



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación y satisfacción laboral en los docentes del nivel
primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de
pandemia**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:

Ramón Fernández, Richard Anderson (ORCID: 0000-0003-1600-1318)

ASESOR:

Dr. Ocaña Fernández, Yolvi Javier (ORCID: 0000-0002-2566-6875)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Educación y calidad educativa

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta investigación se la dedico en primer lugar a Dios todo poderoso y a mis tres amores: Nancy, Lucía y Érica; también dedicarles a mis padres, Guillermo y Lucila.

Agradecimiento

Quiero agradecer al asesor de tesis el Dr. Yolvi Javier Ocaña Fernández quien dedicó su tiempo en orientarme semanas tras semanas con la exigencia que le caracteriza para conseguir sustentar la tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	53

Índice de tablas

	Pág
Tabla 1. Operacionalización de la variable motivación	18
Tabla 2. Operacionalización de la variable satisfacción laboral	19
Tabla 3. Juicio de expertos para Motivación	22
Tabla 4. Juicio de expertos para Satisfacción laboral	23
Tabla 5. Estadístico de confiabilidad de los instrumentos	24
Tabla 6. Tabulación de niveles para la variable Motivación	26
Tabla 7. Tabulación de niveles para la dimensión Salarios	27
Tabla 8. Tabulación de niveles de la dimensión Prestaciones	27
Tabla 9. Tabulación de niveles de la dimensión Seguridad	28
Tabla 10. Tabulación de niveles de la dimensión Ambiente laboral	29
Tabla 11. Tabulación de niveles de la dimensión Aspiraciones personales	30
Tabla 12. Tabulación de niveles de la variable Satisfacción laboral	31
Tabla 13. Tabulación de niveles de la dimensión Docencia	32
Tabla 14. Tabulación de niveles de la dimensión Relación con sus estudiantes	33
Tabla 15. Tabulación de niveles de la dimensión Relación con el medio	34
Tabla 16. Descripción de niveles de la dimensión Condiciones laborales	35
Tabla 17. Tabulación de correlación entre las variables Motivación y Satisfacción laboral	37
Tabla 18. Análisis de correlación entre la variable Motivación y las dimensiones Docencia, Relación con sus estudiantes, Relación con el medio y Condiciones sociolaborales	38

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. Cálculo de la muestra en base al software Decision Analyst 2.0	20
Figura 2. Descripción porcentual/nivel de la variable Motivación	26
Figura 3. Descripción porcentual/nivel de la dimensión Salarios	27
Figura 4. Descripción porcentual/nivel de de la dimensión Prestaciones	28
Figura 5. Descripción porcentual/nivel de la dimensión Seguridad	29
Figura 6. Descripción porcentual/nivel de la dimensión Ambiente laboral	30
Figura 7. Descripción porcentual/nivel de la dimensión Aspiraciones personales	31
Figura 8. Descripción porcentual/nivel de la variable Satisfacción laboral	32
Figura 9. Descripción porcentual/nivel de la dimensión Docencia	33
Figura 10. Descripción porcentual/nivel de la dimensión Relación con sus estudiantes	34
Figura 11. Descripción porcentual/nivel de la dimensión Relación con el medio	35

Resumen

La presente investigación se enfocó en demostrar el nexo o vínculo que ocurre entre la motivación y la satisfacción laboral en los docentes del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia. El trabajo se desarrolló de acuerdo con los cánones de una investigación de tipo aplicada y correlacional, de carácter no experimental, corte transversal. Se ha recurrido a la realidad de los docentes de la jurisdicción de la UGEL Surcubamba del departamento de Huancavelica, a fin de recabar datos en un único momento, sin manipulación alguna de las variables. Toda la data fue tratada empleando el programa SPSS versión 26. La unidad de estudio estuvo conformada por docentes del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica, de cual se identificó la población bajo los criterios de inclusión experiencia y disponibilidad de participación en la investigación. La muestra fue procesada empleando el Software STATS versión 2.0 generando 123 docentes. Los resultados mostraron que el 87,3% y 88,7,8 de los encuestados manifestaron un nivel alto para la motivación y satisfacción laboral respectivamente. El análisis de correlación por medio del coeficiente de Pearson generó un valor de ,846. Se concluyó que sí hubo una correlación alta entre las variables asignadas al estudio demostrando que a pesar de los percances de la pandemia los docentes de la locación mencionada mantienen un decidido trabajo identificándose con su realidad de sus instituciones.

Palabras clave: motivación, satisfacción laboral, relaciones sociolaborales, relación con el medio.

Abstract

The present investigation focused on demonstrating the nexus or link that occurs between motivation and job satisfaction in teachers at the primary level of the UGEL Surcubamba-Huancavelica in times of pandemic. The work was developed in accordance with the canons of applied and correlational research, of a non-experimental nature, cross-sectional. The reality of the teachers of the jurisdiction of the UGEL Surcubamba of the department of Huancavelica has been used, in order to collect data in a single moment, without any manipulation of the variables. All data was treated using the SPSS version 26 program. The study unit was made up of teachers from the primary level of the UGEL Surcubamba-Huancavelica, from which the population was identified under the inclusion criteria, experience and availability of participation in the research. The sample was processed using the STATS Software version 2.0 generating 123 teachers. The results showed that 87.3% and 88.7.8 of the respondents showed a high level for motivation and job satisfaction respectively. Correlation analysis using Pearson's coefficient generated a value of .846. It was concluded that there was a high correlation between the variables assigned to the study, showing that despite the mishaps of the pandemic, the teachers of the aforementioned location maintain a determined job identifying with their reality of their institutions.

Keywords: organizational learning, administrative management, organizational culture, human resources, group learning.

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de consejos prácticos que se han difundido a toda la comunidad para poder vivir en los tiempos de Covid 19, donde nos ayuden a mantenernos motivados durante el estudio y trabajo de forma remota, también de esta manera poder mantenernos mental, física y anímicamente estables, para poder tener buenas relaciones con las personas que están en nuestro entorno. (Unesco 2020).

El principal activo de una organización o entidad son sus trabajadores, donde es menester darle debida atención a los aspectos referidos a la motivación y satisfacción laboral, además de considerar de qué forma se relacionan con el desempeño de su trabajo, entonces la satisfacción del campo laboral en los profesionales del sistema de educación y otros rubros se encuentra reflejado estrechamente en la calidad de servicio que ofrecen. (Alarcón, Ganga, Pedraja & Monteverde, 2020)

Del mismo modo, la satisfacción laboral de los docentes viene relacionado directamente con el nivel económico y también con el aspecto institucional, donde presta sus servicios profesionales. (Tomás, De los Santos & Fernández, 2019), de la misma manera, las condiciones laborales donde presta su profesionalismo los maestros vienen relacionados con la satisfacción laboral de cada uno de ellos. (Alarcón, Gaytán & Ruíz, 2018)

Por otro lado, los entes se han involucrado en su actividad que más les gusta hacer y nada más parece importar la acción que realizan, aunque tenga o no un gran beneficio salarial, por la pura razón y el placer de hacerlo. (Pizarro, Fredes, Inostroza, Torreblanca, 2019), sin embargo, debemos conocer cuáles son las circunstancias que suelen alterar la satisfacción laboral, de igual manera el monto que perciben y el contexto donde laboran estará acorde a sus necesidades del docente. (Sánchez, 2018)

Por lo general se debe de conocer y evaluar las mejores condiciones para generar un clima saludable que cumpla con lo necesario a fin que los empleados de las entidades muestren satisfacción y se sientan motivados en su rubro de desempeño, con el fin de poder mejorar en su labor que realiza. También, el clima institucional repercute como una de las marcadas circunstancias que van a influir

en el logro del buen desempeño docente. Así de esta manera tienen buenas relaciones personales e interpersonales, en el ambiente laboral que se encuentran; mientras que el monto percibido o salario, el equipamiento y demás recursos materiales resultan ser de escasa satisfacción. Por ello que la motivación docente debe ser reforzada en aspectos vitales tales como generar un adecuado clima en el ambiente de trabajo cotidiano, más allá de no contar con los recursos y materiales que necesita para poder desarrollar sus actividades dentro de su ámbito laboral; siendo importante realizar acciones enfocadas en el mejoramiento de las instituciones educativas (Sánchez-Sellero, 2018).

En nuestro país, el trabajador debe de lograr sus metas, teniendo en cuenta su aspecto motivacional; lo cual le permitirá manifestar su comportamiento en la entidad para la que labora y por defecto, también hacia los que le rodean (Herrera, 2019). De acuerdo a lo expresado, los aspectos motivacionales y de satisfacción en el trabajo son hechos relevantes y primordiales en la gestión de las instituciones ya que tienden a influir en la interacción del personal en su quehacer cotidiano (Marin & Placencia, 2017). Debido a lo manifestado, los trabajadores que permanecen en sus puestos de trabajo se hallarán satisfechos y mostrarán un compromiso con su desempeño, por lo que en innecesaria la rotación del personal dada su capacidad y su desenvolvimiento laboral que los hacía indispensables en su puesto laboral. Cainicela & Pazos (2016)

Por otro lado, Tito & Acuña (2015) mencionaron que los trabajadores de entidades tanto públicas como privadas, al ser estimulados adecuadamente respecto al salario y otros beneficios que le corresponden de acuerdo a ley, dicho personal tiende a una mejor contribución mostrando un mejor desenvolvimiento de sus funciones, ya sea dentro y/o fuera de su entidad, destacándose el entusiasmo, responsabilidad e identificación.

En consecuencia, la motivación y satisfacción laboral son aspectos destacables que, si se encuentran debidamente conducidos y desarrollados, las condiciones para el personal resultarán más favorables para alcanzar sus objetivos y manifestar satisfacción por las labores que viene realizando. Además, con la mejora dichos factores, se podrá evidenciar un mejor desempeño al servicio de los usuarios sean estos internos y/o externos, por lo cual se estaría generando un

cambio positivo en los trabajadores los que se tornarían más competitivos y eficientes en su respectiva área laboral (Zegarra, 2018).

Por último, es conveniente acotar, que la necesidad de tener docentes identificados con su trabajo y su Institución Educativa (IE) es y será lo que toda administración busca en su IE, sin importar el nivel o el tipo de administración. Los términos 'motivación' y 'satisfacción laboral' son elementos que en toda administración no deberían de descuidarse pues va depender de estos que la gestión institucional y su administración marchen por un buen camino.

La motivación, con la que cuenta el docente, puede ser destacase como vinculante o en su defecto obstaculizante para alcanzar un adecuado desempeño dentro y fuera de la entidad. Estar satisfecho laboralmente, hecho que puede manifestarse en términos de recursos disponibles, compensaciones, consideraciones, cordialidad, reconocimientos, incentivos, entre otros, puede determinar el fracaso o el triunfo de una sólida administración educativa.

Cabe mencionar, que la gestión en las escuelas públicas del sector de Surcubamba - Huancavelica, objeto de estudio, han sido reflejo de la indiferencia y desidia de las autoridades y responsables de la gestión, a lo que se auna la percepción de la población quienes perciben a las instituciones educativas (IE) como entidades meramente repetitivas y no investigadoras, enarbolando como tal la rutina, conformismo y apatía en la gestión. Si bien es cierto que las IE tienen el imperativo de adecuarse y adaptarse a los cambios sociales, culturales, tecnológicos, políticos y ambientales, para crear nuevos modelos institucionales, direccionando sus objetivos a las necesidades, deseos y expectativas de la sociedad, ante un avance vertiginoso del conocimiento; se requiere contar con información relevante y objetiva al respecto para poder revertir la predicamentosa situación y redireccionar sus esfuerzos en convertirse en instituciones representativas en la vanguardia del desarrollo.

Es por ello que en la presenta investigación, se enfocó en explicar ¿Cuál es la relación entre motivación y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas (IE) de la UGEL Surcubamba - Huancavelica en el año 2020?

Por lo expuesto, el problema general de investigación que se plantea es:

¿Cuál es la relación entre motivación y satisfacción laboral en los docentes de la UGEL Surcubamba en tiempos de pandemia?, a partir de la interrogante manifiesta también se pretende formular los siguiente en problemas específicos ¿Qué relación existe entre motivación y docencia en los docentes de la UGEL Surcubamba en tiempos de pandemia?; ¿Qué relación existe entre motivación y la relación con sus estudiantes en los docentes de la UGEL Surcubamba en tiempos de pandemia?; ¿Qué relación existe entre motivación y las relaciones con el medio en los docentes de la UGEL Surcubamba en tiempos de pandemia? y; finalmente ¿Qué relación existe entre la motivación y las condiciones sociolaborales en los docentes de la UGEL Surcubamba en tiempos de pandemia?

Respecto de la justificación de la investigación, la misma permitirá establecer qué tipo de relación existente entre motivación y satisfacción laboral en los docentes de las IE de la UGEL Surcubamba en tiempos de pandemia. Además, la investigación permitirá aportar instrumentos y procesos validados que permitirán generar un diagnóstico certero y riguroso sobre motivación y satisfacción laboral en aquellos. Los resultados de la presente investigación darán aportes tanto teóricos como prácticos los mismos que podrán servir como referente objetivo para efectos que estime convenientes los directivos o personal a cargo de la gestión de la referida UGEL, todo ello para coadyuvar a mejorar el nivel de eficiencia y desempeño.

Los beneficiarios de forma directa y/o indirecta de los resultados del presente trabajo serán los docentes y, por defecto, los directivos de las IE del nivel primaria y en especial los estudiantes y padres de familia en general de las comunidades o pueblos de la localidad de Surcubamba.

Cabe mencionar que el objetivo prioritario de la investigación fue determinar la vinculación entre motivación y la satisfacción laboral de los docentes de primaria adscritos a la UGEL Surcubamba en tiempos de pandemia. Además como objetivos específicos se estimaron los siguientes: Determinar el vínculo/nexo entre motivación y docencia en los docentes de la UGEL Surcubamba en tiempos de pandemia. Determinar el vínculo/nexo entre motivación y relación con sus

estudiantes en los docentes del nivel primaria de la UGEL Surcubamba en tiempos de pandemia. Determinar el vínculo/nexo entre motivación y relaciones con el medio en los docentes del nivel primaria de la UGEL Surcubamba en tiempos de pandemia. Determinar el vínculo/nexo entre motivación y condiciones sociolaborales en los docentes del nivel primaria de Surcubamba en tiempos de pandemia.

Se consideró como hipótesis general: motivación y satisfacción laboral se relacionan significativamente en los docentes del nivel primaria UGEL Surcubamba en tiempos de pandemia. A su vez las hipótesis específicas fueron: La motivación y la docencia se relacionan significativamente en los docentes de la UGEL Surcubamba en tiempos de pandemia. La motivación y la relación con sus estudiantes se relacionan significativamente en los docentes de la UGEL Surcubamba en tiempos de pandemia. La motivación y las relaciones con el medio se relacionan significativamente en los docentes de la UGEL Surcubamba en tiempos de pandemia. La motivación y las condiciones sociolaborales se relacionan significativamente en los docentes de la UGEL Surcubamba en tiempos de pandemia.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales tenemos a Garcés y Latorre (2020), quienes realizaron la investigación en España respecto de la motivación docente, analizando las variables motivacionales y satisfacción laboral de educadores del curso educación física de un contexto urbano y rural; concluyendo que hubo un nexo directo entre factores propios de la motivación auto determinada y satisfacción laboral, en tal sentido, va aumentando la satisfacción conforme la motivación aumenta y la desmotivación disminuye. Esto se debe a que los docentes de educación física se sienten motivados por su labor, lo que conduce a una mayor satisfacción y una mejor calidad de las clases en las instituciones educativas.

También, López, Efstathios, Herrera & Apolo (2018), quienes realizaron una investigación en Ecuador, en anexión al clima escolar y su incidencia en el desempeño docente; donde concluyeron que el incentivo motivacional de los docentes fue reforzado siempre y cuando se dieron las condiciones ideales o aceptables de un adecuado clima escolar respecto de las labores realizadas, hecho que fue significativo y estuvo por encima de recursos disponibles y/o limitaciones existentes en su contexto laboral, sugiriendo la importancia de reforzar acciones enfocadas en la atmósfera laboral a fin de generar entidades educativas eficientes y de igual manera docentes motivados y con grandes expectativas en su ámbito laboral.

