



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA MARÍA DE NAZARET DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA EN EL AÑO 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Adiministración

Autoras:

Erika Eresbita Herrera Mendoza
Cinthia Licet Merlo De la Cruz

Asesor:

Mg. Cáceres Iglesias, Paulo César

Cajamarca - Perú

2021

DEDICATORIA

En primer Lugar, a nuestros padres ya que ellos fueron los principales motivos de inspiración para hacer de nosotros unas personas responsables inculcándonos valores y principios.

A nuestros compañeros y amigos presentes y pasados, quienes sin esperar nada a cambio compartieron sus conocimientos, alegrías y tristezas, también a todas aquellas personas que durante estos cinco años estuvieron a nuestro lado apoyándonos y lograron que este sueño se haga realidad.

Gracias a todos.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradecemos a Dios por darnos la vida y la fuerza necesaria, para seguir adelante, luego también a nuestros padres por apoyarnos siempre.

Al profesor Paulo César Cáceres Iglesias, por compartir sus conocimientos que sin ellos no sería posible este trabajo, también a todas las personas que están a nuestro alrededor, gracias por estar siempre cuando uno los necesita.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Antecedentes de la Investigación	12
1.3. Marco Teórico	22
1.4. Justificación	70
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	79
CAPÍTULO III. RESULTADOS	87
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	98
REFERENCIAS	107
ANEXOS	113

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1.....	76
TABLA 2.....	78
TABLA 3.....	85
TABLA 4.....	86
TABLA 5.....	89
TABLA 6.....	90
TABLA 7.....	92
TABLA 8.....	92
TABLA 9.....	93
TABLA 10.....	94
TABLA 11.....	95
TABLA 12.....	95
TABLA 13.....	96
TABLA 14.....	96
TABLA 15.....	97
TABLA 16.....	98

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1.....	81
---------------	----

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación que se ha realizado un análisis de las variables: motivación y la satisfacción laboral en los docentes la institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad Cajamarca en el año 2021, determinando la relación existente entre ellas. Este trabajo corresponde a una investigación básica de nivel correlacional no experimental de corte transversal en la cual se ha desarrollado una metodología de encuestas, las cuales se aplicaron a todos los docentes de la mencionada institución, analizando aspectos informativos generales. La población y muestra de estudio estuvo conformada por los 20 Docentes que laboran en la institución Educativa Privada “María de Nazaret”, a quienes se les presentó un cuestionario de 54 preguntas como instrumento, de las encuestas desarrolladas, en la que se detallan aspectos informativos, los mismos que luego fueron procesados a fin de obtener una base de datos. Luego se evaluaron las tablas y figuras que se presentan en el capítulo de resultados. La investigación se apoyó en el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal. El análisis de confiabilidad arrojó como resultado el Alpha de Cronbach de 84.5% para la variable Motivación y de 83.6% para la variable Satisfacción Laboral. Finalmente se interpretaron los resultados obtenidos llegando a la conclusión que el nivel de ambas variables desde un enfoque independiente en esta Institución Educativa es alto; sin embargo, al correlacionarlas ambas dimensiones se obtiene un resultado que se interpreta como una relación de tipo directa pero no significativa.

Palabras clave: Motivación, satisfacción, docentes, laboral, logro.

ABSTRACT

In this research work, an analysis of the variables has been carried out: motivation and job satisfaction in the teachers of the Private Educational Institution "María de Nazaret" of the city of Cajamarca in the year 2021, determining the relationship between them. This work corresponds to a basic cross-sectional non-experimental correlational research in which a survey methodology has been developed, which were applied to all teachers of the aforementioned institution, analyzing general informational aspects. The population and study sample were made up of the 20 Teachers who work in the Private Educational Institution "María de Nazaret", who were presented with a questionnaire of 54 questions as an instrument, from the surveys developed, in which informational aspects are detailed, the same ones that were later processed in order to get a database. Then the tables and figures presented in the results chapter were evaluated. The research was supported by the quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional design. The reliability analysis yielded Cronbach's Alpha of 84.5% for the Motivation variable and 83.6% for the Job Satisfaction variable. Finally, the results obtained were interpreted, reaching the conclusion that the level of both variables in this Educational Institution is high, that the dimensions of the motivation variable have a direct relationship with job satisfaction, and that there is a direct relationship between motivation and job satisfaction in the institution.

Key words: Motivation, satisfaction, teachers, work, achievement.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Nuestro medio y en general el mundo entero está en constante evolución, lo podemos notar hoy más que nunca, que, frente a diversas circunstancias, el hombre tiene que adaptarse y hacer frente a diversos problemas. Uno de los problemas actuales que hacemos frente, es la pandemia generada a consecuencia de la “COVID 19”, la misma que ha repercutido en todos los ámbitos, tales como el social, económico, político, educativo, entre otros.

Y nos avocamos a lo educativo, dado que es el tema que desarrollaremos en el presente trabajo, ya que frente a las circunstancias actuales, las personas hemos tenido que adaptarse a un nuevo estilo de vida, con ciertas limitaciones, tales como a desarrollar nuestras clases de manera virtual, interactuando por medio de aparatos tecnológicos, y quizá poco a poco, volveremos a retomar las actividades educativas; sin embargo, en el desarrollo educativo, forman parte importante el desempeño de los docentes, toda vez que sin ellos no sería posible el aprendizaje.

En ese sentido, si bien es cierto, el ámbito material como puede ser las edificaciones, acceso a bibliotecas, servicios básicos, etc., forman parte del éxito o fracaso educativo; sin embargo, es de mucha más importancia, el aspecto personal de los miembros que conforman una institución, en especial, el de los docentes, quienes son los responsables del proceso de enseñanza y aprendizaje, gestionando personas hacia el desarrollo de sus capacidades y competencias; que para lograrlo, es de vital importancia que se le brinde todas las comodidades personales a dichos docentes, con el mejor trato por parte de los directivos de la institución, incentivos por su buen desempeño, capacitaciones permanentes, charlas informativas, etc.; lo que conllevará a generar un alto grado de motivación en el desarrollo

de sus actividades, logrando una plena satisfacción laboral de los docentes, y de esta manera garantizar la buena educación de los estudiantes para contribuir en el desarrollo del país.

Por ello, en el presente trabajo de Investigación nos avocaremos a establecer el grado de relación que existe entre la motivación y satisfacción laboral de los docentes, en específico los que laboran en la Institución Educativa Privada María de Nazaret de la ciudad de Cajamarca.

Es por ello que resulta importante conocer cómo influye la motivación en el nivel de satisfacción laboral que tienen los docentes de la Institución Educativa Privada María de Nazaret de la ciudad de Cajamarca, y básicamente en este aspecto está direccionado el presente trabajo de investigación, porque a partir de la información obtenida en la institución, se ha llegado a evidenciar, que no se está implementando políticas de motivación, ni la emisión de estímulos o reconocimientos a su plana docente por el trabajo que realizan.

Existe también ciertas incomodidades por parte de estos últimos, dado que la coyuntura actual que se está viviendo, han tenido que implementar sus aulas virtuales para brindar e impartir sus conocimientos, generando gastos que no son cubiertos por la institución, y que no han sido debidamente capacitados, etc., incomodidades que en cierta medida no le son transmitidas a los directivos de la institución por temor a ser despedidos de su trabajo, o que sean tratados más mal de lo que son tratados; aspectos que repercuten en el tipo de enseñanza que brindan dichos Docentes a sus alumnos, es por ello, que en el presente trabajo de investigación se analizará el grado de relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los Docentes de la institución Educativa “María de Nazaret”, lo que contribuirá no solo a tener este conocimiento, sino que permitirá a la Dirección de la Institución corregir, mejorar o implementar políticas motivacionales que contribuyan a lograr una mayor

satisfacción laboral, un mejor desempeño y una mejor calidad de vida de sus trabajadores Docentes; el mismo que contribuirá en el logro de objetivos de la mencionada Institución, es decir, al lograr motivar positivamente a los docentes, éstos se sentirán satisfechos con lo que hacen y de esta manera gana todos, los docentes, los alumnos y los directivos.

1.1. Realidad problemática

Actualmente, en el mundo empresarial, y en cualquier institución pública o privada, las organizaciones deben desarrollar estrategias para consolidarse y alcanzar sus objetivos, brindando servicios de la más alta calidad, para ello requieren contar con recursos humanos que se identifiquen y se comprometan con los objetivos organizacionales y logren un alto desempeño el que está en base a la motivación laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores en cualquier rubro empresarial. Para (Chiavenato, 2017) la motivación es una fuerza interna que dinamiza al individuo en dirección a una meta o a algunos resultados específicos originada en una necesidad, carencia o alteración del bienestar ya sea por exceso o por defecto; involucrando pensamientos, sentimientos y acciones en un mismo momento y en una misma dirección. En tal sentido la motivación es la condición interviniente que engloba el conjunto de factores y hechos que reciben la influencia de las condiciones antecedentes y condiciona a su vez el desempeño en el logro de las metas. Por otro lado, la satisfacción laboral, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su labor. También, según Rodríguez (2002), existe consenso en señalar que la satisfacción laboral es la actitud que asume la persona ante su trabajo y que se refleja en actitudes, sentimientos, estados de ánimo y comportamientos en relación a su actividad laboral. Estar motivado y satisfecho en el trabajo, trae varias consecuencias psicológicas positivas, tales como la autorrealización, sentirnos

competentes, útiles, comprometidos con la organización y mantener nuestra autoestima alta fortaleciendo el crecimiento y los logros personales e institucionales. Esta investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada María de Nazaret, centro educativo ubicado en la ciudad de Cajamarca. La institución mencionada, podría contar con problemas relacionados con la motivación laboral y la satisfacción laboral de los docentes, la institución fue fundada en el año 2016, aunque con una joven visión, mantiene vigente en sus ideales la libertad de trabajo, en conjunto con la excelencia académica de los estudiantes de su institución. Actualmente este colegio brinda el servicio de educación para varones y mujeres en edad escolar, este centro de estudios cuenta con una cantidad considerable de docentes. En los últimos años se ha visto según nos indica su representante legal, que no existe continuidad en la permanencia de los colaboradores por diferentes factores y no cumple con los estándares esperados por el empleador. Por ello surge la necesidad de averiguar si existe algún tipo de factor dentro de la motivación a nivel laboral de los docentes, todo esto en busca de mejoras que benefician la calidad de enseñanza del mismo y la mejora continua de la institución como organización empresarial.

1.2. Antecedentes de la Investigación

Respecto a los antecedentes del presente trabajo de investigación, luego de verificar las diferentes fuentes de información, cabe precisar que si bien es cierto existe diversas investigaciones realizadas sobre la relación entre motivación y satisfacción laboral de los docentes de diferentes centros educativos del país, no obstante, debemos recalcar que dicho estudio, no se tiene evidencia de haberse realizado en

docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” – Cajamarca; razón por la cual, y debido a la importancia de tal estudio, es que debe aplicarse.

1.2.1. Antecedentes Internacionales

(Valera, 2015) en la tesis “Impacto de la motivación en la satisfacción laboral en el colegio “Willmington”, México D.F. - 2015” Este estudio pertenece al diseño no experimental, de tipo transaccional correlacional, se aplicó una encuesta del estudio fue aplicada a una muestra de 36 colaboradores del colegio “Willmington”, concluye que uno de los aspectos importantes para lograr mayor productividad de los colaboradores del colegio “Willmington es la motivación; que su influencia para mejorar la satisfacción laboral y alcanzar los objetivos es fundamental.

Según (Gamarra, 2015) en la tesis “Satisfacción laboral y su influencia en la motivación en el Colegio Nacional de Buenos Aires, 2015” estudio que pertenece al diseño no experimental, de tipo transaccional correlacional, cuyo objetivo es determinar la relación significativa entre estas variables, indica que los docentes en el Colegio Nacional de Buenos Aires se sienten satisfechos, debido a que el entorno de su trabajo es agradable y el colegio les brinda el material y la infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones de la mejor manera, así mismo les da los beneficios (compensaciones, permisos, salario, prestaciones) a todos los empleados y reciben beneficios extras por ser empleados de una institución del estado.

Mangaleswarasharma (2017) realizó un estudio de la motivación y la satisfacción de los docentes, determinando los factores que se relacionan con la elección de su trabajo y su satisfacción laboral, para lo cual, encuestó a 150

docentes del norte de Sri Lanka, en la que obtuvo como conclusiones que el (97%) están motivados porque fue lo que decidieron estudiar, (79%) tienen un buen desempeño, porque aman su profesión (45%) y buscan desarrollar buenos ciudadanos (41%); sin embargo, un 35% no están satisfechos con su trabajo y prefieren conseguir otro.

Gil-Flores (2017) analizó el grado de satisfacción docente, a fin de establecer las características que contribuyen a su explicación en los docentes españoles (192 centros y 3339 docentes) de educación secundaria participantes en la edición 2013 del estudio TALIS (Teaching and Learning International Study), promovido por la OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development); para ello, se realizó un análisis secundario de datos recogidos de Talis en el que se utilizó un modelo lineal jerárquico de tipo multinivel nulo o incondicionado. Concluyendo que existe una mayor asociación de la satisfacción laboral con las características individuales en lugar que las características de los centros y los factores personales que explican esta variable son: la autoeficacia percibida; el control de la disciplina en el aula que está relacionada con el clima escolar; la edad, la cual supone un ligero declive en la satisfacción si va en aumento; el sexo, en el que se señala que las mujeres están más satisfechas; la continuidad en el centro y el estatus laboral, mientras que entre los factores institucionales, se destaca que los docentes de centros de mayor tamaño están más satisfechos y el importante efecto de las relaciones entre profesorado y alumnado.

Hernández y Morales (2017), en su artículo titulado “Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la

administración pública del Estado de Sinaloa”. Concluye que existen cuatro dimensiones para la motivación laboral (comunicación, trabajo en equipo, modelo de administración, equidad) y cinco dimensiones para la satisfacción laboral (ingresos, nivel académico, relación de trabajo con la profesión, tipo de trabajo, incentivos salariales o reconocimiento); que impactan positivamente en el desempeño laboral de los empleados y servidores públicos del organismo autónomo. Concluye también que el estudio de la motivación y satisfacción laboral es multifactorial.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

(Villa, 2013), en su estudio tuvo como objetivo determinar “La relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°000474 “Germán Tejada Vela” del distrito de Moyobamba – Iquitos”. Este estudio pertenece al tipo correlacional y al diseño no experimental, de tipo transaccional correlacional, el resultado de la investigación fue que existía una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral.

Bruno (2016), determinó la conexión de la motivación laboral y desempeño docente de un centro infantil, donde finalizó afirmando que en este rubro no existe una relación de significancia con respecto al nivel sondeado.

Casas (2017) estudió “La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura”. Para lo cual, señaló como Hipótesis: que sí existe relación entre la motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la

Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura. Como Metodología de la investigación: utilizó un enfoque cuantitativo, tipo correlacional y diseño transaccional. Empleando como población: 80 trabajadores administrativos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura, y usando como instrumento de recolección de datos, un cuestionario sobre dos variables en general, de 15 preguntas con una escala de cinco categorías (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca). En la que concluye que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral óptimo del personal administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura y que sus trabajadores no se encuentran totalmente motivados a pesar de que expresan que la institución si realiza acciones para motivar a sus trabajadores, así mismo ellos señalan que una buena estrategia de motivación sería que la institución dicte curso de crecimiento personal y que se creen más ascensos y promociones hacia los trabajadores.

Gallardo (2017), analizó la influencia que mantiene la motivación con respecto al desempeño laboral en docentes. Y concluyó que los factores motivacionales son altamente significativos e influyentes en el ejercicio de la labor docente.

Pachas (2018), estudió el vínculo de motivación y desempeño ejercido por los maestros de secundaria. Evidenciando una moderada correlación entre ambas variables, pues los docentes que ejercían su labor desmotivadamente poseían deficiencias en su desempeño laboral, además existe relación positiva entre estimulación y trabajo docente.

Murrieta R. (2016) Desarrollo una investigación, a fin de conocer la motivación y su relación con la satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del hospital de contingencia de Tingo María.

Se llevó a cabo en 50 profesionales de la salud, entre los resultados más resaltantes es que al inferir el valor “P” de la prueba de chi cuadrada para el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral, el cual manifiesta que no existe relación. Así mismo podemos medir el grado de relación con la prueba de r de Spearman la cual nos da un valor de 0,366 el cual nos 9 manifiesta la no relación entre la motivación y la satisfacción laboral.

Sánchez (2016) “Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote”, Tesis que planteó como objetivo establecer la existencia de la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote. Luego del estudio realizado concluye que la Motivación y Satisfacción Laboral se relacionan con un nivel de 0.877 lo cual demuestra que existe una correlación muy alta y significativa entre ambas variables. Así mismo en cuanto a los niveles de motivación se observa que el 42.5% de la población se encuentra en un nivel alto; y en los niveles de la variable de satisfacción laboral el 44.2% de la población predomina en un nivel satisfactorio.

Ríos (2017), en su tesis titulada “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015”, estableció como objetivo general establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la

Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015; en dicha investigación el autor llegó a la siguiente conclusión: la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Lamas se ubica en el nivel alto, de los tres intervalos asignados en la medición, seguido del nivel medio y con muy reducido porcentaje del nivel bajo de motivación.

Aliaga (2018) estudió la satisfacción laboral en docentes de primaria de la Institución Educativa Particular Marines, ubicado en Lima. La muestra estuvo conformada por 40 participantes y utilizó la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, de Sonia Palma. El estudio fue de tipo descriptivo simple y de diseño no experimental. Los resultados revelaron un puntaje alto en el nivel muy insatisfecho con 52.5%. El 45% restante considera en un nivel promedio la satisfacción laboral en la institución. Asimismo, el estudio encontró que el factor de la motivación más afectado fue el de reconocimiento personal, con un 77,5% en el nivel muy insatisfecho. El investigador concluye que los factores intrínsecos tendrían un peso importante en el grado de satisfacción que puede experimentar el colaborador, al menos en el rubro de la educación.

García (2017) en Chancay elaboró un estudio, con el objetivo de conocer la relación entre motivación y satisfacción laboral. La muestra estuvo conformada por 108 docentes de nivel primaria pertenecientes a colegios públicos. El diseño de la investigación fue no experimental, de tipo correlacional. Los instrumentos que emplearon fueron un Cuestionario de Motivación docente y una Escala de Satisfacción laboral. Concluyó, que existe correlación directa y significativa entre motivación docente y satisfacción laboral.

No obstante, no en todas las investigaciones se ha obtenido una relación directa significativa, entre motivación y satisfacción laboral, o al menos, no se puede generalizar, tal como lo podemos evidenciar en las siguientes investigaciones.

según García, (2015) quien, en su investigación titulada: Motivación docente y Satisfacción laboral en las instituciones educativas urbanas del distrito de Chancay, 2015, que tuvo como problema general determinar ¿Cuál es la relación entre la motivación docente y satisfacción laboral en las instituciones educativas urbanas del distrito de Chancay, 2015?; demostrando que en las instituciones educativas urbanas del distrito de Chancay, 2015, el grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman es 0.268, lo que indica que, existe una relación positiva débil entre las variables.

Por otro lado, Huampa (2017), en su investigación “Programa motivacional para mejorar el nivel de satisfacción laboral en una empresa contratista minera” dice: “Se elaboró el programa motivacional para mejorar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores, basado en la motivación, enfocado en el desarrollo personal del trabajador. Además, el programa motivacional muestra resultados positivos al mejorar la satisfacción laboral de un nivel parcial insatisfacción y regular a parcial satisfacción en el grupo experimental mostrando su efectividad en la muestra aplicada, pero la diferencia significativa obtenida nos limita generalizar los resultados del estudio”.

Del mismo modo, según Pérez (2019), en su trabajo de investigación titulado: “La Motivación y su relación en la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018”, concluyó que según los resultados de su investigación, existe una relación directa no significativa entre

la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018, demostrado a través del coeficiente de correlación de Pearson, puesto que el p valúe es mayor que 0.05.

Asimismo, según Damían (2016); en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa minera, 2016. La investigación fue de tipo no experimental, de diseño transeccional y de tipo descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 234 empleados de la empresa minera Doe Run Perú. Concluyendo que existe una correlación baja y poco significativa entre motivación laboral y satisfacción laboral ($p=0.23$, $r=0.149$).

Según Roque (2016), al estudiar la Motivación laboral y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa de software del distrito de San Isidro – 2016, indica que la presente investigación tuvo como propósito determinar cuál es la relación que existe entre la Motivación laboral y la Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de Software del distrito de San Isidro – 2016, además, de identificar los niveles de cada una de las variables y finalmente, si los factores de la satisfacción laboral tienen relación la variable de Motivación laboral. La muestra estuvo conformada por todos los colaboradores de la empresa (100 empleados). Los resultados encontrados mostraron los niveles para ambas variables fueron Promedio. Además, que no existe correlación entre las variables Motivación laboral y Satisfacción labora ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis general nula (H_0). Asimismo, se halló una relación negativa con el factor de Beneficios laborales y remunerativos.

González Casanova, F. (2020), indica que en su investigación: Motivación y satisfacción laboral en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológica de Lima (Tesis de maestría), que tuvo como propósito, señalar la relación de la motivación y la satisfacción laboral de los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológica de la ciudad de Lima, indicando que los resultados mostraron en forma general no encontrar un nexo importante de la motivación para el trabajo con respecto a la satisfacción laboral, aceptando la hipótesis nula de investigación.

1.2.3. Antecedentes Locales

Ramón (2018) realizó la tesis “Estrés ocupacional y satisfacción laboral en docentes de educación secundaria en Cajamarca - 2018”. Con el fin de determinar la relación entre el nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral de los docentes de educación secundaria de la provincia de San Marcos - Cajamarca. El resultado final de la investigación muestra que se tiene correlaciones inversas y significativas en la mayoría de dimensiones de estrés y satisfacción laboral, es decir a mayor estrés menor satisfacción laboral, entonces se tiene una correlación inversamente proporcional y significativa. La satisfacción laboral de los docentes afecta su desempeño, he ahí la importancia de los niveles de satisfacción y estrés ocupacional.

Morales (2018) en su tesis “ Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Chancay Baños, 2018” con dicho análisis se comprobó la correlación entre las variables motivación y satisfacción; además se realizó la aplicación de

la prueba de hipótesis R de Pearson, llegando a la conclusión de que existe una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Institución Educativa de Jornada Completa “Chancay Baños” en el año 2018.

Alcalde (2016) realizó la tesis “Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo Días S.A. - Filial Cajamarca, 2016” la relación entre las variables investigadas se estableció mediante el Coeficiente de Correlación de Spearman, encontrándose una relación positiva ($r = 0.365$). Asimismo, los resultados de la investigación reflejan que la mayoría de los colaboradores se sienten motivados a medida que van satisfaciendo sus necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad se vuelven predominantes; así como la capacitación y la remuneración son esenciales para que los colaboradores realicen su trabajo eficientemente y se cumplan con los objetivos de la empresa.

1.3.Marco Teórico

1.3.1. Definiciones Conceptuales

1.3.1.1.Motivación

En el desarrollo del presente trabajo de investigación, se tiene como una de las principales premisas de estudio, la motivación, sin embargo, a fin de entender la motivación que mueve a los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret”, es necesario en principio entender que significa motivación y estudiar sus diferentes teorías; que de una u otra manera influyen en el comportamiento humano.

