



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Motivación laboral y satisfacción del personal docente en la I.E.
San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Tello Bocangel Naysha Stefany (ORCID: 0000-0003-1495-3892)

ASESOR:

Mg. Luis Enrique Dios zarate (ORCID: 0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, que me diste la oportunidad de vivir y regalarme una familia maravillosa.

A mis padres Julián y Eva, por su amor, trabajo y sacrificio, gracias a ustedes logre llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Me siento orgullosa y privilegiada de ser su hija, son los mejores padres.

A mi hermano Erick por estar conmigo y apoyarme siempre, te quiero mucho. A mi hermano Julio que a pesar que no tuve el honor de conocerte, siento que estás conmigo siempre, y que este momento hubiera sido tan especial para ti como lo es para mí.

A mi familia y amigos en general quienes me dieron su apoyo moral y confortaron para seguir adelante y cumplir mis metas.

Agradecimiento

A Dios por guiar mis pasos durante toda nuestra vida.

A la universidad cesar vallejo por la formación profesional, y permitir dar el siguiente paso en mi vida profesional.

Al Lic. Luis Enrique Dios Zarate, por su paciencia, dedicación, enseñanza e incalculable conocimiento, permitió el desarrollo de este trabajo.

A la I.E. San Luis Gonzaga por permitir realizar el estudio de investigación dentro de sus instalaciones

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de Figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.3.1. Muestreo no probabilístico por conveniencia.....	14
3.3.2. Unidad de investigación.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIONES	35
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES	40
Referencias	41
Anexos	48
Anexos.....	

Índice de tablas

Tabla 1 Motivación laboral en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022	16
Tabla 2 Motivación intrínseca en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022	17
Tabla 3 Motivación extrínseca en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022	18
Tabla 4 Satisfacción laboral docente en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.....	19
Tabla 5 Remuneraciones y beneficios en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022	20
Tabla 6 Condiciones físicas y materiales en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022	21
Tabla 7 Relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.....	22
Tabla 8 Políticas y reglas en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.	23
Tabla 9 Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.	25
Tabla 10 Relación entre motivación laboral y satisfacción laboral en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022	26
Tabla 11 Motivación laboral y remuneración y beneficios en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.....	27
Tabla 12 Relación entre motivación laboral y la remuneración y beneficios en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022	28
Tabla 13 Motivación laboral y condiciones físicas y materiales en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.	29
Tabla 14 Relación entre motivación laboral y la dimensión condiciones físicas y materiales en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.	30

Tabla 15 Motivación laboral y Relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.....	31
Tabla 16 Relación entre motivación laboral y la dimensión relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.	32
Tabla 17 Motivación laboral y Políticas y reglas en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.	33
Tabla 18 Relación entre motivación laboral y la dimensión políticas y reglas en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.....	34

Índice de Figuras

Figura 1. motivación laboral en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022	16
Figura 2. Motivación intrínseca en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.	18
Figura 3. Motivación extrínseca en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.	19
Figura 4. satisfacción laboral docente en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022	20
Figura 5. Remuneraciones y beneficios en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.	21
Figura 6. Condiciones físicas y materiales en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.	21
Figura 7. Relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.....	23
Figura 8. Políticas y reglas en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.	23

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre la motivación laboral y la satisfacción del personal docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022, basado en un estudio de tipo aplicado de enfoque cuantitativo y diseño correlacional, se administraron dos cuestionarios a 40 docentes de la entidad objeto de estudio. Los resultados reflejaron que el 22.5% del personal docente tuvo una motivación laboral en un nivel bajo, el 60% en un nivel regular y el 17.5% en un nivel alto; asimismo, el 17.5% del personal docente tuvo un nivel de mala satisfacción laboral, el 52.5% un nivel regular y el 17.5% un nivel de buena satisfacción. En consecuencia, respecto a la hipótesis general se determinó que la motivación laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022, siendo a mayor motivación laboral, mejor satisfacción del docente en su función laboral, hallazgos que son validados por la prueba chi cuadrado al obtener un valor $X^2=22.944 > 11.143$ (Chi-cuadrado tabular) y $sig.=0.000 < 0.05$, en consecuencia, se toma la decisión de aceptar la hipótesis de relación y rechazar la hipótesis de no relación (H_0); asimismo, se identificó que el 60% de docentes percibieron un nivel regular de motivación laboral y el 52.5% tuvo un nivel regular de satisfacción laboral.

Palabras clave: Docentes, motivación, satisfacción, relaciones interpersonales, condiciones laborales.

Abstract

The objective of the research was to determine the degree of relationship between work motivation and the satisfaction of the teaching staff in the San Luis Gonzaga educational institution, Vilcabamba 2022, based on an applied type study with a quantitative approach and correlational design, two questionnaires were administered to 40 teachers of the entity under study. The results showed that 22.5% of the teaching staff had work motivation at a low level, 60% at a regular level and 17.5% at a high level; likewise, 17.5% of the teaching staff had a level of poor job satisfaction, 52.5% a regular level and 17.5% a level of good satisfaction. Consequently, regarding the general hypothesis, it was determined that work motivation is significantly related to job satisfaction in the teaching staff of the I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022, with greater work motivation, better teacher satisfaction in their work function, findings that are validated by the chi square test by obtaining a value $X^2=22.944 > 11.143$ (tabular Chi-square) and $sig.= 0.000 < 0.05$, consequently, the decision is made to accept the hypothesis of relationship and reject the hypothesis of no relationship (H_0); Likewise, it was identified that 60% of teachers perceived a regular level of work motivation and 52.5% had a regular level of job satisfaction.

Keywords: Teachers, motivation, satisfaction, interpersonal relationships, working conditions.

I. INTRODUCCIÓN

El docente en todas partes del mundo imparte enseñanza y genera aprendizaje para los estudiantes a fin de nutrir sus conocimientos y prepararlos para la vida futura, es de ahí donde nace la necesidad de darle la estimulación y agrado adecuado dentro de la institución educativa que se encuentren, ello para que su desempeño sea el más adecuado posible y forme al estudiante adecuadamente (Toropava et al., 2021).

En Londres, si se reconoce la labor que desempeña el docente en los resultados de los estudiantes, estos tienden a estar contentos en su entorno laboral, es decir, el reconocimiento tiende a satisfacer al docente en la labor que se desempeña. Los docentes satisfechos ofrecen mayor calidad de instrucción y mejor apoyo de aprendizaje para sus alumnos, asimismo, demuestran un mayor compromiso en el trabajo y son menos propensos a abandonar la profesión (Liang y Akiba, 2017).

En indonesia mediante un minucioso estudio, se refiere que el 60.4% de los docentes se sienten satisfechos por el liderazgo transformacional dentro de la institución educativa, el cual está basado porque el líder inspira y motiva a sus docentes para innovar y crear cambios que permitan optimizar el proceso de aprendizaje (Bernarto et al., 2020). En cuanto la motivación, Sinulingga & Pertiwi (2019) afirma que el 47% de los docentes están por debajo del promedio, argumentando que si no existen los reconocimientos, los beneficios, existe desmotivación dentro del rol docente.

A nivel nacional, sin motivación no hay satisfacción, los docentes son exigentes en ser reconocidos por sus superiores a fin de mejorar su desempeño, estudio así lo demuestran, pues consideran que los docentes no están satisfechos con su salario y la carga de trabajo (Challco-Dávila & Robles-Flores, 2019). Para (Callata, 2018), argumentan que el 20.5% de los docentes presentan baja

motivación a causa de no ser reconocidos, crecimiento y satisfacción dentro del entorno de trabajo.

A nivel local, dentro de una institución educativa pública de Vilcabamba, por observación directa, se detectó que el personal docente se siente desmotivado en el lugar donde trabaja, pues no se siente valorado, sus logros no son reconocidos, trabaja horas extras sin ser remunerado, cumple sus metas en tiempos acordados y si fuera poco, trabaja a doble turno para bien de la institución y ni siquiera existe un agradecimiento. Ello ha originado que su satisfacción por la institución educativa donde labora, no sea la apropiada, pues sus percepciones no sobrepasan sus expectativas.

En tal sentido la investigación tiene por problema general ¿Cuál es el grado de relación entre la motivación laboral y la satisfacción del personal docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022?, como preguntas específicas se tiene, a) ¿Cuál la relación entre la motivación laboral con las remuneraciones y beneficios en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022?, b) ¿Cuál la relación entre la motivación laboral con las condiciones físicas y materiales en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022?, c) ¿Cuál la relación entre la motivación laboral con las relaciones interpersonales en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022?, d) ¿Cuál la relación entre la motivación laboral con las políticas y reglas en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022?.

La investigación teórica se justifica por su gran aporte de información sobre motivación en el trabajo y satisfacción docente, a fin de incrementar la teoría sobre la incidencia entre variables y así servir como trabajo previo para futuras investigaciones que indaguen en temas similares. De forma práctica sirve para conocer el grado de asociación entre variables en un contexto educativo para conocer la realidad que viene aconteciendo. Socialmente, la investigación sirve para que entidades como el Ministerio de Educación, las instituciones educativas públicas, los directores y los docentes generen alternativas para mejorar la

motivación y por ende la satisfacción docente. Metodológicamente, sirve por trabajar en el método científico y sirve para conocer el contexto de estudio.

Para ello se tiene como objetivo general se tiene determinar el grado de relación entre la motivación laboral y la satisfacción del personal docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022; mientras que como objetivos específicos se tiene, a) identificar el nivel de relación entre motivación laboral con las remuneraciones y beneficios en los docentes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022, b) identificar el nivel de relación entre la motivación laboral con las condiciones físicas y materiales en los docentes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022, c) identificar el nivel de relación entre la motivación laboral con relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022, d) identificar el nivel de relación entre la motivación laboral con las políticas y reglas en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.

Como hipótesis de investigación se expresa, existe relación directa entre la motivación laboral y la satisfacción del personal docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022. Para las hipótesis específicas se tiene: a) Existe relación directa entre motivación laboral con las remuneraciones y beneficios en los docentes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022; b) Existe relación directa entre la motivación laboral con las condiciones físicas y materiales en los docentes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022; c) Existe relación directa entre la motivación laboral con relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022; d) Existe relación directa entre la motivación laboral con las políticas y reglas en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para contraste de información es válida la búsqueda de información, por ello, se lleva a realizar los trabajos previos, donde se encontró a Gervase et al. (2018) buscaron describir la satisfacción laboral docente para mejorar la calidad de educación, para ello se trabajó con 547 maestros a los que se intervino por medio de cuestionarios. Se abordó una metodología de carácter cuantitativo, de nivel descriptivo. Los resultados revelaron que la paga o salario de los docentes, las oportunidades de crecimiento y las responsabilidades asociadas al trabajo son las tres principales variables de las características laborales que contribuyen a la satisfacción docente. Se concluyó que la satisfacción del docente no es la mejor, condicionada por el salario percibido, pues no se ven motivados o reconocidos por la entidad educativa en la cual labora.

Contreras et al. (2018) analizaron a 100 docentes bajo un estudio cuantitativo correlacional, orientado a saber si los pedagogos presentan una adecuada satisfacción dentro de una entidad pública. Se administró un cuestionario previamente validado y con aceptabilidad en su consistencia interna. Los hallazgos expresaron que el 44% de los pedagogos presentan algo de satisfacción, el 30% refiere sentirse regularmente satisfechos con la relación que tiene con sus superiores, el 55% presenta fuerte satisfacción por las oportunidades que se les brinda dentro de la organización para su crecimiento como profesionales y como personas. Se concluye que la escuela fomenta los motivadores adecuados para favorecer un bajo nivel de estrés laboral y un buen nivel de satisfacción laboral.

Baluyos et al. (2019) en su estudio buscó evaluar a los docentes para conocer si su satisfacción en el trabajo influye en su desempeño en el contexto laboral en la división de Misamis Occidental durante la jornada escolar año 2018 – 2019. Fueron 104 directores de la escuela y 313 docentes como muestra intervenidos por un cuestionario; centrándose en un estudio cuantitativo, de diseño correlacional. Los hallazgos expresaron que el 65% de los docentes percibieron un nivel muy alto respecto a satisfacción laboral y su desempeño laboral era satisfecho. Se concluye

que la satisfacción de los docentes con la supervisión de los directores de escuela afectan inversamente el desempeño laboral de los docentes.

Menghi y Oros (2019) buscó analizar de qué manera influye la satisfacción laboral sobre las diferentes manifestaciones del síndrome de burnout en un grupo de docentes argentinos del nivel primario. Lo conformó una muestra de 229 docentes intervenidos por el cuestionario, con un enfoque cuantitativo de nivel correlacional. Los resultados mostraron que la Satisfacción laboral, tanto en sus aspectos extrínsecos como intrínsecos, ejerce una influencia significativa sobre las manifestaciones del Síndrome de Burnout, derivando en un bajo Cansancio Emocional y una mayor Realización Personal asociada a la tarea educativa. Se concluye que existe un efecto significativo de la satisfacción laboral sobre las diversas manifestaciones del síndrome.

Manalo et al., (2020) buscó determinar el efecto de la motivación de los docentes y la satisfacción laboral a su compromiso en el trabajo, se basó en un estudio cuantitativo de nivel descriptivo, donde se intervinieron a 1098 maestros. Resultados revelaron que los docentes están motivados y con alto nivel de satisfacción laboral, compromiso y engagement en el trabajo. Esto implica que los profesores que están motivados y satisfechos en sus puestos de trabajo, también tienen un alto nivel de compromiso laboral y compromiso organizacional.

A nivel nacional, Malvaceda (2018) en una población de 21 docentes provenientes de colegios públicos en Lima, buscó saber si el personal pedagogo motivado, condiciona su satisfacción; se abordó un estudio cuantitativo de nivel descriptivo correlacional, con una muestra de 21 docentes, entrevistados por el investigador. Los resultados arrojaron motivación y satisfacción baja. Se concluyó que mientras exista motivación, el docente sea reconocido, se sentirá más satisfecho dentro de sus labores como docente en dicho colegio en que labora.

Williams (2018) en su tesis buscó identificar la relación entre motivación y satisfacción docente de una institución educativa – Chimbote. El estudio fue de enfoque cuantitativo de nivel correlacional que involucra a 61 docentes intervenidos

por un cuestionario. Los resultados evidenciaron que el 39.3% de los docentes tuvieron motivación regular, mientras que el 36.1% una satisfacción mala. Se concluyó una relación directa entre motivación y satisfacción laboral en los docentes de la muestra de estudio.