Por otro lado, Cabezas, Medeiros, Inostroza, Gómez & Loyola (2017), quienes realizaron su estudio en Chile, respecto a explorar el efecto de las experiencias de evaluación docente de apoyo y satisfacción laboral; concluyendo, los profesores que percibieron que la evaluación fue conveniente, los condujo a revertir en positivos cambios en su desempeño obteniendo una mayor satisfacción. Aquellos maestros que fueron evaluados principalmente por un compañero a diferencia de otros cuyo evaluador fue el director, también manifestaron un incremento en la satisfacción laboral, en promedio, en sus centros de labores.

Otro estudio de Simbron & Sanabria (2018), realizado en Colombia, con respecto a las relaciones generadas entre estilos de gestión y satisfacción laboral docente profesional; concluyendo, de esta forma se realizaron regresiones

jerárquicas para procesar la información, como principales hallazgos, las relaciones de los estilos de dirección han evidenciado que los componentes de promoción, remuneración y reconocimiento fueron reconocidos como los incidentes más fuertes en la satisfacción laboral de los docentes.

Por su parte Bedoya, Carrillo, Severiche & Espinosa (2018) ejecutaron una investigación en Colombia respecto a factores asociados a la satisfacción laboral de docentes de educación superior (universitaria); hallando que el incremento en el descontento de los docentes se involucraba directamente con la infraestructura donde labora y los haberes que perciben, también existe una correspondencia positiva entre la preparación académica y la participación en el monitoreo que se le realiza, influyendo el ambiente físico, la edad y beneficios que perciben los docentes.

De la misma manera Pérez (2018) realizó la investigación en Colombia con respecto al grado en la satisfacción laboral docente y la percepción de la calidad del servicio educativo; en tal sentido concluyó que la relación que existe entre las variables mencionadas son adecuadas para los docentes y repercute de la misma manera en las ventajas laborales, entre otras. Se establece que la satisfacción del docente influye en la calidad que brinda relacionado a su servicio dentro de la institución educativa, se observó también por más que los docentes se encuentran insatisfechos por falta de actualización y capacitación en su fortalecimiento personal, la estabilidad laboral y los beneficios, éstos siguen demostrando eficiencia en el trabajo.

También, Martínez (2017) realizó la investigación en España con respecto a la incidencia que tuvo el liderazgo y clima escolar en relación a la satisfacción laboral docente en Latinoamérica; deduciendo, que los aspectos referidos al entorno laboral, la atmósfera que se vive en las aulas y el apoyo de los gestores/directivos a los educadores, son aspectos considerados como muy esenciales que guardan una repercusión considerable en el nivel de satisfacción de los docentes en América Latina, en tal sentido mencionó que resulta necesario motivarlos para que puedan obtener un buen rendimiento y satisfacción en su trabajo.

Por último, Cantón & Téllez (2016) quienes realizaron la investigación en

Colombia con respecto a la satisfacción laboral y profesional de los docentes; deduciendo, la agrupación del bienestar de los directivos es satisfactorio, relacionado a los principios establecidos en el entorno laboral, los estilos de enseñanza y el contexto donde labora; la eficacia de los estudiantes está relacionada al buen desempeño o fracaso del docente y esto conlleva al estrés de los empleados y finalmente la diferenciación entre el género y las entidades pertinentes.

Respecto de los antecedentes nacionales tenemos a Tineo (2020) quien realizó la investigación en Lima Norte, con respecto al desarrollo organizacional y satisfacción laboral en la institución privada 'Innova Schools'; concluyendo, que los directivos junto con su comisión experta en el fortalecimiento de las prácticas pedagógicas debe seguir fortaleciendo a sus docentes, ya sea ejecutando proyectos innovadores de manera permanente y también sometiendo a las evaluaciones constantes en la institución educativa donde trabaja.

De la misma manera, Estrada & Gallegos (2020) quienes realizaron la investigación en Madre de Dios en relación a la satisfacción laboral y el compromiso organizacional docente de la mencionada región amazónica; de lo que refirieron términos finales que cuanto mayor conformidad sea manifiesta (por parte de los docentes) al interior del centro laboral, mayor será el compromiso e identificación con la institución evidenciándose por un incremento en la eficiencia y desempeño en el trabajo encomendado, repercutiendo en el bienestar de los educandos.

Por otro lado, Flores & Valenzuela (2019) quienes realizaron la investigación en Lima, con respecto a la vinculación entre motivación y satisfacción laboral de educadores de una IE limeña; éstos sintetizaron que si la motivación laboral mejora, la satisfacción laboral también lo hará, o de caso contrario si empeorará, los docentes aseguraron que encontrarían satisfacción laboral mientras se mantenga una muy buena relación laboral entre pares, aunado a la distribución de tareas y las condiciones laborales en primer lugar, seguido de la reconocimiento profesional y/o social y la retribución económica percibida.

Por otro lado, Castillejo & Salazar (2018) realizaron la investigación en Lima Metropolitana, respecto de la motivación y satisfacción laboral de educadores procedentes de instituciones públicas; concluyeron que los docentes se hallaron

motivados y de buen ánimo al haber logrado buenos resultados frente a sus estudiantes. También manifestaron que las estrategias, la didáctica y metodología empleada, permitió adquirir mayor experiencia, afianzando su experticia.

También, Zegarra (2018) realizó una investigación en una IE de la Ugel 03 de Lima respecto al clima organizacional y satisfacción laboral de educadores; concluyendo que cuanto mejor se brinde un clima adecuado en las instituciones educativas y mejor sea los ingresos económicos de los docentes, en este caso mejor será la parte motivacional dentro y fuera de su entidad, confirmando que el docente que recibe un adecuado trato dentro de su organización, mejor será su satisfacción en el ámbito laboral y personal.

Respecto de la variable de la motivación está relacionada con el enfoque psicológico, que está estrechamente relacionado al desarrollo de la persona, en este caso no describe a la fisionomía del ser humano, sino las acciones que realiza al enfrentar en el entorno, en este caso puede ser diferente de un individuo a otro individuo en diferentes circunstancias y momentos de su vida; por lo cual conviene establecer un ambiente en donde la persona pueda lograr sus metas e intereses, poniendo de su parte, teniendo en cuenta la valoración de los directivos en su sacrificio de los docentes para el logro de las metas en la institución educativa, Valdés (2020).

La motivación según Maslow (1981) se encuentra ligada a necesidades de diversa índole (fisiológicas, de seguridad, de autorrealización y de valoración), lo cual refiere que el individuo se predispone a manifestar la urgencia de percibirse prestigioso, reconocido, respetado, o sea percibir la autoestima de carácter positivo y/o la aceptación por parte de su entorno más cercano; ya que de esta manera, el individuo al percibir la satisfacción de sus urgencias y necesidades (físicas, biológicas, afectivas y otras), estará en la disposición de realizar su trabajo con una mejor prestancia en su desempeño.

En sus aportaciones Naranjo (2009) resaltó la capacidad del docente para su crecimiento personal y profesional son las diferentes formas de pensar y actuar, para de esta manera tener autonomía a fin de optar y elegir el rumbo adecuado poniendo en práctica las conductas pertinentes. Dicha postura se alinea con las afirmaciones de Maslow. En este caso, las personas tienen distintas aspiraciones

personales en diferentes ámbitos, donde se desenvuelve para que pueda lograr sus aspiraciones y objetivos, dentro y fuera de su ámbito laboral.

Por otro lado, la teoría de Maslow (1981) señaló que la motivación personal está relacionada a diversas necesidades, tanto fisiológicas, de seguridad, de valoración y de tener un propio potencial, también la persona necesita sentirse ser respetado, ser prestigioso, tener una autoestima elevada y ser aceptado por otras personas, porque de esta manera pueda satisfacer sus necesidades físicas, biológicas, afectivas y otras, así podrá realizar su trabajo con actitud positiva y perseverancia.

La motivación laboral, según Quintero (2008), es la persistencia que tiene la persona en lograr y ejercer sus necesidades intrínsecas y extrínsecas, de tal manera que estos aspectos se muestran en el momento de realizar una actividad encomendada con bastante responsabilidad y al asumirla de tal manera que implique retos que se pueda cumplir dentro de su ámbito laboral, así alcanzar su propio potencial.

Carlos (2020) indicó que los trabajadores para poder sentirse satisfechos y motivados en su centro de labores, se tiene que cubrir ciertas necesidades primordiales, también se dio a conocer de la existencia de cinco tipos de necesidades básicas y que se dan de manera jerarquizada, se muestra del nivel bajo al nivel más alto, esta pirámide consiste en las necesidades del ser humano, tanto físicas y psicológicas, para poder llegar a demostrar el potencial que tiene una persona.

Por otro lado, respecto a la primera dimensión de salario, según Chiavenato (2011) mencionó que el salario corresponde a un mecanismo de transacción al cual el individuo accede cuando se desempeña en un puesto de trabajo, cumpliendo una rutina diaria o régimen estandarizado de actividades; por lo que el individuo se exige parte de sí mismo y brinda su esfuerzo y parte de su vida en su ámbito laboral, para de dicha manera percibir en retribución un salario adecuado y simbólico mediante el cual puede cubrir sus necesidades.

Respecto a la segunda dimensión de prestaciones, Lóyzaga (2018) mencionó dentro de los esquemas de compensaciones vienen a ser los beneficios

que se asignan al personal, y los beneficios que se otorgan al personal de manera individual o grupal, así como incentivos (sea en dinero físico o no) que vendría a constituir una manera de retribución la cual estaría supeditada en función de los resultados y nivel de desempeño realizado.

Por su parte, Milkovich, Newman & Gerhart (2013), Chiavenato (2011), Gómez, Balkin y Cardy (2008) definieron los incentivos como los pagos que son ejecutados por la entidad u organización a sus diversos trabajadores de acuerdo con las contribuciones que hicieron los individuos respecto de algún tipo de servicio o labor realizada. Teniendo como referencia a estos autores, entendemos que los estímulos y el haber del docente, se relacionan con los diferentes premios que son otorgadas en bienes o servicios, de esta manera poder motivar al personal y así mejorar y perfeccionar su desempeño.

Por otro lado; Werther, Davis y Guzmán (2014) mencionaron que las prestaciones más comunes que se le brinda a los docentes, son los seguros médicos, servicios personales, prestaciones por maternidad o paternidad, entre otras; por otro lado cada entidad establece su manera de trabajo con respecto a las compensaciones que brinda a su personal, teniendo en cuenta el presupuesto y la parte legal y la asesoría jurídica para que pueda actuar frente a algunas contradicciones.

Con respecto a la tercera dimensión de seguridad, Monserrat (2014) mencionó que la seguridad se relaciona con la estabilidad de los empleados en sus cargos laborales; ya que es un principio que posee una doble proyección: (a) una proyección vinculada al entorno social, el cual se manifiesta por el interés del trabajador en mantener un vínculo con una empresa, el interés elemental puesto que el trabajo es medio de vida y que pueda conducir al mercado laboral de quienes lo realizan y, (b) por otro lado, está relacionado con la economía y la productividad, la cual se manifiesta por el interés del empleador en adecuar el tiempo y duración de las labores con los requerimientos productivos, organizativos o de otra índole, urgidos por la entidad laboral.

De la misma manera, Monserrat (2014) mencionó que la estabilidad de los trabajadores se puede demostrar frente a diversos aspectos, por los cual nacen diferentes intereses, que pueden ser muy motivadoras de manera intencional; por

otro lado protegen su estabilidad que está mencionada en sus contratos y nombramientos de labor por un espacio indeterminado, también se dedican de manera positiva a mantener su trabajo con la perseverancia; sin embargo no siempre hay docentes que destacan, existen en algunos casos inproductivos, por la larga permanencia en sus puestos de trabajo, lo cual se va convirtiéndose en eficiencia en la productividad de su trabajo y frente a sus estudiantes.

Respecto a la cuarta dimensión de ambiente laboral, Gómez et al.(2008) mencionaron que el ambiente laboral se encuentra relacionado con la continua participación del individuo y su identificación con su centro de labores, donde los mismos puedan sentir y experimentar cómo es el ambiente al interior de una organización laboral. Es por ello que toda empresa debe procurar un adecuado clima laboral, para lo cual deberán exhibir integración, estabilidad y seguridad, ya que el recinto laboral es trascendente para el denominado recurso humano ya que coadyuva al crecimiento y éxito de la entidad.

Por otro lado, Robbins & Coulter (2013) mencionaron que para que exista un buen clima institucional el docente debe de participar de manera pertinente, de tal manera que puedan lograr sus metas con la confianza que les brinda los directivos dentro de su institución educativa, en toda entidad debe de haber un buen convivir con todos los empleados, así demostrar seguridad y estabilidad en el trabajo, esto ayudará al buen desenvolvimiento y a logro de buenos resultados en beneficio de la institución, todo esto va a depender del liderazgo de los directivos.

Respecto a la quinta dimensión de aspiraciones personales, Rodríguez, Sánchez y Labajos (2017) dicha dimensión tiene que ver con la elección y desarrollo de una disciplina o profesión, siendo la misma el resultado de múltiples factores propios del individuo y de su contexto; aspecto en el que concurren una gama de esfuerzos, expectativas e intereses de quienes adoptan tal decisión. En dicho sentido, la elección manifiesta de una profesión va a permitir a que la persona se mantenga actualizado a fin de enfrentar posibles desafíos e inconvenientes construyendo novedosas experiencias a partir de su entorno.

Respecto de la Satisfacción laboral, la misma está considerada como uno de los aspectos que más se han revisado en el XX, especialmente en relación con aspectos relativos a la psicología laboral y del comportamiento organizacional.

Debido a lo mencionado, los enfoques que les son vinculados son, el situacionalismo, el cual plantea condiciones con respecto a la psicología y por ende esto va a dirigir al individuo a descubrir y ordenar los acontecimientos, mediante contextos de una organización y de esta manera poder desenvolverse de una manera adecuada y poder tener eficiencia en su centro de labores. En el enfoque del disposicionalismo, las personas tienen cambios y pensamientos mentales que son inobservables de alta solidez en el transcurso del tiempo, con fuertes bases genéticas y neuropsicológicas relacionado a las actitudes y el comportamiento dentro de un contexto determinado. (Pujol & Dabos, 2018).

Por otro lado, Morillo (2006) mencionó que el aspecto de la satisfacción en el centro de labores, es el efecto de múltiples comportamientos que demuestra un trabajador referente a su oficio, también los componentes precisos como el compañerismo, el liderazgo de un directivo, el sueldo que percibe, la escala que obtiene, el ambiente favorable para realizar su labor, el buen trato y la vida frecuente que tiene; de tal manera la persona necesita integrar en su vida cotidiana ciertos factores indispensables y necesarias para su adecuado rendimiento en su trabajo.

Según Atalaya (1999) existen diferentes variables que implican en la satisfacción de las personas, pero no repercute en el ámbito laboral, en este caso los aspectos relacionados a la estabilidad de las emociones, el estado físico y mental, la posición económica, la permanencia en el trabajo, las actividades recreacionales, el vínculo familiar y entre otras; de la misma manera sucede con los objetivos personales y motivacionales. De manera similar las personas buscan en la satisfacción laboral, oportunidades de una mejor inter relación entre el contexto donde se desenvuelven y se sientan placenteros al recibir un buen trato frente a las demás personas que está a su alrededor, teniendo en cuenta una actitud positiva, perseverante, adecuada y general, así de esta manera puede desenvolverse de una manera eficiente en la labor que se le encomienda (Chiavenato, 2011; Lee y Chang, 2008).

