalo Miranda, docente del Centro de Educación Inicial fiscal Marcelo Marino Suárez Montesdeoca, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para evaluar la confiabilidad de los instrumentos de la investigación titulada "Motivación y satisfacción laboral en los docentes de una unidad educativa, Guayaquil 2018."

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente



Silvana Arévalo Miranda
Firma

Guayaquil, 5 de noviembre del 2018

Ruclo


Centro de Educación Inicial
José Antonio Campos
GUAYAQUIL - ECUADOR

ANEXO 13: DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN DEL ESTUDIO



CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL
"JOSÉ ANTONIO CAMPOS"
ISLA TRINITARIA COOP. EL DIAMANTE MZ.J.S.1
CÓDIGO AMIE: 09H02602



Guayaquil, 6 de noviembre de 2018

Lcda. Silvana Arévalo Miranda
En su despacho

De mi consideración:

En respuesta a su documento de solicitud para aplicación de su instrumento, presentado el 5 de noviembre, se comunica a usted que una vez revisada la documentación se le concede la autorización para aplicación de su instrumento.

Con sentimiento de distinguida consideración.

Atentamente,


Lcda. Angela Rodríguez Solórzano
Directora (E)

Centro de Educación Inicial
José Antonio Campos
GUAYAQUIL - ECUADOR

ANEXO 14: PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Motivación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018

Autor: Arévalo Miranda Silvana del Rocío

Lugar donde se realizará la investigación: CEI. José Antonio Campos

Nombre del participante: Angela Rodríguez Sobriano

Yo, Angela Rodríguez,
identificado con documento de identidad N° 0910372738 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convento y autorizo la participación en este estudio de investigación.

Firma: [Firma manuscrita]

(Lugar) Guayaquil de 09 Noviembre de 2018

ANEXO 15: FOTOGRAFÍAS