Colqui (2018) en un estudio comprendido por una muestra de 20 docentes de una institución educativa de Pasco, buscó conocer si el clima dentro del trabajo percibido por los pedagogos condiciona su satisfacción laboral, se centró en una investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional, siendo administrado un cuestionario a la muestra de estudio. Los hallazgos expresaron que los docentes consideran una buena satisfacción, cuando existen buenas condiciones laborales, mejor oportunidades de desarrollo profesional y personal, mejores relaciones entre compañeros y jefes, todos estos factores explican el 99% de la satisfacción del personal docente. En conclusión el clima dentro del trabajo percibido por los pedagogos, si condiciona significativamente a su satisfacción laboral.

Carrillo (2020) buscó analizar la correlación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes durante el COVID 19, la muestra fue de 56 docentes de inicial, primaria y secundaria; los cuales fueron intervenidos por dos cuestionarios, utilizando el enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional. Los resultados arrojaron que el 55.4 % de los profesores tienen un nivel alto del Síndrome de burnout y el 67.9% presentaban una regular satisfacción laboral. Se concluye que existe relación entre las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral y que a su vez es una correlación negativa débil.

Árevalo (2021) buscó establecer relación entre la motivación y la satisfacción docente en una institución educativa de Piura. El estudio fue correlacional donde se aplicaron cuestionarios a 30 docentes. Los resultados evidenciaron relación no significativa entre variables. Se concluye que la motivación no conlleva a generar satisfacción en el docente.

Abordando los supuestos que respaldan a las variables en investigación se tiene a Turienzo (2016) quien refiere a la teoría de las necesidades, donde se

argumenta la jerarquía de las necesidades humanas explicada por medio de una pirámide. La jerarquía debe conllevar a la felicidad, siendo la búsqueda de los elementos deseados, generados de la motivación. Esta teoría hace hincapié que primero debemos preocuparnos por satisfacer necesidades internas y luego las externas. Partiendo de ello, Perret (2016) plasma su teoría al explicar el secreto de la motivación, que refiere al optimismo de cada persona, pero que se ve influenciada por el ambiente donde se encuentra, los recursos que posee y las relaciones interpersonales que tiene. En esa línea se encuentra el supuesto de la superación personal, dada por Ajram (2018) quien refiere que uno mismo, es el culpable de su propio crecimiento, por ello, debe identificarse lo que lo hace feliz, saber utilizar efectivamente los recursos, e identificar las cosas que se pueden y no se pueden cambiar.

En cuanto a la satisfacción Chiavenato (2017) quien abordó la teoría de los dos factores de Herzberg los dividió en dos categorías: ambiente externo y trabajo individual. El primer aspecto es la higiene, que se compone de las circunstancias físicas y ambientales del trabajo, o las que rodean a un individuo, e incluye aspectos como el salario, los beneficios sociales, las reglas comerciales y el clima de las relaciones laborales. También se relacionan con las oportunidades actuales, el punto de vista ambiental y las estrategias que utilizan las empresas para alentar a su gente. El segundo factor es el siguiente: Motivacional: se relaciona con todas las acciones asociadas con el rol, como realizar una función crítica, lograr un alto nivel de logro, asumir mayores responsabilidades, recibir promociones, ser reconocido por las propias habilidades y aumentar la productividad de la organización. tiempo.

La motivación laboral como variable se explica como un estímulo a las personas para que realicen adecuadamente sus actividades o funciones, por ende, mejoren su desempeño dentro de una organización. Peña (2018) lo resume como el resultado que existe en la relación entre individuos y la estimulación dentro de la organización para beneficio en el cumplimiento de metas. También se relaciona con la fuerza de voluntad propia o externa para mejorar aspectos organizacionales.

Rivera et al. (2018) define a la motivación como el impulso de un individuo para realizar una actividad dentro del entorno laboral, académico o social. Dentro de la organización muchas veces son impulsos del entorno que sustentan la energía del individuo para realizar sus labores o funciones.

Baljoon et al. (2018), lo describe como la fuerza dentro del individuo que influye o dirige el comportamiento, de tal manera que es conocida como un proceso que comienza con una inspiración para actuar y estar energizado hasta el final. Inicia comportamientos para lograr los objetivos previstos y es el resultado de las interacciones entre individuos.

Andriani y Kesumawati (2018), definen a la motivación como la energía personal dirigida hacia el logro de una meta particular, como el complejo de fuerzas, impulsos, tensiones, o mecanismos psicológicos internos que inician y mantienen la actividad hacia el logro de metas personales.

Puma y Estrada (2020) es un proceso bioenergético de la persona que ejerce una atracción hacia un objetivo que supone una acción por parte del sujeto y permite aceptar el esfuerzo requerido para conseguirlo; asimismo, permite que el individuo se oriente, y mantenga comportamientos positivos para hacer frente a sus objetivos

Pancasila *et al.* (2020), afirman que la motivación es como la actitud de líderes y empleados hacia situaciones de trabajo en el ambiente organizacional; es decir, se trata de la necesidad de satisfacer, cuando los factores específicos satisfacen las necesidades de una persona, las personas harán todo lo posible para cumplir las metas propuestas con los máximos resultados de trabajo.

En ese contexto, se tiene la primera dimensión referida por la motivación interna, la cual hace referencia a factores intrínsecos, ya sea como las necesidades, intereses, satisfacción y disfrutar de las actividades realizadas dentro de un contexto social. Es un comportamiento que surge del propio individuo y no del exterior, es no ser está motivación no depende de beneficios, recompensas o beneficios de un externo (Armas, 2019).

La motivación intrínseca hace mención a dos categorías importantes, la primera menciona la necesidad de sentirse satisfecho con uno mismo, es decir, atender sus necesidades como comodidad en sus actividades o contexto, y lo segundo sería la seguridad, pues deben estar protegidos de cualquier amenaza o peligro dentro del contexto donde se encuentran. La motivación interna presenta indicadores como, la competitividad que presenta el propio individuo para hacer frente a sus obligaciones, su persistencia por lograr sus objetivos, sus deseos de superación frente a sus actividades, la responsabilidad frente a sus tareas, la pasión por sus funciones, capacidad y sensación de persistencia para frente a su trabajo (Coromoto & Villón, 2018).

En cuanto a la dimensión Motivación extrínseca, refiere al tipo de motivación que se basa en incentivos, recompensas, reconocimientos y beneficios que posee un individuo por los objetivos alcanzados por cumplimiento de sus funciones. La motivación externa también puede surgir por temor o miedo a recibir castigos o sanciones por incumplimiento de actividades dentro de un contexto (Piedimonte & Depaula, 2018).

La motivación externa, se fundamenta por la carga laboral que se le asigna al trabajador, el liderazgo que existe, los reconocimientos, las remuneraciones por cumplimiento de metas, los horarios de trabajo, las condiciones físicas, las líneas de carrera, las relaciones interpersonales y el resultado a la libertad (Coromoto & Villón, 2018).

Para sustento de la segunda variable satisfacción laboral, Locke (1984), propone la teoría de la discrepancia, argumentando que la satisfacción laboral surge de la evaluación que hace el colaborador al contrastar sus necesidades y jerarquía de valores laborales con la percepción de lo que su puesto le ofrece y lo que significa lograr tus objetivos (Ximénez, 1999). Sigue la teoría del ajuste en el trabajo de Darwis (1994) sostiene que la satisfacción o el descontento laboral es el resultado de una correspondencia o discrepancia entre las necesidades, valores y habilidades esperadas de las personas en el trabajo y lo que se obtienen en realidad. Encontrar correspondencias congruentes entre sí es una posibilidad que

satisface el deseo del colaborador de participar en la actividad; de lo contrario, la inconsistencia causa infelicidad.

Moreno (2019), considera que la satisfacción laboral resalta que la satisfacción laboral docente es el agrado laboral en una entidad, se basa en la percepción y expectativas del lugar de trabajo. Valencia (2019) define como la visión que tienen los trabajadores de lo que experimentan mientras trabajan en la organización en la que trabajan, en un ambiente en el que se sienten satisfechos. Asimismo, es un cuerpo multidimensional que está conectado con las cualidades individuales de las personas, el grupo y los trabajos que ejecutan; este término está relacionado con el conjunto de experiencias o satisfacciones parciales que conforman la satisfacción total. Moreno (2019) es interna y personal para alguien que desempeña una función en un puesto de trabajo específico, lo que requiere de interacciones con otras personas para lograr ese sentimiento positivo.

Paz et al. (2020), influye claramente en la vida del colaborador, para el cumplimiento de sus diversas actividades, así los colaboradores satisfechos tienen mejor salud y calidad de vida, la satisfacción recibe influencias de las características individuales que tenga el empleado, así como el mercado laboral, la cual puede provocar acercamiento o la evasión en el trabajo. Kasalak y Dagyar (2020), lo perciben como la orientación efectiva de individuos hacia sus roles en el trabajo que hacen, y sus sentimientos y actitudes hacia su trabajo; por ende, la satisfacción con un trabajo ocurre cuando las ganancias y expectativas del individuo están en armonía.

Simbron y Sanabria (2020) es la actitud general de un individuo hacia su empleo. Se enfoca en los sentimientos emocionales de uno sobre el trabajo y las implicaciones que pueden resultar. Estrada y Gallegos (2021), explican a la satisfacción como la actitud de un individuo dentro de un contexto, donde pueden expresar agrado o disgusto por el entorno donde se encuentran; mayormente la actitud evalúa el grado de satisfacción en un espacio social, familiar, laboral, etc.

En cuanto a la dimensión remuneraciones y beneficios, se destaca por el hecho de cumplir las metas encomendadas dentro de la empresa, pues se percibe una remuneración o beneficio cuando se cumplen las actividades en tiempo óptimo. Sus indicadores son percibidos por el sueldo, los beneficios y prestaciones que recibe el colaborador por parte de la entidad donde labora (Katete & Nyangarika, 2020). Los beneficios para empleados son una categoría de remuneración. Las recompensas no monetarias pueden responder efectivamente a las necesidades individuales de los empleados, en cuanto a la necesidad de su reconocimiento, aprecio, creando un ambiente de trabajo motivador, calidad de vida, espacio para el desarrollo individual y la gestión de la carrera, o la conciliación trabajo y vida privada (Madzik, 2021).

En cuanto a la dimensión condiciones físicas y materiales, se sustenta por la percepción de los recursos que dispone el personal para cumplir sus funciones, asimismo, ver si es un buen lugar, si tiene iluminación, si es cómodo y si existe ventilación, asimismo se rige por observar la seguridad que tiene al realizar sus actividades en el área donde labora (Sundstrup et al., 2018).

Para la dimensión relaciones interpersonales, se refiere al vínculo directo que se tiene entre individuos dentro de un contexto social, es decir, hace referencia el trato que existe entre una persona y la otra sin importar el cargo que posea, el estrato social o la religión. Se posee indicadores como el trato que existe con el jefe, trato con los compañeros, el liderazgo que se emite por parte del líder, y el trato que brinda el docente con el estudiante (Arias et al, 2018).

En cuanto a dimensión políticas y reglas del entorno laboral, refiere que toda entidad debe presentar organización, reglamentos, cultura y horarios laborales establecidos, pues sin estos indicadores mencionados, no se sabría la dirección ni estructura de la empresa (Arias et al, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

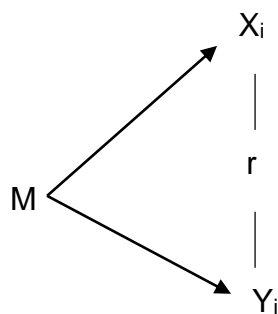
Tipo de investigación

Fue aplicada por su intención de dar respuesta efectiva y fundamentada al objeto de estudio. Su centro de atención se basó en poner en práctica las teorías y obtener conclusiones de un contexto (Sánchez et al., 2018). Fue de enfoque cuantitativo por sustentarse en criterios métricos y el uso de la estadística para contraste de resultados (Sánchez, 2019). Su nivel de descriptivo correlacional, por intentar describir o caracterizar a las variables y posteriormente intentar asociarlas o buscar su grado de relación (Hernández y Carpio, 2019).

Diseño de investigación

Fue de diseño no experimental, fundamentado por ser un diseño donde no se permite la intervención intencional del investigador, más sí se analiza el entorno donde se estudia las variables para describir su comportamiento. Fue transversal, por buscar recolectar la información en un lapso de tiempo establecido (Hernández y Romo, 2019).

El esquema que describe al diseño se expone a continuación:



Donde:

M: Docentes de la I.E. San Luis Gonzaga

X_i : Motivación laboral

Yi: Satisfacción docente

r: relación entre motivación y satisfacción laboral docente

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Motivación laboral

Definición conceptual, Peña (2018) lo resume como el resultado que existe en la relación entre individuos y la estimulación dentro de la organización para beneficio en el cumplimiento de metas. También se relaciona con la fuerza de voluntad propia o externa para mejorar aspectos organizacionales.

Definición operacional, se midió mediante un cuestionario en escala de Likert compuesto por 16 ítems, para luego ser analizados en el SPSS 26.

Indicadores, se basó en la competitividad, superación, la persistencia, y capacidad para salir adelante. También aborda la carga laboral, las remuneraciones, la flexibilidad de horarios y las relaciones en el entorno laboral

Escala, Ordinal

Variable 2. Satisfacción laboral docente

Definición conceptual, Moreno (2019) resalta que la satisfacción laboral docente es el agrado laboral en una entidad, se basa en la percepción y expectativas del lugar de trabajo.

Definición operacional, se midió mediante un cuestionario en escala de Likert compuesto por 13 ítems, para luego ser analizados en el SPSS 26.

Indicadores, se consideró a los beneficios, los salarios, recursos disponibles, seguridad, relaciones dentro del trabajo, horarios, organización y estructura.

Escala, Ordinal

(Ver en anexo 2).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Conjunto distribuido por personas con similares características que se abordan en un estudio (Ventura, 2017). En esta investigación la población la conformaron los docentes de la I.E. San Luis Gonzaga.

Criterios de inclusión

- Docentes que cuentan con su contrato vigente.
- Docentes que tienen antigüedad en el centro laboral.
- Docentes que se encontraron en el período de tiempo de la aplicación de los instrumentos.

Criterios de exclusión

- Docentes que han sido tratados por un periodo temporal.
- Docentes que no contestaron al 100% los instrumentos de medición.
- Docentes que no brindaron su consentimiento de participación en el estudio.

3.3.1. Muestreo no probabilístico por conveniencia

Se trabajó con 40 docentes de la I.E. San Luis Gonzaga.

