

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de
los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco
Alvarado, Lima - 2018**

Por:

Milagros Clarisse Flores Carranza
Denisse Valenzuela Quispe

Asesor:

Mg. Kelly Dafve Núñez Rojas

Lima, octubre de 2019

DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORIA DEL INFORME DE TESIS

Yo Mg. Kelly Dafve Núñez Rojas, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: "RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 171-1 JUAN VELASCO ALVARADO, LIMA - 2018" constituye la memoria que presenta el(la) Bachiller Milagros Clarisse Flores Carranza y Denisse Valenzuela Quispe para aspirar al título de Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Ñaña, Lurigancho, Lima al 31 de octubre del año 2019.



Mg. Kelly Dafve Núñez Rojas

Relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado, Lima – 2018

TESIS

Presentada para optar el título profesional de licenciado en Administración y Negocios Internacionales

JURADO CALIFICADOR

Dr. Alexander David De la Cruz Vargas
Presidente

Dr. Victor Daniel Alvarez Manrique
Secretario

Lic. Nancy Abigail Lazo Palacios
Vocal

Dr. Marcos Enrique Flores González
Accesitario

Mg. Kelly Dafve Núñez Rojas
Asesora

Lima, 23 de octubre de 2019

Dedicatoria

A mi esposo por ser apoyo incondicional, a mi madre que es mi ejemplo de esfuerzo, a mis abuelos y tías que siempre estuvieron preocupados por mi crecimiento profesional y a mis hermanos por estar siempre prestos a ayudarme.

Clarisse Flores Carranza

A mis padres Felix y Lucía quienes me enseñaron con su ejemplo la necesidad de superación en todo momento; les dedico todo mi esfuerzo y trabajo en la realización de esta tesis.

Denisse Valenzuela Quispe

Agradecimientos

Agradecemos a Dios en gran manera por permitirnos llegar hasta este punto y habernos dado salud para lograr nuestros objetivos.

Así también, a las autoridades de la I.E. N°171-1 Juan Velasco Alvarado por otorgarnos las facilidades para la realización de esta investigación. De la misma forma agradecemos a cada uno de los docentes que formaron parte de nuestra vida universitaria y aportaron con su conocimiento en la elaboración de esta tesis.

Índice

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Resumen	ix
Capítulo I. El problema	1
1.1. La identificación del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general.	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. La justificación	4
1.5. Presuposición filosófica.....	5
Capítulo II. Revisión de la literatura	7
2.1. Antecedentes de la investigación.....	7
2.1.1. Antecedentes internacionales.	7
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	9
2.2. Motivación laboral.....	12
2.2.1. Origen de la motivación laboral	12
2.2.2. Definición de la motivación laboral	14
2.2.3. Teoría de las necesidades de McClelland.....	15

2.2.4.	Dimensión de la motivación laboral.....	16
2.3.	Satisfacción laboral.....	19
2.3.1.	Origen de la Satisfacción laboral.....	19
2.3.2.	Definición de la Satisfacción laboral.....	20
2.3.3.	Teorías de la Satisfacción laboral.....	21
2.3.4.	Dimensiones de la Satisfacción laboral.....	27
Capítulo III.	Materiales y métodos.....	35
3.1.	Tipo de investigación.....	35
3.2.	Diseño de la investigación.....	35
3.3.	Hipótesis y variables.....	36
3.3.1.	Hipótesis general.....	36
3.3.2.	Hipótesis específicas.....	36
3.3.3.	Identificación de variables.....	37
3.4.	Operacionalización de las variables.....	39
3.5.	Población y muestra.....	43
3.5.1.	Población.....	43
3.2.2.	Muestra.....	43
3.2.2.1.	Criterio de inclusión.....	44
3.2.2.1.	Criterio de exclusión.....	44
3.6.	Instrumento y técnicas de recolección de datos.....	44
3.6.1.	Diseño del instrumento.....	44

3.6.2. Técnicas de recolección de datos.	47
Capítulo IV. Resultados y discusión	49
4.1. Resultados estadísticos	49
4.1.1. Descripción de los datos sociodemográficos de la población.....	49
4.2. Discusión	62
Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones.....	65
5.1. Conclusiones.....	65
5.2. Recomendaciones	66
Referencias	68
Anexos.....	68

Índice de tablas

Tabla 1. Confiabilidad del instrumento motivación laboral.....	46
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento satisfacción laboral.....	46
Tabla 3. Información sociodemográfica.....	49
Tabla 4. Información socio laboral	50
Tabla 5. Resultados promedios las dimensiones de la variable motivación laboral	51
Tabla 6. Resultados promedios las dimensiones de la variable satisfacción laboral.	54
Tabla 7. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	56
Tabla 8. Relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”	57
Tabla 9. Relación entre la necesidad de logro y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”	59
Tabla 10. Relación entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”.....	60
Tabla 11. Relación entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”.....	61

Índice de anexos

Anexo A. Encuesta de motivación laboral y satisfacción laboral	778
Anexo B. Matriz de consistencia.....	823
Anexo C. Fotos de presentación de aplicación de encuestas a los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”.	856

Resumen

La presente investigación se inicia con la determinación del grado de relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral para presentar propuestas de mejora a nivel de las dimensiones que la requieran en la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado. Es un estudio cuantitativo, correlacional, con un enfoque transversal, llevado a cabo el 2018. Participaron en el estudio 82 docentes, a los cuales se les realizó dos encuestas, de acuerdo a la escala Likert, que fueron validados mediante juicio de expertos y estadísticas alfa de Cronbach. La variable de motivación laboral se midió con el modelo de McClelland, adaptada por Steers R. y Braunstein D., conformada por tres dimensiones: necesidad de logro, necesidad de poder, necesidad de afiliación, cuenta con un alfa de cronbach de 0,903. El modelo de medición de satisfacción laboral elaborado por Sonia Palma; presenta cuatro dimensiones: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económico. Cuenta con un alfa de Cronbach de 0,792; a la vez se los obtiene considerando respuestas como nunca, rara vez, alguna vez, frecuentemente y siempre. Se llegó a tener como resultado que la motivación laboral y la satisfacción laboral de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado se relacionan con un Rho de Spearman de 0.286, lo que indica una relación positiva y directa, y un p valor igual a 0.009 ($p < 0.05$), que hace que la relación es altamente significativa. En conclusión, tanto la motivación laboral y la satisfacción laboral están muy relacionado en la percepción de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado, al ser una relación lineal y positiva se estima que, si la motivación laboral mejorase, así también lo hará la satisfacción laboral, o viceversa.

Palabras clave: Motivación laboral, Satisfacción laboral, relación.