Chiavenato (2011) manifiesta que la conducta responde a estímulos, orientada mediante deseos, impulsos, necesidades y la conducta es motivada por un objetivo. En ese sentido, es de vital importancia que los trabajadores tengan un objetivo claro en su vida y en el trabajo que desempeñan, y que a su vez, ese objetivo sea común entre todos los empleados.

En ese sentido, Judge (2013), indica que la motivación es el esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. De similar criterio son (Reverter y Fuster, 2013), quienes indican que la motivación es entendida como la disposición que tiene una persona para lograr una meta, de acorde al esfuerzo empleado. También Chiavenato (2017) entiende a la motivación como el impulso que realiza una persona a fin de satisfacer sus necesidades. Y así, podemos mencionar diversas definiciones sobre la motivación; sin embargo, consideramos que, para este trabajo de investigación, la definición más adecuada es la establecida por Espada, (2002), quien considera a la motivación un factor emocional básico de las personas, a fin de estar a gusto con su labor. Y ya interrelacionando con el trabajo de investigación, según Han y Yin (2016) indican que la motivación docente son los motivos que los lleva a enseñar sus conocimientos y transmitirlos a sus educandos, es decir, tienen ese don de enseñar que les emana de su interior y nace con ellos por vocación.

En ese entender, se puede señalar que la conducta al igual que la motivación también varía en intensidad, tanto de manera personal como interpersonal, ya que todos podemos tener las mismas motivaciones, pero no a todos los motiva lo mismo.

A. Tipos de Motivación

La clasificación tradicional de la motivación, consistía en:

- a. **La motivación intrínseca**, según López-Arellano, Vélez-Salazar y Franco-López (2017) es entendida como la capacidad para lograr satisfacción con lo que hacen; o puede ser entendida como aquella que genera conductas cuyos cambios inciden en el ser humano, en cuanto a lo afectivo, cognitivo, o de la personalidad Hernández y González, (2015). En ese entender, la motivación intrínseca es natural, porque surge de manera espontánea, sin presiones o amenazas.
- b. **La motivación extrínseca**, por el contrario, tal como lo señala Feldman (2013), implica que una persona actúa para lograr un incentivo, es decir, según Hernández y González (2015), comporta conductas que influirán externamente en las personas, logrando un objetivo que a su vez satisface una necesidad.

Por otro lado, y complementando a lo antes indicado, según Reeve (2010) refiere que a los tipos de motivación señalados se debe agregar la desmotivación, que no es otra cosa que estar sin motivación.

B. El proceso de la motivación

El proceso de la motivación es cíclico y actúa de manera constante y permanente; lo que a su vez comprende según Chiavenato (1988):

- a. **La necesidad**, que es la carencia de algo.
- b. **La Tensión**, es el estado de alarma psicológico causado por la necesidad.
- c. **El Impulso**, es la fuerza que origina la conducta, a fin de satisfacer una necesidad.

- d. **La Conducta de búsqueda** o conducta motivada, son acciones orientadas a la satisfacción de las necesidades.
- e. **La Saciada**, es la satisfacción de la necesidad.
- f. **Reducción de la tensión**, es cuando la necesidad ha quedado satisfecha y se pasa a prestar atención a otra necesidad, iniciando nuevamente el proceso cíclico.

C. Características de la Motivación

La motivación se caracteriza porque va dirigida hacia alcanzar una meta, por ello es constante y a la vez persistente, la motivación puede ser explicable o inexplicables, ser intrínseca, extrínseca o trascendente y es impulsada por factores biológicos o sociales.

D. Teorías de La Motivación

De acuerdo a Chiavenato (2009) clasifica las teorías de la motivación en tres grupos:

- Teorías del contenido, que son factores internos de la persona y a la manera en que éstos se activan, dirigen, sustentan o paralizan su comportamiento, o sea, las necesidades específicas que motivan a las personas.
- Teorías del proceso, describen y analizan la serie de pasos que activan, dirigen, mantienen o paralizan el comportamiento; y,
- Teorías del refuerzo, se basan en las consecuencias de un comportamiento exitoso o fallido.

Según (Turienzo, 2016) las teorías de motivación comparten una base común: representada por la fuerza interna que nos impulsa a intentar satisfacer una necesidad. Es decir, la motivación no sería nada más que el conjunto de

actividades llevadas a cabo para lograr la satisfacción de nuestras necesidades.

En ese entender, y como base fundamental del presente trabajo de investigación, se tomará en cuenta la siguiente clasificación de teorías de la motivación.

- a. **Teorías de contenido:** Son aquellas teorías que analizan los aspectos motivadores y determinantes de la conducta humana. Entre las Teorías de Contenido más reconocidas se encuentran:

- **La Teoría de jerarquía de las necesidades humanas de Abraham Maslow**

Llamada también Teoría de la Pirámide de Maslow, quien señalaba que son cinco las necesidades que motivan a las personas, ubicando en la parte inferior de la pirámide, las necesidades prioritarias y en la parte superior las de menor prioridad y estas son:

- Necesidades fisiológicas: Incluye hambre, sed, refugio sexo y otras necesidades corporales.
- Necesidades de seguridad: Abarca el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales, es decir la persona tiene necesidad de protección, orden.
- Necesidades sociales o de pertenencia: amistad, afecto y pertenencia.
- Necesidades de autoestima: Factores internos como el respeto a sí mismo, la autonomía y el logro; y factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención.

- Necesidades de autorrealización: Impulso para convertirse en aquello que uno es capaz de ser: incluye el crecimiento y el desarrollo de la propia potencia; autosatisfacción, hacer lo que nos gusta, la autonomía, y el autocontrol.

Afirmaba Maslow que primero se deben satisfacer las necesidades más básicas, las que corresponden a la parte inferior de la pirámide: fisiológicas y de seguridad, luego las sociales, las de autoestima y finalmente las de autorrealización.

Las principales críticas a esta teoría, es por ser rígida, pues establece un orden en la satisfacción de necesidades, también que cuando se alcanza un nivel superior en la pirámide, o se logra satisfacer una necesidad de un nivel inferior, no necesariamente la motivación de la persona se incrementa, otra crítica es que Maslow define las necesidades de la persona, mas no de la persona dentro de la sociedad.

Considerando que las necesidades nunca se satisfacen por completo, pero aquella que ha sido satisfecha lo más alto posible, deja de motivar. Entonces, según Maslow, si se desea motivar a un trabajador, como es en el presente trabajo de investigación, a un docente; es necesario determinar primero en qué nivel jerárquico se encuentra y luego ayudarlo a que logre satisfacer sus necesidades de ese nivel y de los niveles superiores.

- **La Teoría ERC de Clayton Alderfer**

Esta teoría surge para hacer frente a los problemas de la Teoría de la Jerarquía de las necesidades humanas de Maslow, y fue desarrollada por Clayton Alderfer en 1972. En esta teoría se agrupa las necesidades en tres grandes categorías: necesidades de existencia, necesidades de relación y necesidades de crecimiento, de allí el nombre de esta Teoría, compuesto por las primeras letras

de cada una de ellas.

La Teoría ERC no es rígida, ya que no sigue un orden correlativo para la satisfacción de las necesidades; si no se puede satisfacer una determinada necesidad, no se permanece en ese nivel, sino que surge un proceso de frustración-retroceso que lleva primero a la frustración y a retroceder a un nivel inferior, otra diferencia es que pueden presentarse varias necesidades al mismo tiempo.

Según Chiavenato (2009), esta teoría comprende un estudio de la teoría de Maslow, y en base a ello, se ha realizado una reagrupación de necesidades, del siguiente modo:

- Necesidades de existencia, se refiere al bienestar físico: la existencia, la preservación y la supervivencia, incluyen las necesidades fisiológicas y las de seguridad de Maslow;
- Necesidades de relaciones, se refiere al deseo de interacción con otras personas, es decir, a las relaciones sociales. Incluyen las categorías sociales y los componentes externos de las necesidades de estima de Maslow; y,
- Necesidades de crecimiento, se refieren al desarrollo del potencial humano y al deseo de crecimiento personal, incluyen los componentes intrínsecos de las necesidades de estima de Maslow, así como las necesidades de autorrealización.
- **La Teoría bifactorial o de higiene de Frederick Herzberg.** Esta Teoría a diferencia de las dos anteriores, no se sustenta en las necesidades del hombre, sino en el ambiente externo y en el trabajo en sí como factores de motivación, siendo básica la relación de la persona con su trabajo, (el logro, el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento personal, entre otros factores), buscando crear condiciones que no provoquen insatisfacción, y

que por el contrario generen actitudes para que los puestos de trabajo y las prácticas organizacionales contribuyan al desarrollo personal y profesional, concluyendo que son éstas necesidades de crecimiento la única fuente motivadora.

Hasta antes de esta Teoría no se consideraba al trabajo en si como fuente motivadora y se afirmaba que, lo contrario a la satisfacción es la insatisfacción, Herzberg opinaba que lo contrario a la satisfacción es la no satisfacción o ausencia de satisfacción.

Herzberg agrupó los elementos de satisfacción en dos grandes grupos, los factores de motivación llamados también factores intrínsecos y los factores higiénicos llamados también extrínsecos.

Algunos factores intrínsecos o motivacionales, que según Herzberg son los que realmente motivan, y por lo tanto crean satisfacción en el trabajo son: el trabajo en sí, el reconocimiento al desempeño, la realización, la responsabilidad, y el logro. La mejora de estos factores causará un elevado nivel de motivación y originará satisfacciones, en el peor de los casos no se incrementará la insatisfacción.

Los Factores extrínsecos o llamados también higiénicos, son los que en su ausencia causan insatisfacción con el trabajo y son: las condiciones del trabajo, la supervisión, las prestaciones sociales, las relaciones interpersonales, la seguridad en el trabajo, la remuneración, la política de la empresa, el status, entre otros; reducir o minimizar estos factores evitará en los trabajadores la insatisfacción, pero no necesariamente generará en los trabajadores una fuerte motivación.

Las críticas a esta teoría son por su representación tan simplificada de la motivación en el campo laboral, pues se considera que la motivación es mucho más compleja; y que no se

podía aplicar a grupos diferentes de trabajadores.

Como resultado Herzberg clasificó condiciones como la calidad de la supervisión, el salario, las políticas de la empresa, las condiciones físicas del trabajo, las relaciones con los demás y la seguridad laboral como factores de higiene. Cuando estos factores son adecuados, la gente no se sentirá insatisfecha ni tampoco satisfecha. Herzberg sugirió que cuando se desea motivar a las personas en su trabajo, se tiene que enfatizar factores asociados con el trabajo en sí o con los resultados que se derivan directamente de este, como las oportunidades de ascenso, las oportunidades de desarrollo personal, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro: son las características que los individuos consideran recompensas intrínsecas.

De acuerdo a Chiavenato (2009), la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados:

- Los factores higiénicos, extrínsecos o ambientales, son las condiciones de trabajo que rodea a la persona. La expresión “higiene” refleja un carácter preventivo y profiláctico, cuando estos factores son excelentes solo evitan la insatisfacción en el trabajo. Están relacionados con factores externos al individuo y con sus necesidades primarias.
- Los factores motivacionales o intrínsecos, se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Están relacionadas con las necesidades secundarias. Los factores de satisfacción son: Realización personal, reconocimiento, responsabilidad, el trabajo en sí, crecimiento personal y avance en la carrera.

Lo opuesto de la satisfacción no es la insatisfacción sino la ausencia de satisfacción y lo opuesto de la insatisfacción no es la

satisfacción, sino la ausencia de insatisfacción.

Gibson (2011), indica que la satisfacción laboral es resultado de la presencia de motivadores intrínsecos y la insatisfacción de no tener factores extrínsecos. Los factores motivadores son: Sentimiento de logro, trabajo significativo, oportunidades de avance, aumento de la responsabilidad, reconocimiento y oportunidades de crecimiento. Los factores de higiene son: Salario, estatus, seguridad laboral, condiciones de trabajo, prestaciones, políticas y procedimientos, y relaciones interpersonales.

- **La Teoría de las necesidades aprendidas de David McClelland**

Su creador afirmaba en su Teoría, que todos los individuos, a lo largo de su existencia, tienen múltiples necesidades, sea en mayor o en menor grado, sin importar su edad, sexo, género, etc.

Según sus estudios realizados llegó a la conclusión que existen dos factores motivacionales, los culturales y los grupales y que las necesidades se clasifican en:

- Necesidades de logro o realización, donde las personas buscan a través de hacer bien las cosas, distinguirse, sobresalir y asumir responsabilidades, alcanzando buenos resultados en los objetivos trazados. Es el impulso para sobresalir, por tener éxito con respecto a un conjunto de estándares y el éxito sería un objetivo a perseguir para satisfacer la necesidad de logro.
- Necesidades de poder, es la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera que no se lograría con ningún otro medio, buscando la influencia y el control sobre otras personas para que hagan lo que ellas desean y también control sobre los bienes materiales. Hay quienes buscan

ejercer un poder social, que les permita mejorar la sociedad o las organizaciones, y por qué no, también para sus propios intereses personales, la influencia sería el objetivo a perseguir para satisfacer la necesidad de poder.

- Necesidades de afiliación, es el deseo de tener relaciones interpersonales amigables y cercanas, pensando y buscando mejorar sus relaciones personales para ser aceptados y solicitados por los demás, buscando su aprobación, conforme a sus deseos. La amistad sería el objetivo que satisface la necesidad de afiliación. McClelland señalaba que las personas al encontrarse en situaciones de competencia, esta intensidad por querer desempeñarse bien, es lo que finalmente las motiva.

McClelland plantea que las tres necesidades son inconscientes, lo cual significa que podemos tenerlas en un alto nivel sin saberlo.

Estas necesidades son aprendidas y adquiridas a lo largo de la vida como resultado de las experiencias de cada persona. Como las necesidades son aprendidas, el comportamiento que es recompensado tiende a repetirse con más frecuencia. McClelland sugirió que cuando una persona tiene una fuerte necesidad, ésta la motiva a conducirse para satisfacerla.

- **Teorías “X” y “Y” de Douglas McGregor**

McGregor describe el comportamiento de un trabajador, en base a dos dimensiones totalmente contradictorias, las cuales son:

- La Teoría “X” considera que una persona es perezosa por naturaleza y que tiene rechazo hacia el trabajo, evitándolo en lo posible, que además solo actúa bajo amenazas, y que por lo tanto debe ser obligada, controlada, dirigida y amenazada con castigos, también asegura que los individuos poseen limitadas ambiciones y tratan de evitar

responsabilidades, prefiriendo por el contrario que se le dirija.

- La Teoría “Y” por su parte considera lo contrario, que la persona quiere y necesita trabajar, y que su esfuerzo no está en función de amenazas o sanciones y que encuentran en su trabajo una fuente de satisfacción, y por el contrario tiende a desarrollar sus capacidades, su creatividad y a aceptar y buscar responsabilidades, esforzándose por contribuir al logro.

- **Teoría Humanista o antropológico de Juan Manuel Pérez López**

En su estudio de la motivación, Juan Manuel Pérez López considera que existen tres tipos de necesidades humanas, necesidades materiales, necesidades de conocimientos y necesidades afectivas, y conociendo que la motivación es la fuerza que impulsa a satisfacer nuestras necesidades, establece que también existen tres tipos de motivos o componentes de la motivación que mueven a las personas, y los denomina:

- **Motivos extrínsecos:** Cualquier tipo de incentivo que se atribuye a la realización de la acción por parte de otra persona o personas distintas de aquella que ejecuta la acción (por ejemplo: la retribución de un trabajo, las alabanzas que se reciben al hacerlo, etc.)
- **Motivos intrínsecos:** Cualquier resultado de la ejecución de la acción para la persona que la realiza y que depende tan solo del hecho de realizarla (por ejemplo: el aprendizaje que provoca el gusto de hacerlo, el deseo de superación, etc.)
- **Motivos trascendentes:** Aquellos resultados que la acción provoca en otras personas distintas de quien ejecuta la

acción (por ejemplo: la satisfacción del hambre del niño cuando su madre lo alimenta, la ayuda que se está prestando a un compañero de trabajo, etc).

Partiendo de que toda organización humana está compuesta por personas que persiguen un objetivo en común y que su actuar tiene consecuencias, Pérez López introduce un nuevo concepto en la motivación, definiéndola como ese tipo de fuerza que lleva a actuar a las personas debido a la utilidad y a las consecuencias de sus acciones para otra u otras personas, Pérez López (1997) y la llama motivación trascendente.

b. **Teorías de procesos o cognitivas**

Son aquellas teorías que analizan o toman en cuenta los procesos de pensamiento que intervienen y determinan el comportamiento de la persona en distintas situaciones. En nuestros días se postula un nuevo paradigma cognitivo, en que cada agente motivacional (necesidades, cogniciones, emociones y sucesos externos), interactúan influyéndose mutuamente. Por lo tanto, la conducta es energizada y dirigida no por una sola gran causa sino por fuerzas motivacionales complejas que moldean, guían e influyen en el comportamiento, en lugar de causarlo de manera directa o particular.

Estas modernas teorías sobre la motivación, plantean un enfoque diferente a otras escuelas precedentes, esta corriente no considera a la motivación como un conjunto mecánico o innato de procesos, sino que la considera como un conjunto de comportamientos, que actúan de acuerdo a información anteriormente conocida, donde la conducta depende de la interpretación que hacen los individuos de esa información y donde las expectativas basadas en experiencias pasadas finalmente van a dirigir la conducta, en otras palabras la conducta de la persona está determinada por el pensamiento.

Este nuevo enfoque para explicar estos procesos ha dado lugar a

las Teorías de procesos o teorías cognitivas, entre las más importantes se tiene a:

- **La Teoría de la equidad de Stacey Adams**

Formulada en 1963, llamada también del equilibrio, que explica que los empleados realizan comparaciones de sus esfuerzos y de las compensaciones recibidas con las de otros empleados en similares situaciones laborales, percibiendo la parcialidad o imparcialidad que se tenga, lo que finalmente influirá en su motivación y en su desempeño.

De ello se desprenden los principales elementos de esta teoría:

- La proporción de las contribuciones y las compensaciones recibidas. Las contribuciones vienen a ser lo que el trabajador entrega a la organización, su experiencia, el tiempo laborado, etc.; en tanto que las compensaciones es lo que se recibe de la organización, remuneración, reconocimiento, etc.
- La comparación con las compensaciones recibidas por otros en iguales situaciones, este proceso hace que los empleados recojan información de distintos referentes y compararla con la suya; puesto que la teoría no dice con quién hay que compararse.
- La evaluación de la equidad, que viene a ser la evaluación subjetiva que realiza el empleado comparando las proporciones contribución-compensaciones con las proporciones de otros y es cuando surgen los sentimientos de igualdad o desigualdad.
- Las consecuencias de la inequidad. En este escenario, si el empleado considera que no existe igualdad en la proporción de lo entregado y lo recibido, intenta reducir esta situación. Existen diversas alternativas o formas de hacerlo, los investigadores consideran como principales las siguientes:

- Reduciendo las contribuciones entregadas si se sienten subvalorados, los que se sienten muy valorados en ocasiones incrementan sus contribuciones.
 - Igualmente, si se siente subvalorados, tienden a solicitar más compensaciones, incremento de remuneraciones por ejemplo o tratando de negociar cambios con la dirección.
 - El ausentismo al centro laboral o constantes permisos también son una forma de manifestar su disconformidad, puede inclusive llegar al cambio de trabajo.
- **La Teoría del establecimiento de metas de Edwin Locke (1969)**

El objetivo que la persona espera alcanzar es llamada meta, esta teoría sostiene que el alcanzar metas en la vida es lo que motiva a las personas, y por lo tanto el establecer metas hace que el rendimiento y la motivación se vean muy influenciados.

Afirma Locke que las metas deben ser:

- Específicas, o sea deben ser claras, precisando el objetivo y que es lo que se espera alcanzar.
- Difíciles, pero a la vez factibles de alcanzar, las metas demasiado fáciles o las muy difíciles no son motivadoras.
- Finalmente, una meta debe de tener retroalimentación, es decir, el trabajador en este caso, debe de conocer sus progresos en el camino por alcanzar la meta.

Se puede agregar que, para mejorar el desempeño, es necesario que el trabajador conozca y acepte las metas y que no solo se establezcan metas grupales, sino también individuales, todo ello contribuirá a incentivar la motivación y conducirá a un mejor

desempeño y a un rendimiento más elevado.

Como toda teoría, también ha sido objeto de críticas, las principales:

- Es aplicable a los trabajos simples, mas no a los complejos.
- Es usado como un medio más de control del trabajador y su desempeño.
- Su aplicación resulta demasiado compleja, por lo que es difícil de sostener. Las metas grupales no son tan motivadoras.
- Descuido de áreas de trabajo importantes, por querer alcanzar metas.
- Seriedad al establecer metas, buscar metas demasiado bajas o fáciles de cumplir.

- **La Teoría de las Expectativas de Victor Vroom.**

El mencionado autor en 1964 expuso el llamado modelo cognitivo de la motivación en el trabajo, lo hizo a través de lo que actualmente es una de las explicaciones de la motivación más aceptadas. Esta teoría afirma que la fuerza para actuar de una determinada forma, depende en primer lugar de la fuerza de la expectativa que se espera obtener, y de cuan beneficioso sea ese resultado.

Si este concepto lo volcamos al ámbito laboral, la Teoría de las Expectativas significaría que si un empleado pone un mayor esfuerzo en su desempeño, espera ser reconocido por ello, lo cual redundaría en una buena calificación, y ello traería como consecuencia una recompensa laboral, como un aumento de sueldo, un ascenso o una bonificación, y esas recompensas satisfarán las metas personales del empleado; por lo que la motivación del trabajador depende de la intensidad con la que se desea lograr un objetivo y la probabilidad que existe de

alcanzarlo.

El esfuerzo realizado por una persona depende de la probabilidad de obtener un determinado rendimiento y de la recompensa a recibir, y por ende la importancia que le dé a estos dos elementos, con lo que se establece que hay tres tipos de creencias que tienen las personas, a saber: las expectativas, que es creer que los esfuerzos conducen a un determinado desempeño; la instrumentalidad, que es la influencia de creer que el desempeño será recompensado, y el valor, que es el valor que percibe el receptor de las recompensas recibidas, lo que quiere decir que la motivación será mayor cuando la expectativa, la influencia y el valor sean elevados. De la interacción de estas tres variables, se desprenden a su vez tres relaciones:

- Expectativa, que es la relación esfuerzo - rendimiento: es la probabilidad que un determinado esfuerzo, se llevará a un determinado nivel de rendimiento.
- La instrumentalidad, que es la relación rendimiento - recompensa: es la probabilidad de que ese rendimiento lo conducirá a obtener una recompensa.
- La valencia, que es la relación recompensas - metas personales: es el valor que se otorga a las recompensas y si con ello se logran satisfacer o el alcanzar de las metas personales. En 1968 Edward E. Lawler y Lyman W. Porter profundizaron y perfeccionaron esta teoría, introduciendo las llamadas recompensas extrínsecas e intrínsecas, y analizando el papel que tienen en la motivación.