3.3.2. Unidad de investigación

La unidad de investigación fue un docente de la I.E. San Luis Gonzaga que labora en el año escolar 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se empleó la encuesta, herramienta que se realiza a través de un instrumento llamado cuestionario, se centra en interrogantes preestablecidas con un orden lógico y un sistema de escalado que permite la

recogida de datos con la intención de que brinde la información requerida para la investigación (Arias J. , 2020).

Respecto al instrumento se empleó el cuestionario, el cual consiste en un conjunto de interrogantes presentadas en orden cronológico en una tabla y una serie de respuestas que se aplican a una muestra o población conformada por seres humanos (Arias J. , 2020).

Para medir la motivación laboral se utilizó un cuestionario compuesto por 16 ítems en escala de Likert. Compuesto por 2 dimensiones, la motivación intrínseca (1 – 7 ítems) y la motivación extrínseca (8 – 16 ítems). La validez se dio por medio de 03 jueces expertos y la fiabilidad fue mediante alfa de Cronbach, indicando un valor superior al 0.70.

Para medir la satisfacción laboral docente se utilizó un cuestionario compuesto por 13 ítems en escala de Likert. Expresa 4 dimensiones, siendo las remuneraciones y los beneficios (1 – 3 ítems), condiciones laborales (4 – 6 ítems), relaciones interpersonales (7 – 9 ítems), y políticas y reglas (10 – 12 ítems). La validez se dio por medio de 03 jueces expertos y la fiabilidad será mediante alfa de Cronbach, indicando un valor igual a 0.829 para la motivación, y 0.802 para satisfacción laboral.

3.5. Procedimientos

Para recolección de información, se solicitó una autorización de ingreso dirigida al director de la Institución educativa en estudio, así mismo se presentó un consentimiento informado para los docentes quienes brindaron autorización para que sean partícipes en la investigación. Los instrumentos fueron aplicados en media hora aproximadamente. Su ordenamiento para validez y resultados estadísticos fueron mediante software Excel 2016 y SPSS 26.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos se procedió a ordenarlos en una hoja de Excel 2016, para luego ser transportados al SPSS 25 donde se realizó la descripción de los resultados mostrados en tablas descriptivas y de contingencia. El análisis

inferencial fue generado mediante la prueba del chi cuadrado, quien mediante significancia bilateral inferior al 5% determino relación entre variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

La investigación consideró los requisitos éticos que debe cumplir toda investigación científica, como el respeto por las personas que están siendo estudiadas y respeto a la entidad. Asimismo, la beneficencia, la maleficencia y justicia puesto que se trabajan con seres humanos, donde sólo se utilizará su información necesaria para el cumplimiento de objetivos y el resto estuvo en anonimato. Se trabajó con el antiplagio y las normas APA 7, ello para no incurrir en plagio.

IV. RESULTADOS

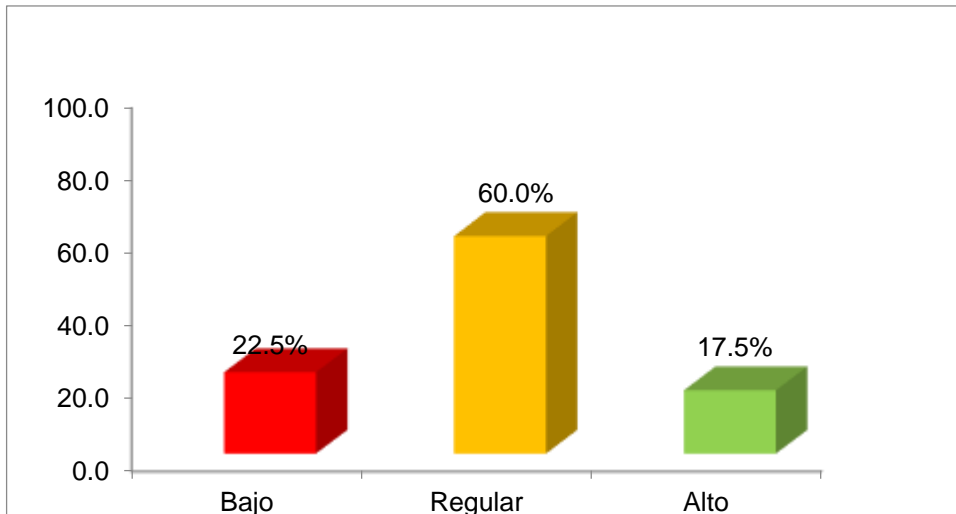
Tabla 1

Motivación laboral en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022

	N	%
Bajo	9	22.5
Regular	24	60.0
Alto	7	17.5
Total	40	100.0

Nota. Instrumento aplicado según el cuestionario motivación laboral.

Figura 1. motivación laboral en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022



Interpretación: De la tabla y figura 1, el 22.5% de los docentes de la I.E. San Luis Gonzaga, percibió una motivación baja, el 60% se siente regularmente motivado, y el 17.5% percibió motivación de nivel alto.

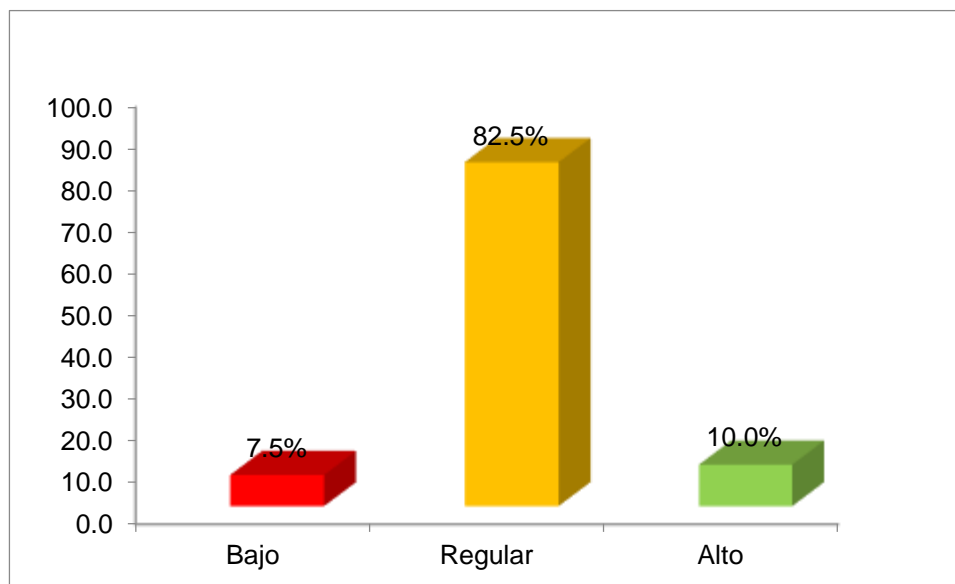
Tabla 2

Motivación intrínseca en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022

	N	%
Bajo	3	7.5
Regular	33	82.5
Alto	4	10.0
Total	40	100.0

Nota. Instrumento aplicado según el cuestionario.

Figura 2. Motivación intrínseca en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.



Interpretación: En la tabla 1 y figura 2, el 7.5% de los docentes de la I.E. San Luis Gonzaga tuvo motivación intrínseca en un nivel bajo, el 82.5% nivel regular, y el 10% nivel alto.

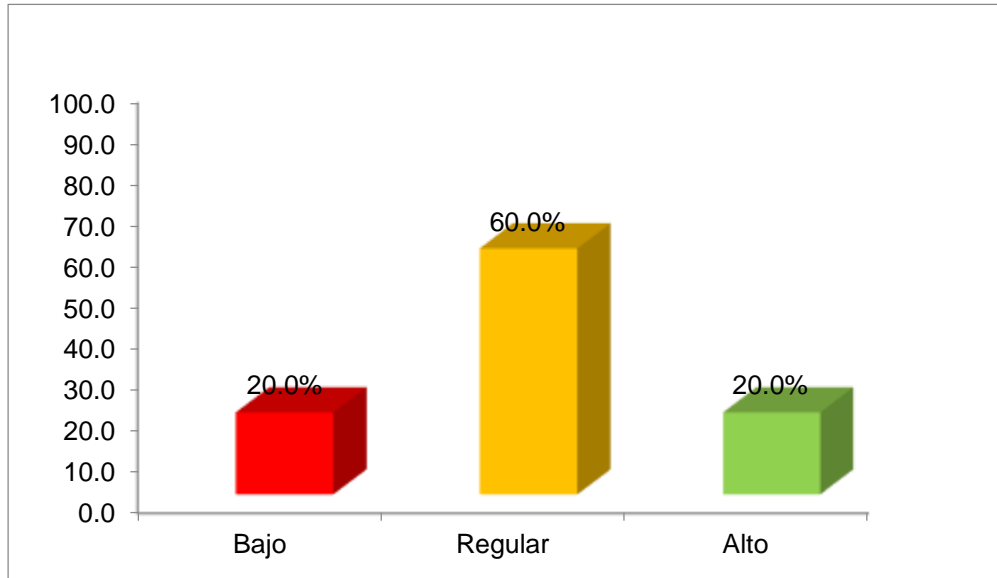
Tabla 3

Motivación extrínseca en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022

	n	%
Bajo	8	20.0
Regular	24	60.0
Alto	8	20.0
Total	40	100.0

Nota. Instrumento aplicado según el cuestionario motivación laboral.

Figura 3. Motivación extrínseca en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.



Interpretación: En la tabla y figura 3, el 20% de los docentes de la I.E. San Luis Gonzaga tuvo motivación extrínseca de nivel bajo, el 60% nivel regular, y el 20% nivel bajo.

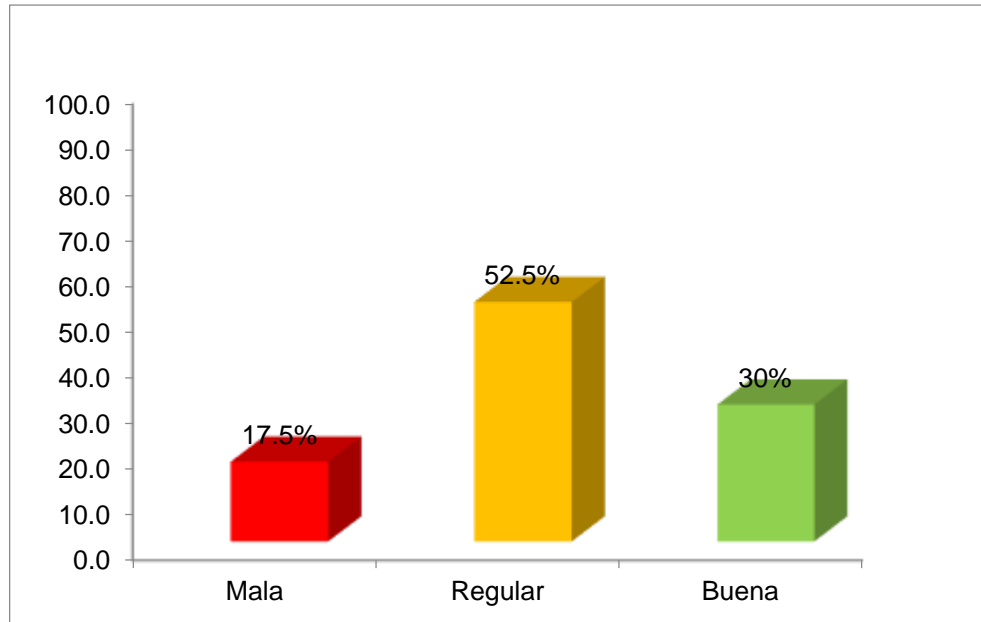
Tabla 4

Satisfacción laboral docente en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022

	n	%
Bajo	7	17.5
Regular	21	52.5
Alto	12	30.0
Total	40	100.0

Nota. Instrumento aplicado según el cuestionario satisfacción laboral

Figura 4. satisfacción laboral docente en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022



Interpretación: En la tabla y figura 4, el 17.5% de los docentes de la I.E. San Luis Gonzaga tuvieron satisfacción laboral de nivel malo, el 52.5% nivel regular, y el 30% nivel bueno.

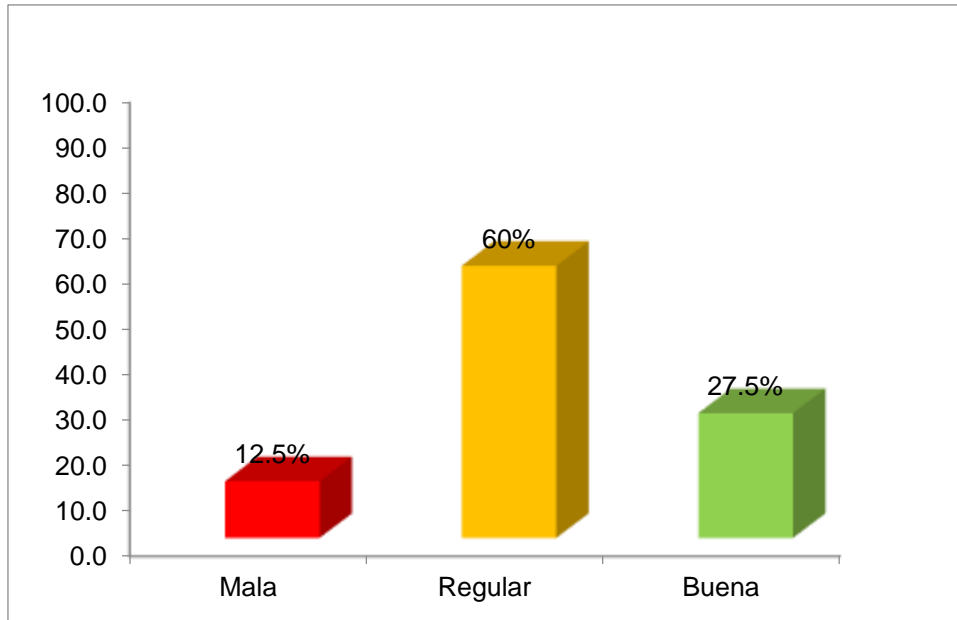
Tabla 5

Remuneraciones y beneficios en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022

	n	%
Bajo	5	12.5
Regular	24	60.0
Alto	11	27.5
Total	40	100.0

Nota. Instrumento aplicado según el cuestionario satisfacción laboral

Figura 5. Remuneraciones y beneficios en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.



Interpretación: En la tabla y figura 5, el 12.5% de los docentes de la I.E. San Luis Gonzaga percibieron nivel malo respecto a las remuneraciones y los beneficios dentro del trabajo, el 60% nivel regular, y el 27.5% nivel bueno.