Abstract

This research begins with the determination of the relationship between work motivation and job satisfaction to present proposals for improvement of the Educational Institution No. 171-1 Juan Velasco Alvarado. It is a quantitative, correlational study, with a cross-sectional approach, carried out in 2018. Eighty-two (82) teachers participated in the study, all who responded to the surveys that were modelled according to the Likert scale. These surveys were validated through the expert judgment and statistics of Cronbach alpha. The labour motivation variable was measured with the Steers R. and Braunstein D. Motivation Scale questionnaire, which is based on McClelland's theoretical approach, consisting of three dimensions: need for achievement, need for power, need for affiliation. This labour motivational variable has a Cronbach alpha of 0.903; and the questionnaire of Scale of Opinions (SL - SPC) of Sonia Palma, presents four dimensions: significance of the task, working conditions, personal recognition, economic benefits, has a Cronbach alpha of 0.792. These results were obtained considering answers like never, rarely, ever, frequently and always. Thus, the results of the survey reveal that: the work motivation and job satisfaction of the Educational Institution No. 171-1 Juan Velasco Alvarado is related to a Spearman's Rho of 0.286, which indicates a positive and direct relationship, and a p value equal to 0.009 ($p < 0.05$), this is a highly significant relationship. In conclusion, both work motivation and job satisfaction are closely related to the perception of teachers of the Educational Institution No. 171-1 Juan Velasco Alvarado. This being a linear, positive relationship it is estimated that: if the work motivation improved, so will job satisfaction.

Keywords: Work motivation, Job satisfaction, relationship.

Capítulo I

El problema

1.1. La identificación del problema

Hoy en día, la motivación laboral es un asunto relevante del que se habla en todas las organizaciones. Según Schultz (1995), citado por Ramírez, Abreu & Badii (2008), enfatiza que “así hayan hecho muy bien el proceso de selección, asignación y capacitación de empleados; ninguna logrará la calidad del trabajo, al menos que el personal este motivado para rendir su máximo esfuerzo posible”.

Generalmente, las organizaciones están enfocadas en la productividad y efectividad de los resultados de sus trabajadores, trazan metas que sobrecargaban al trabajador, sin embargo, no prestaban atención al peldaño más alto de la escalera motivacional, que según la Organización Internacional del trabajo (2016) las necesidades de las personas de desarrollarse, mejorar sus habilidades, aprender nuevas competencias y crecer en sus puestos de trabajo son vitales para cada trabajador y si estas no se toman en cuenta el trabajador se siente desmotivado y a consecuencia su rendimiento disminuye de manera considerablemente.

Es por eso que en la actualidad las organizaciones se deben preocupar por conocer a sus trabajadores y las razones que incitan su entusiasmo ya que, por medio de la motivación, las personas trabajan satisfechas consigo mismas y con su trabajo, eso aumenta en gran manera su rendimiento y por ende la productividad de la empresa. Una vez encontradas los factores que motivan a los trabajadores, sus administradores y gerentes pueden operar estos

elementos a fin que su organización funcione adecuadamente y los miembros se sientan más satisfechos (Rivera, 2014).

El sistema educativo nacional no es ajeno a esta problemática, siendo conscientes de que la desmotivación laboral se puede dar en todos los niveles y organizaciones. En el Perú, la desmotivación laboral y la insatisfacción laboral son de los principales problemas que enfrentan los docentes, lo cual repercute en la preparación de los estudiantes. Se conoce que en la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado, ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho en la ciudad de Lima, los docentes realizan múltiples labores académicas, las cuales conllevan mayor responsabilidad y compromiso de su parte. En ocasiones, también, se les relaciona a los docentes con los problemas del contexto escolar. Por ejemplo, por lo general se culpa a los docentes del rendimiento del alumno. En el segundo volumen de la serie de informes GEM, 2017/2018 que evalúa el cumplimiento del cuarto objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) en el que se enfatiza que es injusto y contraproducente culpar a los docentes de las fallas de los sistemas educativos por sus resultados ineficientes o su ausentismo, ya que ello puede afectar a su comportamiento y hacer que estos dejen de lado a los alumnos más rezagados, provocando con ello un aumento de las desigualdades y un deterioro del aprendizaje (Gestión, 2017). Todo ello genera sobrecarga laboral y emocional que es señalada, en diferentes estudios, como unas de las fuentes más intensas de estrés en el colectivo profesional de los docentes llevando al desarrollo de diferentes problemas de salud según lo menciona en uno de sus artículos titulado “la sobrecarga laboral en la enseñanza” (El comercio, 2015) Lo que ocasiona que los docentes no quieren ser programados en tareas complejas, rechazan asumir el control de un grupo, se despreocupan por los problemas ajenos y se enfocan sólo en los suyos, no perciben importante las tareas que realizan, y se encuentran insatisfechos con su remuneración.

En tal sentido, debido a la trascendencia de la motivación laboral y la satisfacción laboral, se consideró importante realizar esta investigación en los docentes del nivel primaria y secundaria del año escolar 2018 de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado, Lima, para, se presenta este proyecto de investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

Debido a la importancia que tiene el tema de la motivación laboral y satisfacción laboral se planteó la siguiente interrogante:

¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado, Lima - 2018?

1.2.2. Problemas específicos.

- ¿Qué relación existe entre la necesidad de logro y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado, Lima - 2018?
- ¿Qué relación existe entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado, Lima- 2018?
- ¿Qué relación existe entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado, Lima- 2018?

1.3. Objetivos de la investigación.

1.3.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Lima- 2018

1.3.2. Objetivos específicos.

- Determinar la relación que existe entre la necesidad de logro y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Lima – 2018.
- Determinar la relación que existe entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Lima- 2018.
- Determinar la relación que existe entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Lima- 2018.

1.4. La justificación

Teórica

Esta investigación es importante porque con la información teórica acerca de la motivación y satisfacción laboral, juntamente con una encuesta elaborada con las dimensiones y

características de los modelos y teorías de las variables ya mencionadas, se pudo identificar el impacto que causa la motivación laboral sobre la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Lima- 2018.

Institucional

Los resultados nos dieron un diagnóstico respecto a la motivación y satisfacción. Estos ayudarán a mejorar las condiciones y situaciones que influyen sobre la satisfacción laboral para con ello tener resultados favorables que se reflejen en el desempeño laboral de los docentes.

Social

En cuanto al aspecto social de la investigación, tiene como fin brindar información a estudiantes universitarios, de distintos grados académicos y organizaciones interesadas en el tema. Ya que la teoría y resultados brindados en esta investigación ayudan a fortalecer y mejorar nuestro liderazgo y con ello lograr la satisfacción laboral y mejorar el desempeño de sus colaboradores. Por otro lado, sirve como antecedente para futuras investigaciones.