Por otro lado, Andresen, Domsch & Cascorbi (2007) dieron a conocer que la satisfacción laboral está relacionada a la afirmación cálida y afectuosa, producto de la concordancia entre las necesidades, habilidades, actitudes y perspectivas de la persona en su centro de labores, relacionado a las circunstancias de su trabajo que

lo percibe, por tal motivo la complacencia que se vive en el trabajo es indudablemente satisfecho por la persona y está estrechamente relacionado con la motivación, que es agradable o efectivo y que resulta en la práctica del quehacer diario en el trabajo.

Al interior de una organización o entidad ocurren diversos cambios que son conducidos por equipos de trabajo colectivo, en tal sentido la satisfacción no se da precisamente de forma personal, también se manifiesta de forma colectiva dentro de una organización laboral; también la satisfacción se da de igual manera en los grupos y se manifiesta con un comportamiento adecuado relacionado a la labor que realiza y en el contexto donde se encuentra. (Galup, Klein & Jiang, 2008; Mason & Griffin, 2002)

Respecto a la primera dimensión denominada docencia, Walker (2015) es la especialidad propia del campo pedagógico que comprende un trabajo altamente específico tendiente a la formación de individuos idóneos para la sociedad, en función de los requerimientos y urgencias del sistema; para lo cual existe una manifiesta disposición a invertir tiempo y esfuerzo buscando satisfacción en su nivel de desempeño, así como el reconocimiento que es un factor que motiva a realizar un trabajo académico idóneo con los estudiantes, donde prima la buena reputación frente a su trabajo.

Respecto a la segunda dimensión de relación con el medio donde labora, García, García & Reyes (2014) viene a ser la forma idónea de interacción donde prima un vínculo idóneo entre docente y estudiante a fin de concretar el éxito al final del proceso enseñanza-aprendizaje; ya que en caso contrario tal objetivo estaría seriamente comprometido y vulnerado. Por tal razón, el vínculo que se establezca entre el docente y sus alumnos sustentado en aspectos relevantes tales como disposición, intención, respeto, responsabilidad compromiso, gratitud y reconocimiento conlleva, indefectiblemente al logro de aprendizajes.

Respecto a la tercera dimensión de la relación con el medio, Chang & Ramírez (2018) iniciaron que la relación con el medio involucra el ambiente donde se desenvuelve el docente así como una diversidad de factores y contextos, los mismos que de manera directa o indirecta puede influenciar en el individuo ya que el entorno donde el individuo se encuentra inmerso está formado por elementos

físicos, psicológicos, sociales, culturales, pedagógicos y circunstanciales pueden interrelacionarse unos a otros; por lo que el contexto se concibe como la agrupación de componentes internos: biológicos, químicos; y externos: físicos y psicosociales, que tienden a favorecer o entorpecer la interacción docente-estudiantes y con aquellos afines a tal entorno.

Respecto de la cuarta dimensión de condiciones sociolaborales, Chang & Ramírez (2018) mencionaron que la misma atiende al ambiente o espacio en el cual el docente desarrolla sus acciones educativas. Al respecto tales condiciones afectarán de forma directa o indirecta en el profesional educativo, ya que el entorno laboral donde desarrolla sus labores es más que un espacio de trabajo ya que además de lo manifestado compromete una serie de factores físicos, psicológicos, sociales, culturales, pedagógicos y circunstanciales los mismos que pueden interactuar unos con otros que tienden a favorecer o entorpecer la interacción docente-estudiantes.

Asimismo, las condiciones laborales repercute en el aspecto físico y también en lo social dentro de una entidad, también actúa sobre la salud e influye en las capacidades mentales y en la potencialidad que tiene el trabajador, también es el resultado de la interacción de los escenarios favorables que se le brinda al educador para que pueda ejercer su labor; por tal motivo esto se refleja al trabajo eficiente que realiza y se debe de valorar a este profesional que tiene la responsabilidad de formar al nuevo ciudadano en todo sus aspectos. (Castro & Morales, 2015)

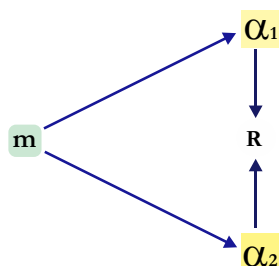
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación se desarrolló según lineamientos establecidos del enfoque de investigación de carácter cuantitativo. Dicho enfoque según lo manifestado por Hernández y Mendoza (2018) comprendió como el conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos investigativos y a su vez comprendió la colecta y análisis de datos, así como su análisis, integración y discusión conjunta, para procurar inferencias sustentadas en la información recabada y consolidar un mejor entendimiento del fenómeno que se estudió todo ello sustentado en el tratamiento estadístico (descriptivo-inferencial). En la revisión bibliográfica se valió del tratamiento y análisis bibliográfico que, según Sánchez, Reyes & Mejía (2018) está referido a la observación, comparación y análisis de la literatura, de manera detallada y especializada, las cuales pueden corresponder a publicaciones nacionales, internacionales, individuales o grupales en el ámbito científico.

La investigación se basó en el diseño no experimental, que como señalaron Hernández y Mendoza (2018), dichos trabajos se caracterizan por una completa ausencia de manipulación, de alguna índole, de las variables a tratar; ya que solo se buscará asimilar los hechos de la realidad inmediata para poder determinar nexos entre los mismos a partir de la o las observaciones realizadas sistemáticamente.

El presente estudio estuvo orientado en el nivel de investigativo descriptivo de orden correlacional, que tal como lo refirió Hernández y Mendoza (2018) dicho proceso busca conocer el fenómeno en su real dimensionalidad, es decir partiendo de conceptos o categorías, y que en lo correlacional se buscará establecer la relación de dos o más variables en un contexto determinado.



Dónde:

m = muestra empleada

α_1 = Observación variable 1: Motivación

α_2 = Observación variable 2: Satisfacción laboral

R = Correlación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Motivación: Definición conceptual

La motivación se encuentra ligada a necesidades de diversa índole (fisiológicas, de seguridad, de autorrealización y de valoración), lo cual refiere que el individuo tiende a manifestar la necesidad de percibirse prestigioso, respetado, o sea percibir autoestima positiva y/o aceptación de su entorno más próximo; ya que de esta manera, el individuo al admitir la satisfacción de sus urgencias y/o necesidades (físicas, biológicas, afectivas y otras), estará en la disposición de realizar su trabajo con una mejor prestancia en su desempeño (Maslow, 1981).

Definición operacional

La variable motivación se estructuró con cinco dimensiones: salario, prestaciones, seguridad, ambiente laboral y aspiraciones personales. Así mismo las mencionadas dimensiones comprendieron diez indicadores, y un total de 22 interrogantes. La mencionada variable será medida a través de la técnica de la encuesta virtual (por medio de Google Forms), bajo la escala de respuestas ordinales politómicas con cinco alternativas.

Satisfacción laboral: Definición conceptual

De acuerdo con lo mencionado por Pujol & Dabos (2018), consiste en que los individuos poseen estados mentales no manifiestos u observables, denominados disposiciones, que mantienen elevada estabilidad a través del tiempo, con fuertes bases genéticas y neuropsicológicas, que predisponen al individuo hacia la manifestación de actitudes y comportamientos en diversos contextos organizacionales.

Definición operacional

La variable satisfacción laboral fue estructurada en cuatro dimensiones: Docencia, Relación con los estudiantes, Relación con el medio y Condiciones laborales. Así mismo las mencionadas dimensiones comprendieron ocho indicadores, y un total de 22 interrogantes. La mencionada variable será medida a través de la técnica de la encuesta virtual (por medio de Google Forms), bajo la escala de respuestas ordinales politómicas con cinco alternativas.

En cuanto a la operacionalización de las variables empleadas, estas se exhiben a continuación en las tablas 1 y 2.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable motivación

Dimensión	Indicador	Ítem	Categoría	Nivel/Rango
1) Salarios	Percibe un salario adecuado y justo	1. El salario que recibe es el adecuado según su trabajo.	Siempre (5) Casi Siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto Medio Bajo
		2. El salario que percibe está de acuerdo al esfuerzo que Ud. realiza.		
		3. El salario que percibes te motiva a desempeñarse adecuadamente en tu labor pedagógica.		
	Cubre necesidades básicas	4. Ganas lo suficiente, para atender a los que dependen de ti.		
		5. El salario que recibes cubre todas tus necesidades básicas.		
2) Prestaciones	Beneficios económicos justos	6. Recibe beneficios como el aguinaldo, escolaridad de acuerdo a Ley.	Siempre (5) Casi Siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto Medio Bajo
		7. Tienes vacaciones según a lo que la Ley indica.		
	Prestaciones sociales adecuadas.	8. Tu trabajo te da prestaciones sociales adecuadas (seguro, licencias, CTS, etc.).		
3) Seguridad	Estabilidad laboral	9. Te sientes seguro y estable en tu plaza de trabajo.	Siempre (5) Casi Siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto Medio Bajo
		10. Su situación laboral te permite desempeñarse adecuadamente.		
		11. La labor que Ud. desempeña garantiza su estabilidad laboral.		
		12. Su estabilidad laboral le da tranquilidad.		
4) Ambiente laboral	Sostiene relaciones interpersonales adecuadas	13. Existe un clima laboral adecuado en su Institución Educativa.	Siempre (5) Casi Siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto Medio Bajo
		14. Las relaciones sociales que tiene con sus compañeros le motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo.		
		15. Recibe un trato justo en su Institución Educativa.		

	Goza de un trato justo	16. Cree que el trato en su I.E. es horizontal. 17. Su trabajo es una fuente que le genera estrés.		
	Disfruta de su trabajo	18. Su ambiente laboral le motiva a tener un buen desempeño docente.		
5) Aspiraciones personales	Oportunidades de actualización permanentemente.	19. La Institución Educativa donde trabaja le proporciona oportunidades de crecimiento social.	Siempre (5) Casi Siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	
		20. En su I.E. le brindan las facilidades para poder actualizarse y capacitarse.		
	Realiza cursos de actualización constantemente.	21. Suele actualizarse constantemente.		
		22. Demuestra deseo de superación personal a los miembros de su I.E.		

Tabla 2

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensión	Indicador	Ítem	Categoría	Nivel/Rango
1) Docencia	Demuestra agrado por el trabajo docente.	1. Evidencia seguridad en su trabajo en el aula.	Siempre (5) Casi Siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	
		2. Manifiesta entusiasmo y buen humor durante toda su clase.		
	Prepara su clase con enfoque científico.	3. Planifica su clase con anticipación		
		4. Consulta bibliografía para preparar su clase		
		5. En la preparación de su clase toma en cuenta los momentos de aprendizaje		
2) Relación con los estudiantes	Aplica estrategias en el trato con sus estudiantes.	6. Promueve el trabajo equitativo con los estudiantes.	Siempre (5) Casi Siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto Medio Bajo
		7. Ante situaciones grupales problemáticas, facilita el análisis de la situación y propone soluciones adecuadas		
		8. Utiliza un lenguaje coloquial y afectivo con sus estudiantes		
	Sostiene una relación adecuada con sus estudiantes dentro del aula.	9. Se muestra cercano con sus estudiantes.		
		10. Demuestra confianza en el ritmo de aprendizaje de sus estudiantes		
		11. Se esfuerza por lograr la confianza de sus estudiantes		
		12. Aconseja a sus alumnos ante diversas situaciones que ellos puedan presentar.		
3) Relación con el medio	Disfruta de su ambiente de trabajo.	13. Se siente a gusto con la distribución física de los ambientes de sus I.E.	Siempre (5) Casi Siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	
		14. Disfruta del ambiente en donde trabaja (ventilación, iluminación).		
	Expresa gusto por la infraestructura de I.E.	15. Se siente cómodo con la infraestructura de su I.E.		
		16. La infraestructura de la Institución Educativa es adecuada.		
	Tiene excelentes relaciones interpersonales	17. Sostiene buenas relaciones interpersonales con los miembros de su comunidad educativa.		
		18. Se siente satisfecho con el clima institucional que le brindan en su I.E.		
		19. Siente que las relaciones de trabajo en su I.E. son cálidas		

4) Condiciones laborales	Expresa satisfacción con su condición laboral	20. Está satisfecho con su condición laboral.	Siempre (5) Casi Siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
		21. Su condición laboral le causa preocupación.	
		22. Su condición laboral le da satisfacción en el desarrollo de actividades en su I.E.	

3.3. Población, muestra y muestreo

Respecto de población, Sanchez et al. (2018), lo manifestaron referido a la colección de elementos que se caracterizan por ser sensibles de estudiarse en una investigación. En el presente caso la población estuvo compuesta por 180 docentes de educación primaria de las diversas instituciones educativas pertenecientes a la UGEL Surcubamba, departamento de Huancavelica; siendo asimismo la muestra representativa calculada en 123 docentes de la mencionada locación, según el empleo del software Data Analyst Stats 2.0 de acuerdo a lo recomendado por Hernandez, Fernández y Baptista (2014), dato que se muestra en la figura 1.

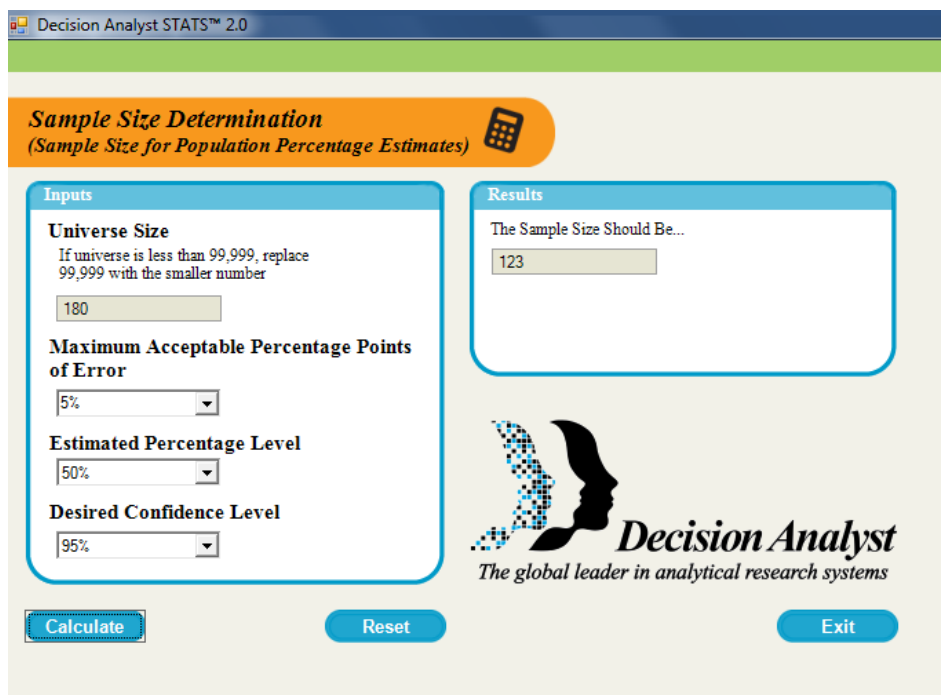


Figura 1. Cálculo de la muestra en base al software Decision Analyst 2.0

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Respecto de la técnica empleada cabe mencionar que fueron empleadas dos encuestas que según Hernández y Mendoza (2018) la encuesta viene a ser el medio probatorio para respuestas cuantitativas debido a su elevada fiabilidad, además es de fácil empleo por parte de los usuarios al aplicarlo a una muestra definida de individuos.

Instrumento

Se optó por emplear y aplicar como instrumento el cuestionario, que según Hernández y Mendoza (2018) definieron como herramientas de investigación estructuradas por un listado de preguntas, con respuestas generalmente de carácter cerrado, que son ordenadas sistemáticamente de acuerdo con las variables y sus respectivas dimensiones a fin de conseguir información relevante sobre el fenómeno estudiado.

Ficha técnica de la motivación

Nombre : Cuestionario sobre Motivación.

Autor : Abraham Harold Maslow (1981).

Adaptado : Richard Anderson Ramón Fernández.

Año : 2020

Objetivo : Determinar el nivel de motivación en los docentes.

Lugar : UGEL Surcubamba-Huancavelica.

Aplicación : Directa

Duración : 20 minutos (aprox.)