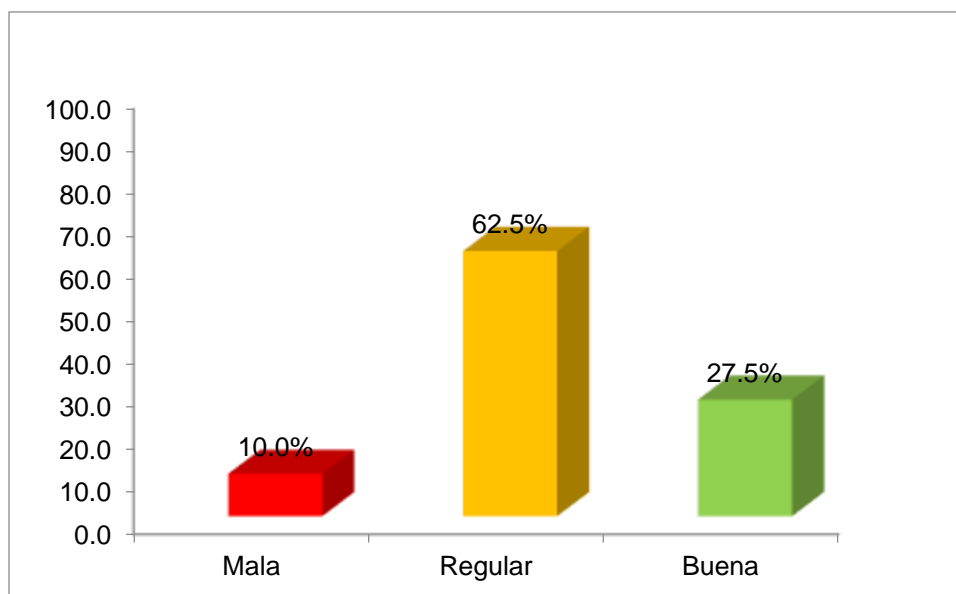
Tabla 6

Condiciones físicas y materiales en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022

	n	%
Bajo	4	10.0
Regular	25	62.5
Alto	11	27.5
Total	40	100.0

Nota. Instrumento aplicado según el cuestionario satisfacción laboral

Figura 6. Condiciones físicas y materiales en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.



Interpretación: En la tabla y figura 6, el 10% de los docentes de la I.E. San Luis Gonzaga percibió nivel malo en las condiciones físicas y las materiales, el 62.5% nivel regular, y el 27.5% nivel bueno.

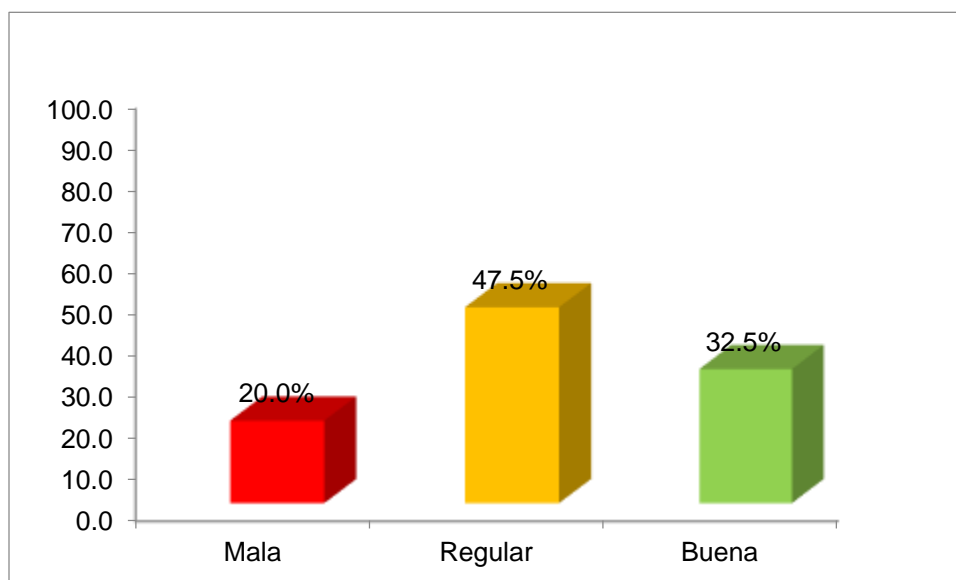
Tabla 7

Relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022

	n	%
Bajo	8	20.0
Regular	19	47.5
Alto	13	32.5
Total	40	100.0

Nota. Instrumento aplicado según el cuestionario satisfacción laboral

Figura 7. Relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.



Interpretación: En la tabla y figura 7, el 20% de los docentes de la I.E. San Luis Gonzaga percibieron relaciones interpersonales de nivel malo, el 47.5% nivel regular, y el 32.5% nivel bueno.

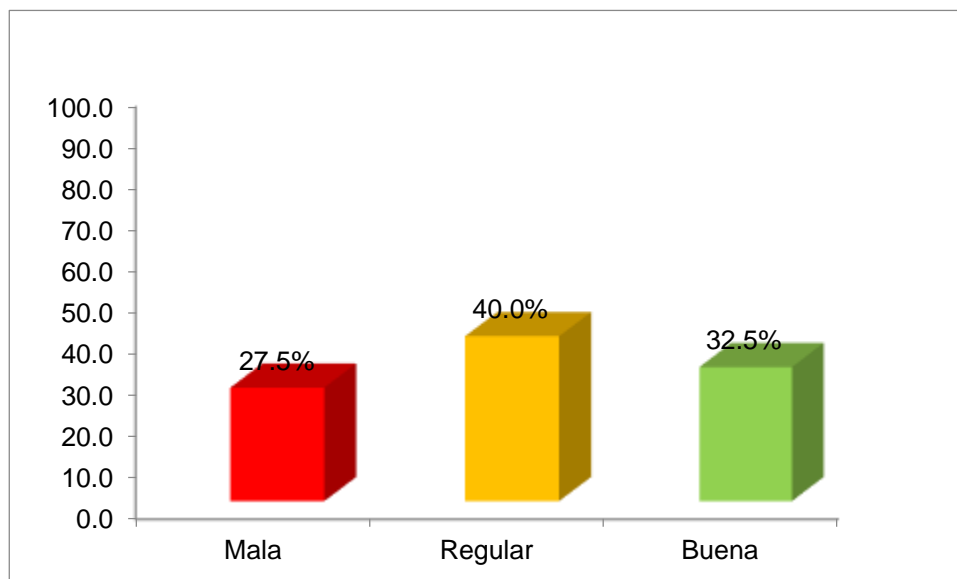
Tabla 8

Políticas y reglas en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.

	n	%
Bajo	11	27.5
Regular	16	40.0
Alto	13	32.5
Total	40	100.0

Nota. Instrumento aplicado según el cuestionario satisfacción laboral

Figura 8. Políticas y reglas en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.



Interpretación: En la tabla y figura 8, el el 27.5% de los docentes de la I.E. San Luis Gonzaga percibieron nivel malo sobre las políticas y reglas, el 40% nivel regular, y el 32.5% nivel bueno.

Hipótesis general

H₀: No existe relación directa entre motivación laboral y satisfacción del personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.

H_a: Existe relación directa entre motivación laboral y satisfacción del personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$ (5%)

Regla de decisión:

$p < 0.05$: Rechazamos H₀

$p > 0.05$: No rechazamos H₀

Estadístico de Prueba: Chi cuadrado

Tabla 9

Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.

		Satisfacción Laboral						Total	
		Mala		Regular		Buena			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Motivación	Bajo	5	55,6	4	44,4	0	0	9	100
Laboral	Regular	2	8,3	16	66,7	6	25	24	100
	Alto	0	0	1	14,3	6	85,7	7	100
Total		7	17,5	21	52,5	12	30	40	100

Nota. Resultados obtenidos del SPSS 26

Interpretación: en la **tabla 9**, se observa que del 100% del personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, el 55,6% poseen un nivel de baja motivación y nivel de mala satisfacción, asimismo, el 66,7% evidencio un nivel regular de motivación y satisfacción, mientras que el 85,7% evidencio un nivel de alta motivación y buena satisfacción laboral.

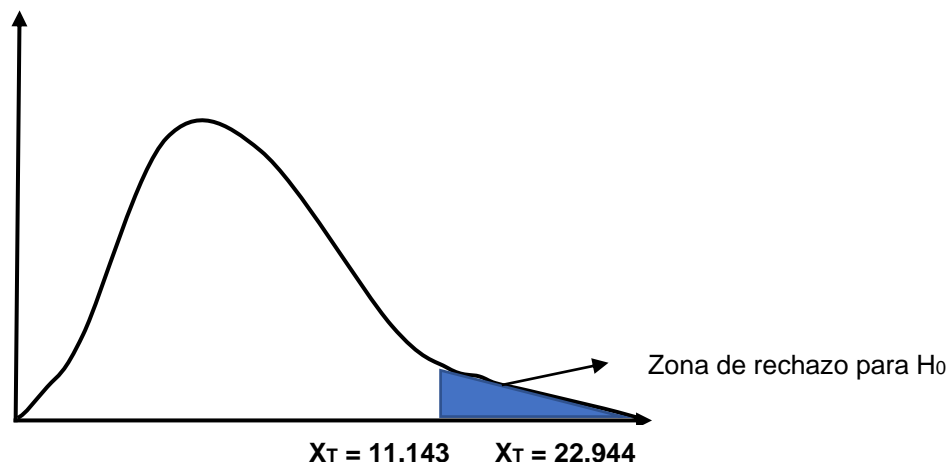
Tabla 10

Relación entre motivación laboral y satisfacción laboral en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,944 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	22,703	4	,000
Asociación lineal por lineal	16,894	1	,000
N de casos válidos	40		

a. 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,23.

Interpretación: en la **tabla 10** se presentó una asociación significativa, al obtener un valor $\chi^2=22.944 > 11.143$ (Chi-cuadrado tabular) y $\text{sig.}=0.000 < 0.05$, de ello, es de criterio afirmar relación dando rechazo a la hipótesis nula (H_0); infiriendo que los docentes con percepciones de motivación buena, guardan relación con la buena satisfacción.



Hipótesis específica 1.

H₀: No existe relación directa entre motivación laboral con las remuneraciones y beneficios en los docentes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022

H₁: Existe relación directa entre motivación laboral con las remuneraciones y beneficios en los docentes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$ (5%)

Regla de decisión:

$p < 0.05$: Rechazamos H₀

$p > 0.05$: No rechazamos H₀

Estadístico de Prueba: Chi cuadrado

Tabla 11

Motivación laboral y remuneración y beneficios en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.

		Remuneración y Beneficios							
		Mala		Regular		Buena		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Motivación	Bajo	3	33,3	5	55,6	1	11,1%	9	100
Laboral	Regular	2	8,3	17	70,8	5	20,8%	24	100
	Alto	0	0	2	28,6	5	71,4%	7	100
Total		5	12,5	24	60	11	27,5%	40	100

Nota. Resultados obtenidos del SPSS 26

Interpretación: en la **tabla 11** se observó que del 100% el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, el 33,3% poseen un nivel de baja motivación y nivel de mala remuneración y beneficios, el 70,8% obtuvo un nivel regular de motivación y mala remuneración y beneficios, mientras que el 71,4% evidencio un nivel de alta motivación y remuneración y beneficios.

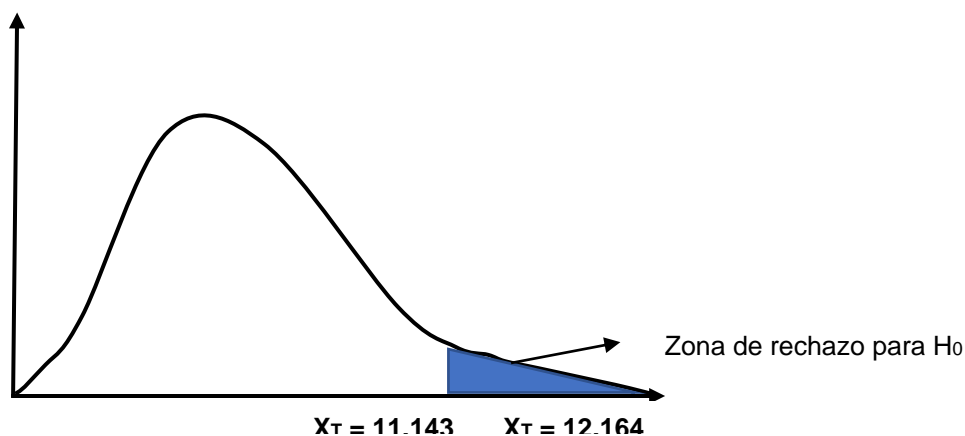
Tabla 12

Relación entre motivación laboral y la remuneración y beneficios en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,164 ^a	4	,016
Razón de verosimilitudes	11,126	4	,025
Asociación lineal por lineal	8,656	1	,003
N de casos válidos	40		

a. 6 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,88.

Interpretación: en la **tabla 12** se presenta una asociación con $X^2=12.164 > 11.143$ (Chi-cuadrado tabular) y significancia bilateral igual a $0.016 < 0.05$, referencia que deja sin verdad alguna a la hipótesis nula, dejándolo en el rechazo y afirmando la hipótesis alterna (H_a), infiriendo que a mejor motivación se logran mejores objetivos, y, por ende, se puede lograr mejores remuneraciones y beneficios por parte de la I.E., en consecuencia, se toma la decisión de aceptar la hipótesis de relación y rechazar la



Hipótesis específica 2.

H₀: No existe relación directa entre la motivación laboral con las condiciones físicas y materiales en los docentes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.

H_a: Existe relación directa entre la motivación laboral con las condiciones físicas y materiales en los docentes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$ (5%)

Regla de decisión:

$p < 0.05$: Rechazamos H₀

$p > 0.05$: No rechazamos H₀

Estadístico de Prueba: Chi cuadrado

Tabla 13

Motivación laboral y condiciones físicas y materiales en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.

		Condiciones físicas y materiales						Total	
		Mala		Regular		Buena			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Motivación	Bajo	3	33,3	6	66,7	0	0	9	100
Laboral	Regular	1	4,2	17	70,8	6	25	24	100
	Alto	0	0	2	28,6	5	71,4	7	100
Total		4	10	25	62,5	11	27,5	40	100

Nota. Resultados obtenidos del SPSS 26

Interpretación: En la **tabla 13** se observó que del 100% el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, el 33,3% poseen un nivel de baja motivación y nivel de malas condiciones físicas y materiales, el 70,8% mostró un nivel regular de motivación y malas condiciones físicas y materiales, mientras que el 71,4% evidencio un nivel de alta motivación y condiciones físicas y materiales.