Esta teoría se basa en el supuesto, aparentemente simple, de que las personas optan por el comportamiento que, en su opinión, las llevarán a los resultados (recompensas como salario, reconocimiento, éxito) que les resultan atractivos (que satisfacen

sus necesidades específicas). Chiavenato (2017)

c. **TEORIAS CONTEMPORÁNEAS DE LA MOTIVACIÓN.**

Por otro lado, según Robbins y Judge (2013) existen las teorías contemporáneas que a diferencia de las anteriores que tal vez perdieron su atractivo, las contemporáneas tienen un grado razonable de apoyo válido documentado, con el objetivo de explicar cada vez mejor como se motivan las personas en el trabajo, y éstas son:

- **Teoría de la autodeterminación y teoría de la evaluación cognitiva.** Conforme se acumulan más investigaciones sobre los efectos motivacionales de las recompensas, cada vez parece más que las recompensas extrínsecas pueden socavar la motivación, si se les considera coercitivas. Tan solo aumentan la motivación si ofrecen información sobre la competencia y la relación (Robbins y Judge, 2013).

El sustento teórico de la prueba es el de la Teoría de la Autodeterminación; es por ello, que se miden a través de la misma, las cinco dimensiones que esta propone (Herrera y Matos, 2009):

- Motivación: hace referencia a la ausencia de motivación hacia una actividad o tarea.
- Regulación externa: se refiere a realizar una actividad realizada con el objetivo de recibir una recompensa o evitar un castigo.
- Regulación introyectada: hace referencia a comprometerse a realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros.
- Regulación identificada: se refiere a realizar una actividad

porque la persona se identifica con su valor o significado y porque la considera importante.

- Motivación intrínseca: se define como el acto de realizar una actividad por sí misma, porque es interesante y agradable.

La Teoría de la Autodeterminación (TAD) es una macro-teoría compuesta por seis mini-teorías que se interrelacionan entre sí para encontrar, de manera conjunta, cubrir todos los comportamientos humanos posibles; y son:

- Teoría de Evaluación Cognitiva (Deci y Ryan, 1985) Describe el proceso mediante el cual el medio social influye (por ejemplo, facilitar o perjudicar) en la motivación intrínseca y, a su vez, eleva la calidad del desempeño y bienestar.
- Teoría de Integración orgánica (Ryan, Connell y Deci, 1985) Describe las implicancias de la motivación extrínseca a través del proceso de internalización, por lo que describe la manera mediante la cual la motivación extrínseca se convierte en autónoma.
- Teoría de las orientaciones de causalidad (Deci y Ryan, 1985) Describe como las diferencias individuales (aspectos de la personalidad) constituyen un desarrollo en los resultados de un individuo que interactúa con su entorno social a lo largo del tiempo. Se detallan 3 tipos de orientaciones: orientaciones autónomas, orientaciones controladas y orientaciones interpersonales.
- Teoría de las necesidades básicas Describe la dinámica de tres necesidades básicas (competencia, autonomía y relación) que afectan el bienestar y la vitalidad, además, se interesa en detallar cómo la necesidad de apoyo

promueve y la necesidad de frustración perjudica el funcionamiento de la salud en el desarrollo del ser humano a través del contexto y configuración cultural.

- Teoría de los contenidos de objetivos Describe el rango permanente de objetivos de vida que tienen las personas y se presentan dos categorías: aspiraciones intrínsecas y aspiraciones extrínsecas. Estas se relacionan con lo satisfactorio o insatisfactorio de las necesidades psicológicas.
- Teoría de la motivación de las relaciones Describe las excelentes relaciones interpersonales—entre individuos o grupos- y reconoce que las relaciones son una necesidad psicológica esencial.

- **Teoría del establecimiento de metas**

Las metas claras y desafiantes conducen a mayores niveles de productividad de los empleados, lo cual sustenta la explicación que da la teoría del establecimiento de metas de esta variable dependiente. Sin embargo, la teoría no explica el ausentismo, la rotación laboral ni la satisfacción. Robbins y Judge (2013)

- **Teoría del reforzamiento**

Esta teoría tiene un historial impresionante de predicción de factores como la calidad y cantidad del trabajo, la persistencia del esfuerzo, el ausentismo, la impuntualidad y las tasas de accidentes. No ofrece muchas explicaciones sobre la satisfacción de los individuos ni sobre su decisión de renunciar. Robbins y Judge (2013)

- **Teoría de la equidad /justicia organizacional.** La teoría de la equidad está relacionada con variables como productividad,

satisfacción, ausentismo y rotación laboral. Sin embargo, su aportación más notable tal vez sea que inicio las investigaciones sobre la justicia organizacional, cuyo respaldo en la literatura es mayor. Robbins y Judge (2013).

- **Teoría de las expectativas.** La teoría de las expectativas ofrece una poderosa explicación de algunas variables del desempeño como la productividad, el ausentismo y la rotación laboral. No obstante, supone que los trabajadores tienen pocas restricciones en su toma de decisiones, como los sesgos o la información incompleta, lo cual limita sus aplicaciones. La teoría de las expectativas tiene cierta validez ya que, para muchas conductas, la gente considera los resultados esperados. Robbins y Judge (2013).

E. Las dimensiones de la Motivación

Según el modelo del individuo obtiene recompensas internas cuando sabe que él personalmente ha cumplido bien una actividad que le interesa. (Chiavenato, 2017)

Es por ello que (Chiavenato, 2017) indica que cuanto mayor sea la presencia de estos tres aspectos tanto mayor será la motivación y la satisfacción del empleado y tanto menos su ausentismo y la probabilidad que abandone la organización, las dimensiones de la motivación laboral son:

a. Motivación de logro

McClelland (1961) indica que la persona necesitada de logros, se sienten más impulsas a buscar sus metas, dispuestos a enfrentar los peores obstáculos y hacen todo lo posible con tal de obtenerlos. Este tipo de

motivación, está íntimamente relacionada con el nivel íntimo de una persona, en la que, entra a tallar el aspecto personal para conseguir las metas trazadas.

b. Motivación de afiliación

Las personas con una elevada motivación de afiliación tienen fuertes deseos de pertenecer a grupos sociales. También buscan gustar a las demás, por lo que tienden a aceptar las opiniones y preferencias del resto. Prefieren la colaboración a la competición, y les incomodan las situaciones que implican riesgos y falta de certidumbre.

Según McClelland estas personas tienden a ser mejores como empleadas que como líderes por su mayor dificultad para dar órdenes o para priorizar los objetivos organizacionales.

c. Motivación de poder

McClelland (1961), indica que las personas con motivación de poder se caracterizan por ser competitivas y tienen como único fin ganar y volver a ganar, dado que, valoran ser reconocidas socialmente y buscan controlar a otras personas e influir en su comportamiento, de preferencia con motivos egoístas. El autor distingue dos tipos de necesidad de poder: la de poder socializado y la de poder personal. En el primer tipo, las personas tienden a preocuparse más por las demás, mientras que las del segundo tipo, quieren sobre todo obtener poder para su propio beneficio.

Un puesto debe reunir las tres dimensiones para estar enriquecido plenamente. Si se percibe que falta una de ellas, los trabajadores sufren privación psicológica y disminuye su motivación. (Chiavenato, 2017).

1.3.1.2. La Satisfacción laboral

Otra de las variables a estudiar, es la satisfacción laboral; sin embargo, cabe precisar, que para estudiar la relación que existe entre la satisfacción y motivación en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret”, es necesario, al igual que en la primera variable, comprender conceptualmente que se entiende por satisfacción y analizar sus diversas teorías.

Por su naturaleza, una persona es un compendio de varios sentimientos, emociones y aspectos físicos y no físicos que hasta el día de hoy no se han logrado entender ni explicar del todo. El bienestar, placer, gusto o contenido podrían considerarse como satisfacción frente a una situación o situaciones frente a alguna situación o estado que para el resto del mundo pasa desapercibido. Por lo tanto, la satisfacción laboral es un componente muy importante cuando uno realiza una actividad o labor, ya sea esta de la naturaleza que fuera. La satisfacción es un sentimiento y/o emoción muy personal, y está ligada a componentes de naturaleza muy ligada al ser humano, ya sea que esté basada en experiencias propias o valoraciones individuales, por lo tanto, es un concepto que quizá no se pueda medir o cuantificar con exactitud pero que indudablemente existe, debido a la repercusión que tiene está a nivel personal, familiar, empresarial y obviamente laboral.

Según Núñez, Chiang, y Martin (2013) la Satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto o como la respuesta afectiva de una persona a

su propio trabajo. Además (Pineda, 2012) la satisfacción laboral es una actitud general que el individuo tiene hacia su trabajo.

También, según Rodríguez (2002), existe consenso en señalar que la satisfacción laboral es la actitud que asume la persona ante su trabajo y que se refleja en actitudes, sentimientos, estados de ánimo y comportamientos en relación a su actividad laboral.

Newstrom (2011) señala que la satisfacción laboral es un conjunto de emociones y sentimientos favorables y desfavorables del empleado hacia su actividad laboral. Estos sentimientos de satisfacción concernientes al trabajo son muy diferentes a partir de otros dos elementos presentes en la actitud del empleado. El trabajador puede tener una actitud mental de respuesta hacia su trabajo, cuando establece el objetivo intelectual por ejemplo puede decir que su “trabajo es muy complejo”. Mientras en otra ocasión puede revelar sus intenciones de conducta a un compañero, por ejemplo, manifestarle “pienso dejar el trabajo en 3 meses”, en consecuencia, las actitudes consisten en sentimientos, pensamientos e intenciones de conducta.

Robbins y Judge (2013), indican que las personas satisfechas en el trabajo que realizan, obtienen buenos sentimientos; y será todo lo contrario en una persona insatisfecha, a quien le acompañan solo sentimientos negativos.

Sin embargo, es necesario precisar que si bien es cierto, la satisfacción laboral es entendida como la actitud que asume la persona ante su trabajo y que se refleja en actitudes, sentimientos, estados de ánimo y comportamientos, también es cierto que, esta última definición se acopla más en el desarrollo del presente trabajo de investigación, y tal como lo señala Panagiotopoulos y

Karanikola (2017) la satisfacción laboral abarca diversos ámbitos, y no solo en el aspecto profesional, sino entra a tallar el aspecto psicológico, social, cultural y económico.

A. Niveles de satisfacción

La satisfacción o insatisfacción va surgir cuando el colaborador obtenga cada vez más información sobre su sitio de trabajo. Por ello los jefes de personal deben observar constantemente las actitudes de sus trabajadores, para conservar una satisfacción constante.

B. Niveles de satisfacción laboral

Con el paso del tiempo las expectativas de los trabajadores se incrementan y cambian de enfoque, por ello el nivel de satisfacción laboral dentro de los grupos no es constante, sino que se relaciona con diversas variables, logrando que mediante su análisis y resultado los administradores anticipen a los grupos más propensos a presentar conductas conflictivas derivadas de la insatisfacción. Siendo las variables claves la edad, nivel ocupacional y tamaño de la organización. En ese sentido muchos colaboradores se resignan a su situación laboral, otros viven en una nube de inseguridad y temor que las empresas prescindan de sus servicios, aludiendo mejoras en la organización.

Según Chiavenato (2011, p.31), hay tres condiciones básicas para que un cargo contenga factores que causen satisfacción laboral:

- Que el individuo se sienta responsable por el éxito o el fracaso de su tarea.
- Que el trabajo que se realiza tenga bastante significación para el individuo.
- Si las dos condiciones anteriores están presentes, el empleado estará apto para recompensarse por su buen desempeño mediante la retroalimentación que puede venir de la labor que realiza o de algún otro empleado.

Para elevar la satisfacción del trabajo es centrarse en las partes intrínsecas, es decir, como hacer que su trabajo se convierta en algo desafiante e interesante. La creación de una fuerza de trabajo satisfecha es una garantía de desempeño organizacional exitoso, pero las evidencias sugieren con fuerza que todo lo que hagan los gerentes para mejorar las actitudes de los empleados probablemente dará como resultado el incremento de la eficacia de la organización.

El término satisfacción proviene del latín *satis facere* = hacer bastante. Se definirá como la sensación de bienestar derivada del cumplimiento de unas expectativas o de unas necesidades (Sánchez, 2008).

C. Causas de la satisfacción laboral

Sobre las causas de satisfacción laboral existen diversos modelos explicativos los cuales proponen diferentes causas, sin embargo, nos basaremos en el estudio de Jhon Perry (1961), quien concluye entre las causas que producen satisfacción o insatisfacción se presentan:

- Reconocimiento. Desde tiempos remotos, el ser humano ha buscado reconocimiento en cualquier ámbito de la vida, con mayor ímpetu en el trabajo; en la actualidad eso no ha cambiado, por lo que, el hombre dedica gran cantidad de su vida buscándolo. Sin duda alguna, su ausencia es causa plena de insatisfacción. Buen ambiente. Como es natural, el entorno laboral tiene un efecto directo en la productividad y desempeño de los colaboradores, por lo tanto, un ambiente hostil o deficiente es causa de insatisfacción.
- Competencia de la dirección. La motivación es un factor importante para la satisfacción, en pocas palabras, nadie puede sentirse bien trabajando bajo un mando incompetente, pues no tendrán incentivo alguno para cumplir sus funciones.
- Seguridad en el empleo. Entre las necesidades más básicas del ser humano se encuentra la de seguridad, de sentirse parte de un todo y lograr encajar, si un colaborador no se siente parte de la empresa, no es libre de participar como un equipo, sin duda, se sentirá insatisfecho.

Del mismo modo, cabe indicar, que si un trabajador no cubre sus expectativas o no encuentra satisfacción en las labores que realiza, tiene como consecuencias las siguientes:

- Ausentismo. Faltas intempestivas del trabajador durante sus horarios laborales (descansos médicos fraguados, solicitudes de licencia, solicitud de vacaciones de urgencia) Tardanzas.

Incumplimiento del horario de entrada establecido a pesar que se cuenta con un tiempo de tolerancia permitido.

- Renuncias intempestivas. Abandono laboral frente a malos climas organizacionales, pudiendo dejar así actividades o proyectos inconclusos. Estrés. Altos niveles de estrés frente a sus actividades rutinarias al realizar tus tareas bajo presión.

D. Características de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral se puede dividir en satisfacción laboral intrínseca y extrínseca. Intrínseca: relacionada a factores propios del trabajo en sí (variedad, dificultad, interés, autonomía, posibilidad de aprender, etc.), y extrínseca se origina en fuentes externas al empleado, (salario, relaciones con compañeros, salario, horas de trabajo, reconocimiento, etc. “Conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto desde dentro como desde fuera del individuo, que inician su conducta laboral y determinan su forma, dirección, intensidad y duración” (Pinder, 1998).

E. Tipos de Satisfacción

Entre los tipos de satisfacción, tenemos:

- Satisfacción general: indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.
- Satisfacción por facetas: grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa.

- Satisfacción laboral: está relacionada al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral.

F. TEORIAS DE LA SATISFACCION LABORAL.

Las teorías de satisfacción laboral abarcan dos grupos, el primero formado por aquellas teorías basadas en las en el concepto de las discrepancias y el segundo grupo, aquellas basadas en las aproximaciones situacionales. Analizaremos algunas de las más importantes.

a. Teorías basadas en el concepto de las discrepancias

Estas teorías basadas en el concepto de discrepancia dicen que laboralmente, debe existir una correspondencia entre las habilidades y los conocimientos que requiere un puesto de trabajo y las habilidades y conocimientos que tiene el trabajador para desempeñarlo. La satisfacción se presenta cuando coinciden lo que buscamos y lo que recibimos, lo contrario origina menor satisfacción laboral. Las principales teorías formuladas son:

- **El modelo de satisfacción por facetas**

Llamado también Teoría del equilibrio, formulada en 1973 por Lawler, tomando como base los diferentes aspectos y facetas del trabajo. Este Modelo se basa en la relación que existe entre la expectativa de recibir una recompensa y la recompensa recibida. Para el trabajador, lo que merece recibir resulta de comparar en primer lugar, sus contribuciones y los requerimientos que exige el puesto, así como la relación entre

las contribuciones y los resultados de los demás, por tanto, se producen un proceso de comparación interpersonal y un proceso intrapersonal, vale decir que los resultados que obtenga estarán determinados por sus resultados y por el de los demás.

Por lo tanto, tres son los resultados que se obtienen al realizar las comparaciones: Así, cuando haya una correspondencia entre lo que el trabajador espera recibir y lo recibido, habrá satisfacción laboral; Al percibir el trabajador, que la recompensa que recibe es menor que las que él cree que debería recibir, se produce la insatisfacción laboral; y, una tercera situación se presenta al percibir el trabajador, que lo que recibe es mayor a lo que cree debería recibir, presentándose un sentimiento de culpabilidad.

- **La Teoría de la discrepancia**

Teoría propuesta en 1976 por Edwin Locke, quien planteó la existencia de una relación entre los valores laborales que la persona considera importantes y la satisfacción laboral, entendiéndose el concepto de valor, como el interés, el gusto o disgusto sobre un objeto o situación, el valor es una preferencia o prioridad, es un aspecto considerado bueno y que se desea obtener.

Locke pone énfasis en la importancia de los valores de la persona, así como en sus necesidades y percepciones, aspectos que combinados determinan finalmente su grado de satisfacción

o insatisfacción laboral. La Teoría plantea que la satisfacción laboral se obtiene de la percepción de que el trabajo hace posible lograr los valores que la persona considera importantes, considerando de que estos valores a su vez sean congruentes con sus necesidades. Para clarificar el tema de las discrepancias, Locke nos hace referencia a las dimensiones del trabajo, a la satisfacción con esas dimensiones y a la relevancia de las dimensiones. Aquí las dimensiones según Locke:

- Satisfacción con el trabajo: Interés intrínseco, Variedad, oportunidades de aprendizaje, Dificultad, Cantidad de trabajo, Posibilidad de éxito y Control sobre los métodos.
- Satisfacción con el salario: Aspecto cuantitativo, Equidad y Método de distribución.
- Satisfacción con el reconocimiento: Elogios por realizar el trabajo, Créditos y Críticas.
- Satisfacción con las promociones: Oportunidades de formación y las promociones.
- Satisfacción con los beneficios: Pensiones, Seguros médicos y Vacaciones.
- Satisfacción con los compañeros: Competencias de éstos y Apoyo o amistades recibidas.

- Satisfacción con las condiciones de trabajo: Horarios, Descansos, Composición física del lugar de trabajo, Ventilación y Temperatura.
- Satisfacción con la supervisión: Estilo de supervisión, Habilidades técnicas y Relaciones humanas y administrativas.
- Satisfacción con la compañía y la dirección: Políticas de beneficios y Salarios de la organización.

El concepto de discrepancia está dado por los siguientes factores que determinan la satisfacción laboral: cuando la persona siente que la cantidad que tiene una dimensión, contra lo que le gustaría que tuviera; por el grado de importancia personal que se le da a cada dimensión y por el valor que el trabajador le otorga a cada dimensión. La satisfacción está dada por el valor que se concede a las dimensiones y la correspondencia entre lo alcanzado y lo que se desea alcanzar.

- **La Teoría de ajuste en el trabajo**

Llamada también Teoría de adaptación al trabajo. Según sus autores, Dawis y Lofquist, la teoría se basa en la interacción entre el individuo y su ambiente de trabajo, producto de un proceso al cual llamaron “adaptación al trabajo”, identificando rasgos tanto en el individuo como en el ambiente de trabajo y evaluando la correspondencia entre ellos. Se presentan dos tipos de correspondencias:

- La primera correspondencia es la que existe entre las capacidades y competencias del trabajador y los requerimientos que exige el puesto de trabajo.
- La segunda correspondencia está dada por el grado en que el contexto del trabajo satisface las necesidades del trabajador.

Por lo tanto, la situación ideal sería cuando el trabajador logra satisfacer los requerimientos del trabajo y el trabajo logra satisfacer las necesidades del trabajador. Por el contrario, una situación opuesta, pueden contribuir incluso al despido o abandono del centro de trabajo.

- **La Teoría del grupo de referencia social**

Enunciada por Robert K. Merton, según ésta teoría, el grupo de referencia social indica un grupo al que una persona se compara, y a la que aspira pertenecer, convirtiéndose así en un parámetro que le proporciona motivos de aspiración, a partir de lo cual la persona realiza comparaciones, y hace cambios en cuanto a sus percepciones, adquiere su forma de actuar, ordena sus experiencias y sus ideas acerca de sí mismo, orientando a valores como normas, hábitos, costumbres, reglas, cánones, protocolos, modas, procedimientos, etc. de estos grupos.

La satisfacción laboral entonces está en relación o en función de las características del puesto de trabajo, si éstas son compatibles con ciertas normas, valores o deseos del grupo de referencia que

el individuo aspira y evaluando además las características socio económicas de la comunidad en que trabaja, por lo que su evaluación laboral estará en función a su marco de referencia.

b. Teorías basadas en el concepto de las aproximaciones situacionales

Dentro de este grupo de teorías podemos ubicar a las teorías que definen que la satisfacción laboral, se da como consecuencia de la influencia recíproca de varias categorías de variables. Entra las teorías más conocidas tenemos:

- La Teoría bifactorial o de los dos factores

Una de las primeras teorías que intenta explicar la satisfacción en los trabajadores, la formuló el psicólogo Frederick Herzberg en 1959 con su Teoría de los dos factores o bifactorial.

Luego del análisis al estudio realizado a ingenieros y contadores, sobre satisfacción en sus trabajos, los resultados le permitieron considerar la existencia de dos grandes dimensiones o factores, a los que llamo: factores motivacionales y factores higiénicos. Entre los factores higiénicos considerados están las condiciones físicas que presenta el centro de trabajo, la seguridad que protege al trabajador en el trabajo, las diversas políticas en materia laboral de la empresa, el salario percibido, la supervisión por parte de los funcionarios de mayor jerarquía, entre otras, y los llama así porque actúan de igual manera que los principios de higiene médica, y afirma que estos factores

solo tienen la capacidad de prevenir la insatisfacción laboral, pero no son capaces de producir satisfacción.

En cambio, aspectos como el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad, la realización personal, el progreso profesional, entre otros, llamados factores motivacionales o factores intrínsecos, y que son los que se relacionan con el trabajo y las tareas realizadas, si son capaces de producir satisfacción.

El estudio realizado le permitió a Frederick Herzberg establecer que la satisfacción y la insatisfacción son conceptos diferentes e independientes y no son lo opuesto como se creía hasta entonces. Sin embargo, ambos factores son importantes e indispensables, puesto que los factores motivacionales no pueden funcionar sin los factores higiénicos, y estos factores no ejercen gran efecto sin la presencia de los factores motivacionales.

Herzberg recomendaba, que para que exista una motivación continua en el trabajo, se debe realizar un enriquecimiento de las tareas, sustituyendo las tareas más simples por otras más complejas, pero posibles de realizar, las que ofrezcan retos y desafíos y a la vez contribuyan a incrementar satisfacción profesional.