Representación del instrumento: Tiene cinco dimensiones con un total de 22 ítems.

Estructura : dimensiones: salario (5 ítems), prestaciones (3 ítems), seguridad (4 ítems), ambiente laboral (6 ítems) y, aspiraciones personales (4 ítems).

Ficha técnica de satisfacción laboral

Nombre : Cuestionario sobre Satisfacción laboral.

Autor : Palma, S. (1999)

Adaptador : Richard Anderson Ramón Fernández.

Año : 2020

Objetivo : Determinar el nivel de satisfacción laboral en los docentes.

Lugar : UGEL Surcubamba-Huancavelica.

Aplicación : Directa

Duración : 20 minutos (aprox.)

Representación del instrumento: Tiene cuatro dimensiones con un total de 22 ítems.

Estructura : dimensión docencia (5 ítems), dimensión relación con sus estudiantes (7 ítems), dimensión relación con el medio (7 ítems), dimensión condiciones sociolaborales (3 ítems).

Validez

Referente al aspecto relacionado a la consistencia interna, cabe mencionar que se tuvo que recurrir a la valoración por parte de especialistas en el tema (juicio de expertos) tal como se muestra en las tablas 3 y 4, los cuales realizaron la revisión del dominio teórico de las variables y sus respectivas dimensiones a fin de establecer la relación coherente de los indicadores empleados ya que los mismos deberán reflejar hechos observables y medibles respecto de las interrogantes propuestas.

Tabla 3
Juicio de expertos para Motivación

Nº	Experto	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Evaluación del instrumento
1	Dr. Víctor Alberto Bustamanta Vásquez	Sí	Sí	Sí	Tiene suficiencia
2	Dr. Carmen Flor Padilla Huarac	Sí	Sí	Sí	Tiene suficiencia
3	Dr. Yolvi Ocaña Fernández	Sí	Sí	Sí	Tiene suficiencia

Tabla 4

Juicio de expertos para Satisfacción laboral

Nº	Experto	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Evaluación del instrumento
1	Dr. Víctor Alberto Bustamanta Vásquez	Sí	Sí	Sí	Tiene suficiencia
2	Dr. Carmen Flor Padilla Huarac	Sí	Sí	Sí	Tiene suficiencia
3	Dr. Yolvi Ocaña Fernández	Sí	Sí	Sí	Tiene suficiencia

Cabe mencionar que la confiabilidad se caracteriza por el rango que, en función de la aplicación consecutiva del instrumento en aquellos que son entrevistados, regularmente genera resultados equivalentes, además de consistentes y coherentes (Hernández y Mendoza, 2018). Para desarrollar tal proceso, se realizó una evaluación piloto a individuos con características equivalentes o parecidas a los de la muestra. Luego la data colectada fue analizada por medio del alfa de Cronbach (coeficiente de confiabilidad) para lo cual se valió del empleo del software SPSS versión 26 de IBM, cuyos resultados se muestran en la tabla 5. De acuerdo a los valores obtenidos se infiere que el existe una confiabilidad aceptable de los instrumentos.

Tabla 5

Estadístico de confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	α de Cronbach	N de elementos	Nivel de confiabilidad
Motivación	,914	25	Alto
Satisfacción laboral	,941	25	Alto

Fuente: SPSS 26.0

3.5. Procedimiento

Respecto del asunto procedimental cabe mencionar que hubo de contactarse con las autoridades de la UGEL Surcubamba-Huancavelica por diversos medios, siendo a vía telefónica la más empleada, seguida de los correos electrónicos y minimizando el contacto físico. Debido a las circunstancias recientes sobre la crisis sanitaria por el coronavirus, es que se optó por hacer una colecta de datos mediante el uso de entornos virtuales para poder aplicar las encuestas respectivas. Para tal fin se recurrió a emplear los formularios de Google Meet Motivación y Satisfacción laboral a fin de recabar las opiniones de los docentes lo cual facilitó el trabajo y coadyuvó a evitar el contacto físico y por ende posibles contagios o situaciones que comprometieran la salud de los participantes y; además la participación asincrónica de los mismos fue de gran empleabilidad, ya que los participantes pudieron responder los cuestionarios de forma virtual en sus momentos libres. Cabe mencionar que se recabaron las opiniones de 123 docentes de la locación correspondiente a la UGEL Surcubamba-Huancavelica. Así mismo, para el cálculo de la confiabilidad de los respectivos instrumentos, se procedió a emplear los mismos formularios, pero con un grupo similar al analizado, el cual estuvo conformado por 25 docentes con características similares a las de la muestra en cuestión. Respecto de la estructura de los mencionados cuestionarios, los mismos se esbozaron bajo el esquema politómico asignándoseles los valores 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi Siempre y 5 = Siempre; siendo similares para ambos cuestionarios.

3.6. Métodos de análisis de datos

La data recaba fue descargada en una hoja de cálculo para luego ser tratada con el paquete estadístico SPSS versión 26 de IBM, a fin de establecer los estadísticos descriptivos e inferenciales para el trabajo. Respecto de los estadísticos inferenciales, se empleó la prueba de contrastación de hipótesis por coeficiente de Rho de Spearman a la razón de determinar el nivel de vinculación entre las variables estudiadas. Así a través del uso del método deductivo y basado en la probabilidad se evaluaron los datos obtenidos de las hipótesis auxiliares planteadas.

3.7. Aspectos éticos

Cabe añadir que en el presente trabajo se ha tratado el aspecto de la ética investigativa, para la lo cual se han respetado todos los aspectos vinculantes a la muestra y la locación donde se procedió a realizar el estudio. En tal sentido, hubo una fluida comunicación con los responsables administrativos y de gestión de la UGEL Surcubamba-Huancavelica, la cual comprendió desde la presentación del presente borrador de estudio hasta las cartas de permiso correspondientes añadiendo el compromiso informado para los participantes del estudio y la manera de aplicar el instrumento el cual se realizó de manera asincrónica valiéndose del empleo de los 'Google Forms' (formularios de Google) debido al actual contexto que se vive por efecto de la pandemia generada por el Covid-19 a fin de evitar, en la mayor medida, el contacto físico y procurar la salvaguarda de todos los participantes. Por otro lado, cabe mencionar que la estructura teórica que sustenta la presente investigación se ha procurado respetar todas las fuentes las cuales se han referenciado adecuadamente según la norma internacional APA 7.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1 Descripción de niveles de la variable Motivación

Tabla 6. *Tabulación de niveles para la variable Motivación*

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Medio	20	16,3	16,3	16,3
Alto	103	83,7	83,7	100,0
Total	123	100,0	100,0	

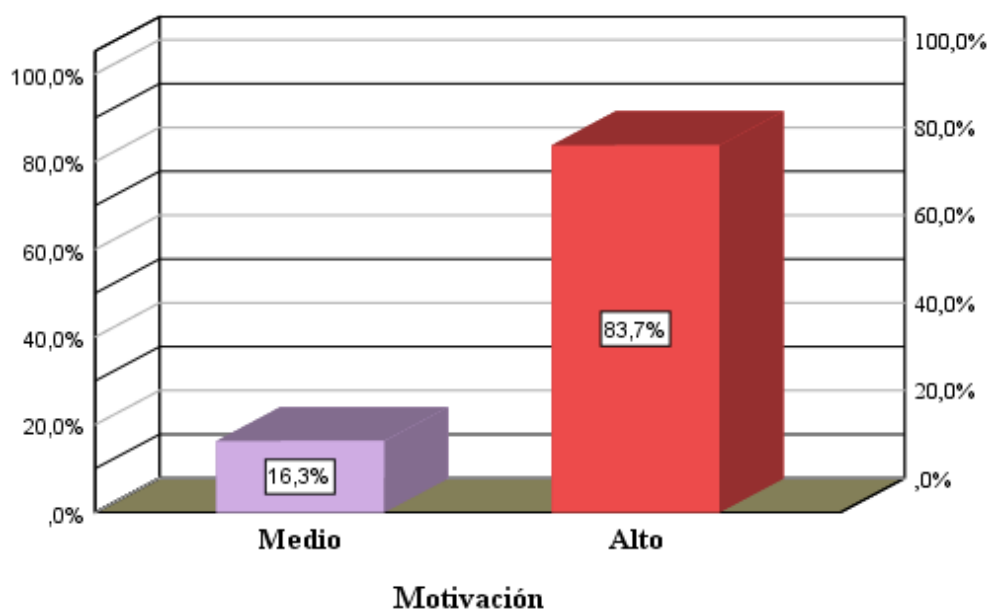


Figura 2. Descripción porcentual/nivel de la variable Motivación

Respecto de los datos mostrados en la tabla 6 y figura 2, se pudo denotar que del total (123 encuestados) pertenecientes a la UGEL Surcubamba-Huancavelica, en relación a la variable Motivación la mayor parte de ellos (83,7%) se ubicó en el nivel alto y el remanente de los mismos (16.3%) se identificó hallarse en el nivel medio.

Tabla 7. Tabulación de niveles para la dimensión Salarios

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Medio	74	60,2	60,2	60,2
Alto	49	39,8	39,8	100,0
Total	123	100,0	100,0	

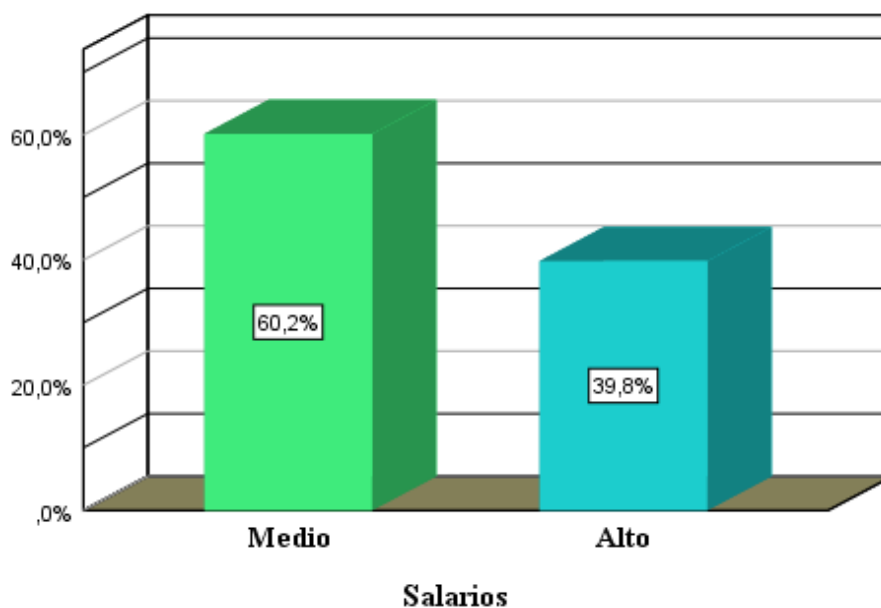


Figura 3. Descripción porcentual/nivel de la dimensión Salarios

Respecto de la data para la dimensión Motivación, expuestos en la tabla 7 y figura 3, cabe denotar que del total (123 encuestados), pertenecientes a la UGEL Surcubamba-Huancavelica, un 39,8% de ellos se ubicó en el nivel alto y la mayor cantidad de los mismos (60,2%) se identificó con el nivel medio.

Tabla 8. Tabulación de niveles de la dimensión Prestaciones

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Medio	18	14,6	14,6	14,6
Alto	105	85,4	85,4	100,0
Total	123	100,0	100,0	

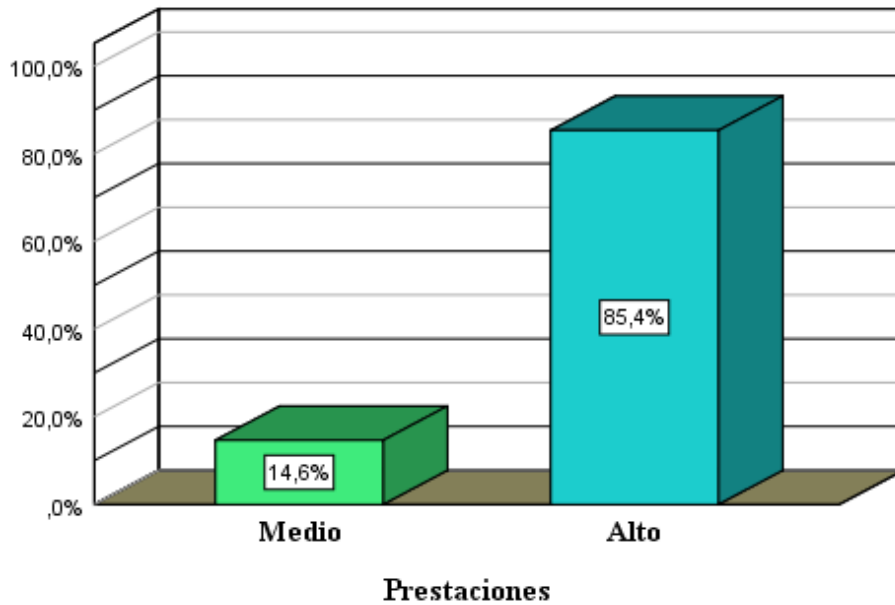
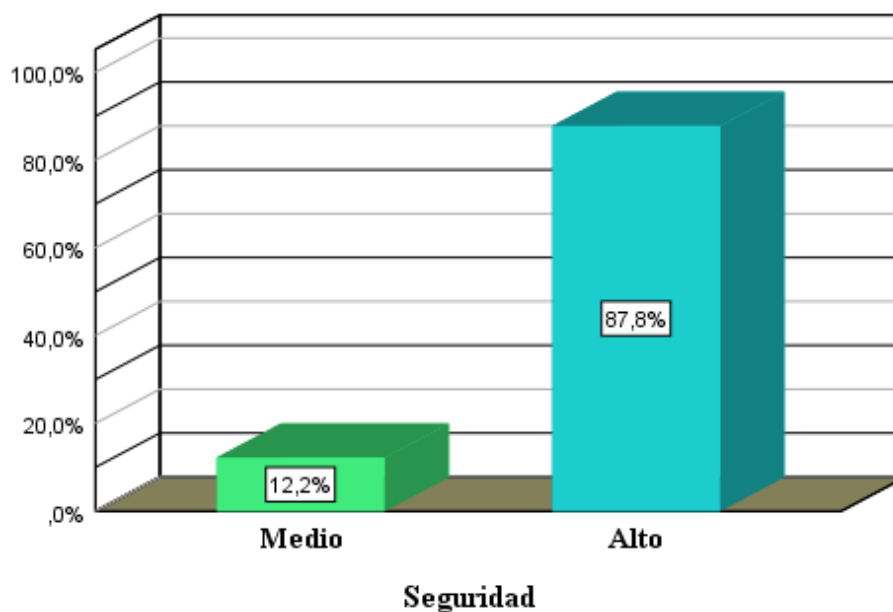


Figura 4. Descripción porcentual/nivel de la dimensión Prestaciones

Respecto de la data para la dimensión Prestaciones, expuestos en la tabla 8 y figura 4, cabe denotar que del total (123 encuestados), pertenecientes a la UGEL Surcubamba-Huancavelica, un reducido porcentaje de ellos (14,6%) se ubicó en el nivel medio y un abrumador porcentaje de los mismos (85,4%) se identificó con el nivel alto.

Tabla 9. Tabulación de niveles de la dimensión Seguridad

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Medio	15	12,2	12,2	12,2
Alto	108	87,8	87,8	100,0
Total	123	100,0	100,0	

*Figura 5. Descripción porcentual/nivel de la dimensión Seguridad*

Respecto de la data para la dimensión Seguridad, expuestos en la tabla 9 y figura 5, cabe denotar que del total (123 encuestados), pertenecientes a la UGEL Surcubamba-Huancavelica, un reducido porcentaje de ellos (12,2%) se ubicó en el nivel medio y un elevado porcentaje de los mismos (87,8%) se identificó con el nivel alto.