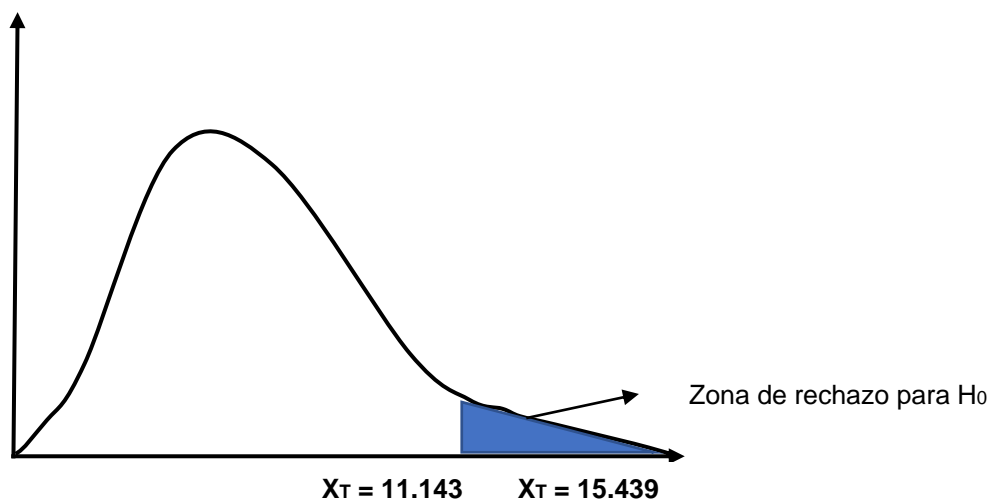
Tabla 14

Relación entre motivación laboral y las condiciones físicas y materiales en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,439 ^a	4	,004
Razón de verosimilitudes	15,773	4	,003
Asociación lineal por lineal	12,415	1	,000
N de casos válidos	40		

a. 6 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,70.

Interpretación: En la **tabla 14** se presentó una asociación significativa con un p-valor fue igual a $0.004 < 0.05$ y $X^2=15.439 > 11.143$ (Chi-cuadrado tabular), referencia que deja sin verdad alguna a la hipótesis nula, dejándolo en el rechazo y afirmando la hipótesis alterna (H_a), infiriendo que a mejor motivación se logran mejores objetivos, y, por ende, se puede lograr mejores condiciones físicas y materiales en la I.E.



Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación directa entre la motivación laboral con relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.

H_a: Existe relación directa entre la motivación laboral con relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$ (5%)

Regla de decisión:

$p < 0.05$: Rechazamos H₀

$p > 0.05$: No rechazamos H₀

Estadístico de Prueba: Chi cuadrado

Tabla 15

Motivación laboral y Relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.

		Relaciones interpersonales						Total	
		Mala		Regular		Buena			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Motivación	Bajo	3	33,3	6	66,7	0	0	9	100
Laboral	Regular	5	20,8	12	50	7	29,2	24	100
	Alto	0	0	1	14,3	6	85,7	7	100
Total		8	20,0	19	47,5	13	32,5	40	100

Nota. Resultados obtenidos del SPSS 26

Interpretación: En la **tabla 15** se observó que del 100%, el 33,3% el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, poseen un nivel de baja motivación y nivel de malas relaciones interpersonales, el 66,7% obtuvo un nivel de baja motivación laboral y un nivel regular de relaciones interpersonales, mientras que el 85,7% evidencio un nivel de alta motivación y relaciones interpersonales.

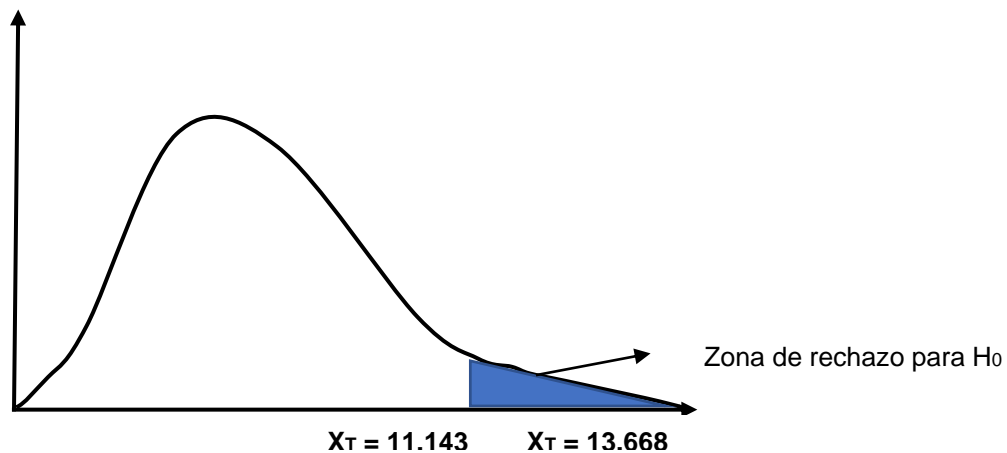
Tabla 16

Relación entre motivación laboral y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,668 ^a	4	,008
Razón de verosimilitudes	16,491	4	,002
Asociación lineal por lineal	10,300	1	,001
N de casos válidos	40		

a. 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,40.

Interpretación: en la **tabla 16** se presentó una asociación significativa con un p-valor igual a $0.008 < 0.05$ y $\chi^2=13.668 > 11.143$ (Chi-cuadrado tabular), referencia que deja sin verdad alguna a la hipótesis nula, dejándolo en el rechazo y afirmando la hipótesis alterna (H_a), infiriendo que a mejor motivación se logran mejores objetivos, y, por ende, se puede lograr relaciones interpersonales dentro de la I.E.



Hipótesis específica 4.

H₀: Existe relación directa entre la motivación laboral con las políticas y reglas en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.

H_a: No existe relación directa entre la motivación laboral con las políticas y reglas en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$ (5%)

Regla de decisión:

$p < 0.05$: Rechazamos H₀

$p > 0.05$: No rechazamos H₀

Estadístico de Prueba: Chi cuadrado

Tabla 17

Motivación laboral y Políticas y reglas en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.

		Políticas y reglas						Total	
		Mala		Regular		Buena			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Motivación	Bajo	6	66,7	3	33,3	0	0	9	100
Laboral	Regular	5	20,8	12	50	7	29,2	24	100
	Alto	0	0	1	14,3	6	85,7	7	100
Total		11	27,5	16	40	13	32,5	40	100

Nota. Resultados obtenidos del SPSS 26

Interpretación: En la **tabla 17** se observó que del 100% del personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, el 66,7% poseen un nivel de baja motivación y nivel de malas políticas y reglas, el 50% obtuvo un nivel regular de motivación laboral y de políticas y reglas, mientras que el 85,7% evidencio un nivel de alta motivación y políticas y reglas.

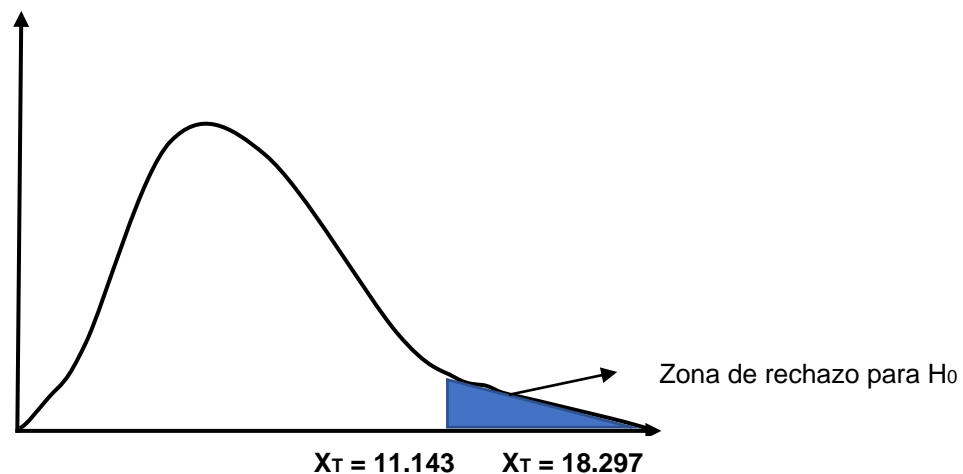
Tabla 18

Relación entre motivación laboral y la dimensión políticas y reglas en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,297 ^a	4	,001
Razón de verosimilitudes	20,175	4	,000
Asociación lineal por lineal	15,026	1	,000
N de casos válidos	40		

a. 6 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,93.

Introducción: en la **tabla 18** se presenta una asociación significativa con un p-valor igual a $0.001 < 0.05$ y $\chi^2 = 18.297 > 11.143$ (Chi-cuadrado tabular), referencia que deja sin verdad alguna a la hipótesis nula, dejándolo en el rechazo y afirmando la hipótesis alterna (H_a), infiriendo que a mejor motivación se logran mejores objetivos, y por ende, se puede lograr mejores políticas y reglas dentro de la I.E.



V. DISCUSIONES

Después de la obtención de los resultados se procedió a discutirlos con los trabajos previos de otros investigadores en el mismo objeto de estudio y con las teorías relacionadas a las variables. En consecuencia, respecto a la hipótesis general se determinó que la motivación laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022, siendo a mayor motivación laboral, mejor satisfacción del docente en su función laboral, hallazgos que son validados por la prueba chi cuadrado al obtener un valor $\chi^2=22.944>11.143$ (Chi-cuadrado tabular) y $\text{sig.}=0.000<0.05$, en consecuencia, se toma la decisión de aceptar la hipótesis de relación y rechazar la hipótesis de no relación (H_0); asimismo, se identificó que el 60% de docentes percibieron un nivel regular de motivación laboral y el 52.5% tuvo un nivel regular de satisfacción laboral. Los resultados son similares a lo evidenciado por Manalo et al., (2020) en su artículo científico realizado en una institución educativa de secundaria Filipinas con el objetivo de determinar el efecto de la motivación de los docentes y la satisfacción laboral a su compromiso en el trabajo, llegaron a determinar que la motivación tiene un efecto positivo y significativo en la satisfacción laboral (p valor igual a 0.000), asimismo, los resultados revelaron que los docentes están motivados y con alto nivel de satisfacción laboral. Igualmente, Baluyos et al. (2019) en su artículo científico realizado en Filipinas, encontró que, el 65% de los docentes se encontraban en un nivel muy alto respecto a satisfacción laboral. En una escuela pública de México, Contreras et al. (2018) identificaron que el 44% de docentes se encuentran algo satisfechos, llegando a concluir que la escuela fomenta los motivadores adecuados para favorecer un bajo nivel de estrés laboral y un buen nivel de satisfacción laboral. Por otro lado, los resultados difieren a lo encontrado por Gervase et al. (2018), en su estudio realizado en el personal docente de las escuelas de todos los niveles de Nigeria llegó a concluir que la satisfacción del docente no es la mejor, condicionada por el salario percibido, pues no se ven motivados o reconocidos por la entidad educativa en la cual labora. El hallazgo se sustenta en el supuesto de Turienzo (2016), el cual hace alusión en su teoría de las

necesidades que la motivación laboral se argumenta por una las necesidades humanas se explica por medio de una pirámide, esta conlleva a la felicidad, siendo la búsqueda de los elementos deseados, generados por la motivación, primero debemos preocuparnos por satisfacer necesidades internas y luego las externas. Del mismo modo con la teoría de Chiavenato (2017) el cual sustentó que la motivación conlleva a la felicidad y satisfacción de los individuos, esta tiene que ser desde el interior de uno mismo, como la motivación exterior, donde las personas están motivadas para alcanzar sus metas porque desean crecer y desarrollarse; la motivación de afiliación es el deseo de conectarse con otros en una situación social; la motivación por competencias se refiere al deseo de proporcionar resultados de alta calidad y luego está, la motivación de poder, que es el deseo de ejercer control sobre los demás y cambiar las circunstancias.

Basado en la hipótesis específica uno, se observó que del 100% el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, el 33,3% poseen un nivel de baja motivación y nivel de mala remuneración y beneficios, el 70,8% obtuvo un nivel regular de motivación y mala remuneración y beneficios, mientras que el 71,4% evidencio un nivel de alta motivación y remuneración y beneficios. Además, en la **tabla 12** se presenta una asociación con $\chi^2=12.164 > 11.143$ (Chi-cuadrado tabular) y significancia bilateral igual a $0.016 < 0.05$, en consecuencia, se toma la decisión de aceptar la hipótesis de relación y rechazar la hipótesis de no relación (H_0); es decir: La motivación laboral se relaciona significativamente con la dimensión remuneración y beneficios en el personal docente, Esto es similar a los resultados de Árevalo (2021) en su investigación llegó a determinar que la motivación laboral en una institución educativa de Piura tiene una relación significativa con la dimensión remuneraciones y beneficios sig.=0.006 menor a 0.05. En este sentido, se constató la afirmación de Rivera et al. (2018) el cual indica que la motivación es el impulso de un individuo para realizar una actividad dentro del entorno laboral, académico o social, y dentro de una institución muchas veces son impulsos del entorno que sustentan la energía del individuo para realizar sus labores o funciones. Igualmente, con lo afirmado por Peña (2018) el cual señala que la motivación en

una organización estimula a un individuo a cumplir con sus metas, es decir, es la fuerza de voluntad propia o externa para mejorar aspectos organizacionales.

En la segunda hipótesis específica, se observó que del 100% el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, el 33,3% poseen un nivel de baja motivación y nivel de malas condiciones físicas y materiales, el 70,8% mostró un nivel regular de motivación y malas condiciones físicas y materiales, mientras que el 71,4% evidencio un nivel de alta motivación y condiciones físicas y materiales. Por consiguiente, en la **tabla 14** se presentó una asociación significativa con un p-valor igual a $0.004 < 0.05$ y $\chi^2=15.439 > 11.143$ (Chi-cuadrado tabular), en consecuencia, se toma la decisión de aceptar la hipótesis de relación y rechazar la hipótesis de no relación (H_0); es decir: La motivación laboral se relaciona significativamente con la dimensión condiciones físicas y materiales en el personal docente. Los resultados encontrados difieren a lo evidenciado por Árevalo (2021) en su investigación realizada en una institución educativa de Piura llegó a identificar que la motivación laboral no se relaciona significativamente con la dimensión condiciones físicas y materiales con $\text{sig.}=0.747$ mayor a 0.05. En consecuencia, se corrobora lo expresado por Moreno (2019) el cual afirma que la satisfacción laboral docente es el agrado laboral en una entidad, se basa en la percepción y expectativas del lugar de trabajo. Para Estrada y Gallegos (2021) es la actitud de un individuo dentro de un contexto, donde pueden expresar agrado o disgusto por el entorno donde se encuentran; mayormente la actitud evalúa el grado de satisfacción en un espacio social, familiar, laboral, etc.