- **La Teoría de los eventos situacionales**

Enunciada por Quarstein, McAffe, y Glassman, en 1992, afirman que la satisfacción laboral está determinada por factores denominados:

- Características situacionales, que son aspectos laborales mediante los cuales la persona evalúa situaciones y aspectos, antes de aceptar un puesto de trabajo, por ejemplo, el sueldo que podrá percibir, las políticas de la empresa, la oportunidad de poder ascender, la supervisión, los beneficios sociales otorgados, el lugar de trabajo, etc.
- Y también está determinado por los factores denominados: Eventos situacionales, que son los aspectos que no fueron evaluados en su oportunidad, sino que se presentan posteriormente, durante su permanencia en el trabajo, por lo que no son esperados, pudiendo ser positivos o negativos, llegando incluso a causar sorpresa en la persona, ejemplo de estas situaciones son: la forma de dirección del jefe inmediato, las relaciones con los compañeros, el salir antes o después del horario de trabajo.

La diferencia entre ambos radica en que las características situacionales tienden a ser estables y permanentes o tener una larga duración, en tanto que los

eventos situacionales, más bien son relativamente pasajeros o de corta duración.

La satisfacción laboral para esta Teoría está dada por las respuestas emocionales de la persona ante las situaciones que se presenten en su centro de trabajo.

- **Teoría de las características del puesto**

Richard Hackman y Greg Oldham desarrollaron esta Teoría en 1976, estos dos investigadores del comportamiento organizacional, investigaron como debe estar estructurado el trabajo para poder lograr que el trabajador se encuentre motivado internamente con el trabajo que realiza, y no motivado por factores externos; sostienen además que cualquier puesto de trabajo tiene cinco dimensiones críticas y que la satisfacción laboral resulta de las características que tiene el trabajo. Las cinco dimensiones críticas que posee cada puesto de trabajo son:

- La variedad de la tarea, esta dimensión está definida como las diversas actividades que se deben desarrollar y que impliquen poner en práctica capacidades y habilidades diferentes.
- Identidad de la tarea, es el grado que requiere el puesto para que una tarea se complete y se pueda ver el resultado.
- Importancia de la tarea, es el impacto en mayor o menor grado en la vida o trabajo de los demás.

- La autonomía, esta dimensión muestra el grado de libertad e independencia que proporciona el puesto, permitiendo que el trabajador programe el trabajo y pueda escoger los procedimientos que crea son los más convenientes, utilizando al máximo su capacidad y su inteligencia creadora.
- La retroalimentación o feedback, es un proceso fundamental en la comunicación laboral, y es el grado en que se obtiene información, la que sirve para que los trabajadores conozcan de qué manera su desempeño contribuye al cumplimiento de las metas de la empresa. Estas características del puesto de trabajo pueden inducir a tres estados psicológicos marcados. Así, la variedad de la tarea, la identidad de la tarea y el significado o importancia de la tarea, que provocan en el trabajador saber lo significativo que es su trabajo, la autonomía otorga el sentido de responsabilidad para con el trabajo que realiza, y la retroalimentación le permite conocer y reforzar el conocimiento de los resultados de ejecutar las tareas.

La satisfacción laboral se obtiene al ser positivos estos tres aspectos psicológicos, alcanzando una mayor motivación interna en el trabajo, un desempeño mejor y de alta calidad, una alta satisfacción laboral, y un bajo ausentismo y

probable abandono de la organización. Como se aprecia, la Satisfacción laboral es un término bastante amplio y que ha sido estudiada desde diversas ópticas y enfocados desde diversos puntos de vista teóricos, pero que sin lugar a dudas han aportado al estudio general y al conocimiento científico, sirviendo de soporte para las diversas investigaciones en el campo laboral a través de los años.

c. Teorías de la motivación que explican la satisfacción laboral:

Existen algunas teorías que pretenden explicar la satisfacción laboral, tales como:

- **Teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas de Abraham Maslow (1954)**

En donde se formuló la hipótesis de que dentro del ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades, desarrolladas en el acápite de motivación.

- **Teoría de las tres necesidades de McClelland (1989)**

Redujo a tres estas necesidades: necesidad de pertenencia o afiliación, necesidad de realización o logro y necesidad de poder o control, desarrolladas del mismo modo en páginas anteriores, dentro del capítulo de motivación.

- **Teoría de la satisfacción laboral de Robbins**

Según (Robbins, 2016) esta teoría tiene la ventaja de considerar la satisfacción como un proceso aprendido, que se desarrolla a partir de la interrelación dialéctica entre las particularidades

subjetivas del trabajador y las características de la actividad y del ambiente laboral en general. Es decir, reconoce que la satisfacción no es algo innato y la interpreta desde una visión psicosocial.

- Respecto a esta teoría y tal como lo indica Robbins (2016), considera que el trabajo está íntimamente relacionada a la actitud que le pone el trabajador, es decir si el trabajador realiza su labor con una actitud positiva, el trabajo es más agradable y más productivo, caso contrario afectará a la producción y por ende a los demás trabajadores. Además, considera este autor, que, si al trabajador se le reconoce por la labor realizada, se encontraran satisfechos y compensados, conllevando a una mayor productividad laboral; de no ser así, se encontraran insatisfechos y por ende producirán menos.

- **Teoría de Higiene-Motivacional**

Esta teoría según Herzberg (1968), demuestra que la presencia de ciertos factores está asociada con la satisfacción laboral, y la ausencia de otros con la insatisfacción laboral.

Los factores presentes, que son fuentes de satisfacción, se denominan factores motivacionales y son intrínsecos al trabajo (logro, reconocimiento del logro, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento o avance). Por otro lado, los factores ausentes, que son fuente de insatisfacción, se catalogan

como factores de higiene y son extrínsecos al trabajo (políticas de la compañía y administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones laborales, salario, estatus y seguridad).

- **Teoría de la expectativa: Víctor Vroom**

En 1964, Vroom sostiene que la satisfacción laboral está fuertemente asociada con las concepciones de los empleados acerca de cómo un resultado de la tarea conduce a varios resultados laborales (instrumental) y la fuerza de la voluntad o una recompensa particular Gkolia (2014).

- **Teoría de la satisfacción basada en Necesidades: David McClelland**

En 1985, McClelland postuló una teoría de la satisfacción basada en las necesidades que tiene como objetivo principal describir la profundidad de la satisfacción individual de las diferentes necesidades y valores Gkolia (2014).

Esta teoría según Marulanda (2014), sostiene que en las personas existe una necesidad de logro, la misma que guía y conduce a ser un emprendedor y buscar el éxito.

- **Teoría de los tres factores**

Uno de los entornos en los que se estudia este tópico es en la escuela, debido a que “una satisfacción alta del profesorado conduce a actitudes positivas y a un mayor grado de motivación,

entusiasmo, esfuerzo y compromiso con la tarea docente” Gil-Flores, 2017, p.16).

Para el surgimiento de esta teoría, se inició estableciendo a la escuela como centro de estudio referente a la satisfacción o insatisfacción de los docentes, aclarando que no solo se debe tomar en cuenta la escuela o lugar en donde laboran los docentes (condiciones de trabajo), para realizar dicho estudio, sino que debe ser complementado con el entorno social que les rodea; en tal sentido, este modelo plantea la presencia de tres tipos de factores que pueden afectar la satisfacción laboral o la insatisfacción equivalente entre los docentes. Estos factores están asociados a las características inherentes del docente, los procesos internos y factores externos de los centros educativos. El primer tipo se refiere a las motivaciones inherentes que los docentes pueden obtener en su entorno laboral, mientras que el segundo se refiere a factores externos relacionados con el sistema educativo, como la reputación de la escuela, las expectativas de la sociedad y los cambios en cuestión. El tercer tipo está relacionado con la función del centro escolar y su infraestructura técnica, el tipo de liderazgo aplicado y las interacciones entre los seres humanos Gil-Flores (2017).

En cuanto a los factores centrados en las características del docente se encuentra la capacidad del profesorado para su propio desarrollo profesional y su relación con los estudiantes

Dinham y Scott (1998). Al respecto, Menon y Athanasoula (2011) sostiene que la cantidad de años laborados es una variable que no diferencia el desarrollo profesional de los maestros, sin embargo, para los docentes más experimentados si será importante las interrelaciones.

Por otra parte, Menon y Athanasoula (2011) identificaron que no existe evidencia que apoye diferencias entre hombres y mujeres docentes en relación a su satisfacción. Respecto a los factores extrínsecos al centro escolar vinculado con el sistema educativo se encuentran la carga de trabajo e impacto de los cambios, el fomento al mérito y contratación docente, el estatus e imagen de los docentes Dinham y Scoth (1998). En relación a ello, Viseu (2016) sostienen que los incentivos salariales y el desarrollo de autoeficacia, optimismo, resiliencia y esperanza en los docentes mejora su motivación, y, por ende, su satisfacción. En relación a las características o procesos internos a los centros se encuentran el prestigio de la escuela, el liderazgo, toma de decisiones, clima escolar y la infraestructura del centro escolar (Dinham y Scott, 1998). Esto incluye “las dimensiones del centro (número de alumnos y de profesores), el tamaño de los grupos de clase, los recursos personales y materiales disponibles, o a determinadas características del alumnado que acoge” Gil-Flores, 2017, p.17.

G. DIMENSIONES E INDICADORES

Asimismo, al abarcar el tema de satisfacción laboral, existe ciertas dimensiones, que son necesarias ser estudiadas, tales como:

a. **La Escala de satisfacción laboral de Anaya y Suárez (2004)**

Consideró las siguientes dimensiones en la medición de la satisfacción laboral:

- Diseño del trabajo, clara definición del puesto de trabajo y la participación del trabajador en las tareas relativas al mismo. Dentro de esta dimensión, se tiene facetas como: autonomía de trabajo, opinión, participación, diseño de trabajo, entre otros.
- Realización personal, esta dimensión viene relacionada con el ajuste persona - trabajo, es decir, cómo se adecuan las cualidades de la persona con las características del trabajo, además de la percepción que el individuo tiene de cómo el trabajo es un medio adecuado para su desarrollo. En esta parte, se encuentran las facetas: motivación, adecuación del trabajo a la persona, sentir que el trabajo ayuda a satisfacer las necesidades y metas, entre otras.
- Oportunidades de desarrollo futuro, posibilidades que el trabajo ofrece para desarrollar las propias competencias personales: desarrollo de nuevas habilidades, desarrollo de conocimientos ya obtenidos, actualización permanente.
- Relaciones sociales y tiempo libre, relaciones con las personas del entorno y disponibilidad de tener tiempo libre permitido por

los horarios laborales. En esta dimensión, se pueden ver las facetas: tiempo con la familia, buenas relaciones con compañeros y horario flexible.

- Reconocimiento del propio desempeño laboral, reconocimiento de los colegas, clientes y supervisores respecto del desempeño del empleado. Las facetas de esta dimensión son: reconocimiento de los compañeros, tener superiores competentes y justos, y sentir que el rendimiento laboral es adecuado a las posibilidades del mismo trabajador.
- Valoración social del trabajo, valoración que tiene de la familia, amigos y sociedad en general, del trabajo del empleado. Las facetas implicadas son: desarrollar un trabajo, de tal manera que la familia se sienta orgulloso, sentir que se está realizando algo valioso y status social por el trabajo que realiza.
- Recompensas extrínsecas, todo lo concerniente a prestaciones económicas y seguridad social proporcionada por el trabajo. Las facetas son: buen salario, buena seguridad social y contar con una buena seguridad e higiene en el trabajo.
- Oportunidades de promoción, posibilidades de promoción justa sobre la base de los méritos personales. Las facetas aquí involucradas son: posibilidad de avanzar rápida y justamente, promoción en base a propio rendimiento y al esfuerzo, tener supervisores competentes y justos.

Asimismo, cabe indicar que según Palma (2005), considera las siguientes dimensiones de la satisfacción laboral, las mismas que han sido tomadas en cuenta en el desarrollo del presente trabajo de investigación; y son:

- **Significación de la tarea.** La significación de las tareas son roles muy relevantes dentro del ámbito organizacional en la cual el significado se encuentra en la forma tan responsable y eficiente, dando atribución a su desempeño de trabajo que realice cada colaborador. La significación de la tarea en el trabajo ha actuado como la unidad de análisis y sirva para formar agrupaciones sucesivas y puestos de trabajo. Según Carrasco (2009), lo defino como: “Al conjunto de actividades dirigidas a conseguir un objetivo específico, implica una lógica y secesión de etapas en el desempeño”. Las tareas son identificables, es decir, tienen un principio y un fin, perfectamente destacados, que a la vez supone la integración de personas, percepciones y actividades físicas. Las tareas pueden ser de cualquier tamaño o grado de confusión implicando un esfuerzo humano físico o mental con algún propósito que constituye una unidad de trabajo en la que el ejecutor combina, tecnología, materiales y equipos con destrezas, habilidades para conseguir un determinado resultado reconocible.

- **Condiciones de Trabajo.** Las condiciones de trabajo han venido ejerciendo como una red integradora de relación hombre con su medio social física, cultural y calidad de vida en general. Esta visión integradora relaciona directamente los aspectos sociales que son parte de la vida de las personas y de los colaboradores con los aspectos propios de la vida laboral. Según la ACTRAV (2014). La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada con el estado del entorno laboral. Los daños a la salud que pueden ser ocasionados por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son el resultado de la existencia de unas condiciones de trabajo que implican la exposición a factores de riesgo en el lugar donde se realizan las labores y de una deficiente o inadecuada organización del trabajo.
- **Reconocimiento personal y/o social.** Geraldo (2014) “El valor del reconocimiento, es el valor de ser justo con otros y con nosotros mismos para atribuirle los logros y fallas que se merece”. Este valor es el que regula a cada persona lo que realmente se ha ganado. Por otro lado, estamos nosotros mismos, está el reconocimiento que nos debemos a nosotros mismos por lo que hemos hecho bien y lo que hemos hecho mal. Este reconocimiento es el que nos permite premiarnos cuando hemos llegado a una meta trazada y también es el que nos vuelve consciente para analizar las debilidades de

haber cometido un error. Beneficios económicos. Todas las organizaciones están sometidas a recompensar a sus colaboradores como medio de prestación de sus servicios. McClure y Fraser (2003), es la ganancia obtenida por un actor de una actividad comercial y/o prestación de servicios (esfuerzos actuaciones), expresan que los beneficios económicos son asignaciones que brinda la empresa al colaborador para reconocer su labor, con ello trata de garantizar la satisfacción de los colaboradores y mejorar su calidad de vida, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo motivada y productiva; como señalan Balkin y Cardy (2008). Condiciones Físicas y/o Materiales. Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

- **Beneficios Laborales y/o Remunerativos.** El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza. Políticas Administrativas. El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.

- **Relaciones Sociales.** El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.
- **Desarrollo Personal.** Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.
- **Desempeño de Tareas.** La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.
- **Relación con la Autoridad.** La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación académica

El proyecto de investigación consiste identificar el nivel de motivación como estrategia para un óptimo desarrollo de la empresa, ya que, en un mundo de cambios, solo las empresas con visión y satisfacción laboral pueden enfrentar los nuevos acontecimientos.

El óptimo nivel de motivación siempre ha sido un factor importante en la vida humana pero conforme pasa el tiempo se ha incrementado la necesidad de líderes en las direcciones de las empresas debido a que toda organización precisa jefes naturales. Reverter y Fuster (2013)

Como muchos sabemos ahora es indudable que las personas motivadas no serán valoradas en su empresa por ser impulsor y generador de valor agregado en ella ya, que es un proceso de interacción entre personas en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidades

y actividades de un grupo, para alcanzar una meta común a fin de transformar tanto a la empresa como a las personas que colaboran en ella.

1.4.2. Justificación aplicativa o práctica

La presente investigación tiene repercusión práctica sobre la actividad empresarial, aportando información valiosa que servirá de material de reflexión y acción a los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021. Es información que se debe aprovechar para el desarrollo personal y organizacional, debido a que es necesario que los empresarios sean eficaces, eficientes, capaces de hacer frente y vencer los problemas que se presentan, tener la visión y la flexibilidad de adaptarse a los cambios necesarios de su entorno.

1.4.3. Justificación teórica

La información dada también servirá para cambiar la visión que tiene los trabajadores de sus jefes, ya que ellos los ven como personas que ordenan, mandan, deciden y dicen lo que se debe hacer, cuando la participación de los directivos debería estar centrada en crear una imagen de tal manera de ser catalogados como un colaborador más, orientador y generador de confianza; en ser aceptados por el grupo naturalmente, en ser buenos comunicadores y transmitir seguridad. Turienzo (2016)

Los beneficiados en esta investigación no solo será la organización, también nosotros los investigadores ya que esta información nos capacita para afrontar nuevos retos que se nos presentaran en nuestra vida como profesionales. Chiavenato (2017)

Los lectores de este estudio podrán adquirir nuevos conocimientos necesarias relaciones con la técnica directiva de la motivación, de manera que les permita mejorar en su satisfacción laboral y tengan capacidad de motivar y dirigir a un equipo profesional orientado hacia la obtención de una meta compartida a través de una mejora permanente.

1.4.4. Justificación Valorativa

El presente trabajo de investigación trata de conocer la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes de Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021. Pretendiendo contribuir con información relevante para el mejoramiento continuo en la gestión de la Institución Educativa en mención para establecer un compromiso de reflexiones integrales ante las condiciones laborales en las que se desenvuelve el personal teniendo presente que el hecho de que una buena motivación es un factor determinante en la satisfacción laboral lo cual servirá como un diagnóstico en profundidad a las autoridades de la institución educativas para disponer de elementos de juicio de valor para una mejor comprensión y toma de decisiones que ayuden a mejorar la gestión de los docentes de dicha Institución, conservando los elementos positivos y mitigando las relaciones humanas que son negativas a los individuos.

Se ha llegado a establecer que la motivación y satisfacción tienen una relación directa para el logro de objetivos, en ese sentido, la importancia y justificación de este trabajo, radica en que, en la Institución Educativa Privada María de Nazaret, no se ha realizado este tipo de investigaciones, lo que, al realizarse se

obtendrá resultados positivos, para así de esta manera, corregir y reforzar ciertos aspectos que son deficientes y obtener los objetivos establecidos.

1.5. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021?

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

1.6.2. Objetivos específicos

- Definir el nivel de Motivación en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.
- Definir el nivel de Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.
- Definir la relación entre Motivación de logro y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.
- Definir la relación entre Motivación de afiliación y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

- Definir la relación Motivación de poder y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis General

La relación que existe entre la Motivación y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada María de Nazaret de la ciudad de Cajamarca en el año 2021 es directa e influye significativamente la primera respecto a la segunda.

1.7.2. Hipótesis Específicas

- El nivel de Motivación en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021 es alto.
- El nivel de Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021 es alto.
- La relación entre Motivación de logro y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021 es directa.
- La relación entre Motivación de afiliación y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021 es directa.

- La relación Motivación de poder y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021 es directa.

1.8.Operacionalización de Variables.

Tabla 1:

Operacionalización de la variable Motivación laboral

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
MOTIVACIÓN	Es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades	Motivación del logro	Nivel de percepción de satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> - ¿La remuneración que percibo satisface mis necesidades básicas? - ¿Estoy a gusto laborando en mi puesto de trabajo?
	Chiavenato (2017)	Motivación de afiliación	Nivel de percepción de las metas	<ul style="list-style-type: none"> - ¿El director realiza una constante retroalimentación respecto a la realización de mis labores? - ¿La institución educativa realiza control de calidad a las actividades laborales que realizo? - ¿La organización dispone de tecnologías y medios para facilitar mi desempeño laboral?
			Nivel de percepción de desempeño del colaborador	<ul style="list-style-type: none"> - ¿El ambiente laboral con mis compañeros es un clima institucional ideal para desempeñar mis funciones? - ¿Mis supervisores me brindan una opinión constructiva de cómo mejorar mi desempeño laboral en el aula? - ¿La institución educativa realiza diagnósticos referentes al desarrollo de mis labores?
			Nivel de trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Mi desempeño laboral en el trabajo se ve mejorado por las capacitaciones realizadas por la institución? - Tengo acceso a un seguro de salud y vida en la organización en la que trabajo - ¿El ambiente generado por los responsables de la organización es coherente con las funciones que desarrollo? - ¿La organización me hace partícipe en la celebración de convenios o trabajos con otras instituciones? - ¿La comunicación con mis colegas en el desempeño laboral es horizontal? - ¿La institución genera espacios a través de medios virtuales para hacer llegar observaciones, recomendaciones o sugerencias referentes a la dinámica en el desempeño laboral?

“Motivación y Satisfacción Laboral en los Docentes de la Institución Educativa Privada María de Nazaret de la Ciudad de Cajamarca en el año 2021”

Motivación de poder	<p>Nivel de percepción sobre el reconocimiento del colaborador</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Siento que la actividad laboral que realizo es esencial para la organización? - ¿Recibo el reconocimiento del representante de la institución por el trabajo que realizo? - ¿Las bonificaciones que recibo me motivan a mejorar el trabajo en la institución? - La institución me proporciona oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional - La institución me brinda bonificaciones por actividades extra laborales o fuera de horario
	<p>Nivel de percepción del prestigio del colaborado</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Propongo alternativas de solución ante los problemas de la organización. - ¿Tengo la capacidad de asumir funciones de manera eventual ante la ausencia de un trabajador - ¿Las actividades que realizo dentro de la organización son reconocidas por los responsables? - ¿Las decisiones que tomo dentro de la organización son valoradas por el equipo? - ¿La institución realiza actividades de reconocimiento de manera pública por mi trabajo?

Tabla 2:

Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral

VA RI A BL E	DEFI NIC IÓN CON CEP TUAL	DIME NSI ONES	IND ICA DOR ES	ÍTEMS
Satis facció n Labor al	La satisfacc ión laboral es una actitud general que el individu o tiene hacia su trabajo (Pineda, 2012)	Significaci ón de la tarea.	Nivel de percepción sobre el clima laboral	<p>¿Considero que las labores que me han asignado en la institución son las adecuadas?</p> <p>¿Las actividades laborales que realizo, es en concordancia con el desarrollo de las actividades de los demás trabajadores?</p> <p>¿Me siento comprometido (a) para alcanzar las metas establecidas en la institución?</p> <p>¿Me siento capacitado para operar en mi puesto de trabajo por el cual me han contratado?</p> <p>¿Desarrollo mis actividades laborales sin dificultades?</p> <p>¿Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo?</p> <p>¿La Institución adecua un ambiente de acuerdo a la especialidad en la que me desempeño?</p> <p>¿La institución en general está limpia, goza de un mantenimiento adecuado y se mantienen las vías de circulación libres de obstáculos para el desempeño de mi trabajo?</p> <p>¿La institución es un espacio relajado para realizar mis labores?</p> <p>¿La institución brinda un ambiente humano de trabajo?</p>
		Condicion es de Trabajo	Nivel de percepción sobre las condiciones de trabajo	
		Reconocim iento personal y/o social	Nivel de percepción sobre reconocimiento	<p>¿El trabajo que realizo es valorado por la comunidad educativa?</p> <p>¿La institución, por mi desempeño, me ha hecho partícipe de capacitaciones producto de convenios interinstitucionales?</p>
		Beneficios Laborales y/o Remunerat ivos	Nivel de percepción sobre Responsabilidad	<p>¿La remuneración que obtengo me permite alcanzar una calidad de vida digna?</p> <p>¿La institución me asigna remuneraciones cuando realizo actividades laborales fuera de horario de trabajo?</p>

		¿Asumo la solución de conflictos en la problemática que se manifiesta en la institución?
Relaciones Sociales	Nivel de percepción sobre autonomía de enseñanza	En mi centro de labores, ¿solucionar el conflicto es más importante que encontrar algún responsable? ¿Tengo un trato empático con los demás trabajadores de la institución? Coadyuvo con la promoción de un adecuado clima institucional.
Desarrollo Personal.	Nivel de percepción sobre superación	¿Salgo en el horario asignado para el desempeño de mis labores en la institución educativa? ¿Tengo libertad de decidir, teniendo en cuenta los parámetros legales, para realizar mi clase? ¿Las actividades laborales que realizo me permite lograr mis metas profesionales?
Desempeño o de Tareas	Nivel de percepción sobre trabajo en equipo	¿Siento que formo parte de un equipo que trabaja para materializar la misión y visión institucional? Asumo la participación activa como parte de la promoción del trabajo institucional. Participo en las decisiones institucionales relacionadas con mi desempeño laboral. Realizo trabajo colegiado con mis pares para un mejor desempeño laboral.
Relación con la Autoridad.	Nivel de percepción de subordinación	Las comunicaciones y reuniones que convoca la institución se realizan en horarios adecuados

Fuente: elaboración propia

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

2.1.1. **Tipo:** Básico

Son las investigaciones que pretenden darnos una visión general, de tipo aproximativo, respecto a una determinada realidad. Este tipo de investigación se realiza especialmente cuando el tema elegido ha sido poco explorado y reconocido, y cuando más aún, sobre él. Suele surgir también cuando aparece un nuevo fenómeno que por su novedad no admite una descripción sistemática (Bernard, 2015).