1.5. Presuposición filosófica

La investigación se basó en dos principios divinos; el primero se encuentra en Colosenses 3:23,24. El segundo se encuentra en 1 Tesalonicenses 4:11,12.

Para el primero, la motivación laboral son los impulsos en el accionar de las personas por alcanzar metas de la organización, la biblia nos dice: hagan lo que hagan, trabajen de buena gana, como para el Señor y no como para nadie en este mundo, conscientes de que el Señor

los recompensará con la herencia, ustedes sirven a Cristo el Señor. Es decir, que frente a situaciones también poco favorables debemos mantener siempre una motivación laboral a la hora de realizar el trabajo ya que esa es la manera que Cristo el Señor nos enseña.

Para el segundo, la biblia afirma que el ser humano debe procurar tener tranquilidad, y ocuparse en su trabajo, haciéndolo como Dios nos mandó, a fin de conducirnos honradamente y no tener necesidad de nada. La satisfacción laboral en la empresa busca el suplir las diferentes necesidades que tengamos, así mismo Dios nos afirma que debemos confiar en él, trabajar honradamente y siempre suplirá nuestras necesidades.

Capítulo II

Revisión de la literatura

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Mendoza & Pérez (2008), en su investigación titulada “Relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los empleados de las empresas de salud del municipio de Riohacha (Colombia) y el municipio de Maracaibo (Venezuela), tuvo por objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los empleados de las empresas de salud Coomeva E.P.S. en el municipio de Riohacha y Ame C.A. en el municipio de Maracaibo. Es un estudio de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, de tipo transaccional; utilizó la prueba de Pearson. Para el estudio se empleó un cuestionario para cada variable, con una confiabilidad de 0.91 para el instrumento de motivación y 0.90 para el instrumento de satisfacción laboral a través del coeficiente de Alpha de Crombach; en el estudio participaron 64 empleados de las dos empresas de salud estudiadas, 47 empleados fueron de Ame C.A. y 17 de Coomeva E.P.S. Tuvo como resultado una relación positiva muy fuerte, con un valor de ($r= 0,705$) lo que indicó que la relación es directa positiva y alta; por otro lado, el resultado de la prueba de Levene (F) resultó 0,591 al ser mayor que 0.005 se acepta la igualdad de varianzas; sin embargo, tras la prueba T- Student se demostró que existen diferencias significativas entre las medias de las poblaciones de Colombia y Venezuela en cuanto a los niveles de Motivación Laboral y Satisfacción Laboral en los empleados de las empresas prestadoras de salud. En conclusión, se evidencia una alta

presencia de motivación laboral en las empresas prestadoras de salud y una alta presencia de satisfacción laboral en los empleados de dichas empresas.

Estrada, S. Restrepo, L. Roncancio, C. (2007), en su investigación titulada “Cómo influyen los factores de motivación en la satisfacción de los empleos dentro de una organización” desarrollado en Pereira – Colombia, hizo un estudio de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional. El instrumento de motivación de logro utilizado fue el diseñado por Villegas de Posada, el cual consta de 48 preguntas. Para la variable satisfacción laboral utilizaron el instrumento Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover citado por Wright, T. A. (1998). Fue un muestreo por conveniencia de 100 trabajadores que laboraban a tiempo completo en empresas dedicadas a la fabricación de calzado. Se hizo una correlación bivariada de Pearson tras la cual los resultados mostraron un nivel de correlación de ($r=0.643$) para satisfacción laboral y ($r=0.443$) para motivación de logro y el nivel de significación resultó ($p=0.001$). De lo anterior, se concluye que una clara correlación entre la variable motivación de logro y satisfacción laboral, a su vez su nivel de significancia está por debajo del estándar lo cual indica una relación significativa, a mayor motivación de logro, mayor satisfacción laboral.

Massella (2018), en su investigación titulada “Correlación entre la motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala”, tuvo el objetivo de determinar si existe correlación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre motivación laboral y satisfacción laboral en un grupo de colaboradores por contratos indefinidos y otro con plazas temporales en una empresa de Guatemala. El estudio es de tipo cuantitativo correlacional. En el análisis estadístico de los datos se usó la correlación de Pearson; el cuestionario para medir la motivación laboral fue una adaptación de la propuesta por Lourdes Recinos (2013). Se

consideraron los indicadores: comunicación, reconocimiento laboral, satisfacción y autonomía. Para satisfacción laboral adoptaron la propuesta por Laodi Noela de León (2017), siendo los indicadores: identificación con la empresa, reconocimiento social y desarrollo laboral. La muestra fue conformada por 60 sujetos de ambos géneros, 30 contratados indefinidamente y 30 contratados temporalmente. Los resultados que se obtuvieron demuestran que existe una correlación entre motivación y satisfacción laboral de ($r=0.815$) demostrando una correlación positiva alta o muy alta.

Enríquez (2014), en su investigación titulada “Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México”, tuvo como objetivo la investigación estudiar el grado de motivación como predictor del nivel de desempeño de los empleados del Instituto Visión en México. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal. Se utilizó la prueba la técnica estadística de regresión lineal simple; adoptaron dos instrumentos, el instrumento que mide la motivación fue elaborado por Manuel Meza y Rosa Quintanilla, constó de 19 ítems y obtuvo una confiabilidad de .909 y el instrumento de desempeño elaborado por Manuel Meza y Denisse Cruz, que consta de 48 ítems y una confiabilidad de .939. El estudio se realizó con 164 empleados del área médica, administrativa y de apoyo del instituto. Al análisis de regresión se encontró que la variable grado de motivación explicó el 41.4% de la varianza de la variable desempeño. EL valor r corregida fue de .414 De la misma forma se obtuvo un valor F de 116.2 y el valor p igual a .00 que permitieron determinar que existió una influencia lineal positiva y significativa.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Marin & Placencia (2017), en su investigación titulada “Motivación laboral y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado” desarrollado en el