Respecto a la tercera hipótesis específica, se observó que del 100%, el 33,3% el personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, poseen un nivel de baja motivación y nivel de malas relaciones interpersonales, el 66,7% obtuvo un nivel de baja motivación laboral y un nivel regular de relaciones interpersonales, mientras que el 85,7% evidencio un nivel de alta motivación y relaciones interpersonales. Por otro lado, en la **tabla 16** se presentó una asociación significativa con y p-valor igual a $0.008 < 0.05$ y $\chi^2=13.668 > 11.143$ (Chi-cuadrado tabular), en consecuencia, se toma la decisión de aceptar la hipótesis de relación y rechazar la hipótesis de no

relación (H_0); es decir: La motivación laboral se relaciona significativamente con la dimensión relaciones interpersonales en el personal docente, siendo mayor las relaciones interpersonales, mejor motivación del docente en su función laboral. Esto es diferente a lo evidenciado en la investigación de Árevalo (2021) el cual determinó que la motivación laboral en una institución educativa de Piura no tiene una relación significativa con la dimensión relaciones interpersonales del personal docente con $\text{sig.} = 0.202 > 0.05$. En consecuencia, Williams (2018) en Chimbote llegó a determinar que existe relación directa significativa entre motivación y relaciones interpersonales en los docentes de una institución educativa con $p\text{-valor} = 0.00$ menor a 0.05. Carrillo (2020) llegó a identificar que el 67.9% de docentes de las instituciones educativas se encontraban satisfechos por las relaciones interpersonales en manera regular, permitiendo evidenciar relación con la motivación. En Pasco, en su estudio Colqui (2018) evidenció que, el 55% de docentes de una institución educativa tenían un nivel medio de satisfacción laboral, 25% un nivel alto, mientras que el 20 % baja satisfacción laboral, además determinó que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal docente con $p = 0.00$ menor a 0.05.

Como cuarta hipótesis específica se observó que del 100% del personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, el 66,7% poseen un nivel de baja motivación y nivel de malas políticas y reglas, el 50% obtuvo un nivel regular de motivación laboral y de políticas y reglas, mientras que el 85,7% evidencio un nivel de alta motivación y políticas y reglas. Además, en la **tabla 18** se presenta una asociación significativa con un $p\text{-valor}$ igual a $0.001 < 0.05$ y $X^2 = 18.297 > 11.143$ (Chi-cuadrado tabular), en consecuencia, se toma la decisión de aceptar la hipótesis de relación y rechazar la hipótesis de no relación (H_0); es decir: La motivación laboral se relaciona significativamente con la dimensión políticas y reglas en el personal docente, siendo mayor las políticas y reglas, mejor motivación del docente en su función laboral. Igual resultado evidenció en su estudio Árevalo (2021) donde identificó que la motivación laboral docente se relaciona significativamente con la dimensión políticas y reglas con $\text{sig.} = 0.006$ menor a 0.05.

VI. CONCLUSIONES

- Primera: Se determinó que existe una relación significativa, entre la motivación laboral y satisfacción del personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.
- Segunda: Se identificó relación significativa entre la motivación laboral y las remuneraciones y beneficios del personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.
- Tercera: Se identificó relación significativa entre la motivación laboral con las condiciones físicas y materiales del personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.
- Cuarta: Se identificó relación significativa entre la motivación laboral con las relaciones interpersonales del personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.
- Quinta: Se identificó relación significativa entre motivación laboral con las políticas y reglas del personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la directiva de la institución educativa generar correcta gestión donde se planifique instruir al personal, motivar, hacerle notar la importancia de su desempeño y contribución en la entidad, a fin de que se sienta valorado y satisfecho del servicio que se le brinda en la entidad.

Segunda: Se recomienda a los directivos de la institución educativa tomar medidas para brindar beneficios respecto a la remuneración y también proporcionar oportunidades para que los docentes crezcan profesionalmente, porque, son indicadores esenciales para que se encuentren satisfechos con su trabajo.

Tercera: A la institución educativa realizar acciones y actividades que sean a conveniencia de motivación y alineado a mejorar las condiciones físicas y materiales, como la comodidad, iluminación, ventilación, seguridad y recursos necesarios para abordar las labores dentro de la institución.

Cuarta: Generar un programa basado en la motivación laboral, donde garanticen acciones actividades y sesiones para fortalecer las condiciones laborales, las políticas y reglas, para que el docente se sienta más satisfecho con su trabajo dentro de la institución.

Quinta: A las futuras investigaciones, realizar estudios con aplicación de enfoques cualitativos y cuantitativos a fin de tener una noción más exacta de lo que acontece en el contexto de interés, asimismo, centrarse en una muestra más amplia, buscando mejor exactitud de resultados.

Referencias

- Ajram, J. (2018). *El pequeño libro de superación personal 2* (1ª ed.). Alienta. https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/38/37720_EPL_LA_SUPERACION_PERSONAL2.pdf
- Andriani, S., & Kesumawati, N. . (2018). La influencia del liderazgo transformacional y la motivación laboral en el desempeño docente. *International journal of scientific & technology research*, 7(7), 19-29. https://www.researchgate.net/profile/Manajemen-Pendidikan/publication/332264353_The_Influence_Of_The_Transformational_Leadership_And_Work_Motivation_On_Teachers_Performance/links/5caad57d92851c64bd57b83b/The-Influence-Of-The-Transformational-Leadership-An
- Árevalo, S. (2021). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Guayaquil 2018. [Tesis de posgrado]*. Piura: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56631/Ar%c3%a9valo_MSDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Arequipa: Enfoques consulting eirl. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Arias, W., Lazo, J., & Quintana, S. (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Industrial Data*, 21(2), 81-89. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/816/81658967012/81658967012.pdf>
- Armas, M. (2019). Hacer fluir el aprendizaje. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 299-310. <https://www.redalyc.org/journal/3498/349860126029/html/>
- Baljoon, R., Banjar, H., & Banakhar, M. (2018). La motivación laboral de las enfermeras y los factores que la afectan: una revisión de alcance. *Revista international journal of nursing & clinical practices*, 5(1), 1-11. <https://doi.org/10.15344/2394-4978/2018/275>

- Baluyos, G., Rivera, H., & Baluyos, E. (2018). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 7(8), 206-221. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.7801>
- Baluyos, G., Rivera, H., & Baluyos, E. (2019). Satisfacción laboral y trabajo de los docentes. *Open Journal of Social Sciences*, 7(1), 206-221. https://www.scirp.org/pdf/JSS_2019081914394588.pdf
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Nurpatria, I., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support , Job Satisfaction Toward Life Satisfaction: Evidences from Indonesian Teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(03), 5495-5503. https://www.researchgate.net/profile/lan-Suryawan/publication/356391684_Effect_of_Transformationalpdf/data/6197ee0b61f0987720b4c97d/Effect-of-Transformational.pdf
- Callata, Z. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA - Puno. *Revista de Investigaciones*, 7(2), 592-597. <https://doi.org/10.26788/riepg.v7i2.312>
- Carrillo, J. (2020). *Síndrome de burnout y sataisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020*. Pimentel: Universidad señor de sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7297/Carrillo%20B%20a9jar%20Jorge%20Lucio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Challco-Dávila, L., & Robles-Flores, H. (2019). Satisfacción laboral en docentes de medicina de una universidad peruana. *Revista Peruana de Investigación en Salud*, 3(3), 123-126. <https://doi.org/10.35839/repis.3.3.334>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (quinta edición ed.). Bogotá: Editorial McGraw-Hill. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20ldalverto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20HUMANOS.pdf
- Colqui, H. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una institución educativa de Huachpin - Pasco 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19541/colqui_mh.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Contreras, M., Gonzáles, G., & Sibaja, B. (2018). Nivel de satisfacción laboral en docentes de licenciatura y posgrado de una escuela pública de la ciudad de México. *Revista Colombiana de Salud ocupacional*, 8(2), 1-7. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/5379/5698
- Coromoto, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Estrada, E., & Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonía peruana. *Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Estadual do Ceará (UECE)*, 6(1), 1-18. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Gervase, C., Onyekwere, I., Chimezie, I., Ikebuaku, K., & Khan, R. (2018). Achieving Quality Education by Understanding Teacher Job Satisfaction Determinants. *Social Sciences*, 7(25), 25. <http://dx.doi.org/10.3390/socsci7020025>
- Kasalak, G., & Dagyar, M. (2020). La relación entre la autoeficacia docente y la satisfacción laboral docente: Un metaanálisis de la Encuesta internacional de enseñanza y aprendizaje (TALIS). *EDUCATIONAL SCIENCES: THEORY & PRACTICE*, 20(3), 16-33. <http://dx.doi.org/10.12738/jestp.2020.3.002>
- Katete, S., & Nyangarika, A. (2020). Impact of Teachers' Delayed Salaries and its Effects on Teaching Process in Public Secondary Schools Coast Region. *IJARIIIE*, 6(4), 1291-1305. https://www.researchgate.net/profile/Anthony-Nyangarika/publication/343448519_Impact_of_Teachers'_Delayed_Salaries_and_its_Effects_on_Teaching_Process_in_Public_Secondary_Schools_Coast_Region/links/5f2aaea8299bf13404a31aca/Impact-of-Teachers-Delayed-Salar
- Liang, G., & Akiba, M. (2017). Teachers' working conditions: A cross-national analysis using the OECD TALIS and PISA data. *International handbook of*

- teacher quality and policy*, 338-402.
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315710068-25/teachers-working-conditions-guodong-liang-motoko-akiba>
- Madzik, P. J. (2021). *Beneficios y su papel en el contexto de la individualización de la remuneración*. Slovakia: Catholic University in Ružomberok.
https://www.researchgate.net/profile/Oliver-Schneider-8/publication/355203393_QUALITY_40_AN_OBSERVE_STUDY_OF_PREPAREDNESS_FACTORS_FOR_IMPLEMENTATION_INTO_ENTERPRISE_S/links/6167feaf3851f9599400d849/QUALITY-40-AN-OBSERVE-STUDY-OF-PREPAREDNESS-FACTORS-FOR-IM
- Malvaceda, E. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales en la zona centro Norte de Lima Metropolitana [Tesis de grado]*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/067a12fb-e355-4223-8a05-f2ecf960a902/content>
- Manalo, R., de Castro, B., & Uy, C. (2020). The Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Motivation to Organizational Commitment and Work Engagement of Private Secondary High School Teachers in Metro-Manila. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1), 133-159.
https://sibresearch.org/uploads/3/4/0/9/34097180/riber_9-s1_12_b19-081_133-159.pdf
- Menghi, M., & Oros, L. (2019). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*, 10(20), 47-59.
<https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2292/2123>
- Moreno, Y. (2019). Gerencia educativa versus satisfacción laboral del docente actual: una mirada analítica. *Revista científica.*, 4(12), 369-380.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011949>
- Moreno, Y. (2019). Gerencia Educativa Versus Satisfacción Laboral del Docente Actual: Una Mirada Analítica. *Revista Científica*, 4(12), 369-380.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011949>

- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. (2020). Efectos de la motivación laboral y el liderazgo hacia la satisfacción laboral y desempeño de los empleados: evidencia de indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397. [10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387](https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387)
- Paz, J., Huáman, S., & Tarrillo, J. (2020). Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 10(1), 108-125. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.495>
- Peña, H. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el Éxito organizacional. *Revista Sciartific.*, 3(7), 177-192. http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Perret, R. (2016). *El secreto de la motivación* (1ª ed.). México: Bio. <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>
- Piedimonte, F., & Depaula, P. (2018). Motivación y Valores relativos al Trabajo en Bomberos Voluntarios y Remunerados argentinos. *Liberabit*, 24(2), 277-294. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v24n2/a08v24n2.pdf>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Revista ciencia y desarrollo de la Universidad alas peruanas*, 23(3), 45-53. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., & Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista espacios*, 39(16), 17-36. <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Simbron, S., & Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades*,

- Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(1), 59-83.
<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295/353>
- Sinulingga, A., & Pertiwi, D. (2019). Profesionalisme guru pendidikan jasmani: dari kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah hinggamotivasi kerja guru. *Jurnal SPORTIF : Jurnal Penelitian Pembelajaran*, 296-311.
<http://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/pjk>
- Sociedad Española de Medicina Interna. (2018). *Libro de casos clínicos - comunicaciones XIII Reunión EPOC*. Barcelona: SEMI.
<https://www.fesemi.org/sites/default/files/documentos/congresos/libro-casos-clinicos-comunicaciones-xiii-reunion-epoc.pdf>
- Sundstrup, E., Hansen, A., Mortensen, E., Poulsen, O., Clausen, T., Rugulies, R., . . . Andersen, L. (2018). Retrospectively assessed physical work environment during working life and risk of sickness absence and labour market exit among older workers. *Occup Environ Med*, 75(1), 114-123. 10.1136/oemed-2016-104279
- Toropava, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71-97.
<https://www.tandfonline.com/action/showCitFormats?doi=10.1080/00131911.2019.1705247>
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño Libro de la motivación* (1ª Ed. ed.). Barcelona: Alienta.
https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/34/33578_EL_PEQUEÑO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf
- Valencia, A. (2019). Estilo de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes de II.EE del distrito de los olivos, Lima. *Revista Balance´s*, 7(9), 29-35. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/165/145>
- Williams, N. (2018). *Motivación laboral y satisfaccion laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro Nuevo Chimbote - 2018*. Nuevo VChimbote: Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19148/williams_jn.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ximénez, C. (1999). El ajuste persona-organización: una revisión crítica de sus problemas teóricos y metodológicos y de los estudios empíricos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15(1), 97-119.
<https://journals.copmadrid.org/jwop/files/47569.pdf>