Tabla 10. Tabulación de niveles de la dimensión Ambiente laboral

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Medio	12	9,8	9,8	9,8
Alto	111	90,2	90,2	100,0
Total	123	100,0	100,0	

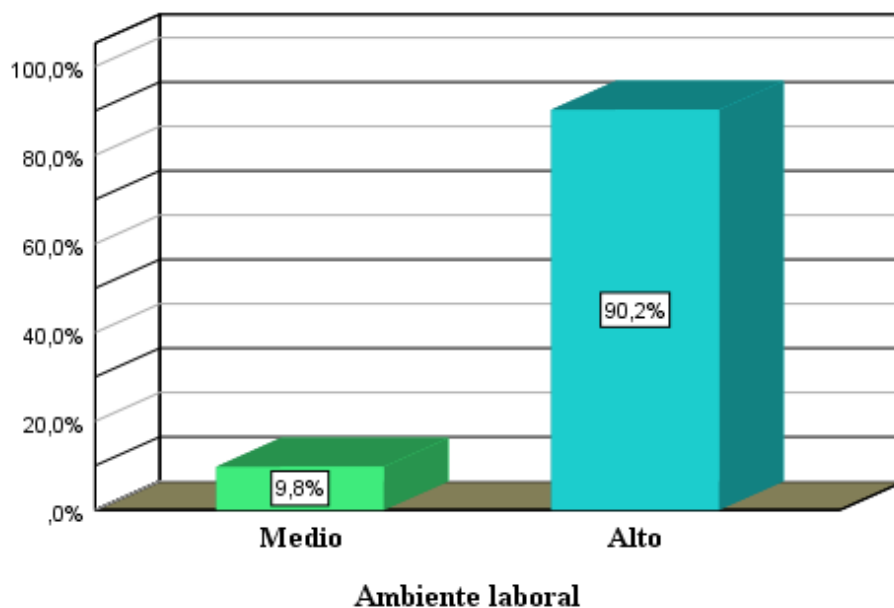


Figura 6. Descripción porcentual/nivel de la dimensión Ambiente laboral

Respecto de la data para la dimensión Ambiente laboral, expuestos en la tabla 10 y figura 6, cabe denotar que del total (123 encuestados), pertenecientes a la UGEL Surcubamba-Huancavelica, un muy reducido porcentaje de ellos (9,8%) se ubicó en el nivel medio y un abrumador porcentaje de los mismos (90,2%) se identificó con el nivel alto.

Tabla 11. Tabulación de niveles de la dimensión Aspiraciones personales

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Medio	12	9,8	9,8	9,8
Alto	111	90,2	90,2	100,0
Total	123	100,0	100,0	

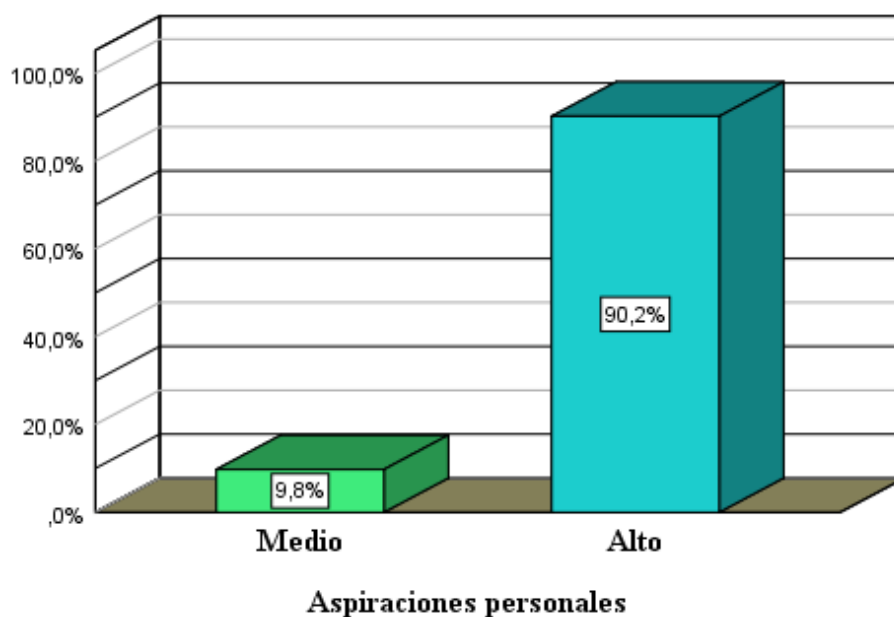


Figura 7. Descripción porcentual/nivel de la dimensión *Aspiraciones personales*

Respecto de la data para la dimensión Ambiente laboral, expuestos en la tabla 11 y figura 7, cabe denotar que del total (123 encuestados), pertenecientes a la UGEL Surcubamba-Huancavelica, un muy reducido porcentaje de ellos (9,8%) se ubicó en el nivel medio y un muy elevado porcentaje de los mismos (90,2%) se identificó con el nivel alto.

4.1.2 Descripción de niveles de la variable Satisfacción laboral

Tabla 12. *Tabulación de niveles de la variable Satisfacción laboral*

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Medio	15	12,2	12,2	12,2
Alto	108	87,8	87,8	100,0
Total	123	100,0	100,0	

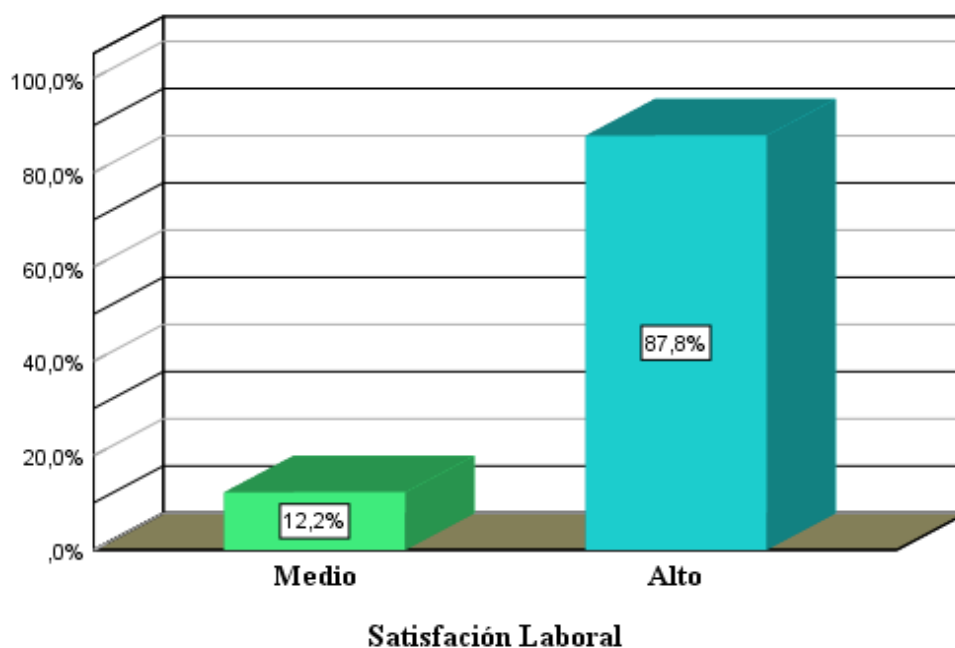


Figura 8. Descripción porcentual/nivel de la variable Satisfacción laboral

Respecto de la data para la dimensión Seguridad, expuestos en la tabla 12 y figura 8, cabe denotar que del total (123 encuestados), pertenecientes a la UGEL Surcubamba-Huancavelica, el mayor porcentaje de los mismos (87,8%) se identificó con el nivel alto; mientras que un porcentaje relativamente mínimo de ellos (12,2%) se ubicó en el nivel medio.

Tabla 13. Tabulación de niveles de la dimensión Docencia

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Medio	19	15,4	15,4	15,4
Alto	104	84,6	84,6	100,0
Total	123	100,0	100,0	

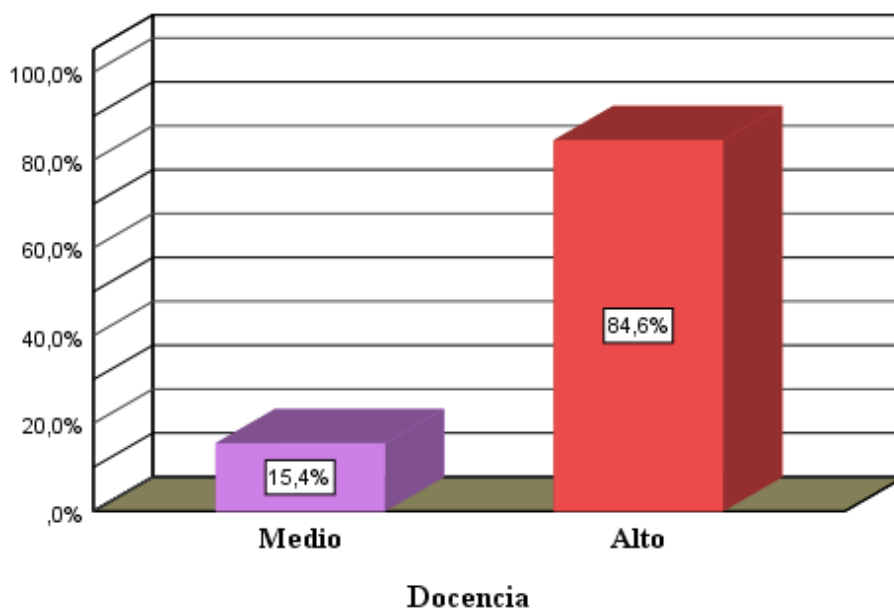


Figura 9. Descripción porcentual/nivel de la dimensión Docencia

Respecto de la data para la dimensión Docencia, expuestos en la tabla 13 y figura 9, cabe denotar que del total (123 encuestados), pertenecientes a la UGEL Surcubamba-Huancavelica, un reducido porcentaje de ellos (15,4%) se ubicó en el nivel medio y un elevado porcentaje de los mismos (84,6%) se identificó con el nivel alto.

Tabla 14. Tabulación de niveles de la dimensión Relación con sus estudiantes

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Medio	17	13,8	13,8	13,8
Alto	106	86,2	86,2	100,0
Total	123	100,0	100,0	

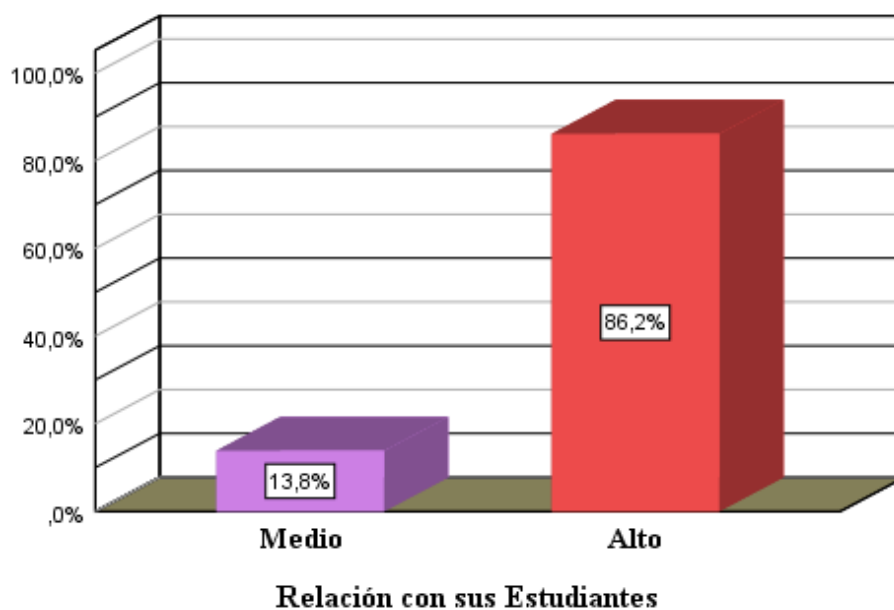


Figura 10. Descripción porcentual/nivel de la dimensión Relación con sus estudiantes

Respecto de la data para la dimensión Relación con sus estudiantes, expuestos en la tabla 14 y figura 10, cabe denotar que del total (123 encuestados), pertenecientes a la UGEL Surcubamba-Huancavelica, un reducido porcentaje de ellos (13,8%) se ubicó en el nivel medio y un elevado porcentaje de los mismos (86,2%) se identificó con el nivel alto.

Tabla 15. Tabulación de niveles de la dimensión Relación con el medio

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Medio	30	24,4	24,4	24,4
Alto	93	75,6	75,6	100,0
Total	123	100,0	100,0	

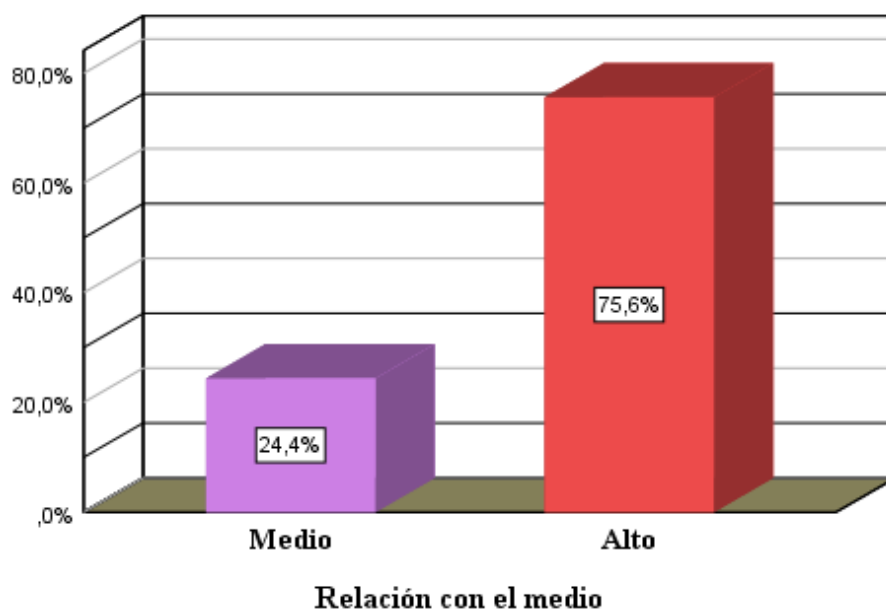


Figura 11. Descripción porcentual/nivel de la dimensión Relación con el medio

Respecto de la data para la dimensión Relación con sus estudiantes, expuestos en la tabla 15 y figura 11, cabe denotar que del total (123 encuestados), pertenecientes a la UGEL Surcubamba-Huancavelica, casi la cuarta parte de ellos (24,4%) se ubicó en el nivel medio y el porcentaje mayoritariamente remanente de los mismos (75,6%) se identificó con el nivel alto.

Tabla 16. Descripción de niveles de la dimensión Condiciones laborales

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Medio	44	35,8	35,8	35,8
Alto	79	64,2	64,2	100,0
Total	123	100,0	100,0	

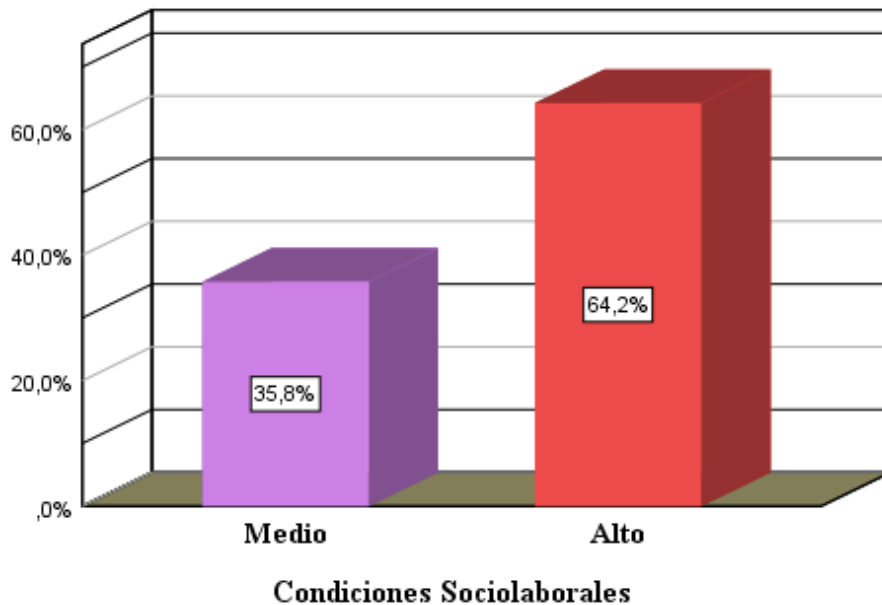


Figura 12. Descripción porcentual/nivel de la dimensión Condiciones sociolaborales

Respecto de la data para la dimensión Condiciones sociolaborales, expuestos en la tabla 16 y figura 12, cabe denotar que del total (123 encuestados), pertenecientes a la UGEL Surcubamba-Huancavelica; un porcentaje considerable de ellos (35,8%) se ubicó en el nivel medio, mientras que remanente de los mismos (64,2%) se identificó con el nivel alto.