departamento de Lima e Ica, tuvo como objetivo establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de socios en Salud Sucursal Perú. Estudio de diseño descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional. El Cuestionario de motivación laboral utilizado fue el de Frederick Herzberg y para satisfacción laboral el cuestionario Front Roja. La escala utilizada en el instrumento es la Escala de Liker. Participaron 136 colaboradores. La prueba estadística utilizada fue kolmogorov – smirnov y el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados mostraron que de los encuestados el 49.3% se encuentra medianamente motivado y un 25.7% es el grupo de los altamente motivados. Respecto a la satisfacción laboral un 56.6% de los colaboradores se encuentra medianamente satisfecho y un 19.1% altamente satisfechos. Los resultados mostraron una significancia de ($p = 0.001$) entre las variables, aunque de baja intensidad, lo cual indica que, a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de 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”, tuvo como objetivo establecer la existencia relacional entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote. La investigación tuvo un diseño descriptivo correlacional, no experimental de corte trasversal; utilizó como instrumento el cuestionario de Motivación MLPA de Steers y Braunsteins (1976) y el cuestionario de Satisfacción laboral de Sonia Palma (2006). La muestra fue el total de su población, la cual estaba conformada por 120 colaboradores administrativos. La prueba estadística aplicada fue la Correlación de Pearson. Los resultados mostraron en cuanto a los niveles de motivación se observa que el 42.5% de la población se encuentra en un nivel alto; respecto a la variable de satisfacción laboral el 44.2% de la población predomina en un nivel satisfactorio. En cuanto a la relación entre Motivación y Satisfacción laboral se evidenció una

correlación de 0.901 y el ($p = 0.01$) al ser menor de 0.05 indica que esta relación es altamente significativa.

Rosales (2017), en su investigación titulada “Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa farmacéutica, distrito La Victoria, 2016”, desarrollado en el departamento de Lima, tuvo el objetivo de determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de una empresa farmacéutica. La investigación realizó un tipo de estudio correlacional, cualitativo, hipotético deductivo, aplicativo, en cuanto al diseño es no experimental, correccional causal, de corte transversal; aplicó como instrumento, un cuestionario de su propia autoría, basada en la teoría de David McClelland, que cuenta con las 03 dimensiones; Motivación de logro, Afiliación y poder, compuesto por 28 ítems, el cual obtuvo un alfa de cronbach de 0.880 que nos indica que es confiable; de la misma forma, el cuestionario de satisfacción laboral basado en la teoría de Frederick Herzberg, que cuenta con 02 dimensiones; satisfacción intrínseca y extrínseca. Estuvo compuesta por 24 ítems y obtuvo un alfa de cronbach de 0.805 que nos indica que también es confiable. Participaron 60 colaboradores. Los resultados alcanzados mostraron que el nivel de Motivación es de 80% con un nivel alto y la Satisfacción Laboral cuenta con un nivel alto de 80%. En cuanto a la estadística inferencial, resultó que existe relación entre las variables con un valor $r = 0.546$, indicando una correlación positiva moderada y con un valor de significancia ($p = 0.000$) demostrando una relación significativa. Se concluye que es muy importante que los colaboradores estén motivados para que de esta forma esta repercuta en la satisfacción Laboral y se puedan cumplir las metas establecidas tanto personales como corporativas.

Toribio (2016) en su investigación titulada “Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de trabajadores de una municipalidad distrital del Perú” desarrollado en el departamento de Lima, tuvo como propósito de su investigación determinar en qué medida la

motivación influye en la satisfacción laboral de trabajadores de una Municipalidad Distrital del Perú. La investigación fue de tipo correlacional y de diseño no experimental transversal. Se utilizó la prueba de correlación de Pearson y de Spearman. Los instrumentos que utilizaron fueron la Escala de Motivación (MLPA) de Steers y Braunstein y Escala de Opiniones (SL - SPC) de Sonia Palma. El instrumento de motivación laboral obtuvo un alpha de cronbach de 0.774 y de satisfacción laboral 0.937. Para la muestra se captó el 100% de la población, la cual fueron 60 colaboradores administrativos. Los resultados mostraron que la motivación de afiliación correlaciona directamente muy significativa ($r=0.713$) y en grado fuerte con la satisfacción laboral general ($p<0.01$). La motivación de poder no encuentra evidencia que correlacione significativamente con la satisfacción general ($r=0.027$). Finalmente, la motivación de logro correlaciona directamente muy significativamente ($r=0.674$) y en grado fuerte con la satisfacción laboral ($p<0.01$).

2.2. Motivación laboral

2.2.1. Origen de la motivación laboral.

A principios del siglo XVIII, en Europa, surge la motivación laboral con la desaparición de los talleres de artesanos y el inicio de la industrialización, lo cual provocó una mayor complejidad en las relaciones personales del entorno laboral. Durante los 90 se creó la Organización Internacional del trabajo (OIT) donde se empezó a plantear la importancia del bienestar de los trabajadores. A mediados del siglo XX, el interés por estudiar la motivación laboral se da con las primeras teorías sobre motivación y a partir de este momento hasta la actualidad, se relaciona el rendimiento laboral y su satisfacción personal con su motivación a la hora de realizar su trabajo.

Según García (2012), citado por Vega (2017), a principios del siglo XVIII en Europa surge la motivación laboral con la desaparición de los talleres artesanos y el inicio de la industrialización; en efecto, menciona Rivera (2014), los contactos simples y fáciles entre el artesano y sus auxiliares se complicaron, es así que surge la motivación laboral como alternativa ante los conflictos, la falta de entendimiento entre las personas, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés.

Rivera (2014) menciona, que en 1920, se empezó a plantearse la importancia del bienestar de los trabajadores y se inició la legislación sobre las condiciones laborales con la creación de la Organización internacional del trabajo (OIT); Herrera *et al.* (2004), citado por Naranjo (2009), acota que es en esta década se buscaba determinar qué es lo que conduce a un organismo a restaurar su estado de equilibrio u homeostasis, con base en factores externos determinantes de la motivación como los refuerzos

Finalmente, Rosales (2017) menciona que a mediados del siglo XX los intereses por estudiar la motivación laboral se da con las primeras teorías sobre motivación; desde ese momento, Rivera (2014) añade que se empezó a relacionar el rendimiento laboral y su satisfacción personal con su motivación a la hora de realizar su trabajo. Así mismo, Vega (2017) acota que los primeros estudios concluirían que un trabajador que se sentía motivado en su trabajo era más eficaz y más responsable y además, podrían generar un buen clima laboral. Es a partir de este entonces que según, Herrera *et al.*, (2004), citado por Naranjo (2009), que hasta la actualidad las empresas tomaron la decisión de analizar que buscan los trabajadores cuando desarrollan su trabajo basándose en teorías para conocer su escala de necesidades y que desean satisfacer con su trabajo.

2.2.2. Definición de la motivación laboral

En el campo laboral, la motivación es definida como un proceso que incide en el comportamiento de un trabajador con dirección a las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual; además, puede ser vista como un grupo de acciones intrínsecas y extrínsecas con las cuales se debe sentir motivado el trabajador así mantiene iniciativa y desempeño al realizar su trabajo.