Anexos

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición operacional	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Motivación laboral	Peña (2018), lo entiende como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades.	Se medirá mediante un cuestionario en escala de Likert para luego ser analizados en el SPSS 26.	Motivación interna	<ul style="list-style-type: none"> - Competitividad - Persistencia - Deseo de superación - Responsabilidad - Pasión - Capacidad - Sensación de pertenencia 	Cuestionario de motivación laboral
			Motivación externa	<ul style="list-style-type: none"> - Carga laboral - Liderazgo - Reconocimiento - Remuneración - Horarios - Condiciones físicas del trabajo - Línea de carrera - Relaciones interpersonales - Resultados Libertad 	
Satisfacción docente	Moreno (2019), resalta que la satisfacción laboral docente implica como se desarrolle cada personal en la ejecución o desempeño en sus funciones; es decir, que un trabajador satisfecho garantizará el logro de los objetivos que se plantee la institución.	Se medirá mediante un cuestionario en escala de Likert para luego ser analizados en el SPSS 26.	Remuneraciones y beneficios	<ul style="list-style-type: none"> - Sueldo - Beneficios y prestaciones 	Cuestionario de satisfacción laboral docente
			Condiciones físicas y materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos - Comodidad, iluminación y ventilación - Seguridad 	
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Trato con el jefe - Trato con el compañero - Liderazgo del jefe - Trato con el alumno 	
			Políticas y reglas	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección - Organización - Reglamentos, políticas y cultura Horarios 	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Método
<p>Problema general ¿Cuál es el grado de relación entre la motivación laboral y la satisfacción del personal docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022?</p> <p>Problemas específicos. 1. ¿Cuál la relación entre la motivación con las remuneraciones y beneficios en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022? 2. ¿Cuál la relación entre la motivación con las condiciones físicas y materiales en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022? 3. ¿Cuál la relación entre la motivación con las relaciones interpersonales en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022? 4. ¿Cuál la relación entre la motivación con las políticas y reglas en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar el grado de relación entre la motivación laboral y la satisfacción del personal docente en una institución educativa pública del distrito de Vilcabamba 2022.</p> <p>Objetivos específicos 1. identificar el nivel de relación entre motivación laboral con las remuneraciones y beneficios en los docentes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022. 2. identificar el nivel de relación entre la motivación laboral con las condiciones físicas y materiales en los docentes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022. 3. identificar el nivel de relación entre la motivación laboral con relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022. 4. identificar el nivel de relación entre la motivación laboral con las políticas y reglas en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.</p>	<p>H_a: existe relación directa entre la motivación laboral y la satisfacción del personal docente en una institución educativa pública del distrito de Vilcabamba 2022.</p> <p>H_0: No existe relación directa entre la motivación laboral y la satisfacción del personal docente en una institución educativa pública del distrito de Vilcabamba 2022.</p>	<p>Motivación laboral</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Motivación intrínseca</p> <p>Motivación extrínseca</p> <p>Remuneraciones y beneficios</p> <p>Condiciones físicas y materiales</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Políticas y reglas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Competitividad - Persistencia - Deseo de superación - Responsabilidad - Pasión - Capacidad de pertenencia - Carga laboral - Liderazgo - Reconocimiento - Remuneración - Horarios - Condiciones físicas del trabajo - Línea de carrera - Relaciones interpersonales - Resultados Libertad - Sueldo y prestaciones - Recursos - Comodidad, iluminación y ventilación - Seguridad - Trato con el jefe - Trato con el compañero - Liderazgo del jefe - Trato con el alumno - Dirección - Organización - Reglamentos, políticas y cultura - Horarios 	

Anexo 3. Cuestionario de motivación laboral

Objetivo: Identificar el nivel de motivación laboral en los docentes de la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.

Instrucciones: Estimado docente marque con un aspa cada uno de los ítems según crea conveniente, considere cada una de las siguientes alternativas de respuesta:

1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre.

N.º	Ítems	1	2	3	4	5
	Motivación intrínseca					
1.	Soy competitivo dentro de mis labores como docente dentro y fuera de la I.E.					
2.	Me considero persistente ante las adversidades laborales que se presentan dentro de la I.E.					
3.	Me gusta superarme dentro de mis actividades y labores como docente.					
4.	Soy responsable en todas mis actividades que se me asignan dentro de la I.E. donde laboro.					
5.	Siento pasión por mi profesión y mi trabajo dentro de la I.E. donde laboro.					
6.	Me siento capacitado para cumplir mis funciones como docente dentro de la I.E.					
7.	Me siento parte de la I.E. donde laboro					
	Motivación extrínseca					
8.	En la I.E. donde laboro existe sobre carga laboral					
9.	Dentro de la I.E. existe liderazgo que nos apoya e inspira a cumplir las metas propuestas.					
10.	La I.E. reconoce los logros de su personal docente.					
11.	El personal docente es remunerado cuando cumple sus objetivos de acuerdo a sus funciones encomendadas.					
12.	Existe flexibilidad de horarios.					
13.	Las condiciones físicas del trabajo son las adecuadas para mejor desempeño docente.					
14.	La I.E. nos brinda cursos de línea de carrera para seguir creciendo profesionalmente.					
15.	Dentro de la I.E. existe adecuadas relaciones interpersonales con los docentes y demás personal.					
16.	La I.E. permiten la libertad del docente para realizar el proceso de enseñanza aprendizaje.					

Anexo 4. Cuestionario de satisfacción laboral docente

Objetivo: Identificar el nivel de satisfacción laboral docente en la I.E. San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.

Instrucciones: Estimado docente marque con un aspa cada uno de los ítems según crea conveniente, considere cada una de las siguientes alternativas de respuesta:

1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre.

N.º	Ítems	1	2	3	4	5
	Remuneraciones y beneficios					
1.	El sueldo va de acorde a mis expectativas y a mis funciones como docente.					
2.	Se brinda beneficios para aspirar al logro de objetivos y/o a otro trabajo que eleve mis ingresos mensuales.					
3.	Existen beneficios por la prestación de servicios.					
	Condiciones físicas y materiales					
4.	La I.E. me brinda todos los recursos y materiales necesarios para cumplir con mis funciones.					
5.	Dentro de la I.E. existe comodidad, buena iluminación y ventilación del lugar de trabajo.					
6.	Existe seguridad dentro de los ambientes de la I.E.					
	Relaciones interpersonales					
7.	Tengo buena relación con mis superiores como directivos y sub directivos.					
8.	Tengo buena relación con mis compañeros y colegas.					
9.	Tengo buena relación con mis estudiantes y sus padres de familia.					
	Políticas y reglas					
10.	La I.E. tiene bien direccionado sus objetivos y sus metas a cumplir.					
11.	Dentro de la I.E. se percibe una buena organización para el cumplimiento de metas durante cada año calendario.					
12.	Se cumple con los reglamentos, políticas y cultura.					
13.	Se cumplen los horarios asignados por directiva					

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: JUAN MARTIN CAMPOS HUAMAN

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de curso de titulación de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: Motivación laboral y satisfacción del personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, vilcabamba 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



Firma

D.N.I: 72095636

NOMBRE: Naysha stefany Tello Bocangel

Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Método
<p>Problema general ¿Cuál es el grado de relación entre la motivación laboral y la satisfacción del personal docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022?</p> <p>Problemas específicos. 1. ¿Cuál la relación entre la motivación con las remuneraciones y beneficios en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022? 2. ¿Cuál la relación entre la motivación con las condiciones físicas y materiales en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022? 3. ¿Cuál la relación entre la motivación con las relaciones interpersonales en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022? 4. ¿Cuál la relación entre la motivación con las políticas y reglas en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar el grado de relación entre la motivación laboral y la satisfacción del personal docente en una institución educativa pública del distrito de Vilcabamba 2022.</p> <p>Objetivos específicos 1. identificar el nivel de relación entre motivación laboral con las remuneraciones y beneficios en los docentes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022. 2. identificar el nivel de relación entre la motivación laboral con las condiciones físicas y materiales en los docentes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022. 3. identificar el nivel de relación entre la motivación laboral con relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022. 4. identificar el nivel de relación entre la motivación laboral con las políticas y reglas en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.</p>	<p>H_a: existe relación directa entre la motivación laboral y la satisfacción del personal docente en una institución educativa pública del distrito de Vilcabamba 2022. H_0: No existe relación directa entre la motivación laboral y la satisfacción del personal docente en una institución educativa pública del distrito de Vilcabamba 2022.</p>	<p>Motivación laboral</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Motivación intrínseca</p> <p>Motivación extrínseca</p> <p>Remuneraciones y beneficios</p> <p>Condiciones físicas y materiales</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Políticas y reglas</p>	<p>- Competitividad - Persistencia - Deseo de superación - Responsabilidad - Pasión - Capacidad de pertenencia</p> <p>- Carga laboral - Liderazgo - Reconocimiento - Remuneración - Horarios - Condiciones físicas del trabajo - Línea de carrera - Relaciones interpersonales - Resultados Libertad</p> <p>- Sueldo y prestaciones</p> <p>- Recursos - Comodidad, iluminación y ventilación - Seguridad</p> <p>- Trato con el jefe - Trato con el compañero - Liderazgo del jefe - Trato con el alumno</p> <p>- Dirección - Organización - Reglamentos, políticas y cultura - Horarios</p>	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición operacional	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Motivación laboral	Peña (2018), lo entiende como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades.	Se medirá mediante un cuestionario en escala de Likert para luego ser analizados en el SPSS 26.	Motivación interna	<ul style="list-style-type: none"> - Competitividad - Persistencia - Deseo de superación - Responsabilidad - Pasión - Capacidad - Sensación de pertenencia 	Cuestionario de motivación laboral
			Motivación externa	<ul style="list-style-type: none"> - Carga laboral - Liderazgo - Reconocimiento - Remuneración - Horarios - Condiciones físicas del trabajo - Línea de carrera - Relaciones interpersonales - Resultados Libertad 	
Satisfacción docente	Moreno (2019), resalta que la satisfacción laboral docente implica como se desarrolle cada personal en la ejecución o desempeño en sus funciones; es decir, que un trabajador satisfecho garantizará el logro de los objetivos que se plantee la institución.	Se medirá mediante un cuestionario en escala de Likert para luego ser analizados en el SPSS 26.	Remuneraciones y beneficios	<ul style="list-style-type: none"> - Sueldo - Beneficios y prestaciones 	Cuestionario de satisfacción laboral docente
			Condiciones físicas y materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos - Comodidad, iluminación y ventilación - Seguridad 	
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Trato con el jefe - Trato con el compañero - Liderazgo del jefe - Trato con el alumno 	
			Políticas y reglas	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección - Organización - Reglamentos, políticas y cultura Horarios 	



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: MOTIVACION INTRINSECA								
1	Soy competitivo dentro de mis labores como docente dentro y fuera de la I.E.	x		x		x		
2	Me considero persistente ante las adversidades laborales que se presentan dentro de la I.E.	x		x		x		
3	Me gusta superarme dentro de mis actividades y labores como docente.	x		x		x		
4	Soy responsable en todas mis actividades que se me asignan dentro de la I.E. donde laboro.	x		x		x		
5	Siento pasión por mi profesión y mi trabajo dentro de la I.E. donde laboro.	x		x		x		
6	Me siento capacitado para cumplir mis funciones como docente de la I.E. donde laboro	x		x		x		
7	Me siento parte de la I.e. donde laboro.	x		x		x		
DIMENSIÓN: MOTIVACION EXTRINSECA								
8	En la I.E. donde laboro existe sobre carga laboral	x		x		x		
9	Dentro de la I.E. existe liderazgo que nos apoya e inspira a cumplir las metas propuestas.	x		x		x		
10	La I.E. reconoce los logros de su personal docente.	x		x		x		
11	El personal docente es renumerado cuando cumple sus objetivos de acuerdo a sus funciones encomendadas.	x		x		x		
12	Existe flexibilidad de horarios.	x		x		x		
13	Las condiciones físicas del trabajo son las adecuadas para mejor desempeño docente.	x		x		x		
14	La I.E.nos brinda cursos de línea de carrera para seguir creciendo profesionalmente	x		x		x		
15	Dentro de la I.E. existe adecuadas relaciones interpersonales con los docentes y demás personal.	x		x		x		
16	La I.E. permite la libertad del docente para realizar el proceso de enseñanza de aprendizaje.	x		x		x		

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: Campos Huamán Juan Martin DNI: 08676160

Especialidad del validador: Licenciado en Administración.

12 de junio del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCION LABORAL DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: RENUMERACIONES Y BENEFICIOS								
1	El sueldo va de acorde a mis expectativas ya mis funciones como docente	x		x		x		
2	Se brinda beneficios para aspirar al logro de objetivos y/o a otro trabajo que eleve mis ingresos mensuales	x		x		x		
3	Existen beneficios por la prestación de servicios	x		x		x		
DIMENSIÓN: CONDICIONES FISICAS Y MATERIALES								
4	La I.E. me brinda todos los recursos y materiales necesarios para cumplir con mis funciones.	x		x		x		
5	Dentro de la I.E. existe comodidad, buena iluminación y ventilación del lugar de trabajo	x		x		x		
6	Existe seguridad dentro de los ambientes de la I.E.	x		x		x		
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES								
7	Tengo buena relación con mis superiores como directivos o sub directivos.	x		x		x		
8	Tengo buena relación con mis compañeros y colegas.	x		x		x		
9	Tengo buena relación con mis estudiantes y sus padres de familia.	x		x		x		
DIMENSIÓN: POLITICAS Y REGLAS								
10	La I.E. tiene bien direccionado sus objetivos y sus metas a cumplir.	x		x		x		
11	Dentro de la I.E. se percibe una buena organización para el cumplimiento de metas durante cada año calendario.	x		x		x		
12	Se cumple con los reglamentos, políticas y cultura.	x		x		x		
13	Se cumplen los horarios asignados por directiva.	x		x		x		

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: Campos Huamán Juan Martin DNI: 08676160

Especialidad del validador: Licenciado en Administración.