2.1.2. **Nivel:** Correlacional

Los diseños correlacionales/causales tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean éstas puramente correlacionales o relaciones causales. En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado. (Carrasco, 2016)

2.1.3. **Diseño:** No Experimental /Transversal

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema.

Es una investigación **no experimental** porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, no se varió en forma intencional la variable independiente para ver su efecto sobre la variable dependiente.

Lo que se hizo en la investigación fue observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. No se generó ninguna situación, sino que se

observaron situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación. La variable independiente ocurrió y no se manipuló, no se tuvo control directo sobre dicha variable ni se pudo influir en ella, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

Es **transeccional o transversal**, porque los datos se recolectaron en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito fue describir a las variables y analizar su influencia e interrelación en un momento dado.

2.2. Esquema del diseño de Estudio

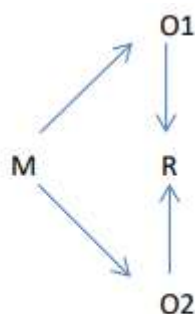


Figura 1: Esquema del diseño de estudio

Dónde:

- M: Muestra de estudio “Personal Docente de la Institución Educativa María Nazaret”
- O1: La variable “Motivación laboral”,
- O2: La variable “Satisfacción Laboral”, y
- R: Correlación entre las variables.

2.3. Variables de Estudio.

Variable 1: Motivación.

Variable 2: Satisfacción laboral.

2.4. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

2.4.1. **Población.** Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación.

En tal sentido, en el presente trabajo de investigación, la población de estudio a considerar son todos los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021; siendo estos 20.

2.4.2. **Tipo de Muestreo**

Muestreo. Es el método utilizado para seleccionar a los componentes de la muestra del total de la población.

En la presente investigación se utilizó un muestreo no probabilístico, en otras palabras, se trabajará con un grupo de estudio es decir con toda la población los veinte (20) docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

2.4.3. **Muestra**

Es una parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación, es decir, es una parte representativa de la población.

Tamayo, T. y Tamayo, M (1997), define a la muestra como un porcentaje representativo de un todo, del cual se quiere estudiar.

Para el presente trabajo de investigación se está considerando como muestra a los veinte (20) docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021. En tal sentido, la muestra es igual a la población, porque es una cantidad finita y susceptible de medición.

2.5. **Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**

2.5.1. **Técnica:** La Encuesta

La Técnica es el conjunto de instrumentos y medios a través de los cuales se efectúa el método. Si el método es el camino, la técnica proporciona las herramientas para recorrer ese camino.

En ese entender, en la presente investigación, la técnica que se utilizó para la recolección de datos es la encuesta.

La encuesta es un método de investigación y recopilación de datos y de este modo obtener una información de cualquier índole.

2.5.2. **Instrumento:** Cuestionario

Los instrumentos son los recursos que el investigador puede utilizar para abordar problemas y fenómenos y extraer información de ellos.

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos es el cuestionario, el cual consta de 24 preguntas para la variable motivación y 30 para la satisfacción laboral.

Un cuestionario es un instrumento de investigación que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información de los consultados.

2.6. Validación y confiabilidad del instrumento

2.6.1. **Validez.** - Para Hernández (2010), “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p.201).

La consistencia de los resultados de una investigación presenta un costo indiscutible, por lo que los instrumentos de medición deben ser confiables y válidos, y, para establecer la validez de los instrumentos antes de emplearlos fueron sometidos a un

proceso de validación de contenido. En el presente estudio se ha realizado el proceso de validación de contenido, en donde se han tenido en cuenta tres aspectos: relevancia, pertinencia y claridad de cada uno de los ítems de los instrumentos.

2.6.2. **Recolección y análisis de datos**

2.6.2.1. **Recolección de datos**

Se realizó una encuesta con la finalidad de determinar la confiabilidad de los instrumentos, en todos los Docentes de la Institución Educativa “María de Nazaret” con las mismas características de la muestra de estudio, a quienes se les aplicaron los cuestionarios con escala tipo Likert sobre las variables Motivación Laboral y Satisfacción Laboral. Este estudio tiene como finalidad conocer la relación entre las variables: Motivación Laboral y Satisfacción Laboral.

Aplicación de la escala de Likert con:

- 1: Siempre
- 2: Casi siempre;
- 3: Algunas Veces;
- 4: Rara vez;
- 5: Nunca;

2.6.2.2. **Nivel de confiabilidad.**

Para tal efecto se ha recurrido al modelo de Alfa de Cronbach, que es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Entre las ventajas de esta medida se encuentra la posibilidad de evaluar cuánto mejoraría (o empeoraría) la fiabilidad de la prueba si se excluyera un determinado ítem.

Para establecer la fiabilidad de los cuestionarios, se aplicó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, a una población de 20 personas. Luego se procesaron los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS.

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

donde,

- S_i^2 es la varianza del ítem i .
- S_t^2 es la varianza de los valores totales observados.
- k es el número de preguntas o ítems.

A partir de las correlaciones entre los ítems, el alfa de Cronbach estandarizado se calcula así:

$$\alpha_{est} = \frac{kp}{1+p(k-1)},$$

donde

- k es el número de ítems.
- p es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems (se tendrán $[k(k-1)]/2$ pares de correlaciones).

En tal sentido, realizada las encuestas por cada variable con su respectivo instrumento se tiene:

Tabla 3:

Alfa de Cronbach de la variable motivación.

Cronbach's Alpha	N of Ítems
,8456	24

a = coeficiente de confiabilidad (Cronbach)	0.8456
K = Número de ítems del instrumento	25
($\sum S^2$) = Sumatoria de varianza de los ítems	20.0125
(St) = Varianza total del instrumento	106.3475

Tabla 4:

Alfa de Cronbach de la variable satisfacción laboral.

Cronbach's Alpha	N of Ítems
,836	30

a = coeficiente de confiabilidad (Cronbach)	0.836
K = Número de ítems del instrumento	30
($\sum S^2$) = Sumatoria de varianza de los ítems	20.95
(St) = Varianza total del instrumento	106.11

2.7. Procedimiento

Se estableció contacto con los directivos de la institución de las áreas indicadas, seguidamente se procedió a realizar las coordinaciones respectivas con el director de la institución educativa, a quien se le solicitó permiso por medio de un documento como parte del proceso de la evaluación del personal, seguidamente se remitió las encuestas a cada docente, para ser desarrollado virtualmente, aclarándoles que la encuesta es anónima para lo cual se le solicitó que las preguntas sean respondidas de manera honesta.

El procesamiento de la información se realizó en el software SPSS versión 24.0 (Statistical Package for the Social Sciences), además se utilizó hojas de cálculo de Excel para analizar la información de manera mucho más eficiente y el alfa de Cronbach para determinar el nivel de confiabilidad de los instrumentos utilizados.

La estrategia que permitió contrastar la hipótesis, se realizó de acuerdo a las siguientes etapas:

- Los datos fueron recolectados, codificados y procesados en el Software SPSS versión 24.0, haciendo uso inicial de las pruebas estadísticas descriptivas mediante tabla de frecuencias de las variables: clima, motivación y satisfacción laboral.
- Para el contraste de las hipótesis se utilizaron la prueba estadística de chi-cuadrado, con la finalidad de conocer la relación directa o no, entre las variables motivación y satisfacción laboral del personal docente de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret”.
- La contrastación de las hipótesis se ejecutó mediante el valor p, lo cual requirió de las siguientes interpretaciones:
 - Si valor $p > 0.05$, no se acepta la hipótesis de investigación.
 - Si valor $p < 0.05$, se acepta hipótesis de investigación.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

La presente investigación titulada “motivación y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada María de Nazaret de la Ciudad de Cajamarca en el año 2021” pretende identificar la relación existente entre estas dos variables.

Con este propósito se elaboraron y aplicaron encuestas para explorar las percepciones y se aplicaron a los trabajadores (bajo la escala de Likert).

A continuación, el análisis e interpretación de los resultados producto de las encuestas tipo escala de Likert y la revisión aplicada.

3.1. Referente al nivel de la motivación.

Se encuestó a los 20 trabajadores en forma aleatoria y se exploró las percepciones relacionadas con la motivación del personal para identificar la relación existente y de ese modo realizar las sugerencias de mejora.

A. Motivación del personal

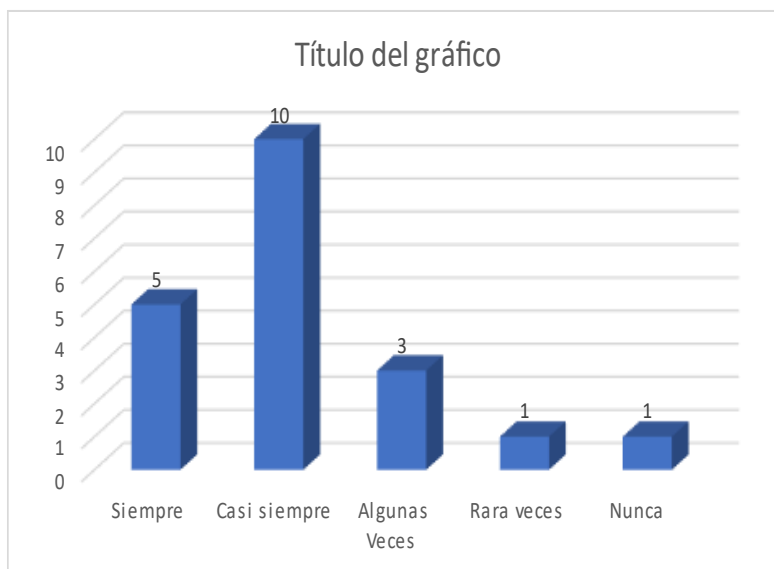
Para analizar este aspecto fundamental se emplearon 24 ítems con lo que se exploró las percepciones respecto a la motivación del personal, las mismas que fueron agrupados en 5 factores según podemos observar en la tabla siguiente: 1: Siempre; 2: Casi siempre; 3: Algunas Veces; 4: Rara vez; 5: Nunca.

Obteniéndose el siguiente resultado.

Tabla 5:

Percepción del nivel de motivación

	Motivación
Siempre	5
Casi siempre	10
Algunas Veces	3
Rara Veces	1
Nunca	1



Fuente: Aplicación de instrumento de investigación SPSS.

Interpretación

De los 20 trabajadores que representan el 100%, respondieron que un profesor que representa el 5% sostiene que nunca y raras veces está motivado; sin embargo, 10 docentes que representa el 50% respondieron que se encuentran motivados en su labor. Esta situación si bien es cierto no es desalentadora, pero evidencia que se podría hacer mejoras.

3.2. Referente al nivel de la satisfacción laboral.

También se encuestó a los 20 trabajadores bajo el mismo procedimiento del nivel anterior, esto a fin de establecer e identificar las posibles falencias existentes en la institución, la misma que repercute en la productividad del personal docente.

A. Satisfacción Laboral del personal

Para analizar este aspecto fundamental se emplearon 30 ítems con lo que se exploró las percepciones respecto a la motivación del personal, las mismas que fueron

agrupados en 5 factores tales como: 1: Siempre; 2: Casi siempre; 3: Algunas Veces; 4: Rara vez; 5: Nunca.

Obteniéndose el siguiente resultado.

Tabla 6:

Percepción del nivel de satisfacción laboral.

Siempre	4
Casi siempre	6
Algunas Veces	9
Rara veces	1
Nunca	0



Fuente: Aplicación de instrumento de investigación SPSS.

Interpretación. - De los 20 trabajadores que representan el 100%, respondieron que solo un profesor que representa el 5% sostiene que nunca está satisfecho con la labor que realiza; y por otro lado 4 docentes que representa el 20% respondieron que siempre está motivado y en su mayoría 9 docentes que representa el 45% sostiene que se encuentran algunas veces satisfechos laboralmente, por lo que podemos concluir que hay muchas acciones por mejorar.

Del mismo modo, en esta parte del análisis del resultado se tiene que establecer o determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los Docentes de la Institución Educativa “María de Nazaret”.

3.3. Análisis de la prueba estadística Pearson

En la prueba estadística Pearson se determina una relación de tipo directa cuando ambas variables obtiene un mismo valor secuencial en los resultados probabilísticos (Bernard, 2015).

Método de decisión:

Valor secuencial Positivo/valor secuencial positivo=Relación directa

Valor secuencial Positivo/valor secuencial negativo=Relación inversa

3.4. Análisis de la prueba estadística Chi-Cuadrado.

El método de análisis Chi-Cuadrado se determina una relación directa solo cuando el P-value es menor al nivel de significancia que se va a utilizar en el estudio siendo este 0.05 (Bernard, 2015).

Dónde: $\alpha = 0.05$

Método de decisión:

$P\text{value} < 0.05 = \text{Relación directa}$

$P\text{value} > 0.05 = \text{Relación inversa}$

En ese sentido, para establecer la relación entre las variables se optó por el modelo lineal de correlación de Pearson; los puntajes obtenidos para la variable Motivación son la suma del total de dimensiones analizadas, así como para la variable satisfacción laboral de los Docentes de la Institución Educativa “María de Nazaret”, de la cual se obtuvo el siguiente resultado, el mismo que se corrobora con las Hipótesis planteadas. Para lo cual se establecieron los siguientes datos para ser interpretados.

A. Resultados de Correlaciones y Chi-Cuadrado del Objetivo General.- Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los docentes de la

Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Resultados de Correlaciones y Chi-Cuadrado del Objetivo General

En el presente trabajo de investigación se obtuvo la siguiente data.

Tabla 7:

Resultados de Correlación Pearson y Chi cuadrado de objetivo general.

		MOTIVACIÓN LABORAL	SATISFACCIÓN LABORAL
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	1	-,026
	Sig. (bilateral)		,915
	N	20	20
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	-,026	1
	Sig. (bilateral)	,915	
	N	20	20

Fuente: Aplicación de instrumento de investigación SPSS.

Tabla 8:

Correlación Chi-Cuadrado de la motivación con satisfacción laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	217,500 ^a	208	,312
Razón de verosimilitud	91,057	208	1,000
Asociación lineal por lineal	,012	1	,911
N de casos válidos	20		

a. 238 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

Fuente: Aplicación de instrumento de investigación SPSS.

Interpretación: De acuerdo con los resultados de la prueba de hipótesis Chi Cuadrado en la Tabla 8, que el estadístico P-value es igual a 0.312, mayor al nivel de

significancia del 5% (0.05), verificando que hay una relación de tipo directa no significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021, por lo que se rechaza la hipótesis general; en tal sentido se llega a establecer que los docentes si bien se encuentran motivados de acuerdo a los resultados del cuestionario aplicado pero en contraste con la satisfacción laboral no consideran importantes a los factores analizados para determinar si se sienten o no satisfechos en su puesto de trabajo. Al no ser significativa la investigación solamente es válida para la institución en donde se realizó.

B. Resultados de Objetivo Especifico 1: Definir el nivel de Motivación en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Tabla 9:

Nivel de motivación

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Alto	15	75.0
Nivel Medio	3	15.0
Nivel Bajo	2	10.0
Total	20	100,0

Fuente: Aplicación de instrumento de investigación SPSS

Interpretación: Definimos por la investigación aplicada a los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021. A través de los resultados de la encuesta, en la tabla 9 que el nivel de motivación es alto, con un valor contundente y relevante del 75.0 % del total de la

muestra y con tan solo un 10% del total, de encuestados no se encuentran motivados, debido a diversos factores, los mismos que en su oportunidad deberían ser atendidos a fin de mejorar.

C. Resultados de Objetivo Especifico 2: Definir el nivel de Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Tabla 10:

Nivel de satisfacción

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Alto	10	50.0
Nivel Medio	9	45.0
Nivel Bajo	1	5.0
Total	20	100,0

Fuente: Aplicación de instrumento de investigación SPSS

Interpretación: Concluimos que la investigación aplicada a los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021. A través de los resultados de la encuesta, en la tabla 10 que el nivel de satisfacción fluctúa entre alto y mediano, con un valor contundente y relevante del 50.0 % y 45.0% respectivamente, del total de la muestra; sin embargo, consideramos que, en comparación con la motivación, el nivel de la satisfacción es moderadamente menor, los mismos que serán reflejados al ser relacionados ambas variables.

D. Resultados de Correlaciones y Chi-Cuadrado de Objetivo Especifico 3: Definir la relación entre Motivación de logro y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Tabla 11:

Correlación Pearson Motivación de Logro con satisfacción laboral

		MOTIVACIÓN DE LOGRO	SATISFACCIÓN N LABORAL
MOTIVACIÓN DE LOGRO	Correlación de Pearson	1	,319
	Sig. (bilateral)		,171
	N	20	20
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,319	1
	Sig. (bilateral)	,171	
	N	20	20

Fuente: Aplicación de instrumento de investigación SPSS

Tabla 12:

Correlación Chi-Cuadrado Motivación de Logro con satisfacción laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	111,667 ^a	96	,131
Razón de verosimilitud	62,597	96	,997
Asociación lineal por lineal	1,931	1	,165
N de casos válidos	20		

a. 119 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

Fuente: Aplicación de instrumento de investigación SPSS

Interpretación: De acuerdo con los resultados de la prueba de hipótesis Chi Cuadrado en la Tabla 12, que el Chi-cuadrado de Pearson es 0.131 es decir que es mayor al nivel de significancia del 5% (0.05); lo que significa que existe relación directa no significativa entre la dimensión de motivación de logro y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021. Es decir, las remuneraciones y materiales tecnológicos que la Institución Educativa brinda a sus docentes no son tan determinantes para mantenerlos motivados, pero también podemos decir que mediante la observación se pudo apreciar que un buen porcentaje de los encuestados consideran que solo algunas

veces el director realiza una constante retroalimentación de las labores de los docentes y algunas veces un control de calidad de las labores que realizan los mencionados docentes.

E. Resultados de Correlaciones y Chi-Cuadrado de Objetivo Especifico 4: Definir la relación entre Motivación de afiliación y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Tabla 13:

Correlación Pearson motivación de afiliación con satisfacción laboral

		MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	SATISFACCIÓN LABORAL
MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	Correlación de Pearson	1	-,042
	Sig. (bilateral)		,862
	N	20	20
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	-,042	1
	Sig. (bilateral)	,862	
	N	20	20

Fuente: Aplicación de instrumento de investigación SPSS

Tabla 14:

Correlación Chi-Cuadrado motivación de afiliación con satisfacción laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	203,333 ^a	192	,274
Razón de verosimilitud	90,010	192	1,000
Asociación lineal por lineal	,033	1	,856
N de casos válidos	20		

a. 221 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05

Fuente: Aplicación de instrumento de investigación SPSS

Interpretación: En relación a los resultados obtenidos de la prueba de hipótesis Chi Cuadrado en la Tabla 14, q es igual a 0.274, lo cual es mayor al nivel de significancia del 5% (0.05), concluyendo que en este caso también existe una relación directa no significativa entre la dimensión de motivación de afiliación y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021. Es decir, el ambiente laboral, capacitaciones, entre otras, que la Institución Educativa brinda a sus docentes no son influyentes para motivarlos.

F. Resultados de Correlaciones y Chi-Cuadrado de Objetivo Especifico 5: Definir la relación Motivación de poder y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

G.

Tabla 15:

Correlación Pearson de la Motivación de poder con satisfacción laboral

		MOTIVACIÓN DE PODER	SATISFACCIÓN N LABORAL
MOTIVACIÓN DE PODER	Correlación de Pearson	1	-,131
	Sig. (bilateral)		,581
	N	20	20
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	-,131	1
	Sig. (bilateral)	,581	
	N	20	20

Fuente: Aplicación de instrumento de investigación SPSS

Tabla 16:

Correlación Chi-Cuadrado Motivación de poder con satisfacción laboral

	Pruebas de chi-cuadrado		
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	138,333 ^a	144	,618
Razón de verosimilitud	76,689	144	1,000
Asociación lineal por lineal	,327	1	,567
N de casos válidos	20		

a. 170 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

Fuente: Aplicación de instrumento de investigación SPSS.

De acuerdo con los resultados de la prueba de hipótesis Chi Cuadrado en la Tabla 16, que tiene el valor de 0.618 mayor al nivel de significancia del 5% (0.05), lo que se puede concluir que en este caso existe una relación directa no significativa entre la dimensión de motivación de poder y la satisfacción en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021. Es decir, los reconocimientos, premios, incentivos y todo lo relacionado a la dimensión de poder, no influye de manera directa en los docentes, para mantenerlos motivados en su labor que desempeñan en su institución, muy por el contrario, en esta institución y de acuerdo a la data, se observa que un buen porcentaje de encuestados, considera que no son reconocidos ni premiados por la importante labor que realizan en la institución que laboran.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

En el desarrollo del presente trabajo de investigación nos planteamos como objetivo principal determinar el tipo de relación que existe entre la motivación con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021, para lo cual se aplicó 2 encuestas con preguntas de carácter cerrado, una de 24 preguntas para la variable motivación y otra de 30 preguntas para la variable satisfacción laboral. Los resultados que se obtuvieron en esta investigación nos indicaron que respecto al Objetivo General, existe una relación directa no significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021; y la razón de este resultado es que según el coeficiente de correlación de Pearson, muestra que el p valúe es mayor que 0.05, y al haber obtenido significancia directa pero no significativa, nuestra investigación solamente es válida para la institución en donde se realizó el estudio.

Por otro lado y respecto al desarrollo de los resultados de los Objetivos específicos, se tiene que las dimensiones de motivación de logro, afiliación y poder, en correlación con la satisfacción, muestran que el p valúe es mayor que 0.05; por lo tanto, existe una relación directa no significativa, lo que significa que no todos los docentes se encuentran motivados por el salario, o el reconocimiento que la institución se los hace, entre otros.