Según Robbins (2004), la motivación laboral (ML) es definida como un proceso que incide en el comportamiento de un trabajador con dirección a las metas organizacionales; así mismo, Mas (2005) menciona que el proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene este comportamiento es el mismo, a pesar que los patrones cambian de acuerdo al individuo. Por otro lado, Amorós (2007) define la ML como las fuerzas que actúan sobre el trabajador; del mismo modo, Infantes (2017) menciona que gran parte de la conducta de las personas es motivada, por estímulos y obligaciones haciendo que el trabajador haga lo necesario para lograr la satisfacción de la necesidad .

Santrock (2006) menciona que la motivación es condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual. Según Salazzati (1991), citado por Huamán (2016), el trabajador genera energía y dirección para lograr lo que satisficará la necesidad; estas necesidades que son diferentes en cada individuo (Dessler, 1979, citado por; por el contrario, Chiavenato (2009), citado por Farfán (2017), menciona que si el proceso de motivación no tuvo éxito y no se satisface las necesidades surgen otras alteraciones como la frustración, el conflicto o estrés laboral.

Finalmente, Newstrom (2011), citado por Farfán (2017), menciona que es un grupo de acciones intrínsecas y extrínsecas con las cuales se debe hacer sentir motivado al trabajador

para que mantenga una iniciativa y desempeño al realizar su trabajo; del mismo modo, Maslow (2015), citado por Carrasco (2018), indicó que estos grupos de acciones son fuerzas internas y externas que logran que una persona de lo mejor de él y así también defina un acto de acción y se conduzca. Las acciones intrínsecas, para Gallardo, Espluga & Triado (2012,) son motivaciones propias del trabajador, marcadas por su misma voluntad, de lograr sus metas propuestas y poder satisfacer sus necesidades. Aacota Ruiz (2016), que esta motivación es provocada por el razonamiento, la memoria o el subconsciente, todo ello va de la mano con las habilidades y capacidades que presenta la persona, mientras que las acciones extrínsecas para Gallardo, Espluga & Triado (2012), además, son motivaciones propias de la organización hacia el colaborador, la organización debe cumplir elementos necesarios para motivar al colaborador así cumplir sus objetivos tanto personales como organizacionales. Ruiz (2016) sostiene que esta motivación debe actuar sobre los elementos receptores como el pensamiento, sentimiento y acción, debe generar un diferencial en la percepción del colaborador.

2.2.3. Teoría de las necesidades de McClelland.

La teoría expuesta por David C. McClelland plantea que la conducta de las personas, una vez que logran satisfacer sus necesidades primarias, pasan a ser dominadas por tres impulsos motivacionales que están en relación con el logro, afiliación y poder los cuales expone que son influenciados por la cultura y el entorno que le rodea.

Según McClelland (1961), citado por Rivera (2014), cuando el individuo logra satisfacer sus necesidades primarias, equivalentes a las necesidades expuesta en la teoría de Maslow, su conducta pasa a ser dominada por tres impulsos motivacionales, acota Mclelland (1961),

citado por Vásquez (2007), que estos impulsos están en relación con la motivación al logro, poder y afiliación.

Así mismo, McClelland (1989), citado por Rosales (2017), afirma que estas son influenciadas por la cultura y el entorno que los rodea; Además, McClelland, citado por Bisetti (2015), sugiere que estas conductas se aprenden o adquieren en contextos donde hayan convivido a lo largo el tiempo; también, para Agut & Carrero (2007), el sujeto para dirigir sus acciones depende de este grupo de referencias y de los criterios establecidos por ellos y asumidos por él. De esta manera, para McClelland (1961), citado por Vega (2017), el aprendizaje de nuestras necesidades es particularmente en la infancia, la vivencia que tenemos determina que deseamos.

2.2.4. Dimensión de la motivación laboral.

Necesidad de logro:

Se define esta necesidad como el deseo de la persona de destacar, bregar para tener renombre y demostrar sus capacidades para la solución de problemas, los trabajadores conquistados por esta necesidad buscan éxito y hacer retroalimentación para continuar con el mejoramiento en sus actividades lo cual deriva la satisfacción

Según McClelland, citado por Kootz & Weihrich (2004), esta necesidad es el estímulo por destacar, bregar para tener renombre; además acota McClelland (1961), citado por Vega (2017), que este estímulo es el que le lleva a la persona a conquistar metas. La persona que tiene esta necesidad busca para sus capacidades para la solución de problemas, siempre quiere mejorar en todo su ambiente (McClelland, citado por Pizarro (2017).

Finalmente, McClelland, citado por Bisetti (2015) menciona que los trabajadores conquistados por esta necesidad buscan éxito y hacer retroalimentación para el continuo mejoramiento de sus actividades lo cual le generaran satisfacción; así también, McClelland, citado por Pizarro (2017) menciona que evitan situaciones de poco riesgo ya que para ellos piensan que el éxito no es fácil, tienden a trabajar con personas que presenten un alto desempeño asegura que estas personas son los mejores líderes con las que la organización puede contar (Robbins & Coulter (2005). Este tipo de personas, buscan retroalimentación como mecanismo de alcance de metas de mejoramiento (Álvarez, 2012).

Los docentes de la I.E. N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado” demuestran sus diversas capacidades en el aula con la resolución de problemas y los desafíos diarios en torno a este ambiente; sin embargo, no se sienten reconocidos por la institución, derivando de ello la fuga de docentes ya que no se promueve que destaquen. Por tal motivo, hemos considerado hacerle el estudio respectivo.

Necesidad de poder

Se define como la necesidad de tener control sobre otra persona, grupo. Se considera que esta motivación origina dos tipos de reacciones una negativa y otra positiva.

Según McClelland (1961), citado por Toribio (2016), el principal rasgo de la persona que presenta motivación de poder es la necesidad de tener control sobre los demás, se preocupan en influir incluso más que por sus resultados.

Para McClelland (1961), citado por Chávez (2016), estas personas presentan altas necesidad de poder en su trabajo, influir en personas y en situaciones, para lo que están dispuestos a correr riesgos, realizan acciones que afectan a la conducta de otros y despierten

en ella fuertes emociones. Acota Ríos (2017), estas personas pueden incluso elegir actividades profesionales, donde se pueda ejercer influencia sobre otras personas.