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

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

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

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

12 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: MG. LUIS ENRIQUE DIOS ZARATE

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de curso de titulación de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: Motivación laboral y satisfacción del personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, vilcabamba 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



Firma

D.N.I: 72095636

NOMBRE: Naysha stefany Tello Bocangel

Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Método
<p>Problema general ¿Cuál es el grado de relación entre la motivación laboral y la satisfacción del personal docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022?</p> <p>Problemas específicos. 1. ¿Cuál la relación entre la motivación con las remuneraciones y beneficios en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022? 2. ¿Cuál la relación entre la motivación con las condiciones físicas y materiales en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022? 3. ¿Cuál la relación entre la motivación con las relaciones interpersonales en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022? 4. ¿Cuál la relación entre la motivación con las políticas y reglas en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar el grado de relación entre la motivación laboral y la satisfacción del personal docente en una institución educativa pública del distrito de Vilcabamba 2022.</p> <p>Objetivos específicos 1. identificar el nivel de relación entre motivación laboral con las remuneraciones y beneficios en los docentes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022. 2. identificar el nivel de relación entre la motivación laboral con las condiciones físicas y materiales en los docentes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022. 3. identificar el nivel de relación entre la motivación laboral con relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022. 4. identificar el nivel de relación entre la motivación laboral con las políticas y reglas en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.</p>	<p>H_a: existe relación directa entre la motivación laboral y la satisfacción del personal docente en una institución educativa pública del distrito de Vilcabamba 2022. H_0: No existe relación directa entre la motivación laboral y la satisfacción del personal docente en una institución educativa pública del distrito de Vilcabamba 2022.</p>	<p>Motivación laboral</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Motivación intrínseca</p> <p>Motivación extrínseca</p> <p>Remuneraciones y beneficios</p> <p>Condiciones físicas y materiales</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Políticas y reglas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Competitividad - Persistencia - Deseo de superación - Responsabilidad - Pasión - Capacidad de pertenencia - Carga laboral - Liderazgo - Reconocimiento - Remuneración - Horarios - Condiciones físicas del trabajo - Línea de carrera - Relaciones interpersonales - Resultados Libertad - Sueldo y prestaciones - Recursos - Comodidad, iluminación y ventilación - Seguridad - Trato con el jefe - Trato con el compañero - Liderazgo del jefe - Trato con el alumno - Dirección - Organización - Reglamentos, políticas y cultura - Horarios 	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición operacional	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Motivación laboral	Peña (2018), lo entiende como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades.	Se medirá mediante un cuestionario en escala de Likert para luego ser analizados en el SPSS 26.	Motivación interna	<ul style="list-style-type: none"> - Competitividad - Persistencia - Deseo de superación - Responsabilidad - Pasión - Capacidad - Sensación de pertenencia 	Cuestionario de motivación laboral
			Motivación externa	<ul style="list-style-type: none"> - Carga laboral - Liderazgo - Reconocimiento - Remuneración - Horarios - Condiciones físicas del trabajo - Línea de carrera - Relaciones interpersonales - Resultados Libertad 	
Satisfacción docente	Moreno (2019), resalta que la satisfacción laboral docente implica como se desarrolle cada personal en la ejecución o desempeño en sus funciones; es decir, que un trabajador satisfecho garantizará el logro de los objetivos que se plantee la institución.	Se medirá mediante un cuestionario en escala de Likert para luego ser analizados en el SPSS 26.	Remuneraciones y beneficios	<ul style="list-style-type: none"> - Sueldo - Beneficios y prestaciones 	Cuestionario de satisfacción laboral docente
			Condiciones físicas y materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos - Comodidad, iluminación y ventilación - Seguridad 	
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Trato con el jefe - Trato con el compañero - Liderazgo del jefe - Trato con el alumno 	
			Políticas y reglas	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección - Organización - Reglamentos, políticas y cultura - Horarios 	



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: MOTIVACION INTRINSECA								
1	Soy competitivo dentro de mis labores como docente dentro y fuera de la I.E.	x		x		x		
2	Me considero persistente ante las adversidades laborales que se presentan dentro de la I.E.	x		x		x		
3	Me gusta superarme dentro de mis actividades y labores como docente.	x		x		x		
4	Soy responsable en todas mis actividades que se me asignan dentro de la I.E. donde laboro.	x		x		x		
5	Siento pasión por mi profesión y mi trabajo dentro de la I.E. donde laboro.	x		x		x		
6	Me siento capacitado para cumplir mis funciones como docente de la I.E. donde laboro	x		x		x		
7	Me siento parte de la I.e. donde laboro.	x		x		x		
DIMENSIÓN: MOTIVACION EXTRINSECA								
8	En la I.E. donde laboro existe sobre carga laboral	x		x		x		
9	Dentro de la I.E. existe liderazgo que nos apoya e inspira a cumplir las metas propuestas.	x		x		x		
10	La I.E. reconoce los logros de su personal docente.	x		x		x		
11	El personal docente es renumerado cuando cumple sus objetivos de acuerdo a sus funciones encomendadas.	x		x		x		
12	Existe flexibilidad de horarios.	x		x		x		
13	Las condiciones físicas del trabajo son las adecuadas para mejor desempeño docente.	x		x		x		
14	La I.E.nos brinda cursos de línea de carrera para seguir creciendo profesionalmente	x		x		x		
15	Dentro de la I.E. existe adecuadas relaciones interpersonales con los docentes y demás personal.	x		x		x		
16	La I.E. permite la libertad del docente para realizar el proceso de enseñanza de aprendizaje.	x		x		x		

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: Dios Zárate Luis Enrique DNI: 07909441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración.

05 de junio del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCION LABORAL DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN: RENUMERACIONES Y BENEFICIOS							
1	El sueldo va de acorde a mis expectativas ya mis funciones como docente	x		x		x		
2	Se brinda beneficios para aspirar al logro de objetivos y/o a otro trabajo que eleve mis ingresos mensuales	x		x		x		
3	Existen beneficios por la prestación de servicios	x		x		x		
	DIMENSIÓN: CONDICIONES FISICAS Y MATERIALES							
4	La I.E. me brinda todos los recursos y materiales necesarios para cumplir con mis funciones.	x		x		x		
5	Dentro de la I.E. existe comodidad, buena iluminación y ventilación del lugar de trabajo	x		x		x		
6	Existe seguridad dentro de los ambientes de la I.E.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES							
7	Tengo buena relación con mis superiores como directivos o sub directivos.	x		x		x		
8	Tengo buena relación con mis compañeros y colegas.	x		x		x		
9	Tengo buena relación con mis estudiantes y sus padres de familia.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: POLITICAS Y REGLAS							
10	La I.E. tiene bien direccionado sus objetivos y sus metas a cumplir.	x		x		x		
11	Dentro de la I.E. se percibe una buena organización para el cumplimiento de metas durante cada año calendario.	x		x		x		
12	Se cumple con los reglamentos, políticas y cultura.	x		x		x		
13	Se cumplen los horarios asignados por directiva.	x		x		x		

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: Dios Zárate Luis Enrique DNI: 07909441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración.

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

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

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

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

05 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de curso de titulación de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: Motivación laboral y satisfacción del personal docente de la I.E. San Luis Gonzaga, vilcabamba 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



Firma

D.N.I: 72095636

NOMBRE: Naysha stefany Tello Bocangel

Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Método
<p>Problema general ¿Cuál es el grado de relación entre la motivación laboral y la satisfacción del personal docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022?</p> <p>Problemas específicos. 1. ¿Cuál la relación entre la motivación con las remuneraciones y beneficios en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022? 2. ¿Cuál la relación entre la motivación con las condiciones físicas y materiales en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022? 3. ¿Cuál la relación entre la motivación con las relaciones interpersonales en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022? 4. ¿Cuál la relación entre la motivación con las políticas y reglas en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar el grado de relación entre la motivación laboral y la satisfacción del personal docente en una institución educativa pública del distrito de Vilcabamba 2022.</p> <p>Objetivos específicos 1. identificar el nivel de relación entre motivación laboral con las remuneraciones y beneficios en los docentes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022. 2. identificar el nivel de relación entre la motivación laboral con las condiciones físicas y materiales en los docentes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022. 3. identificar el nivel de relación entre la motivación laboral con relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022. 4. identificar el nivel de relación entre la motivación laboral con las políticas y reglas en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga, Vilcabamba 2022.</p>	<p>H_a: existe relación directa entre la motivación laboral y la satisfacción del personal docente en una institución educativa pública del distrito de Vilcabamba 2022. H_0: No existe relación directa entre la motivación laboral y la satisfacción del personal docente en una institución educativa pública del distrito de Vilcabamba 2022.</p>	Motivación laboral	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Competitividad - Persistencia - Deseo de superación - Responsabilidad - Pasión - Capacidad de pertenencia 	
				Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Carga laboral - Liderazgo - Reconocimiento - Remuneración - Horarios - Condiciones físicas del trabajo - Línea de carrera - Relaciones interpersonales - Resultados Libertad 	
				Remuneraciones y beneficios	<ul style="list-style-type: none"> - Sueldo - Beneficios y prestaciones 	
				Condiciones físicas y materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos - Comodidad, iluminación y ventilación - Seguridad 	
			Satisfacción laboral	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Trato con el jefe - Trato con el compañero - Liderazgo del jefe - Trato con el alumno 	
				Políticas y reglas	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección - Organización - Reglamentos, políticas y cultura - Horarios 	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición operacional	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Motivación laboral	Peña (2018), lo entiende como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades.	Se medirá mediante un cuestionario en escala de Likert para luego ser analizados en el SPSS 26.	Motivación interna	<ul style="list-style-type: none"> - Competitividad - Persistencia - Deseo de superación - Responsabilidad - Pasión - Capacidad - Sensación de pertenencia 	Cuestionario de motivación laboral
			Motivación externa	<ul style="list-style-type: none"> - Carga laboral - Liderazgo - Reconocimiento - Remuneración - Horarios - Condiciones físicas del trabajo - Línea de carrera - Relaciones interpersonales - Resultados Libertad 	
Satisfacción docente	Moreno (2019), resalta que la satisfacción laboral docente implica como se desarrolle cada personal en la ejecución o desempeño en sus funciones; es decir, que un trabajador satisfecho garantizará el logro de los objetivos que se plantee la institución.	Se medirá mediante un cuestionario en escala de Likert para luego ser analizados en el SPSS 26.	Remuneraciones y beneficios	<ul style="list-style-type: none"> - Sueldo - Beneficios y prestaciones 	Cuestionario de satisfacción laboral docente
			Condiciones físicas y materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos - Comodidad, iluminación y ventilación - Seguridad 	
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Trato con el jefe - Trato con el compañero - Liderazgo del jefe - Trato con el alumno 	
			Políticas y reglas	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección - Organización - Reglamentos, políticas y cultura - Horarios 	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: MOTIVACION INTRINSECA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Soy competitivo dentro de mis labores como docente dentro y fuera de la I.E.	x		x		x		
2	Me considero persistente ante las adversidades laborales que se presentan dentro de la I.E.	x		x		x		
3	Me gusta superarme dentro de mis actividades y labores como docente.	x		x		x		
4	Soy responsable en todas mis actividades que se me asignan dentro de la I.E. donde laboro.	x		x		x		
5	Siento pasión por mi profesión y mi trabajo dentro de la I.E. donde laboro.	x		x		x		
6	Me siento capacitado para cumplir mis funciones como docente de la I.E. donde laboro	x		x		x		
7	Me siento parte de la I.e. donde laboro.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: MOTIVACION EXTRINSECA							
8	En la I.E. donde laboro existe sobre carga laboral	x		x		x		
9	Dentro de la I.E. existe liderazgo que nos apoya e inspira a cumplir las metas propuestas.	x		x		x		
10	La I.E. reconoce los logros de su personal docente.	x		x		x		
11	El personal docente es renumerado cuando cumple sus objetivos de acuerdo a sus funciones encomendadas.	x		x		x		
12	Existe flexibilidad de horarios.	x		x		x		
13	Las condiciones físicas del trabajo son las adecuadas para mejor desempeño docente.	x		x		x		
14	La I.E.nos brinda cursos de línea de carrera para seguir creciendo profesionalmente	x		x		x		
15	Dentro de la I.E. existe adecuadas relaciones interpersonales con los docentes y demás personal.	x		x		x		
16	La I.E. permite la libertad del docente para realizar el proceso de enseñanza de aprendizaje.	x		x		x		

servaciones (precisar si hay suficiencia): **Tiene Suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rafael Arturo López Landauro DNI: 08273208

Especialidad del validador: Licenciado en Administración.

18 de junio del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCION LABORAL DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN: RENUMERACIONES Y BENEFICIOS							
1	El sueldo va de acorde a mis expectativas ya mis funciones como docente	X		x		x		
2	Se brinda beneficios para aspirar al logro de objetivos y/o a otro trabajo que eleve mis ingresos mensuales	X		x		x		
3	Existen beneficios por la prestación de servicios	X		x		x		
	DIMENSIÓN: CONDICIONES FISICAS Y MATERIALES							
4	La I.E. me brinda todos los recursos y materiales necesarios para cumplir con mis funciones.	X		x		x		
5	Dentro de la I.E. existe comodidad, buena iluminación y ventilación del lugar de trabajo	X		x		x		
6	Existe seguridad dentro de los ambientes de la I.E.	X		x		x		
	DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES							
7	Tengo buena relación con mis superiores como directivos o sub directivos.	X		x		x		
8	Tengo buena relación con mis compañeros y colegas.	X		x		x		
9	Tengo buena relación con mis estudiantes y sus padres de familia.	X		x		x		
	DIMENSIÓN: POLITICAS Y REGLAS							
10	La I.E. tiene bien direccionado sus objetivos y sus metas a cumplir.	X		x		x		
11	Dentro de la I.E. se percibe una buena organización para el cumplimiento de metas durante cada año calendario.	X		x		x		
12	Se cumple con los reglamentos, políticas y cultura.	X		x		x		
13	Se cumplen los horarios asignados por directiva.	X		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene Suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rafael Arturo López Landauro DNI: 08273208

Especialidad del validador: Licenciado en Administración.

12 de junio del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.



Universidad
César Vallejo

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Callao, 19 de abril de 2022

Señor(a)

MARCO ANTONIO RIVERA GUEVARA

DIRECTOR

I.E. SAN LUIS GONZAGA, VILCABAMBA 2022

HUANCACALLE DISTRITO DE VILCABAMBAMBA

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Callao y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. NAYSHA STEFANY TELLO BOCANGEL, con DNI 72095636, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, pueda ejecutar su investigación titulada: **"MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN LA I.E. SAN LUIS GONZAGA, VILCABAMBA 2022"**, en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños

Coordinadora Nacional Titula





"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
"Cusco Capital Histórica Del Perú"

25 de mayo del 2022

Señores
Escuela de
Universidad César Vallejo – Campus

A través del presente, yo **Marco Antonio Rivera Guevara**, identificado con DNI N° **25012567**, representante de la **Institución Educativa N° 50323**, con el cargo de **Director Nombrado**, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) Bach. Naysha Stefany Tello Bocangel.

Están autorizada para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada **"MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN LA I.E. SAN LUIS GONZAGA, VILCABAMBA 2022"**,

b) Sí No

c) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Sí No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,


MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - LA CONVENCIÓN
Mg. MARCO A. Rivera Guevara
DNI: 25012567
DIRECTOR

HUANCACALLE

Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento motivación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.829	16

Instrumento de Satisfacción docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.802	13