Lo obtenido como resultados, no se condice con lo que según Toribio (2016), en su investigación Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital del Perú 2015, la variable motivación de afiliación y

motivación de logro predomina ligeramente el nivel medio, en tanto que la motivación de poder muestra un nivel medio alto.

En ese entender, y al realizar un contraste con otras investigaciones sobre el tema desarrollado, tenemos:

Según García (2017), quien en Chancay elaboró un estudio, en la que concluyó, que existe correlación directa y significativa entre motivación docente y satisfacción laboral.

De igual manera algunos estudios de investigación en nuestros antecedentes mencionan una relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral tales como:

Gamarra, (2015) en la tesis “Satisfacción laboral y su influencia en la motivación, en el Colegio Nacional de Buenos Aires, 2015”, estudio que pertenece al diseño no experimental, de tipo transaccional correlacional, cuyo objetivo es determinar la relación significativa entre estas variables, concluye que los docentes en el Colegio Nacional de Buenos Aires se sienten satisfechos, debido a que el entorno de su trabajo es agradable y el colegio les brinda el material y la infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones de la mejor manera, así mismo les da los beneficios (compensaciones, permisos, salario, prestaciones) a todos los empleados y reciben beneficios extras por ser empleados de una institución del estado.

En el mismo sentido, Villa (2013), al analizar su estudio tuvo como objetivo general determinar “La relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°000474 “Germán Tejada Vela” del distrito de Moyobamba – Iquitos, 2013”, estudio que pertenece al tipo correlacional y al diseño no experimental, de tipo transaccional correlacional, en la que concluyó que existía una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral.

Sánchez (2016) en su investigación titulada “Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote”, planteó como objetivo establecer la existencia de la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote, concluyendo que la Motivación y Satisfacción Laboral se relacionan con un nivel de 0.877, lo cual demuestra que existe una correlación muy alta y significativa entre ambas variables.

Del mismo modo, Ríos (2017), en su tesis titulada “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015”, estableció como objetivo general establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015; en dicha investigación el autor llegó a la siguiente conclusión: la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Lamas se ubica en el nivel alto, de los tres intervalos asignados en la medición, seguido del nivel medio y con muy reducido porcentaje del nivel bajo de motivación.

Finalmente, García (2017) en Chancay elaboró un estudio, con el objetivo de conocer la relación entre motivación y satisfacción laboral. La muestra estuvo conformada por 108 docentes de nivel primaria pertenecientes a colegios públicos, en la cual, el diseño de la investigación fue no experimental, de tipo correlacional, y los instrumentos que emplearon fueron un Cuestionario de Motivación docente y una Escala de Satisfacción laboral, llegando a concluir que existe correlación directa y significativa entre motivación docente y satisfacción laboral; al igual que Morales (2018) en su tesis “ Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Chancay Baños 2018”, con dicho análisis se

comprobó la correlación entre las variables motivación y satisfacción, además se realizó la aplicación de la prueba de hipótesis R de Pearson, llegando a la conclusión de que existe una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Institución Educativa de Jornada Completa “Chancay Baños” en el año 2018.

Al analizar todas estas investigaciones y teorías, se puede evidenciar que nuestra investigación no concuerda con los resultados obtenidos por las investigaciones descritas líneas arriba, las mismas que concluyen que la motivación tiene influencia significativa en la satisfacción laboral.

En la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” se observó que los factores de motivación estudiados no generan satisfacción laboral significativa en sus colaboradores generando que muchas veces estos no puedan cumplir con los objetivos propuestos por la institución. Aclarando que si bien es cierto se obtuvo un alto nivel de motivación y ligeramente menor en satisfacción, esto, ha sido en relación a un estudio individualizado de cada variable, pero que, al correlacionarlas, se obtiene un resultado contrario.

Y una de las razones por la cual el nivel de motivación es alta, se debe a que la mayoría de los encuestados han respondido de forma positiva a todos los ítems. No obstante, si bien es cierto la satisfacción laboral es también ligeramente alta es porque la mayoría de empleados han contestado en su mayoría de forma positiva y en un porcentaje menor, de manera ligeramente negativa, razón por la cual, se evidencia que a medida que la motivación aumenta, la satisfacción laboral, también aumentará, pero en una intensidad ligeramente menor.

En tal sentido y en contraste a lo primero, se explica que existe un alto nivel de motivación y de satisfacción laboral, de manera independiente, dado que, gracias al

instrumento de recolección de datos se observa que: un 80% de encuestados casi siempre, el sueldo que recibo satisface sus necesidades básicas; un 70% de encuestados siempre se siente a gusto laborando en el puesto de trabajo que le corresponde; el 50% de encuestados casi siempre siente que la actividad laboral que realiza es esencial para la organización.; el 70% de encuestados casi siempre considera que el ambiente laboral con mis compañeros es un clima institucional ideal para desempeñar mis funciones; el 45% de encuestados casi siempre indican que los supervisores les brindan una opinión constructiva de cómo mejorar el desempeño laboral en el aula; el 55% de encuestados indican que casi siempre el director realiza una constante retroalimentación respecto a la realización de mis labores; el 75% de encuestados indica que casi siempre la institución educativa realiza diagnósticos referentes al desarrollo de mis labores, el 70% de encuestados indica que casi siempre recibe el reconocimiento del representante de la institución por el trabajo que realizo; el 55% de los encuestados indica que casi siempre las bonificaciones que reciben los motiva a mejorar el trabajo en la institución; el 76% de encuestados casi siempre consideran que la institución educativa realiza control de calidad a las actividades laborales que realizo; y así podemos establecer que en todas los ítems referentes a motivación, los encuestados en su mayoría han indicado un nivel positivo. Del mismo modo, al analizar los ítems de la satisfacción laboral, se obtiene que, el 45% de los encuestados indican que casi siempre desarrollan sus actividades sin dificultades, el 35% de los encuestados indican que casi siempre y algunas veces cuentan con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo, y que la Institución adecua un ambiente de acuerdo a la especialidad en la que se desempeñan, sin embargo, el 55% de los encuestados consideran que algunas veces las labores asignadas, en la institución son las adecuadas y en un 40% considera que algunas veces la institución en

general está limpia, goza de un mantenimiento adecuado y se mantienen las vías de circulación libres de obstáculos para el desempeño de mi trabajo, y genera preocupación que en un 65% de los encuestados indiquen que algunas veces en mi centro de labores, ¿solucionar el conflicto es más importante que encontrar algún responsable?, al igual que se sienten comprometidos para alcanzar las metas establecidas en la institución y consideran que están capacitados para operar en el puesto de trabajo por el cual han sido contratados.

No obstante, respecto a la correlación que existe entre dichas variables, el resultado es contrario a lo establecido en las investigaciones antes señaladas, ya que, en este caso, se ha obtenido como resultado a través del uso del coeficiente de Pearson, que entre las variables “motivación” y “satisfacción laboral” existe una relación directa no significativa. Resultado que se condice con las investigaciones siguientes:

Tal como lo señala García, (2015) quien, en su investigación titulada: Motivación docente y Satisfacción laboral en las instituciones educativas urbanas del distrito de Chancay, 2015, que tuvo como problema general determinar ¿Cuál es la relación entre la motivación docente y satisfacción laboral en las instituciones educativas urbanas del distrito de Chancay, 2015?; demostrando que en las instituciones educativas urbanas del distrito de Chancay, 2015, el grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman es 0.268, lo que indica que, existe una relación positiva débil entre las variables.

Por otro lado, Huampa (2017), en su investigación “Programa motivacional para mejorar el nivel de satisfacción laboral en una empresa contratista minera” dice: “Se elaboró el programa motivacional para mejorar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores, basado en la motivación, enfocado en el desarrollo personal del trabajador. Además, el

programa motivacional muestra resultados positivos al mejorar la satisfacción laboral de un nivel parcial insatisfacción y regular a parcial satisfacción en el grupo experimental mostrando su efectividad en la muestra aplicada, pero la diferencia significativa obtenida nos limita generalizar los resultados del estudio”.

Del mismo modo, según Pérez (2019), en su trabajo de investigación titulado: “La Motivación y su relación en la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018”, concluyó que según los resultados de su investigación, existe una relación directa no significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018, demostrado a través del coeficiente de correlación de Pearson, puesto que el p valúe es mayor que 0.05.

Asimismo, según Damían (2016); en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa minera, 2016. La investigación fue de tipo no experimental, de diseño transeccional y de tipo descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 234 empleados de la empresa minera Doe Run Perú. Concluyendo que existe una correlación baja y poco significativa entre motivación laboral y satisfacción laboral ($p=0.23$, $r=0.149$).

Según Roque (2016), al estudiar la Motivación laboral y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa de software del distrito de San Isidro – 2016, indica que la presente investigación tuvo como propósito determinar cuál es la relación que existe entre la Motivación laboral y la Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de Software del distrito de San Isidro – 2016, además, de identificar los niveles de cada una de las variables y finalmente, si los factores de la satisfacción laboral tienen relación la

variable de Motivación laboral. La muestra estuvo conformada por todos los colaboradores de la empresa (100 empleados). Los resultados encontrados mostraron los niveles para ambas variables fueron Promedio. Además, que no existe correlación entre las variables Motivación laboral y Satisfacción labora ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis general nula (H_0). Asimismo, se halló una relación negativa con el factor de Beneficios laborales y remunerativos.

Finalmente, otra de las investigaciones que concuerda con la nuestra es, la establecida por González (2020), quien indica en su investigación: Motivación y satisfacción laboral en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológica de Lima (Tesis de maestría), que tuvo como propósito, señalar la relación de la motivación y la satisfacción laboral de los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológica de la ciudad de Lima, indicando que los resultados mostraron en forma general no encontrar un nexo importante de la motivación para el trabajo con respecto a la satisfacción laboral, aceptando la hipótesis nula de investigación.

4.2 Conclusiones

- Con respecto al Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021; se concluyó que existe una relación directa no significativa entre motivación y satisfacción laboral de acuerdo a los resultados arrojados por el coeficiente de correlación de Pearson y al haber obtenido significancia directa pero no significativa, en

- Asimismo, referente al Objetivo Específico de Definir el nivel de Motivación en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021, se concluye que en este caso el nivel de motivación es alto.
- Respecto a Definir el nivel de Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021, del mismo modo se concluye que existe un nivel de satisfacción laboral alto, ligeramente menor al de la motivación.
- Del mismo modo, frente al objetivo específico de Definir la relación entre Motivación de logro y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021, se puede concluir que la relación es directa no significativa, esto debido a que también los resultados obtenidos por el coeficiente de correlación de Pearson así lo demostraron.
- Para Definir la relación entre Motivación de afiliación y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021, también se concluye que la relación es de tipo directa no referencial.
- Finalmente, para Definir la relación Motivación de poder y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de la ciudad de Cajamarca en el año 2021, se concluye que la relación también es directa no significativa.

REFERENCIAS

- Bernard, P. (2015). *Comprendre et maîtriser la littérature scientifique*. Liege: Liege University.
- Calderón Jacome, J. L. (2015). *Motivación en el Personal Administrativo de la Municipalidad del Municipio de Rio Hondo*. Departamento de Zacapa. Guatemala.
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Universidad Mayor De San Marcos.
- Chiavenato. (2017). *Introducción a la teoría general de la administración 10^o edición*. San Francisco: McGraw-Hill.
- Daman De la Sota, A. S. (2016). “*Motivación Laboral Y Satisfacción Laboral En Los Trabajadores De Una Empresa Minera, 2016*”. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Florez, Y. (2015). *Clima Laboral Y Compromiso Organizacional en Docentes Universitarios: Clima Laboral en las Organizaciones*. Sevilla: Planeta.
- Gallardo, K. (2017). *Motivación y Desempeño Laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria*. Lima, Perú.
- Gamarrá, S. (2015). *Satisfacción laboral y su influencia en la motivación en el Colegio Nacional de Buenos Aires, 2015*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Gan, F., & Trigine, J. (2015). *Clima Organizacional*. Madrid: Albasnas.
- García. (2015). *Motivación docente y satisfacción laboral en las instituciones educativas urbanas del distrito de Chancay, 2015*. Lima: Univercidad Cesar Vallejo.

- García, J. R. (2015). *Motivación docente y satisfacción laboral en las instituciones educativas urbanas del distrito de Chancay, 2015*. LIMA: Universidad Cesar Vallejo.
- Gil-Flores, J. (2017). Características personales y de los centros educativos en la explicación de la satisfacción laboral del profesorado. . *Revista de Psicodidáctica/Journal of Psychodidactics*.
- Gonzales Casanova, F. R. (2020). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológica de Lima*. Lima: Universidad de san Martín De Porres.
- Han, J. &. (2016). *Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers*.
- Hernández Juárez, J. L., & Morales Morales, J. R. (2017). *Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del estado de Sinaloa*. *Daena: International Journal of Good Conscienc*.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. San Francisco: Pearson.
- Levy-Leboyer, C. (2014). *La motivación en la empresa: modelos y estrategias*. Paris: Pearson.
- Mangaleswarasharma, R. (2017). *Teacher Motivation and Job Satisfaction: A Study* .
- Marina, J. A. (2013). *Los secretos de la motivación*. Los Angeles: Pearson.
- Maslow, A. (1954). *Motivation And Personality*. Los Angeles: Harper.
- Núñez, A., Chiang, M., & Martin, M. J. (2013). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Sevilla: Planeta.

- Pachas, M. . (2018). *Motivación Laboral y Desempeño Docente en la Institución Educativa Ramón Castilla UGEL 1*. Lima, Perú.
- PÉREZ, A. A. (2019). “*LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUGUR, 2018*”. Cajamarca.
- Pineda, D. C. (2012). *Clima organizacional y desempeño laboral: factores indispensables en instituciones educativas*. Psadena: McGraw Hill.
- RAE. (2015). *Diccionario De La Real Lengua Española*. Madrid: Academia De La Real Lengua Española.
- Reverter, E., & Fuster, V. (2013). *El círculo de la motivación*. Los Angeles: E- Book.
- Robbins, S. (2016). *Fundamentals Of Management, Eighth Edition, Loose Leaf Version*. Toronto: McGraw Hill.
- Roque Aponte, K. K. (2016). *Motivación laboral y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa de software del distrito de San Isidro - 2016*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Toribio Gavidia, C. M. (2016). *Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de trabajadores de una municipalidad distrital del Perú – 2015*. Trujillo, Perú.
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Madrid: Planeta.
- Valera, P. (2015). *Impacto de la motivación en la satisfacción laboral en el colegio “Willmington”, México D.F. - 2015*. Mexico D.F.: Universidad Autonoma De Mexico.
- Vera, E. (2016). *La Gestión por Competencias y su incidencia en el Desempeño*. Guayaquil, Ecuador: Laboral del Talento Humano.

Villa, L. (2013). *La relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°000474 “Germán Tejada Vela” del distrito de Moyobamba – Iquitos*. Moyobamba: Universidad Nacional De Moyobamba.

Vroom, V. H. (1964). *Work And Motivation*. Pasadena: Pearson Academic.

Gamarra, S. (2015). *Satisfacción laboral y su influencia en la motivación en el Colegio Nacional de Buenos Aires, 2015*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.

Valera, P. (2015). *Impacto de la motivación en la satisfacción laboral en el colegio “Willmington”, México D.F. - 2015*. Mexico D.F.: Universidad Autonoma De Mexico.

Villa, L. (2013). *La relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°000474 “Germán Tejada Vela” del distrito de Moyobamba – Iquitos*. Moyobamba: Universidad Nacional De Moyobamba.

Ríos Ríos, R. (2017). Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015. Tarapoto.

Larico R. (2015). Motivación Laboral asociado a la satisfacción laboral del personal de Salud Asistencial de la Redes de Yunguyo 2012. Tes.Maest. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. En la web: <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/332/P27-005.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Sánchez R. (2016). Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote. Tes. Maest. Universidad César Vallejo. En la web <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/233>.

Chuquipoma Alcantara, O. M., y Mendo Solorzano, L. M. (2018). Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital De Jesús- 2017. Cajamarca.

Portilla Galarreta, Y. E., y Vásquez Lozano, N. E. (2018). Factores Motivacionales en Los Servidores Públicos De La Subgerencia De Desarrollo Social Y Servicios Públicos De La Municipalidad Distrital De Magdalena - Cajamarca Durante El Año 2017. Cajamarca.

Rodríguez H. (2015). Evaluación de los factores que inciden en el nivel de satisfacción en el trabajo y la productividad, en la Municipalidad Provincial de San Pablo – año 2013. Tes. Maest. Universidad Nacional de Cajamarca.

Maslow A. (1991). Motivación y personalidad. Madrid. Díaz de Santos.

Panagiotopoulos, G. y Karanikola, Z. (2017). Training of Human Resources and Job Satisfaction. *Global Journal of Human Resource Management*, 5 (7), 36-45.

Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Chicago. Maslow, A. (1954). Motivación y Personalidad. Nueva York: Harper & Row Publishers Inc.

McClelland, D. (1961). The Achieving Society. New York. McGregor, D. (1960). El lado humano de las organizaciones. New York: McGraw-Hill. }

MATA, María Cristina; MACASSI, Sandro; 1997 Cómo elaborar muestras para los sondeos de audiencias. Cuadernos de investigación No 5. ALER, Quito.

PINEDA, Beatriz; DE ALVARADO, Eva Luz; DE CANALES, Francisca 1994

Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud, Segunda edición. Organización Panamericana de la Salud. Washington.

ANEXOS

1A. ENCUESTA PARA MEDIR MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información para el proyecto de tesis “MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA MARÍA DE NAZARET DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA EN EL AÑO 2021”. La encuesta **es anónima** para lo cual solicito que las preguntas sean respondidas de manera honesta.

Sexo: Masculino

Femenino

INDICACIONES

Marque con una **X** la respuesta que considere correcta de acuerdo a la pregunta.

1. Siempre
2. Casi siempre
3. Algunas veces
4. Rara vez
5. Nunca

MOTIVACIÓN

Nº	ÍTEM	1	2	3	4	5
01	¿La remuneración que percibo satisface mis necesidades básicas?					
02	¿Estoy a gusto laborando en mi puesto de trabajo?					
03	¿Siento que la actividad laboral que realizo es esencial para la organización?					
04	¿El ambiente laboral con mis compañeros es un clima institucional ideal para desempeñar mis funciones?					
05	¿Mis supervisores me brindan una opinión constructiva de cómo mejorar mi desempeño laboral en el aula?					
06	¿El director realiza una constante retroalimentación respecto a la realización de mis labores?					
07	¿La institución educativa realiza diagnósticos referentes al desarrollo de mis labores?					
08	¿Recibo el reconocimiento del representante de la institución por el trabajo que realizo?					
09	¿Las bonificaciones que recibo me motivan a mejorar el trabajo en la institución?					
10	¿La institución educativa realiza control de calidad a las actividades laborales que realizo?					
11	¿Mi desempeño laboral en el trabajo se ve mejorado por las capacitaciones realizadas por la institución?					
12	La institución me proporciona oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional					

13	La institución me brinda bonificaciones por actividades extra laborales o fuera de horario					
14	Tengo acceso a un seguro de salud y vida en la organización en la que trabajo					
15	Propongo alternativas de solución ante los problemas de la organización.					
16	¿Tengo la capacidad de asumir funciones de manera eventual ante la ausencia de un trabajador					
17	¿El ambiente generado por los responsables de la organización es coherente con las funciones que desarrollo?					
18	¿Las actividades que realizo dentro de la organización son reconocidas por los responsables?					
19	¿Las decisiones que tomo dentro de la organización son valoradas por el equipo?					
20	¿La organización dispone de tecnologías y medios para facilitar mi desempeño laboral?					
21	¿La organización me hace partícipe en la celebración de convenios o trabajos con otras instituciones?					
22	¿La comunicación con mis colegas en el desempeño laboral es horizontal?					
23	¿La institución realiza actividades de reconocimiento de manera pública por mi trabajo?					
24	¿La institución genera espacios a través de medios virtuales para hacer llegar observaciones, recomendaciones o sugerencias referentes a la dinámica en el desempeño laboral?					

IB. ENCUESTA PARA MEDIR MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información para el proyecto de tesis “MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA MARÍA DE NAZARET DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA EN EL AÑO 2021”. La encuesta **es anónima** para lo cual solicito que las preguntas sean respondidas de manera honesta.

Sexo: Masculino Femenino

INDICACIONES

Marque con una **X** la respuesta que considere correcta de acuerdo a la pregunta.

1. Siempre
2. Casi siempre
3. Algunas veces
4. Rara vez
5. Nunca

SATISFACCIÓN LABORAL

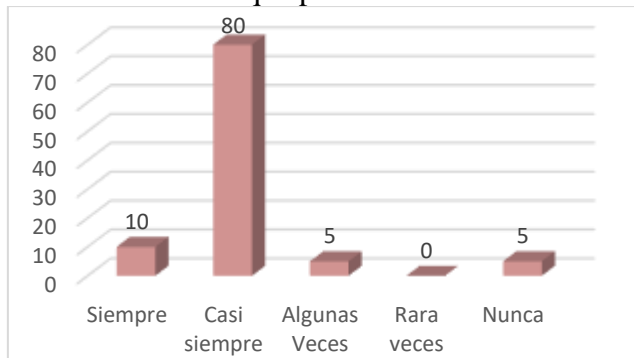
N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
01	¿Desarrollo mis actividades laborales sin dificultades?					
02	¿Considero que las labores que me han asignado en la institución son las adecuadas?					
03	¿Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo?					
04	¿La Institución adecua un ambiente de acuerdo a la especialidad en la que me desempeño?					
05	¿La institución en general está limpia, goza de un mantenimiento adecuado y se mantienen las vías de circulación libres de obstáculos para el desempeño de mi trabajo?					
06	¿Asumo la solución de conflictos en la problemática que se manifiesta en la institución?					
07	En mi centro de labores, ¿solucionar el conflicto es más importante que encontrar algún responsable?					
08	¿La institución es un espacio relajado para realizar mis labores?					
09	¿Tengo un trato empático con los demás trabajadores de la institución?					
10	¿Siento que formo parte de un equipo que trabaja para materializar la misión y visión institucional?					
11	¿Salgo en el horario asignado para el desempeño de mis labores en la institución educativa?					

12	¿Las actividades laborales que realizo, es en concordancia con el desarrollo de las actividades de los demás trabajadores?				
13	¿Me siento comprometido (a) para alcanzar las metas establecidas en la institución?				
14	¿Me siento capacitado para operar en mi puesto de trabajo por el cual me han contratado?				
15	¿Tengo libertad de decidir, teniendo en cuenta los parámetros legales, para realizar mi clase?				
16	¿Las actividades laborales que realizo me permite lograr mis metas profesionales?				
17	¿La remuneración que obtengo me permite alcanzar una calidad de vida digna?				
18	¿El trabajo que realizo es valorado por la comunidad educativa?				
19	¿Me siento a gusto con la labor que realizo?				
20	¿La institución brinda un ambiente humano de trabajo?				
21	Coadyuvo con la promoción de un adecuado clima institucional.				
22	Las comunicaciones y reuniones que convoca la institución se realizan en horarios adecuados.				
23	Asumo la participación activa como parte de la promoción del trabajo institucional.				
24	Participo en las decisiones institucionales relacionadas con mi desempeño laboral.				
25	Realizo trabajo colegiado con mis pares para un mejor desempeño laboral.				
26	¿El desempeño laboral dentro de la institución se realiza dentro del horario y tiempo establecido?				
27	¿La institución me asigna remuneraciones cuando realizo actividades laborales fuera de horario de trabajo?				
28	¿La institución, por mi desempeño, me ha hecho partícipe de capacitaciones producto de convenios interinstitucionales?				
29	¿Me siento autorrealizado al ejecutar las funciones asignadas para mi desempeño laboral?				
30	¿Las actividades que realizo dentro de la institución me permite ser más competente laboralmente?				