Finalmente, McClelland (1970), citado por Álvarez (2012), menciona que el poder tiene dos tipos de reacciones una negativa y otra positiva, la primera para McClelland, citado por García (2012), se relaciona con situaciones de dominio sumisión, con personas que piensan que pueden hacerse lo que ellas desean, la otra reacción para McClelland (1970), citado por Álvarez (2012), es positiva y refleja el proceso mediante el que el líder es inspirador. Del mismo modo, McClelland, citado por García (2012), menciona que cumple con el papel de apoyar a otras personas para poder expresar sus propias capacidades de ese modo lograr las metas que se propongan.

El cuerpo laboral de la I.E. N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado” está conformado por docentes que demuestran su liderazgo en distintas actividades, en la institución se da espacio a que demuestren este control en reuniones, capacitaciones, sin embargo, sus opiniones muchas veces no son tomadas por la institución al momento de sugerir cambios lo cual hace que ellos sientan no satisfecha esta necesidad.

Necesidad de afiliación

Esta necesidad es por el cual las personas necesitan interactuar con otras personas, formar parte de un grupo, no se sienten cómodos con el trabajo individual.

Según McClelland, citado por Kootz & Wehrich (2004), estas personas necesitan interactuar con otras personas, acota Robbins (2004), citado por Álvarez (2012), que así es que buscan crear vínculos afectivos y una relación basada en una amistad recíproca,

McClelland (1984), citado por Lopéz (2017), afirma que estas personas tienen la necesidad de formar parte de un grupo. Según McClelland, citado por Suniaga (2002), al estar en este grupo ellos fomentan el dialogo y practican el trato social.

Así mismo, McClelland, citado por Rivera (2014), afirma que estos individuos no se sienten cómodos con el trabajo individual; aporta Robbins & Judge (2009), citado por Rosales (2017), que estas personas tienen el pensamiento de que el trabajo en equipo da un resultado un nivel de rendimiento superior.

En la I.E. N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”, para los docentes, es muy importante mantener buenas relaciones con los demás. En el aspecto social, hay eventos en los que ellos interactúan entre ellos, sin embargo, expresan que falta construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo y que esta sea promovida por más eventos con este fin, por tal motivo que hemos considerado hacerle el estudio respectivo.

2.3. Satisfacción laboral

2.3.1. Origen de la Satisfacción laboral.

El inicio de satisfacción laboral se remonta a la década de los 30 con las investigaciones de Hoppock. De este modo, el análisis de esta variable se convirtió en un tema recurrente en el estudio del ambiente organizacional debido a sus implicaciones en el funcionamiento de las organizaciones y calidad de vida del trabajador.

Según Hoppock (1935), citado por García (2012), el concepto de satisfacción laboral apareció en la década de los 30 en las primeras investigaciones sobre la satisfacción laboral lo

que modificó sustancialmente la forma de percibir la relación entre el individuo que trabaja y su actividad laboral. Asimismo, Vuotto & Arzadun (2007) mencionan que se alcanzaron resultados válidos para analizar la relación entre las necesidades humanas, las actitudes laborales y la motivación en el trabajo y la contribución de diversos autores al tema que ha sido significativa.

De esta forma, García (2012) señala que el análisis de esta variable se convirtió en un tema recurrente en el estudio del ambiente organizacional debido a sus implicaciones en el funcionamiento de las organizaciones. Por esa razón, Benedicto, Bonavia & Llinares (2008) afirman que la satisfacción laboral es un tema muy debatido tanto en el campo académico como empresarial y su interés parte de su importancia a un doble nivel.

Finalmente, Locke, Spector, Fernández & Parávic (2003), citado por Benedicto, Bonavia & Llinares (2008), mencionan que una línea de trabajos analizo sus repercusiones en el mundo organizacional, desde esta perspectiva se han hallado relaciones con la calidad de vida, es decir el buen estado de ánimo, la salud física, determinadas conductas laborales, etc.

2.3.2. Definición de la Satisfacción laboral

La satisfacción laboral puede ser definida como una actitud, sensación y sentimiento que puede impactar de manera favorable o desfavorable sobre la productividad en la empresa.

Para Manosalva (2015), la satisfacción laboral es una actitud global hacia el trabajo cuyas causas son multidimensionales. Además, Robbins (1994), citado por Sánchez (2006), sostiene que esta se refiere a la actitud general que adopta la persona con respecto a su trabajo. A su vez, Robbins (2005), citado por Roncal & Gonzales (2016), asevera también esta idea al

afirmar que la satisfacción laboral es una actitud o un conjunto de estas que han sido desarrollados por la persona hacia su trabajo o hacia facetas específicas del mismo. Quien está satisfecho con su trabajo presentará actitudes positivas hacia este; quien está insatisfecho por el contrario muestra actitudes negativas.

Desde el punto de vista de Brooke (1988), citado por Gómez, Incio, & O'Donnell (2011), la señaló como: “una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características”. De la misma forma, Spector (1985), citado por Hernández & Herrera (2006), indica que es una variable que refleja las percepciones de sus empleados frente a los estímulos de su centro de trabajo.

Para finalizar, Cueva & Díaz (2017) alegan que la satisfacción laboral es el estado anímico dentro de un área de trabajo, esto es apoyado por Manosalva (2015), quien se refiere a la satisfacción laboral como la orientación afectiva de las personas hacia los roles que desempeñan en su trabajo. Finalmente, Leal (1999), citado por Sánchez (2006), sostiene que “un trabajador se encuentra satisfecho con su trabajo cuando, a raíz del mismo, experimenta sentimientos de bienestar, placer o felicidad.

2.3.3. Teorías de la Satisfacción laboral.

Teoría bifactorial de Herzberg

Esta teoría formulada por Frederick Herzberg es una de las más influyentes sobre el área de satisfacción laboral. Es también llamada teoría de los dos factores y es la que se ha considerado en la presente investigación para la variable Satisfacción Laboral.

La teoría bifactorial plantea la existencia de los factores intrínsecos y extrínsecos como determinantes de la satisfacción laboral. La presencia de algunos factores aumenta la satisfacción laboral mientras que la ausencia de otros genera la insatisfacción laboral.

Herzberg postula que todos los individuos que trabajan están caracterizados por las necesidades motivadoras o intrínsecas y necesidades higiénicas o extrínsecas.

Según Calderón (2017), los factores intrínsecos o motivadores están bajo el control único del individuo ya que hacen referencia al contenido, tareas y deberes relacionadas al cargo que él realiza. A su vez, para Herzberg, citado por Carruitero & Riccer (2014), la motivación también está asociada sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional que se evidencian en la ejecución de actividades que son desafiantes para el colaborador. Esto es apoyado por Amayo & Saona (2017), quien nos dice que los factores intrínsecos mencionan que es necesario reconocer su labor y logros en la organización.