4.2 Resultados inferenciales Hipótesis general

H_0 : No existe relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia.

H_a : Existe relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia.

Estimación de confianza : 95%

Estimación de error (margen) : $\alpha = ,05$ (5%)

Regla de decisión : $p \geq \alpha \rightarrow$ aceptación de hipótesis nula (H_0)

$p < \alpha \rightarrow$ aceptación de hipótesis alterna (H_a)

Tabla 17. *Tabulación de correlación entre las variables Motivación y Satisfacción laboral*

		Motivación	Satisfacción Laboral
Motivación	Rho de Spearman	1	,846**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	123	123
Satisfacción Laboral	Rho de Spearman	,846**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	123	123

** . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Basado en el análisis estadístico empleando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, el resultado obtenido (**,846**) tal como se muestra en la tabla 17, significó que ocurrió una relación significativa, positiva y elevada entre las variables asignadas en el estudio, el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (elevadamente significativo), hecho que permitió rebatir la hipótesis nula y, por ende, considerar la alterna. Por lo tanto se concluyó que: ocurrió una relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia.

Hipótesis específicas

H_0 : No existe relación directa entre la motivación y la docencia en tiempos de pandemia en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia.

H_a : Existe relación directa entre la motivación y la docencia en tiempos de pandemia

en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia.

H₀: No existe relación directa entre la 'Motivación' y 'Relación con sus estudiantes' en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia.

H_a: Existe relación directa entre la motivación y la relación con sus estudiantes en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia.

H₀: No existe relación directa entre la motivación y las relaciones con el medio en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia.

H_a: Existe relación directa entre la motivación y las relaciones con el medio en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia.

H₀: Existe relación directa entre la motivación y las condiciones sociolaborales en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia.

H_a: Existe relación directa entre la motivación y las condiciones sociolaborales en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia.

Estimación de confianza : 95%

Estimación de error (margen) : $\alpha = 0,05$ (5%)

Regla de decisión : $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

Tabla 18. Análisis de correlación entre la variable Motivación y las dimensiones Docencia, Relación con sus estudiantes, Relación con el medio y Condiciones sociolaborales

		Motivación	Dimensión
Docencia	Rho de Spearman	1,000	,604**
	Sig. (bilateral)		,000
Relación con sus estudiantes	Rho de Spearman	1,000	,590**
	Sig. (bilateral)		,000
Relación con el medio	Rho de Spearman	1,000	,622**
	Sig. (bilateral)		,000
Condiciones sociolaborales	Rho de Spearman	1,000	,499**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	123	123

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

Según lo manifestado en la tabla 18 respecto de lo corroborado para la correlación de la primera hipótesis específica: variable Motivación frente a la dimensión 'Docencia', se obtuvo un valor de ,604 para el coeficiente de Rho de Spearman hecho que indicó la existencia de un nexo positivo (con significancia bilateral $p=0.000<0.01$) lo cual permitió definir que existe un vínculo significativo y positivo entre la variable y dimensión mencionada, por lo que se concluyó: Existe relación directa entre la motivación y la docencia en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia.

Así mismo, para la correlación de la segunda hipótesis específica: variable Motivación frente a la dimensión relación con sus estudiantes; el valor registrado de ,590 para el coeficiente de Rho de Spearman por lo que hubo una vinculación

directa y significativa con significancia bilateral $p=0.000<0.001$; hecho por el cual se confirmó que existió una vinculación directa y significativa entre los aspectos mencionados, por lo que se concluyó que: Existe relación directa entre la motivación y la relación con sus estudiantes en tiempos de pandemia en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia.

Seguidamente para la correlación de la tercera hipótesis específica: variable Motivación frente a la dimensión 'Relación con el medio', se obtuvo el valor de ,622 para el coeficiente de Rho de Spearman por lo que hubo una vinculación directa y significativa con significancia bilateral $p=0.000<0.001$; hecho por el cual se confirmó que existió una vinculación directa y significativa entre los aspectos mencionados, por lo que se pudo concluir que: Existe relación directa entre la motivación y las relaciones con el medio en tiempos de pandemia en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia.

Finalmente, respecto de la correlación de la cuarta hipótesis específica: variable Motivación frente a la dimensión Condiciones sociolaborales, se obtuvo un valor de ,499 para el coeficiente de Rho de Spearman hecho que indicó la existencia de un nexo positivo (con significancia bilateral $p=0.000<0.01$) lo cual permitió definir que existe un vínculo significativo y positivo entre la variable y dimensión mencionada, por lo cual se pudo concluir que: Existe relación directa entre la motivación y las relaciones con el medio en tiempos de pandemia en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia.

V. DISCUSIÓN

Las condiciones que se han padecido y se siguen padeciendo respecto de la pandemia Covid-19 ha tenido una gran repercusión en la humanidad. Al respecto, no cabe duda que el tema educativo en el caso local ha tenido que verse, significativamente, modificado ya que la coyuntura lo exige y por ello es menester tratar de evaluar las repercusiones que viene generando. Por lo manifestado entender en el contexto educativo regional, se tuvo que si ocurrió un vínculo significativo a nivel de los docentes de educación primaria de la jurisdicción de la UGEL Surcubamba, perteneciente al departamento de Huancavelica, ya que el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($.846$) sustentó dicha hipótesis. Cabe agregar que, a pesar de ser esta una situación *sui generis* la misma guardó comparativa significación con el trabajo reportado por Garcés & Latorre (2020) respecto del contexto rural español en donde los docentes la satisfacción con las labores realizadas se vincularon al nivel de satisfacción exhibido. Este aspecto resulte, entre otras cosas, debido a la motivación y desempeño que muestran los docentes para con sus alumnos y el nivel de compromiso que suele ser representativo en el desarrollo de sus labores, hecho que es destacado, de la misma manera por Estrada & Gallegos (2020) con docentes rurales del departamento de Madre de Dios, donde el nivel de compromiso e identificación estuvo relacionado positivamente con el de satisfacción por las labores realizadas dentro así como por fuera del centro de labores, ya que se destacó el compromiso de los docentes con las comunidades en las cuales desarrollaban sus labores.

Por otro lado, respecto a la repercusión de la Motivación sobre la dimensión Docencia cabe mencionar que, de acuerdo al valor $.590$ para la correlación de Rho de Spearman permitió establecer que si ocurrió un nexo moderado, positivo y significativo entre los parámetros señalados en los docentes de educación primaria de la jurisdicción de la UGEL Surcubamba que fueron encuestados. Sobre dichos resultados es necesario mencionar que tal aspecto se equipará a lo reportado por el análisis realizado en el contexto rural español realizado por Garcés & Latorre (2020) quienes al entrevistar a los docentes, hallaron que la motivación que tuvieron

los docentes sobre sus labores los condujo a reconocer mejores estadios de satisfacción y así mismo tuvieron a bien en desarrollar un mejor desempeño pedagógico. También, cabe reconocer que los resultados obtenidos por Bedoya et al. (2018) en el sector colombiano, concluyeron que el excesivo descontento de los docentes está involucrado con la infraestructura donde labora y los haberes que perciben, también existe una correspondencia positiva entre la preparación académica y la participación en el monitoreo que se le realiza, influyendo el ambiente físico, la edad y los beneficios que reciben los docentes. Este último hallazgo pone en relevancia la disparidad que se puede generar en la docencia hacia la satisfacción en relación a los recursos y situaciones que pueden afectar el desempeño así como la identificación de los docentes.

Respecto a la relación que se generó en torno a la Motivación versus la dimensión Relación con sus estudiantes se tuvo que si ocurrió un vínculo significativo a nivel de los docentes de educación primaria de la jurisdicción de la UGEL Surcubamba, ya que el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($,590$) sustentó dicha hipótesis. Cabe agregar que los hallazgos expuestos guardaron significación comparativa con el trabajo reportado por Castillejo & Salazar (2018) realizaron la investigación en Lima Metropolitana, respecto de la motivación y satisfacción laboral de los educadores procedentes de instituciones públicas; concluyeron que los docentes se hallaron motivados y de buen ánimo al haber logrado buenos resultados frente a sus estudiantes. También manifestaron que las estrategias, la didáctica y metodología empleada, permitió adquirir mayor experiencia, afianzando su experticia.

En torno a la relación que tuvo la Motivación con la dimensión Relación con el medio, cabe mencionar que, de acuerdo al valor de $,622$ para la correlación de Rho de Spearman, permitió establecer que si ocurrió un nexo moderado, positivo y significativo entre los parámetros señalados en los docentes de educación primaria de la jurisdicción de la UGEL Surcubamba que fueron encuestados. Sobre dichos resultados es necesario mencionar que tal aspecto se equipara a lo reportado por el análisis realizado Estrada & Gallegos (2020) quienes realizaron la investigación en Madre de Dios en relación a la satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de la amazonía; de lo que refirieron términos finales que cuanta

mayor conformidad sea manifiesta (por parte de los docentes) al interior del centro laboral, mayor será el compromiso e identificación con la institución evidenciándose por un incremento en la eficiencia y desempeño en el trabajo encomendado, repercutiendo en el bienestar de los educandos. También, Zegarra (2018) realizó una investigación en una IE de la Ugel 03 de Lima respecto al clima organizacional y satisfacción laboral de los educadores concluyendo que cuanto mejor se brinde un clima adecuado en las instituciones educativas y mejor sea los ingresos económicos de los docentes, en este caso mejor será la parte motivacional dentro y fuera de su entidad, confirmando que el docente que recibe un adecuado trato dentro de su organización, mejor será su satisfacción en el ámbito laboral y personal.

Por otro lado, respecto al tipo de nexo ocurrido entre la Motivación y la dimensión condiciones sociolaborales se tuvo que si ocurrió un vínculo significativo a nivel de los docentes de educación primaria de la jurisdicción de la UGEL Surcubamba, perteneciente al departamento de Huancavelica, ya que el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($,499$) sustentó dicha hipótesis. Cabe agregar que los hallazgos expuestos guardaron significación comparativa con el trabajo reportado por López et al. (2018) donde concluyeron que el incentivo motivacional de los docentes fue reforzado siempre y cuando se dieron las condiciones ideales o aceptables de un adecuado clima escolar respecto de las labores realizadas, hecho que fue significativo y estuvo por encima de recursos disponibles y/o limitaciones existentes en su contexto laboral, sugiriendo la importancia de reforzar acciones enfocadas en la atmósfera laboral a fin de generar entidades educativas eficientes y de igual manera docentes motivados y con grandes expectativas en su ámbito laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se demostró que existe una relación significativa, positiva y alta entre Motivación y Satisfacción laboral entre los docentes pertenecientes a la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia debido al valor obtenido para el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,846 que sustenta dicha relación con un valor altamente significativo de $p=0.000<0.01$ hecho del cual se infiere que “a una mayor Motivación de los docentes de la UGEL Surcubamba-Huancavelica, mayor será su Satisfacción laboral en tiempos de pandemia”.

Segunda. Se demostró que existe una relación significativa, positiva y alta entre Motivación y Docencia entre los docentes pertenecientes a la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia debido al valor obtenido para el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,604 que sustenta dicha relación con un valor considerable y significativo de $p=0.000<0.01$ hecho del cual se infiere que “a una mayor Motivación de los docentes de la UGEL Surcubamba-Huancavelica, mayor será el desempeño de la Docencia en tiempos de pandemia”.

Tercera. Se demostró que existe una relación significativa, positiva y alta entre Motivación y Relación con sus estudiantes de los docentes pertenecientes a la UGEL Surcubamba-Huancavelica, debido al valor obtenido para el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,590 que sustenta dicha relación con un valor significativo y positivo de $p=0.000<0.01$ hecho del cual se infiere que “a una mayor Motivación de los docentes de la UGEL Surcubamba-Huancavelica, tendrá una Relación con sus estudiantes en tiempos de pandemia”.

Cuarta. Se demostró que existe una relación significativa, positiva y alta entre Motivación y Relación con el medio entre los docentes pertenecientes a la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia debido al valor obtenido para el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,622 que sustenta dicha

relación con un valor considerable y significativo de $p=0.000<0.01$ hecho del cual se infiere que “a una mayor Motivación de los docentes de la UGEL Surcubamba-Huancavelica, mayor será su Relación con el medio en tiempos de pandemia”.

Quinta. Se demostró que existe una relación significativa, positiva y alta entre Motivación y Condiciones sociolaborales de los docentes pertenecientes a la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia debido al valor obtenido para el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,499 que sustenta dicha relación con un valor considerable y significativo de $p=0.000<0.01$ hecho del cual se infiere que “a una mayor Motivación de los docentes de la UGEL Surcubamba-Huancavelica, serán mejores las Condiciones sociolaborales en tiempos de pandemia”.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda a las autoridades y responsables de la gestión en la UGEL Surcubamba, como medida prioritaria y en función de los resultados dados a conocer en el presente estudio, que deben priorizar medidas de índole especial para que no decaiga los niveles de satisfacción ya que, a pesar de las situaciones difíciles que se viven por efecto de la pandemia, no ha sido significativo respecto del nivel de motivación que han mantenido, según los datos hallados.

Segunda. A los docentes pertenecientes a la UGEL Surcubamba, se les sugiere que puedan incrementar los niveles de interacción con sus estudiantes, más aun en estos difíciles momentos que son los que más se precisa de un docente motivado y presto a brindar apoyo emocional, en especial a aquellos que trasuntan en espacios más alejados o distantes en el territorio de Surcubamba Huancavelica.

Tercera. Cabe hacer una mención especial a los administrativos de la UGEL Surcubamba que está en sus manos procurar un modelo de gestión más eficaz que se muestre encaminada a brindar condiciones de interactividad y soporte para la labor de los docentes, ya que muchos de ellos trabajan bajo el sistema multigrado y es por ello menester que sean auxiliados, en las medidas de las posibilidades de UGEL y de su capacidad de gestión, con los materiales idóneos para incrementar el desempeño y por ende la motivación así como el grado de satisfacción de los docentes que se encuentran bajo su jurisdicción.

Cuarta. A la comunidad de Surcubamba en general, mantener una comunicación fluida con los docentes a fin de poder mantener una red de información que pueda coadyuvar a generar un entorno de mayor proximidad entre los docentes-comunidad-UGEL que, debido al asunto traumático de la pandemia por el Covid-19, urge afianzar.