1C. ESTUDIO INDEPENDIENTE DE LAS VARIABLES

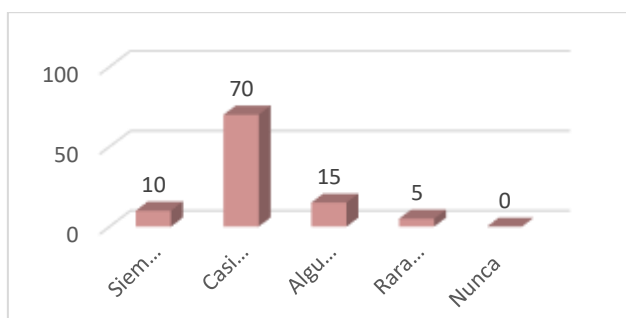
MOTIVACIÓN

1.- Remuneración que percibo satisface mis necesidades básicas.



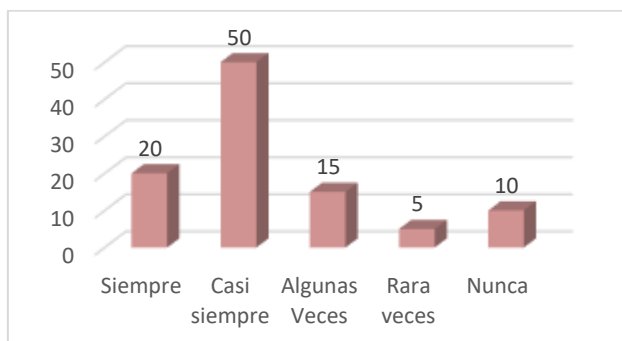
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “María de Nazaret”- Cajamarca
En este caso, se evidencia que el 80% de los encuestados, consideran que casi siempre la remuneración que perciben satisface sus necesidades básicas y solo un 5% considera que nunca y algunas veces.

2.- Estoy a gusto laborando en mi puesto de trabajo.



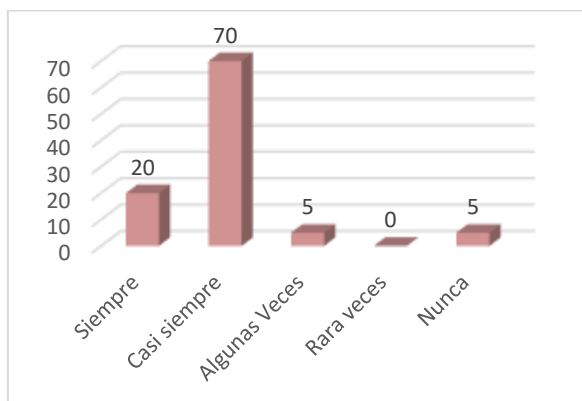
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “María de Nazaret”- Cajamarca
Lo que se puede evidenciar en este caso, es que el 70% de los encuestados consideran que casi siempre están a gusto laborando en su institución y no hay ningún docente que ha considerado como nunca.

3.- Siento que la actividad laboral que realizo es esencial para la organización.



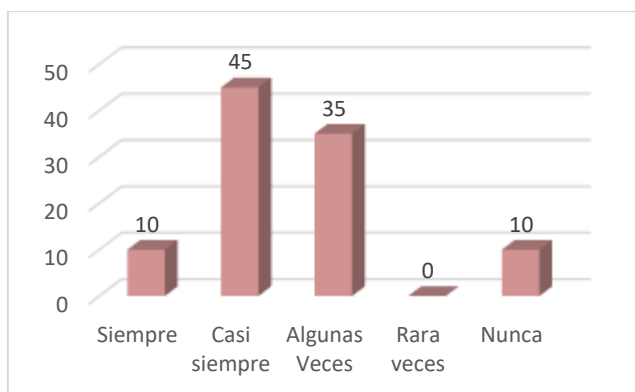
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “María de Nazaret”- Cajamarca
En este caso el 50 % de los encuestados, casi siempre sienten que la actividad laboral es esencial y solo un 5% considera como raras veces.

4.- El ambiente laboral con mis compañeros es un clima institucional ideal para desempeñar mis funciones



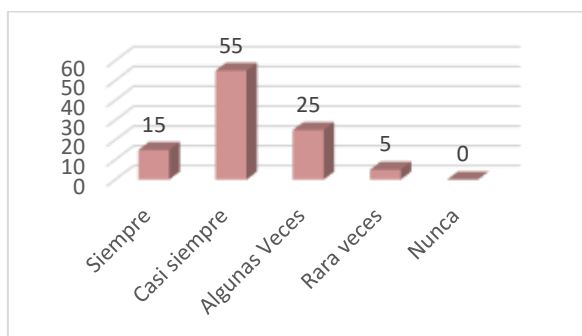
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

5.- Mis supervisores me brindan una opinión constructiva de cómo mejorar mi desempeño laboral en el aula



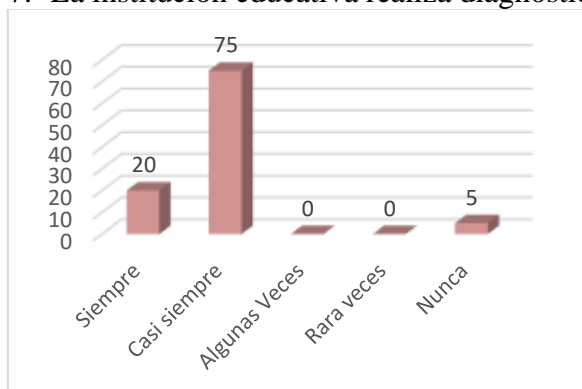
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

6.- El director realiza una constante retroalimentación respecto a la realización de mis labores



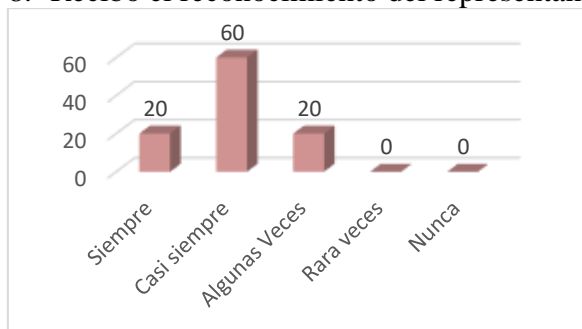
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

7.- La institución educativa realiza diagnósticos referentes al desarrollo de mis labores



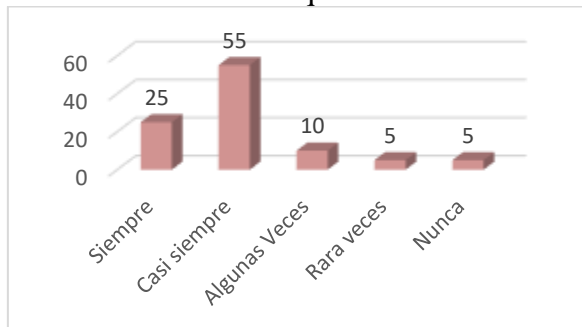
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

8.- Recibo el reconocimiento del representante de la institución por el trabajo que realizo



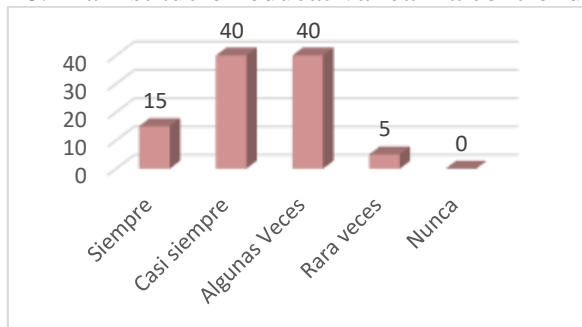
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

9.- Las bonificaciones que recibo me motivan a mejorar el trabajo en la institución



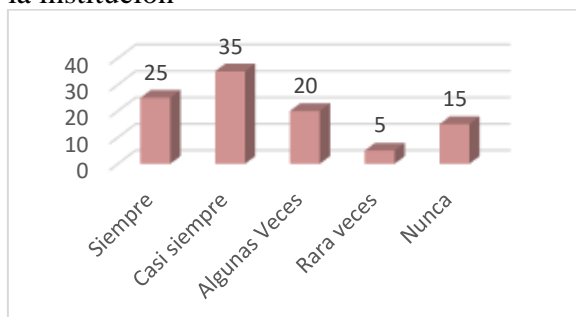
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

10.- La institución educativa realiza control de calidad a las actividades laborales que realizo



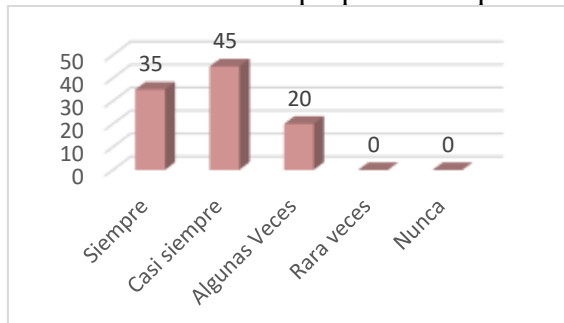
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

11.- Mi desempeño laboral en el trabajo se ve mejorado por las capacitaciones realizadas por la institución



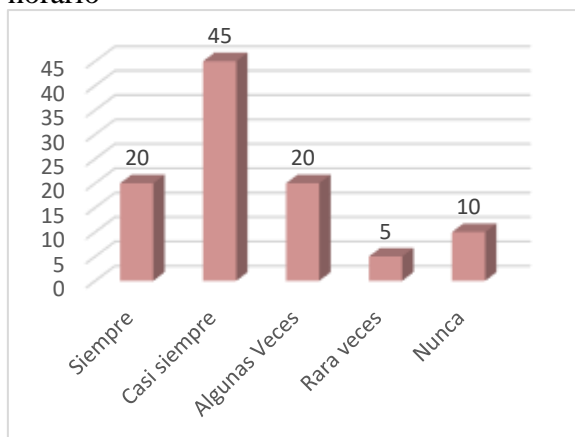
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

12.- La institución me proporciona oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional



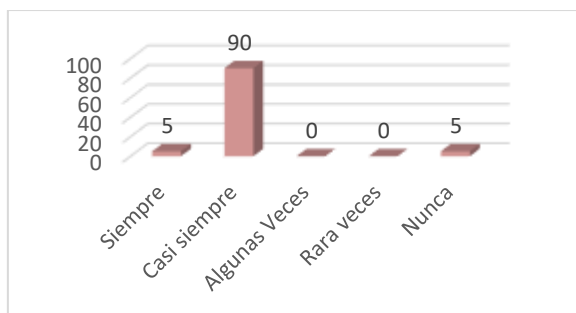
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

13.- La institución me brinda bonificaciones por actividades extra laborales o fuera de horario



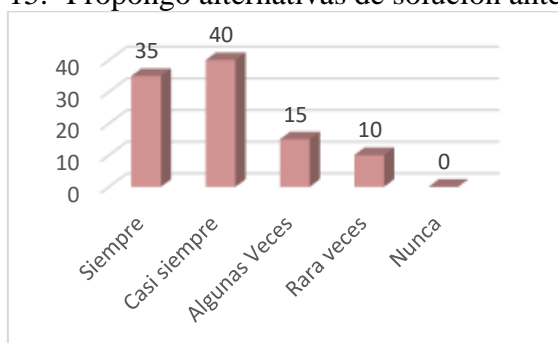
Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

14.-Tengo acceso a un seguro de salud y vida en la organización en la que trabajo



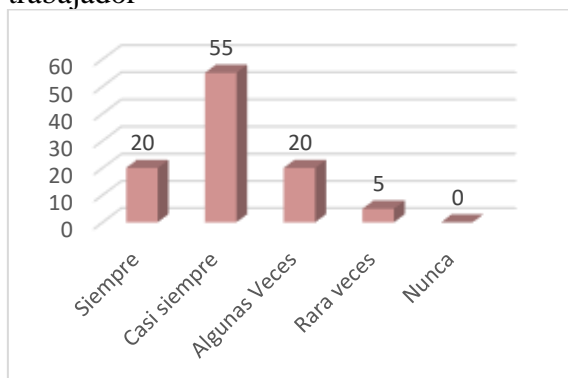
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

15.- Propongo alternativas de solución ante los problemas de la organización.



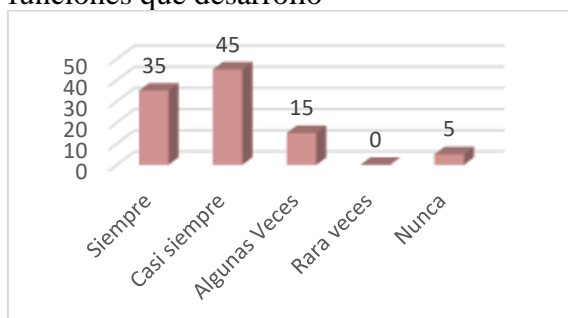
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

16.- Tengo la capacidad de asumir funciones de manera eventual ante la ausencia de un trabajador



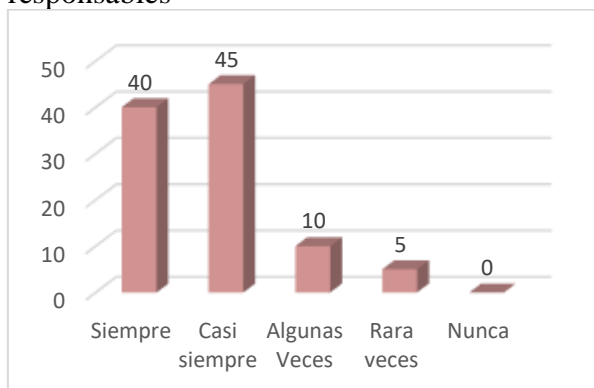
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

17.- El ambiente generado por los responsables de la organización es coherente con las funciones que desarrollo



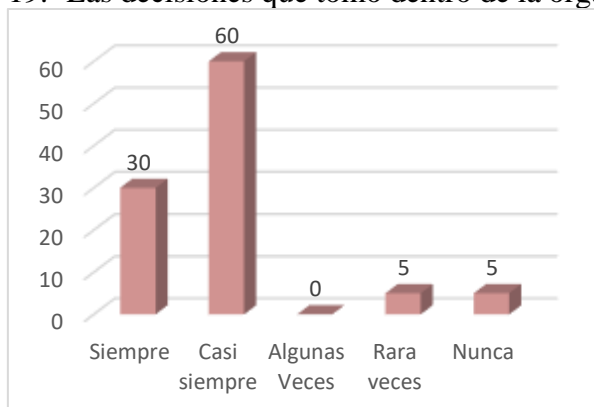
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

18.- Las actividades que realizo dentro de la organización son reconocidas por los responsables



Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

19.- Las decisiones que tomo dentro de la organización son valoradas por el equipo



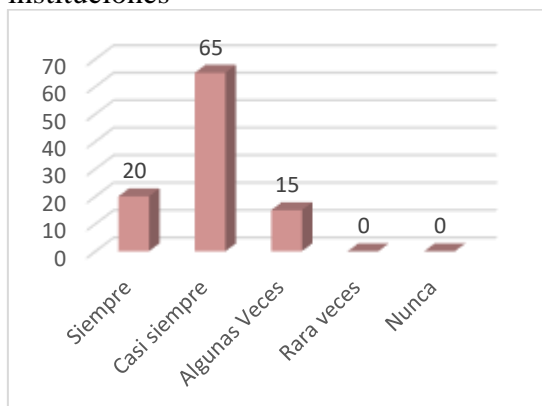
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

20.- La organización dispone de tecnologías y medios para facilitar mi desempeño laboral



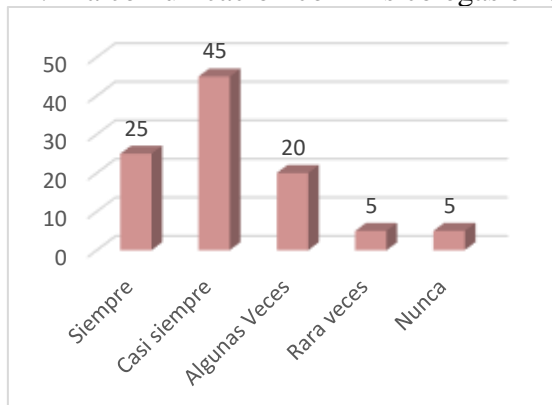
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

21.- La organización me hace partícipe en la celebración de convenios o trabajos con otras instituciones



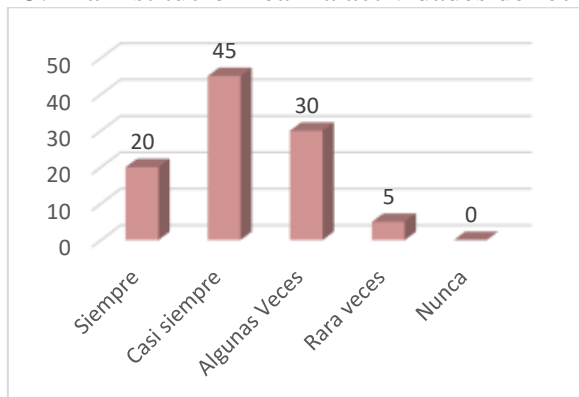
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

22.- La comunicación con mis colegas en el desempeño laborar es horizontal



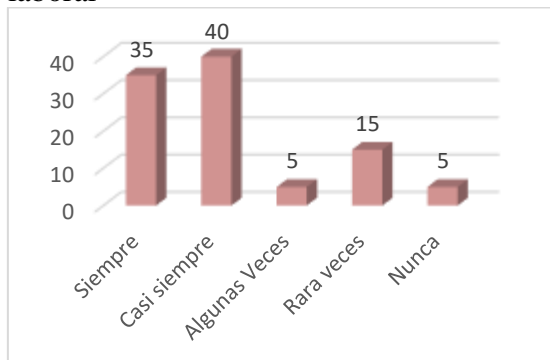
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

23.- La institución realiza actividades de reconocimiento de manera pública por mi trabajo



Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

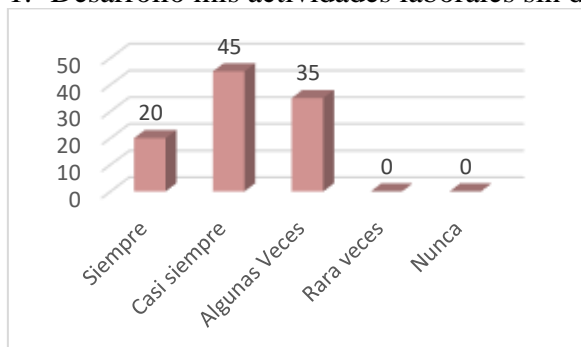
24.- La institución genera espacios a través de medios virtuales para hacer llegar observaciones, recomendaciones o sugerencias referentes a la dinámica en el desempeño laboral



Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

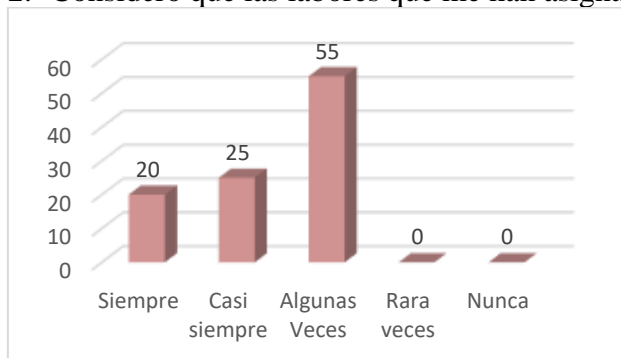
1D. SATISFACCIÓN LABORAL

1.- Desarrollo mis actividades laborales sin dificultades



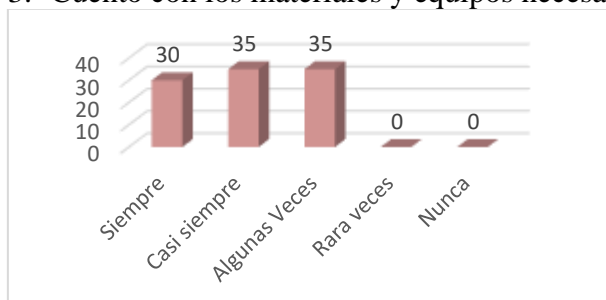
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

2.- Considero que las labores que me han asignado en la institución son las adecuadas



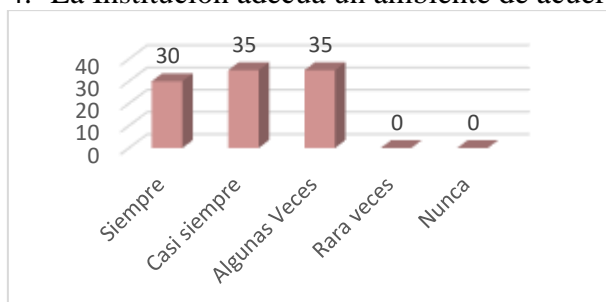
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

3.- Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo



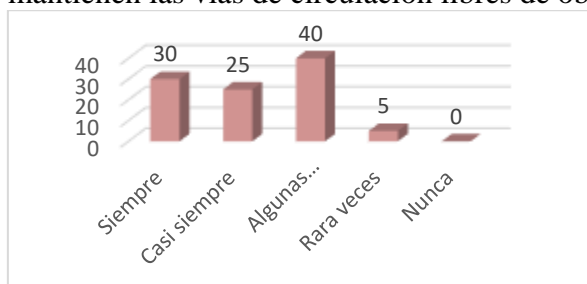
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

4.- La Institución adecua un ambiente de acuerdo a la especialidad en la que me desempeño



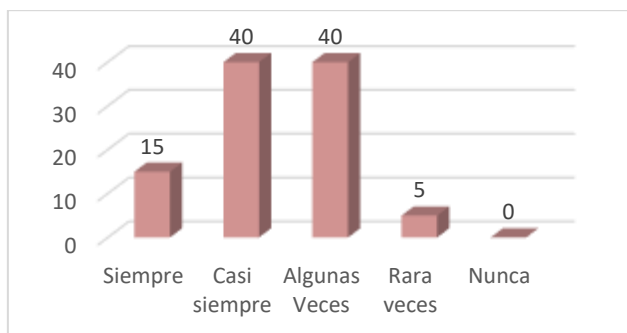
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

5.- La institución en general está limpia, goza de un mantenimiento adecuado y se mantienen las vías de circulación libres de obstáculos para el desempeño de mi trabajo



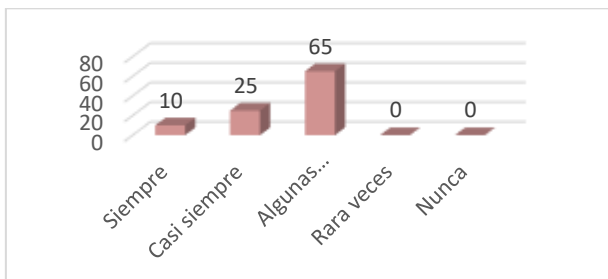
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