Por otro lado, los factores extrínsecos o higiénicos son los que se relacionan con el ambiente que rodea al colaborador y las condiciones bajo las que desempeña sus labores. Estos factores no son controlados por los individuos sino por la administración de la organización. Calderón (2017) menciona los principales factores extrínsecos como el salario, los beneficios sociales, la supervisión, condiciones físicas del trabajo. Chiavenato (2004), citado por Iona, Iturbe, & Osorio (2011), menciona que en la práctica los factores extrínsecos son factores recurrentes que han utilizado las organizaciones para motivar a los trabajadores.

Entre otras ideas, se sabe que los factores intrínsecos son los que se relacionan directamente con la satisfacción laboral. Según Herzberg, citado por Calderón (2017), estos factores son muy profundos y estables a través del tiempo. Sí, se desarrollan de manera efectiva provocan satisfacción en los colaboradores. De la misma manera, el mismo autor,

citado por Manso (2002), afirma que si los factores intrínsecos están presentes en el trabajo provoca en el empleado un nivel de motivación elevado y con ello lo estimula a mejorar su desempeño.

Respecto a los factores extrínsecos, Rivera (2014) sustenta que estos factores no son motivadores por sí solos, sino que evitan la insatisfacción. Calderón (2017) apoya esta afirmación, él asegura que cuando los factores extrínsecos no óptimos solo se evita la insatisfacción puesto que no aumente de manera significativa la satisfacción laboral y si lo consigue no es perdurable en el tiempo.

Finalmente, Herzberg concluyó que la satisfacción y la insatisfacción son términos distintos y autónomos. Los factores extrínsecos no producen satisfacción laboral y sólo pueden evitar la insatisfacción, mientras que los factores intrínsecos pueden incrementar la satisfacción laboral y cuando estos factores son insuficientes generan ausencia de satisfacción.

Teoría del ajuste al trabajo

La teoría del ajuste al trabajo se centra en la forma en la que se complementa de la persona y su ambiente laboral. Su objetivo es dar a entender el comportamiento entre ellos.

Esta teoría es formulada por Darwin (1994), citado por Cavalcante (2004), quien sustenta que cuanto más se complementa y relaciona una persona con los requerimientos de su ambiente laboral, aumenta la probabilidad que realice un buen trabajo y eso generará una satisfacción en el trabajador. Pérez & Vásquez (2016) expresan que esta teoría ha sido calificada como una de las teorías más completas en base al cumplimiento de las necesidades y valores. La satisfacción laboral no se basa sólo en identificar las necesidades sino también en atenderlas y apoyar los valores de los trabajadores.

Además, Lescano (2017) sostiene que la relación entre los refuerzos (premios, motivación e incentivos) de la función que desempeña el trabajador y los valores que el mismo busca satisfacer a través de su trabajo (confort, estatus, seguridad) aumentará la probabilidad que este perciba la satisfacción del trabajo.

Por otro lado, Cavalcante (2004) destaca dos tipos de correspondencia entre el individuo y el ambiente laboral, uno de ellos se basa en las características individuales por ejemplo: las competencias propias, capacidades y exigencias del puesto de trabajo. La segunda se refiere a la forma en que se complementa el contexto del trabajo y las necesidades del individuo.

Teoría del grupo de referencia social

Esta teoría se basa en que los empleados toman un punto de referencia para autoevaluar su trabajo. Ello genera actitudes y comportamientos.

Según Delgado (2006), citado por Castillo & Ruiz (2017), la teoría se apoya en el principio, donde individuos toman una referencia que consideran importante y significativa como una base para hacer sus apreciaciones, comparaciones y elecciones. De la misma manera, Pérez & Vásquez (2016), afirman que esta referencia social influye en la apreciación laboral que determinará el grado de satisfacción del trabajador.

En tanto, Salancik y Pfeffer (1978), citado por Cavalcante (2004), sustentan que tanto la información que el individuo percibe de su ambiente de pertenencia y el proceso de influencia social son los que moldean el núcleo que luego da lugar al proceso de formación de actitudes.

Finalmente, Cabanillas & Cabrejo (2014) afirman que esta teoría nos ayuda a explicar que los individuos adaptan las actitudes, conductas y creencias a su contexto social y conductas

pasadas y presentes que logran influir en el resultado de un grado de satisfacción o insatisfacción laboral.

Teoría de la discrepancia

Esta teoría afirma que dicha satisfacción es determinada por la comparación entre la percepción que percibe el trabajador con respecto al nivel salarial que debe recibir y el que realmente recibe. Además, sustenta que la satisfacción laboral es resultante de la percepción acerca de si un puesto de trabajo cumple o no cumple con los valores laborales importantes para el trabajador.

Locke (1969), citado por Castillo & Ruiz (2017), afirma que la satisfacción laboral se determina por la comparación entre la percepción del nivel salarial que debería recibir el trabajador y el que realmente recibe por su trabajo en una organización.

Lawle (1971), citado por Castillo & Ruiz (2017), sugiere que las percepciones de los individuos son determinadas por características del trabajo, como el grado de responsabilidad y dificultad y las características personales del trabajador.

Locke (1969), citado por Cavalcante (2004), le da valor a las dimensiones del trabajo. Afirma que la discrepancia resulta del valor que los individuos les otorgan a las dimensiones del trabajo y que de esa forma la satisfacción laboral proviene del valor atribuido a cada dimensión y de la coherencia entre el nivel logrado y lo ambicionado.

Finalmente, Lescano (2017) explica que las experiencias de satisfacción o insatisfacción del individuo es el resultado de la relación que existe entre el valor y la percepción de importancia que otorga el trabajador a las funciones que realiza.

Teoría de eventos situacionales

Esta teoría sustenta que la satisfacción laboral es determinada por dos factores; además, sostiene que la satisfacción laboral es una respuesta emocional positiva frente a la percepción de las experiencias laborales del trabajador dentro de su organización.

Los dos factores determinantes de esta teoría son las características situacionales y los eventos situacionales. Según Roncal & Gonzales (2016), las características situacionales son los factores que la persona evalúa antes de aceptar un trabajo, factores como el sueldo, las oportunidades de ascenso, las condiciones laborales,, políticas de la compañía y la supervisión. Cavalcante (2004) afirma que todas estas factoras son comunicadas y evaluadas antes de que se tome la decisión de ocupar el puesto de trabajo.