REFERENCIAS

- Alarcón-Nakamura, D., Gaytan-Díaz, C. C., & Ruiz-López, S. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(1), 503-513. <https://bit.ly/3ok3M6J>.
- Andresen, M., Domsch, M. E., & Cascorbi, A. H. (2007). Working unusual hours and its relationship to job satisfaction: A study of European maritime pilots. *Journal of Labor Research*, 28(4), 714-734. doi: 10.1007/s12122-007-9010-5.
- Bedoya-Marrugo, E. A., Carrillo-Landazabal, M. S., Severiche-Sierra, C. A., & Espinosa-Fuentes, E. A. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Revista Espacios*, 39(2), 1-14. <https://bit.ly/35TwFQG>.
- Cainicela-Ramírez, F. J. & Pazos-Egúsquiza, P. J. (2016). *La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú* [tesis de maestría, Universidad del Pacífico, Perú]. Repositorio Institucional <https://bit.ly/2KJK0ni>.
- Cantón-Mayo, I., & Téllez-Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226. <https://bit.ly/39cgbVP>.
- Castillejo-Cueva, D. A., & Salazar-Huacac, A. E. (2018). Motivación y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales en la zona centro norte de Lima Metropolitana [tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú]. Repositorio Institucional <https://bit.ly/3c6QiZo>.
- Castro-Pérez, M., & Morales-Ramírez, M. E. (2015). Los ambientes de aula que promueven el aprendizaje, desde la perspectiva de los niños y niñas

escolares. *Revista electrónica educare*, 19(3), 132-163.
<http://dx.doi.org/10.15359/ree.19-3.11>.

Chang-Mendoza, Y. K., & Ramírez-Quispe, N. K. (2018). *Bienestar y condición laboral del personal docente y no docente de una Institución Educativa, Ica-2018* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional <https://bit.ly/3qEhl2e>.

Chiavenato, I. (2011). *El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Estrada-Araoz, E. G., & Gallegos-Ramos, N. A. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação & Formação* 6(1), e3854-e3854.

Flores-Carranza, M. C., & Valenzuela-Quispe, D. (2019). *Relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N 171-1 Juan Velasco Alvarado, Lima-2018* [tesis de grado, Universidad Peruana Unión, Perú]. Repositorio Institucional <https://bit.ly/3c5HUcl>.

Galup, S. D., Klein, G., & Jiang, J. J. (2008). The impacts of job characteristics on IS employee satisfaction: A comparison between permanent and temporary employees. *Journal of Computer Information Systems*, 48(4), 58-68.

García-Rangel, E. G., García-Rangel, A. K., & Reyes-Angulo, J. A. (2014). Relación maestro alumno y sus implicaciones en el aprendizaje. *Ra Ximhai*, 10(5), 279-290. <https://bit.ly/38VLLew>.

González, J., Rodríguez, M., & González, O. (2018). El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia. *Espacios*, 39(37), 3-21. <https://bit.ly/3iy6cgl>.

- Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos* (Quinta Edición ed.). Pearson, Prentice Hall. <https://bit.ly/3sTtodR>.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta edición) México. Editorial McGraw-Hill. México.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc. Graw Hill Interamericana Editores. México.
- Herrera-Paredes, D. I. (2019). Perspectiva de Tiempo Futuro y su relevancia motivacional en distintos contextos educativos. *Propósitos y Representaciones*, 7(SPE), e348-348. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7nSPE.348>.
- Lee, Y., & Chang, H. (2008). Relations between Team Work and Innovation in Organizations and the Job Satisfaction of Employees: A Factor Analytic Study. *International Journal of Management*, 25(3), 732- 739. <https://bit.ly/3ilFLoG>.
- Lóyzaga-de la Cueva, O. F. (2018). Diversas reflexiones en torno a la iniciativa de reforma laboral del PRI del 10 de marzo de 2011. *Alegatos*, 25(78), 561-570. <https://bit.ly/3c4UZTv>.
- Marin-Samanez, H. S., & Placencia-Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.
- Martínez-Garrido, C. (2017). La incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes en América Latina. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, (25), 1-23. <https://bit.ly/3ob5V4k>.
- Maslow, A. H. (1981). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Publishers.

- Mason, C. M. & Griffin, M. A. (2002). Grouptask Satisfaction: Applying the Construct of Job Satisfaction to Groups. *Small Group Research*, (33), 271-312. <https://doi.org/10.1177/10496402033003001>.
- Milkovich, G. T., Newman, J., & Gerhart, B. (2013). *Compensation* (11th ed.). Boston: Irwin/McGraw-Hill
- Morillo-Mronta, I. J. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento. *Sapiens*, 7(1), 43-57. <https://bit.ly/366Kj2W>.
- Pérez-Sepúlveda, G. (2018). *Nivel de satisfacción laboral de los docentes y percepción de la calidad del servicio en siete instituciones del SEA de la Unión Colombiana del Norte* [tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, Colombia]. Repositorio Institucional <https://bit.ly/3od0fab>.
- Pizarro-Ruz, J., Fredes-Collarte, D., Inostroza-Peña, C., & Torreblanca-Urbina, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843-859. <https://bit.ly/2NwP1Rd>.
- Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <http://dx.doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>.
- Robbins, S. C. (2013). *Comportamiento Organizacional* (10° ed.). México. Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez-Martínez, M. del C., Sánchez-Rivas, E., & Labajos-Manzanares, M. T. (2017). Vocación ocupacional y género en estudiantes universitarios de Ciencias de la Salud. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 345-356. <https://bit.ly/3p193ks>.

- Sánchez-Carlessi, H., Reyes-Romero, C., & Mejía-Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma, Lima-Perú. <https://bit.ly/3o82U4J>.
- Sánchez-Sellero, M. C. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel: estudio en España y hallazgos en otros países. *Maderas, Ciencia y Tecnología*, 20(4), 641-660. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-221X2018005041101>.
- Tineo-Haro, D. O. (2020). *Desarrollo organizacional y satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional <https://bit.ly/3o964Fr>.
- Tito, P., & Acuña, P. (2015). Impacto de la motivación en la productividad empresarial: caso gerencia de infraestructura en telefónica del Perú. *Gestión en el Tercer Milenio, Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas UNMSM, UNMSM*, 18(35).
- Tomás, J. M., De los Santos, S., & Fernández, I. (2019). Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), 63-76. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.71675>.
- Walker, V. S. (2015). Aportes teóricos para pensar el trabajo docente en la universidad. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 15(1), 1-20. doi: <dx.doi.org/10.15517/aie.v15i1.16964>.
- Werther, W. B., Davis, K., & Guzmán-Brito, M. P. (2014). *Administración de recursos humanos: gestión del capital humano*. McGraw-Hill Interamericana.
- Zegarra-Ramos, C. J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 6064 de Educación Básica Regular*

Ugel 01, 2016 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú].
Repositorio Institucional <https://bit.ly/2LVJGIO>.

ANEXOS

Matriz de consistencia							
Título: Motivación y satisfacción laboral en los docentes del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia.							
Autor: Richard Anderson Ramón Fernández.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia.</p>	<p>Variable 1: Motivación</p> <p>La motivación se encuentra ligada a necesidades de diversa índole (fisiológicas, de seguridad, de autorrealización y de valoración), lo cual refiere que el individuo tiende a manifestar la necesidad de percibirse prestigioso, respetado, o sea percibir autoestima positiva y/o aceptación de su entorno más próximo; ya que de esta manera, el individuo al percibir la satisfacción de sus necesidades (físicas, biológicas, afectivas y otras), estará en la disposición de realizar su trabajo con una mejor prestancia en su desempeño. (Maslow, 1981)</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			SALARIO	<p>Recibe un salario adecuado y justo</p> <p>Cubre sus necesidades básicas</p>	<p>1, 2, 3</p> <p>4, 5</p>		
<p>Problemas Específicos:</p>	<p>Objetivos específicos:</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación directa</p>					

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la docencia en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la relación con sus estudiantes en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y las relaciones con el medio en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-</p>	<p>Determinar la relación entre la motivación y la docencia en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia.</p>	<p>entre la motivación y la docencia en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia.</p>	<p>PRESTACIONES</p> <p>Recibe beneficios económicos justos</p> <p>Tiene prestaciones sociales adecuadas.</p>	<p>6, 7</p> <p>8</p>	<p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p>	<p>Bajo: 22-50</p> <p>Medio: 51 - 80</p> <p>Alto: 81 -110</p>
	<p>Determinar la relación entre la motivación y la relación con sus estudiantes en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia.</p>	<p>Existe relación directa entre la motivación y la relación con sus estudiantes en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia.</p>	<p>SEGURIDAD</p> <p>Tiene estabilidad laboral</p>	<p>9, 10, 11, 12</p>		
	<p>Determinar la relación entre la motivación y las relaciones con el medio en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-</p>	<p>Existe relación directa entre la motivación y las relaciones con el medio en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-</p>	<p>AMBIENTE LABORAL</p> <p>Sostiene relaciones interpersonales adecuadas</p> <p>Goza de un trato justo</p> <p>Disfruta de su trabajo</p>	<p>13, 14, 15</p> <p>16, 17</p> <p>18</p>		
			<p>ASPIRACIONES PERSONALES</p> <p>Tiene oportunidades de actualización permanentemente.</p> <p>Realiza cursos de actualización constantemente.</p>	<p>19, 20</p> <p>21, 22</p>		
Variable 2: Satisfacción laboral						

<p>Huancavelica en tiempos de pandemia?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y las condiciones sociolaborales en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia?</p>	<p>primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y las condiciones sociolaborales en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia.</p>	<p>Huancavelica en tiempos de pandemia.</p> <p>Existe relación directa entre la motivación y las condiciones sociolaborales en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia.</p>	<p>Según Pujol & Dabos (2018) consiste en que los individuos poseen estados mentales no manifiestos u observables, denominados disposiciones, que mantienen elevada estabilidad a través del tiempo, con fuertes bases genéticas y neuropsicológicas, que predisponen al individuo hacia la manifestación de actitudes y comportamientos en diversos contextos organizacionales.</p>				
			<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala de valores</p>	<p>Niveles o rangos</p>
			<p>DOCENCIA</p>	<p>Demuestra agrado por el trabajo docente.</p> <p>Prepara su clase con enfoque científico.</p>	<p>1, 2, 3</p> <p>4, 5</p>		
			<p>RELACIONES CON SUS ESTUDIANTES</p>	<p>Aplica estrategias en el trato con sus estudiantes (soporte emocional)</p> <p>Sostiene una relación adecuada con sus estudiantes.</p>	<p>6, 7, 8</p> <p>9, 10, 11, 12</p>	<p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi siempre</p>	<p>Bajo: 22-50</p> <p>Medio: 51 - 80</p>
			<p>RELACIÓN CON EL MEDIO</p>	<p>Disfruta de su ambiente de trabajo en la actualidad.</p> <p>Expresa gusto por la infraestructura de I.E.</p>	<p>13, 14</p> <p>15, 16</p>	<p>5. Siempre</p>	<p>Alto: 81 -110</p>

				Tiene excelentes relaciones interpersonales con los demás	17, 18, 19		
			CONDICIONES SOCIOLABORALES	Expresa satisfacción con su condición laboral en la actualidad.	20, 21, 22		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Estadística a utilizar		
<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: Descriptivo-correlacional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p>	<p>Población: docentes del nivel primaria de la provincia de Tayacaja, con un total de 180 docentes.</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico</p>	<p>Variable 1: Motivación</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario con escala tipo Likert, el cual consta de 22 reactivos (preguntas semiestructuradas).</p> <p>Autor: A. H. Maslow</p> <p>Adaptado: Richard Anderson Ramón Fernández</p> <p>Año: 1981</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: virtual/asincrónico</p> <p>Forma de Administración: por medio de formularios de Google</p>			<p>DESCRIPTIVA: Frecuencia de niveles por variable. Medidas de tendencia central. Medidas de dispersión</p> <p>INFERENCIAL:</p>		

	<p>Tamaño de muestra:</p> <p>La muestra estará conformada por 123 docentes de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL Surcucamba-Huancavelica.</p>	<p>(Google Forms).</p> <hr/> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario con escala tipo Likert, el cual consta de 22 reactivos (preguntas semiestructuradas).</p> <p>Autor: Palma, S. (1999)</p> <p>Adapado: Richard Anderson Ramón Fernández</p> <p>Año: 2020</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: virtual/asincrónico</p> <p>Forma de Administración: por medio de formularios de Google (Google Forms).</p>	<p>Se utilizará la estadística inferencial para contrastar la hipótesis utilizándose, según prueba de normalidad, por medio de la r de Pearson.</p>
--	--	--	---

CUESTIONARIO SOBRE “MOTIVACIÓN”

Instrucciones

Estimado Docente, con la finalidad de conocer su opinión acerca de la ‘Motivación’ al interior de su institución educativa (IE), le pedimos por favor contestar de forma completa este cuestionario, el cual es completamente anónimo y su procesamiento será reservado por lo cual solicitamos sinceridad en las respuestas.

Marque con un aspa (X) en la columna que corresponda a su respuesta.

Sexo: Masculino () Femenino ()

Rellene los espacios correspondientes.

Para responder, aplique la siguiente escala de valores.

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

Dimensión ‘Condiciones Laborales’		5	4	3	2	1
1	El salario que recibe es el adecuado según su trabajo.					
2	El salario que percibe está de acuerdo al esfuerzo que Ud. realiza.					
3	El salario que percibes te motiva a desempeñarse adecuadamente en tu labor pedagógica.					
4	Ganas lo suficiente, para atender a los que dependen de ti.					
5	El salario que recibes cubre todas tus necesidades básicas.					
6	Recibe beneficios como el aguinaldo, escolaridad de acuerdo a Ley.					
7	Tienes vacaciones según a lo que la Ley indica.					
8	Tu trabajo te da prestaciones sociales adecuadas (seguro, licencias, CTS, etc.).					
9	Te sientes seguro y estable en tu plaza de trabajo.					
10	Su situación laboral te permite desempeñarse adecuadamente.					
11	La labor que Ud. desempeña garantiza su estabilidad laboral.					
12	Su estabilidad laboral le da tranquilidad.					
13	Existe un clima laboral adecuado en su Institución Educativa.					
14	Las relaciones sociales que tiene con sus compañeros le motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo.					
15	Recibe un trato justo en su Institución Educativa.					
16	Cree que el trato en su I.E. es horizontal.					

17	Su trabajo es una fuente que le genera estrés.					
18	Su ambiente laboral le motiva a tener un buen desempeño docente.					
19	La Institución Educativa donde trabaja le proporciona oportunidades de crecimiento social.					
20	En su I.E. le brindan las facilidades para poder actualizarse y capacitarse.					
21	Suele actualizarse constantemente.					
22	Demuestra deseo de superación personal a los miembros de su I.E.					

CUESTIONARIO SOBRE “SATISFACCIÓN LABORAL”

Instrucciones

Estimado Docente, con la finalidad de conocer su opinión acerca del ‘Satisfacción Laboral’ al interior de su institución educativa (IE), le pedimos por favor contestar de forma completa este cuestionario, el cual es completamente anónimo y su procesamiento será reservado por lo cual solicitamos sinceridad en las respuestas.

Marque con un aspa (X) en la columna que corresponda a su respuesta.

Sexo: Masculino () Femenino ()

Rellene los espacios correspondientes.

Para responder, aplique la siguiente escala de valores.

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

Dimensión ‘Condiciones Laborales’		5	4	3	2	1
1	Evidencia seguridad en su trabajo en el aula.					
2	Manifiesta entusiasmo y buen humor durante toda su clase.					
3	Planifica su clase con anticipación					
4	Consulta bibliografía para preparar su clase					
5	En la preparación de su clase toma en cuenta los momentos de aprendizaje					
6	Promueve el trabajo equitativo con los estudiantes.					
7	Ante situaciones grupales problemáticas, facilita el análisis de la situación y propone soluciones adecuadas					
8	Utiliza un lenguaje coloquial y afectivo con sus estudiantes					
9	Se muestra cercano con sus estudiantes.					
10	Demuestra confianza en el ritmo de aprendizaje de sus estudiantes					
11	Se esfuerza por lograr la confianza de sus estudiantes					
12	Aconseja a sus alumnos ante diversas situaciones que ellos puedan presentar.					
13	Se siente a gusto con la distribución física de los ambientes de sus I.E.					
14	Disfruta del ambiente en donde trabaja (ventilación, iluminación).					
15	Se siente cómodo con la infraestructura de su I.E.					
16	La infraestructura de la Institución Educativa es adecuada.					
17	Sostiene buenas relaciones interpersonales con los miembros de su comunidad educativa.					
18	Se siente satisfecho con el clima institucional que le brindan en su I.E.					
19	Siente que las relaciones de trabajo en su I.E. son cálidas					
20	Está satisfecho con su condición laboral.					
21	Su condición laboral le causa preocupación.					
22	Su condición laboral le da satisfacción en el desarrollo de actividades en su I.E.					