6.- Asumo la solución de conflictos en la problemática que se manifiesta en la institución



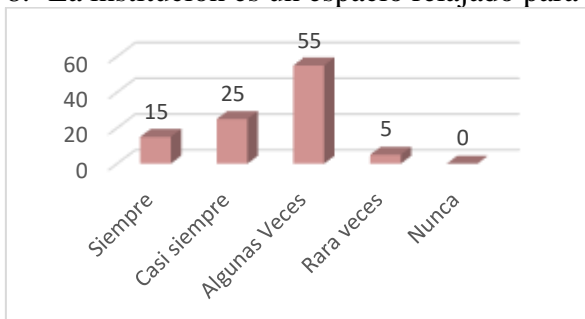
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

7.- En mi centro de labores, ¿solucionar el conflicto es más importante que encontrar algún responsable



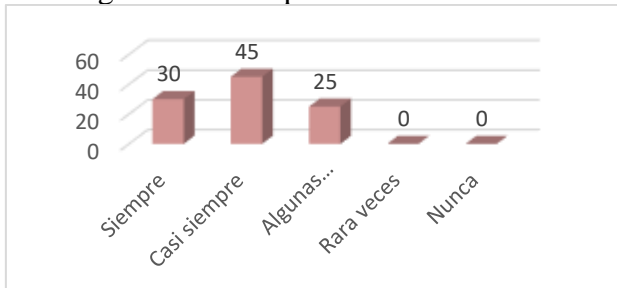
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

8.- La institución es un espacio relajado para realizar mis labores



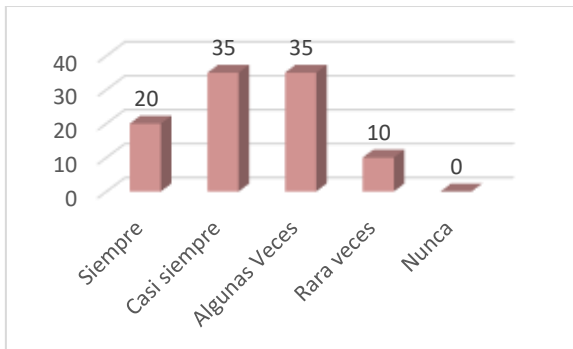
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

9.- Tengo un trato empático con los demás trabajadores de la institución



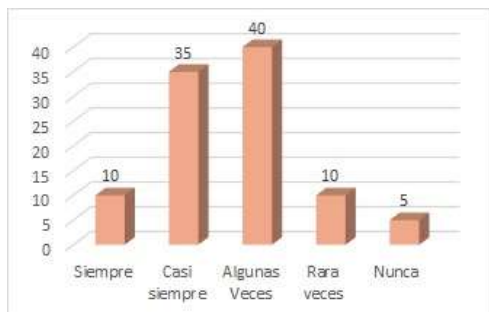
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

10.- Siento que formo parte de un equipo que trabaja para materializar la misión y visión institucional



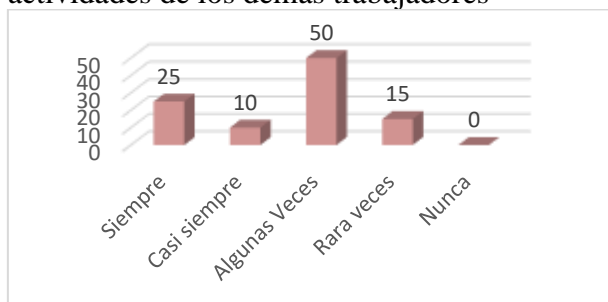
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

11.- Salgo en el horario asignado para el desempeño de mis labores en la institución educativa



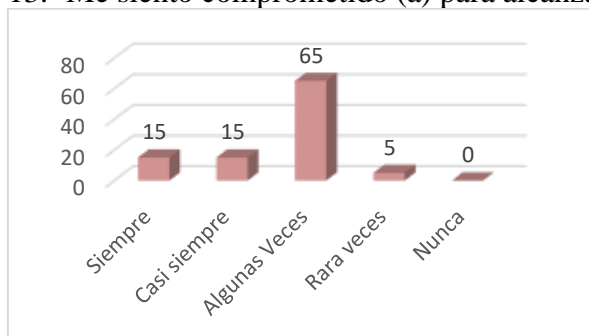
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

12.- Las actividades laborales que realizo, es en concordancia con el desarrollo de las actividades de los demás trabajadores



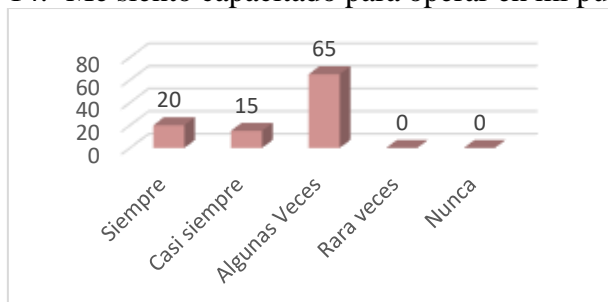
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

13.- Me siento comprometido (a) para alcanzar las metas establecidas en la institución



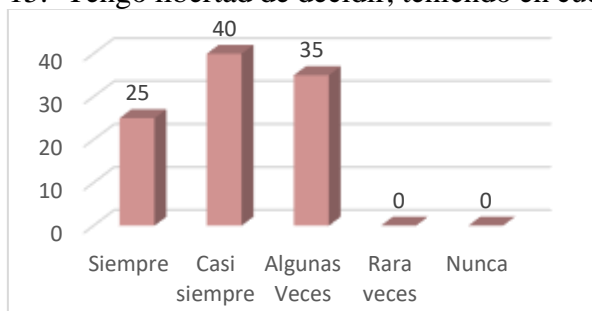
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

14.- Me siento capacitado para operar en mi puesto de trabajo por el cual me han contratado



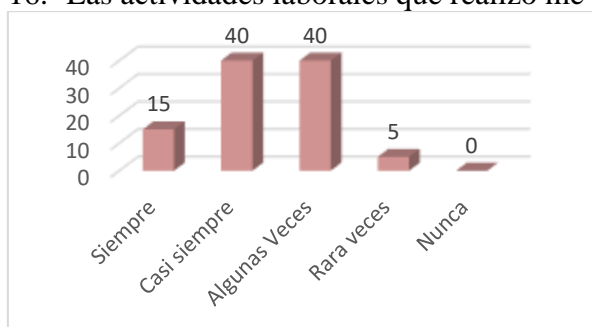
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

15.- Tengo libertad de decidir, teniendo en cuenta parámetros legales, para realizar mi clase.



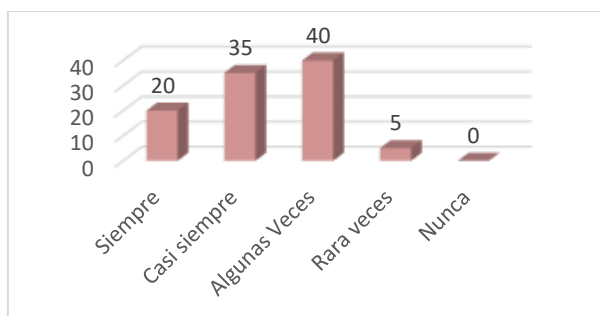
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

16.- Las actividades laborales que realizo me permite lograr mis metas profesionales



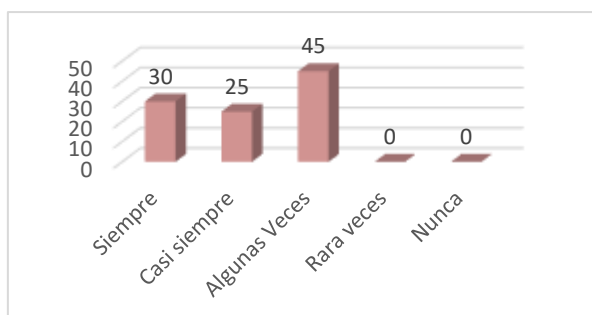
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

17.- La remuneración que obtengo me permite alcanzar una calidad de vida digna



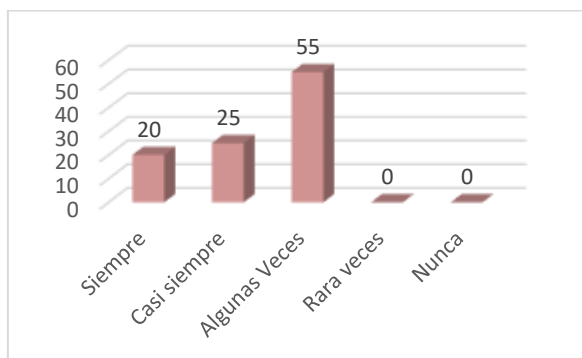
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

18.- El trabajo que realizo es valorado por la comunidad educativa



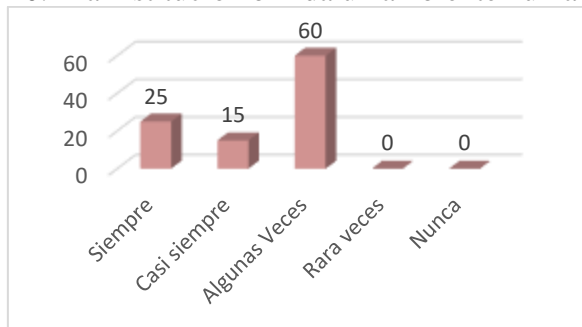
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

19.- Me siento a gusto con la labor que realizo



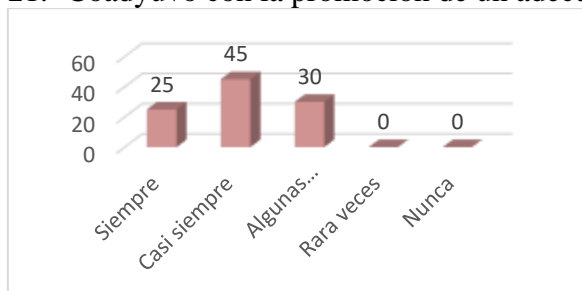
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

20.- La institución brinda un ambiente humano de trabajo



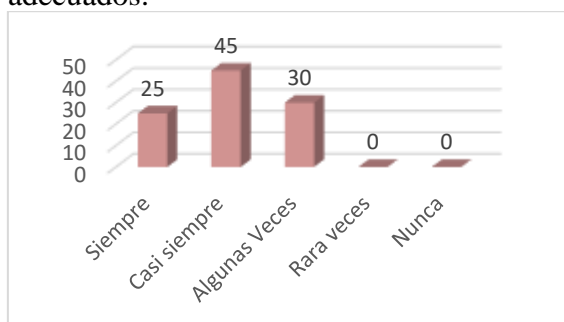
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

21.- Coadyuvo con la promoción de un adecuado clima institucional



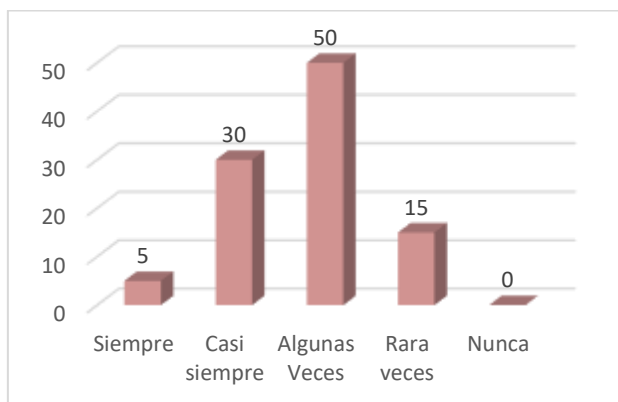
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

22.- Las comunicaciones y reuniones que convoca la institución se realizan en horarios adecuados.



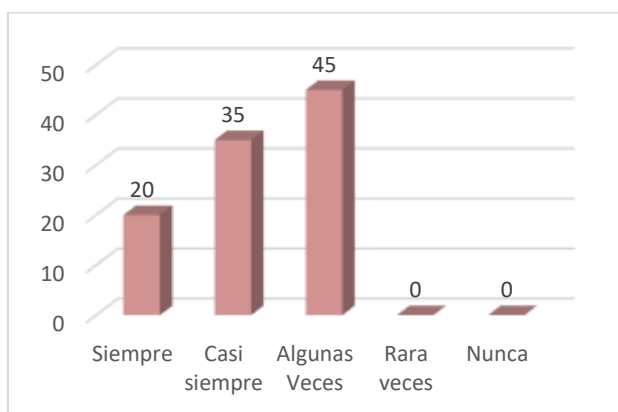
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaet”- Cajamarca

23.- Asumo la participación activa como parte de la promoción del trabajo institucional.



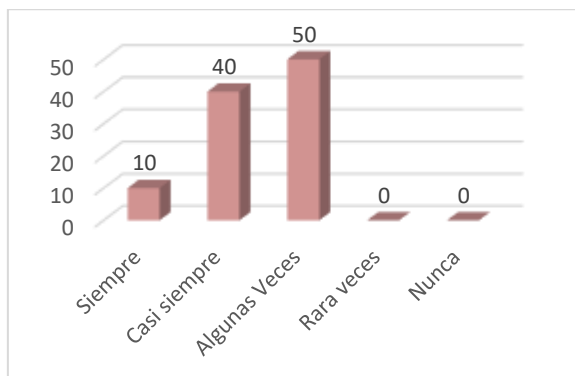
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

24.- Participo en las decisiones institucionales relacionadas con mi desempeño laboral.



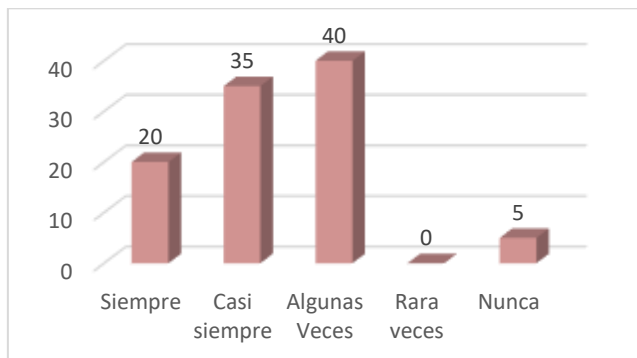
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

25.- Realizo trabajo colegiado con mis pares para un mejor desempeño laboral.



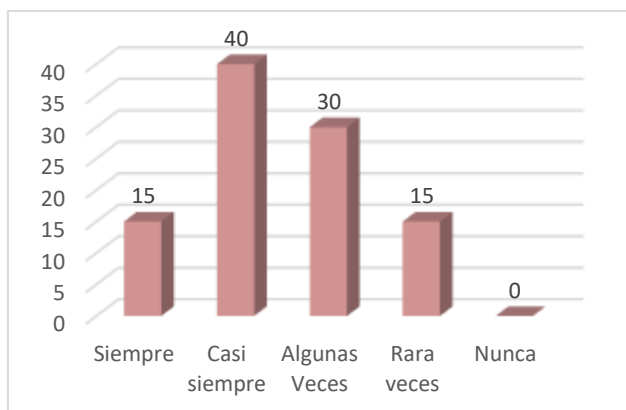
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

26.- El desempeño laboral dentro de la institución se realiza dentro del horario y tiempo establecido



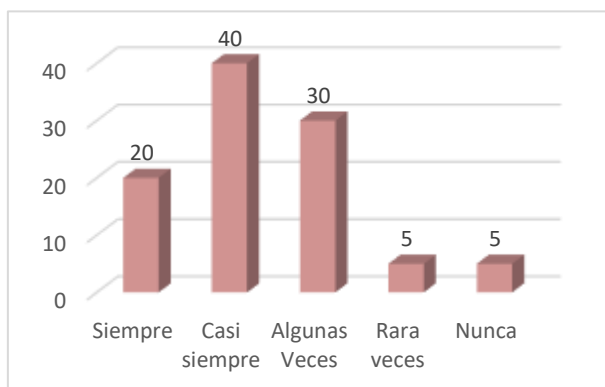
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

27.- La institución me asigna remuneraciones cuando realizo actividades laborales fuera de horario de trabajo



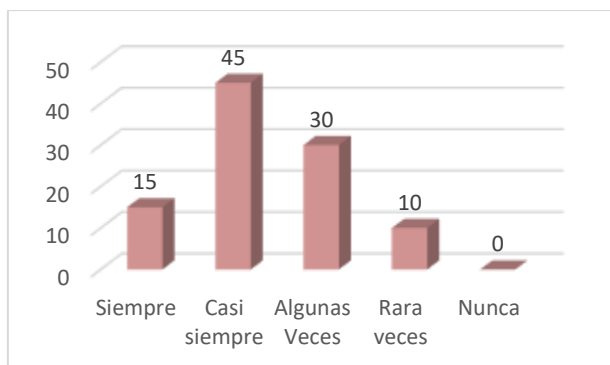
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

28.- La institución, por mi desempeño, me ha hecho partícipe de capacitaciones producto de convenios interinstitucionales



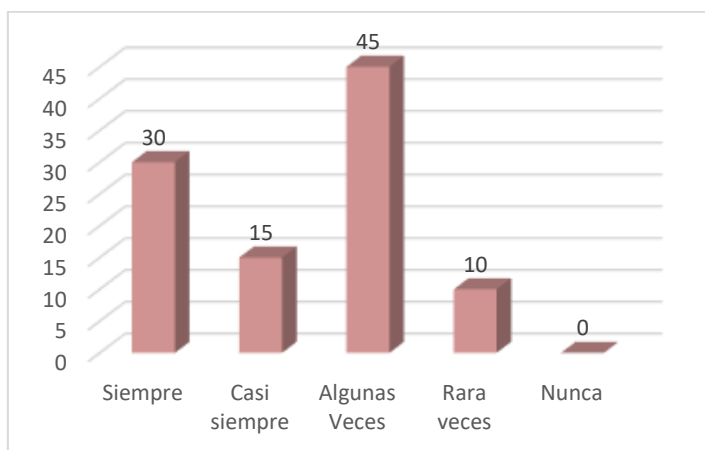
Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

29.- Me siento autorrealizado al ejecutar las funciones asignadas para mi desempeño laboral



Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

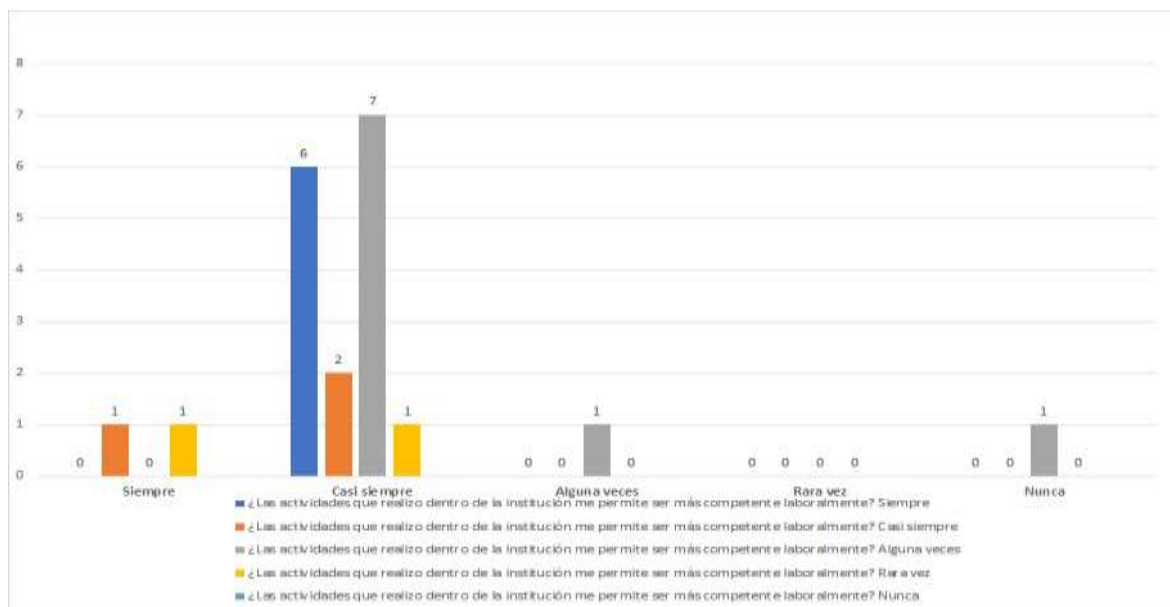
30.- Las actividades que realizo dentro de la institución me permite ser más competente laboralmente



Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

1E. ESTUDIO DE CORRELACIÓN DE VARIABLES

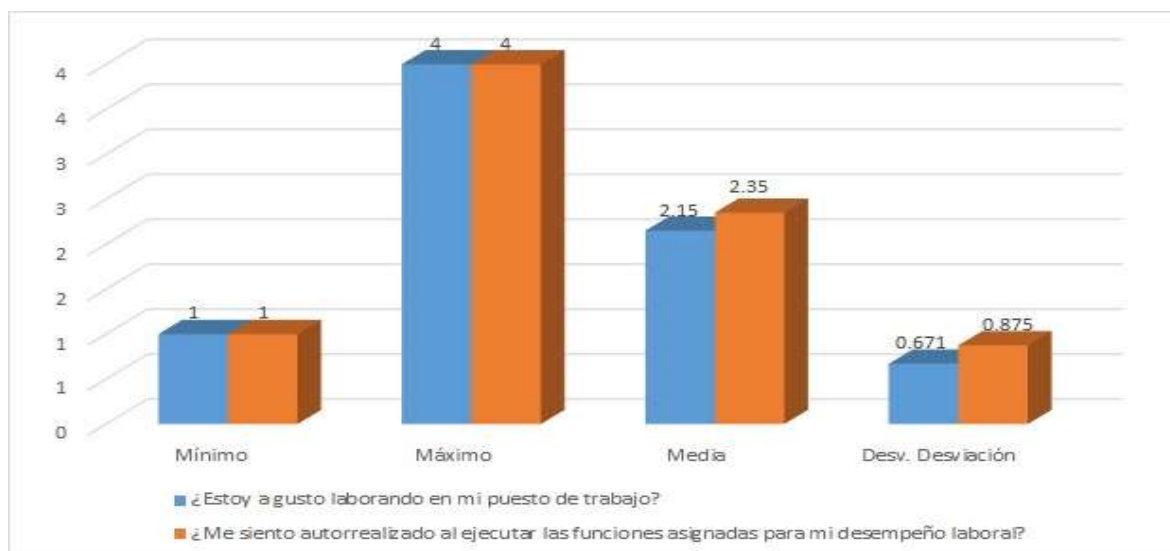
-Relación entre remuneración que percibe y las actividades que se realizan dentro de la institución.



Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

Interpretación. Se evidencia una relación directa entre la remuneración que percibe los docentes de la institución Educativa “Maria de Nazaret” y las actividades que realiza en la Institución.

-Relación entre estar a gusto en el puesto de trabajo que se desempeña y el reconocimiento de mi trabajo por la institución.



Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Institución Educativa “Maria de Nazaret”- Cajamarca

Interpretación. - Del mismo modo, en este caso, se evidencia una relación directa.