ANEXO N° 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: SALARIOS		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	El salario que recibe es el adecuado según su trabajo.	✓		✓		✓		
2	el salario que percibe está de acuerdo al esfuerzo que Ud. realiza.	✓		✓		✓		
3	El salario que percibes te motiva a desempeñarse adecuadamente en tu labor pedagógica.	✓		✓		✓		
4	Ganas lo suficiente, para atender a los que dependen de ti.	✓		✓		✓		
5	El salario que recibes cubre todas tus necesidades básicas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: PRESTACIONES		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sugerencias
6	Recibe beneficios como el aguinaldo, escolaridad de acuerdo a Ley.	✓		✓		✓		
7	Tienes vacaciones según a lo que la Ley indica.	✓		✓		✓		
8	Tu trabajo te da prestaciones sociales adecuadas (seguro, licencias, CTS, etc.).	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: SEGURIDAD		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Te sientes seguro y estable en tu plaza de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Su situación laboral te permite desempeñarse adecuadamente.	✓		✓		✓		
11	La labor que Ud. desempeña garantiza su estabilidad laboral.	✓		✓		✓		
12	Su estabilidad laboral le da tranquilidad.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: AMBIENTE LABORAL		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Existe un clima laboral adecuado en su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
14	Las relaciones sociales que tiene con sus compañeros le motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo.	✓		✓		✓		
15	Recibe un trato justo en su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
16	¿Cree que el trato en su I.E. es horizontal.	✓		✓		✓		

17	Su trabajo es una fuente que le genera estrés.	✓		✓		✓	
18	Su ambiente laboral le motiva a tener un buen desempeño docente.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: ASPIRACIONES PERSONALES		Sí	No	Sí	No	Sí	No
19	La Institución Educativa donde trabaja le proporciona oportunidades de crecimiento social.	✓		✓		✓	
20	En su I.E. le brindan las facilidades para poder actualizarse y capacitarse.	✓		✓		✓	
21	Suele actualizarse constantemente.	✓		✓		✓	
22	Demuestra deseo de superación personal a los miembros de su I.E.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): _____

HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: BUSTAMANTE VÁSQUEZ VÍCTOR ALBERTO

DNI:..... 27573777

Especialidad del validador:..... CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

.....18.....de.....01.....del 2021



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: DOCENCIA								
1	Evidencia seguridad en su trabajo en el aula.	✓		✓		✓		
2	Manifiesta entusiasmo y buen humor durante toda su clase.	✓		✓		✓		
3	Planifica su clase con anticipación.	✓		✓		✓		
4	Consulta bibliografía para preparar su clase.	✓		✓		✓		
5	En la preparación de su clase toma en cuenta los momentos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: RELACIONES CON SUS ESTUDIANTES								Sugerencias
6	Promueve el trabajo equitativo con los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Ante situaciones grupales problemáticas, facilita el análisis de la situación y propone soluciones adecuadas.	✓		✓		✓		
8	Utiliza un lenguaje coloquial y afectivo con sus estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Se muestra cercano con sus estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Demuestra confianza en el ritmo de aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Se esfuerza por lograr la confianza de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Aconseja a sus alumnos ante diversas situaciones que ellos puedan presentar.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: RELACIÓN CON EL MEDIO								
13	Se siente a gusto con la distribución física de los ambientes de sus I.E.	✓		✓		✓		
14	Disfruta del ambiente en donde trabaja (ventilación, iluminación).	✓		✓		✓		
15	Se siente confortable con la infraestructura de su I.E.	✓		✓		✓		
16	La infraestructura de la Institución Educativa es adecuada.	✓		✓		✓		
17	Sostiene buenas relaciones interpersonales con los miembros de su comunidad educativa.	✓		✓		✓		
18	Se siente satisfecho con el clima institucional que le brindan en su I.E.	✓		✓		✓		

19	Siente que las relaciones de trabajo en su I.E. son cálidas.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: ASPIRACIONES PERSONALES		Sí	No	Sí	No	Sí	No
20	Está satisfecho con su condición laboral.	✓		✓		✓	
21	Su condición laboral le causa preocupación.	✓		✓		✓	
22	Su condición laboral le da satisfacción en el desarrollo de actividades en su I.E.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: BUSTAMANTE VÁSQUEZ VÍCTOR ALBERTO
DNI: 27573777

Especialidad del validador: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

..... 18 de 01 del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Firma del Experto Informante.

ANEXO N° 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: SALARIOS								
1	El salario que recibe es el adecuado según su trabajo.	✓		✓		✓		
2	el salario que percibe está de acuerdo al esfuerzo que Ud. realiza.	✓		✓		✓		
3	El salario que percibes te motiva a desempeñarse adecuadamente en tu labor pedagógica.	✓		✓		✓		
4	Ganas lo suficiente, para atender a los que dependen de ti.	✓		✓		✓		
5	El salario que recibes cubre todas tus necesidades básicas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: PRESTACIONES		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sugerencias
6	Recibe beneficios como el aguinaldo, escolaridad de acuerdo a Ley.	✓		✓		✓		
7	Tienes vacaciones según a lo que la Ley indica.	✓		✓		✓		
8	Tu trabajo te da prestaciones sociales adecuadas (seguro, licencias, CTS, etc.).	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: SEGURIDAD		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Te sientes seguro y estable en tu plaza de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Su situación laboral te permite desempeñarse adecuadamente.	✓		✓		✓		
11	La labor que Ud. desempeña garantiza su estabilidad laboral.	✓		✓		✓		
12	Su estabilidad laboral le da tranquilidad.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: AMBIENTE LABORAL		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Existe un clima laboral adecuado en su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
14	Las relaciones sociales que tiene con sus compañeros le motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo.	✓		✓		✓		
15	Recibe un trato justo en su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
16	1Cree que el trato en su I.E. es horizontal.	✓		✓		✓		

19	Siente que las relaciones de trabajo en su I.E. son cálidas.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: ASPIRACIONES PERSONALES		Sí	No	Sí	No	Sí	No
20	Está satisfecho con su condición laboral.	✓		✓		✓	
21	Su condición laboral le causa preocupación.	✓		✓		✓	
22	Su condición laboral le da satisfacción en el desarrollo de actividades en su I.E.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PADILLA HUARAC CARMEN FLOR

DNI: 15720656


Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

...18...de...01...del 2021


CARMEN FLOR PADILLA HUARAC
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN

Firma del Experto Informante.

PILOTO: MOTIVACIÓN

	ÍTEM 1	ÍTEM 2	ÍTEM 3	ÍTEM 4	ÍTEM 5	ÍTEM 6	ÍTEM 7	ÍTEM 8	ÍTEM 9	ÍTEM 10	ÍTEM 11	ÍTEM 12	ÍTEM 13	ÍTEM 14	ÍTEM 15	ÍTEM 16	ÍTEM 17	ÍTEM 18	ÍTEM 19	ÍTEM 20	ÍTEM 21	ÍTEM 22
1	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	3	5	4
2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5
3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4
4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
6	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
7	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5
8	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	1	3	5	4	5	3	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5
10	3	4	2	4	3	4	3	3	5	5	5	2	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5
11	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
12	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4
13	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
15	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	2	3	5	5
16	3	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5
17	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	2	4	5	5
19	4	4	4	3	2	4	3	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	4
20	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5
21	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	3	5
22	4	2	2	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
23	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
24	4	3	2	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4
25	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4

Prueba Piloto Satisfacción

	ÍTEM 1	ÍTEM 2	ÍTEM 3	ÍTEM 4	ÍTEM 5	ÍTEM 6	ÍTEM 7	ÍTEM 8	ÍTEM 9	ÍTEM 10	ÍTEM 11	ÍTEM 12	ÍTEM 13	ÍTEM 14	ÍTEM 15	ÍTEM 16	ÍTEM 17	ÍTEM 18	ÍTEM 19	ÍTEM 20	ÍTEM 21	ÍTEM 22
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	4	3	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3
5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5	4
7	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	5	4	4	4	5
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
9	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	1	2	2	1	2	3	3	4	4	3
10	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	2	3	4	2	4	1	4	4	5
11	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3
12	5	4	5	5	5	2	4	4	5	5	5	1	2	1	4	4	4	3	4	5	4	4
13	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	3	3	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3
15	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	5	4
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	2	4	2	3	3	4	2	3	4
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	2	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
19	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
20	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	2	4	3	4	3	5	3	4	5
22	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	1	5	3	5	5	5	3	5	5
23	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	5	2	2	1	5	1	5	5	5	4	5
24	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3
25	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3	4	4	3	4

Encuesta sobre Motivación																						
	Salarios					Prestaciones			Seguridad				Ambiente laboral						Aspiraciones Person.			
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	M17	M18	M19	M20	M21	M22
1	2	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
3	2	1	1	1	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
4	2	4	1	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	4	3	4	5	5
5	3	2	2	4	2	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
6	2	4	3	3	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
7	1	1	1	2	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
8	2	2	1	1	1	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
9	1	1	2	1	2	3	5	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
10	3	2	2	2	1	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
11	2	2	2	1	2	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5	3	5	5	3	4
12	2	2	1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5
13	2	2	2	1	2	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
14	3	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	1	3	3	3	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
16	1	2	2	1	1	5	5	4	5	5	5	4	5	2	5	5	4	5	4	5	4	5
17	3	1	1	1	1	3	4	5	4	3	3	3	5	5	4	4	2	4	3	3	4	5
18	2	2	1	2	3	3	4	4	5	5	5	3	3	2	3	4	5	3	3	3	4	3
19	1	3	3	3	3	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
20	2	1	2	1	2	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
21	2	2	2	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4
22	2	2	2	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
23	3	1	2	2	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4
24	1	1	1	1	1	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5
25	2	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5
26	1	3	1	1	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	4
27	2	2	1	2	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
28	2	2	2	2	1	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
29	3	2	1	1	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5
30	2	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	2	2	2	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
32	3	3	2	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
33	2	2	1	2	2	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5
34	2	1	2	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5

35	2	2	2	1	1	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5
36	1	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
37	2	3	2	1	2	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
38	1	3	3	2	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5
39	3	1	2	1	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4
40	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	2	2	2	3	1	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
42	3	2	2	2	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4
43	2	1	1	1	3	5	5	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
44	3	3	2	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
45	2	2	3	3	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
46	3	2	2	2	3	4	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
47	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
48	2	3	3	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5
49	2	3	3	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4
50	4	2	2	3	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	4	4
51	2	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
52	2	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
53	2	2	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
54	1	1	2	1	2	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
55	3	2	1	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
56	2	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
57	2	4	3	2	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
59	3	3	3	2	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
60	2	2	2	2	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
61	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
62	2	3	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
63	3	1	1	2	2	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
64	3	1	2	1	2	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	2	5	3	3	4	5
65	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
66	2	3	2	1	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	2	2	2	2	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
68	2	2	3	3	2	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
69	1	3	1	1	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
70	21	1	2	2	2	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4
71	2	2	2	2	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5

72	1	2	1	1	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
73	2	3	2	2	2	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	3	4	3
74	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
75	3	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
76	2	4	2	3	1	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
77	4	2	3	3	2	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4
78	2	2	1	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
79	1	2	2	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
80	2	3	3	2	2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
81	3	2	2	3	2	3	5	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	3	4	2	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
83	2	2	2	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
84	4	3	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
85	3	3	3	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
86	3	3	2	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
87	1	3	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
88	2	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5
89	3	3	4	3	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3
90	2	4	4	4	3	3	5	3	5	3	5	5	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4
91	2	2	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4
92	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
93	2	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
94	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
95	2	3	3	3	2	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
96	2	3	2	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4
97	1	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
98	1	2	2	2	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4
99	2	3	2	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
100	2	1	2	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3
101	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
102	3	2	2	2	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5
103	2	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
104	1	1	2	2	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
105	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
106	3	2	2	2	2	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4
107	1	3	2	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	2	3	1	2	2	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5

109	3	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5
110	3	2	1	2	1	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
111	4	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
112	2	1	1	1	1	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
113	3	2	2	1	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
114	3	3	3	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4
115	4	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
116	1	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
117	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
118	2	2	3	1	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
119	2	3	1	3	1	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
120	3	1	4	1	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
121	3	2	2	3	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4
122	2	3	2	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
123	1	2	3	1	2	5	4	3	5	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	5

Encuesta sobre Satisfacción Laboral																						
	Docencia					Relación con sus estudiantes							Relación con el medio							Condiciones S.		
	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7	SL8	SL9	SL10	SL11	SL12	SL13	SL14	SL15	SL16	SL17	SL18	SL19	SL20	SL21	SL22
1	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
2	4	4	4	3	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	5	5	4	5	2	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
6	4	3	4	5	5	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4
7	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3
8	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	3	3	4
9	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3
10	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
11	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	2	3	2	4	5	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5
13	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4
14	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5
15	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
16	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3
17	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4
18	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3
19	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5
20	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	5
21	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4
22	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5
24	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
25	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4
26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	1	1	5	5	5	5	4	5
27	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	1	5
29	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4
32	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4

35	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4
37	5	4	5	4	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
38	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4
39	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
41	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4
42	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	3	4	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
45	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	2	2	4	3	4	4	3	5
47	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5
48	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	2	5	5	4	4	4	4
49	4	4	5	4	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4
51	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	2	5	5	5	5	3	4
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	2	5
53	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5
54	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4
55	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4
56	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5
57	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4
60	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3
61	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4
62	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4
64	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	2	2	2	2	5	3	5	5	2	4
65	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3
66	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	3	5
67	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4
68	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4
70	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4
71	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	3

72	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
75	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
77	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4
78	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
79	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
80	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
81	4	4	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
82	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
83	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4
84	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5
85	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
86	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
87	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	2
88	5	5	4	2	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
89	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
90	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4
91	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4
92	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4
93	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3
94	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5
96	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4
97	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	3	4	3	3	4	3
98	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3
99	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
100	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
101	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	5
102	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
103	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4
104	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
105	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3
106	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
107	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4
108	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4

109	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3
110	5	3	4	5	5	2	3	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4
111	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4
112	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
113	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5
114	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4
115	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
116	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5
117	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
118	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
119	4	4	4	5	5	4	3	5	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
120	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
121	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
122	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4
123	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA LA
APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS A DOCENTES
DEL NIVEL PRIMARIA-UGEL SURCUBAMBA

Prof. Enrique Camarena Tueros
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SURCUBAMBA
SD

Yo, Richard Anderson Ramón Fernández, identificado con DNI N° 41038042, con domicilio en la Calle Paseo El Sol N° 115, de la provincia de Huancayo; con el debido respeto me presento ante usted y expongo:

Que siendo estudiante del programa de **Post-grado** con mención en **Administración de la Educación** de la UCV, en la sede **Lima Norte**, promoción **2021**, el título de mi proyecto de investigación es: **Motivación y satisfacción laboral en los docentes del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia**; solicito la **AUTORIZACIÓN** para poder aplicar los cuestionarios a una población de 180 docentes y teniendo como muestra piloto a 25 docentes y la muestra total de 123 docentes del nivel primaria de la UGEL Surcubamba. Dicha aplicación de instrumentos se realizará del 25 al 29 de enero del presente año, en los diferentes grupos de WhatsApp que cuentan los especialistas de primaria, a través de los siguientes enlaces (link):

MOTIVACIÓN: <https://forms.gle/7HVbqQ62TTkgNCDe6>

SATISFACCIÓN LABORAL: <https://forms.gle/eaybLYmLSqATQDEw6>

Por lo expuesto:

Expresándole muestra de admiración, respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que le dispense a la presente.

Huancayo, 22 de enero de 2021.



Ramón Fernández, Richard Anderson

DNI: 41038042