Por otro lado, Pérez & Vásquez (2016) afirman que los eventos situacionales se refieren a las facetas laborales que no son evaluadas previas a la aceptación del trabajo sino que acontece una vez instalado en el puesto de trabajo. Además, Toribio (2016) declara que estas facetas laborales encontradas pueden ser de dos tipos: positivos (tener tiempo libre luego de terminar antes de tiempo una tarea) o negativos (desperfecto de una máquina). A su vez Roncal & Gonzales (2016) sostienen que estos eventos no son esperados ni causados por el trabajador, sino son específicos de una situación determinada. Para Cavalcante (2004), el individuo puede controlar sus respuestas emocionales que resultan de las facetas de su trabajo, sin embargo ante los eventos situacionales determinados no tienen la misma facilidad de control.

Por otra parte, Navarro (2012), citado por Castillo& Ruiz (2017), afirma que la satisfacción laboral es la respuesta afectiva ante los aspectos y situaciones con las que se encuentra el trabajador en su organización. En ese sentido, Robbins (2005), citado por Roncal & Gonzales

(2016), asevera que la satisfacción laboral es un conjunto de actitudes generales que expresa el individuo hacia su trabajo.

2.3.4. Dimensiones de la Satisfacción laboral.

Significación de la tarea

Es la valoración y disposición que le otorga el trabajador al puesto donde labora y es asociada al esfuerzo, realización, equidad y aporte mental.

Según Cueva & Díaz (2017), la significancia de las tareas son funciones importantes dentro de la organización, el cual se desarrolla de manera responsable y eficiente y aportando al desempeño de cada trabajador. A su vez, Ríos (2017) menciona que el grado en que el colaborador se siente independiente para tomar decisiones respecto a la ejecución de sus tareas está relacionada con la responsabilidad que le otorga a la realización de esta.

Para Sonia Palma, citado por Rodríguez (2017), se refiere a la disposición al trabajo personal: el sentido de esfuerzo, realización, equidad y aporte mental. También considera que para el trabajador las tareas del trabajo impactan de manera personal y social, y al realizar su trabajo con complacencia recibe retroalimentación de compañeros y superiores. Esto es apoyado por Fuentes (2012) quien dice que la significancia de la tarea es el grado en el que el puesto impacta sobre las tareas laborales o el ambiente externo.

Para los docentes de la Institución Educativa, es muy importante la labor que realizan, se sienten conforme y útiles al realizarla, sienten que ese trabajo es justo para su manera de ser. Por todo ello es que están dispuestos a esforzarse y tienen la disponibilidad para realizar su trabajo.

Condiciones laborales

Las condiciones de trabajo hacen referencia a un ambiente de trabajo cómodo y confortable que permita el bienestar personal y profesional del colaborador. También se refiere al apoyo brindado por su jefe o directivos de la organización. Asimismo, la buena relación con los jefes hará más cordial el ambiente de trabajo.

El ambiente de trabajo está determinado por condiciones ambientales, condiciones de tiempo y condiciones sociales. Según Carruitero & Riccer (2014), para los empleados, es importante su ambiente de trabajo y considera que mientras las condiciones ambientales sean cómodas y apropiadas para la realización de las tareas mejora el desempeño y la satisfacción del trabajador.

Respecto a las condiciones de tiempo (jornadas de trabajo, horas extras, tiempo de descanso), Rodríguez (2017) menciona que este debe ser suficiente para que se realice su trabajo de manera efectiva. Se sabe también que los empleados con menos horas de trabajo se encuentran más satisfechos ya que en su tiempo libre pueden realizar distintas actividades.

Otro aspecto que se considera son las condiciones sociales, se refiere a las organizaciones informales y al estatus de empleado. Chávez (2016) considera que es un aspecto que considerar ya que incluye los valores y metas de la organización, las cuales son percibidas y expresadas por el trabajador mediante el clima organizacional y se considera que aporta a condiciones favorables del trabajo.

Por otro lado, Campos (2016) afirma que las condiciones de trabajo permiten el bienestar personal y profesional que facilite el desarrollo de un trabajo adecuado. Esto es apoyado por Chávez (2016) quien está de acuerdo al decir que para los empleados es importante que su ambiente de trabajo les ofrezca bienestar personal.

De la misma forma, Amayo & Saona (2017) expresan que la infraestructura donde se desenvuelve las tareas de trabajo deben ser facilitadoras de las mismas logrando con eso un desarrollo profesional adecuado.

Entre otros temas, estudios han concluido que los empleados con líderes tolerantes, considerado y que brindan apoyo a sus subordinados están más satisfechos que con los líderes que son indiferentes o autoritarios. Existen trabajadores que desean que su jefe les aclare las exigencias y tareas de su labor, sin embargo, cuando las tareas están claramente definidas no necesitan la presencia de un líder que realice una supervisión minuciosa y constante. Ferrero (2011), citado por Reyes & Richard (2017), afirma que una buena relación con los jefes hará más cordial el ambiente de trabajo y que es un aspecto a considerarse si se tiene presente las horas que trabajan juntos. En conclusión, un jefe comprensivo, que muestra interés por sus trabajadores y escucha sus ideas aumentará la satisfacción laboral.

Los docentes valoran que las instituciones educativas faciliten sus labores al tener la infraestructuras, espacios y equipos adecuados dentro de la institución. En este caso, la I.E. N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado” cumple con estas condiciones, incluso tiene un aula de docentes con computadoras, impresoras y fotocopiadora que favorece en gran manera las labores educativas.

Reconocimiento personal y/o social

El reconocimiento es el acto que expresa una felicitación frente a un logro y también puede atribuir fallas que se merecen. Existe el reconocimiento extrínseco e intrínseco. El trabajo también incluye necesidades de interacción social, por ello es necesario un ambiente de trabajo grato y con buenas relaciones que aporten al reconocimiento mutuo entre compañeros.

Gerardo (2014), citado por Cueva & Díaz (2017), “EL valor del reconocimiento, es el valor de ser justos con otros y con nosotros mismos para atribuirle logros y fallas que se merece”. Este valor nos permite ser justos ante cualquier situación, y otorgar a otros e incluso a nosotros mismos los reconocimientos positivos o negativos que tengamos. Según Roncal & Gonzales (2016), el reconocimiento consiste en una atención personal, es mostrar interés, aprobación y aprecio hacia el colaborador cuando realiza un trabajo adecuado. Esto es apoyado por Chávez (2016), quien afirma que el reconocimiento incluye elogios y críticas por la realización de un trabajo.

Para Eustaquio (2016) existen dos tipos de reconocimiento que se relacionan con la satisfacción laboral. La primera son el reconocimiento extrínseco que hace referencia a los reconocimientos que otorga la empresa según el desempeño de los empleados, por ejemplo: los salarios y política de ascensos. Por otro lado, está el reconocimiento intrínseco que son las que son autoevaluados por cada empleado: sentimiento de competencia y habilidades para un trabajo, por ejemplo.

Según el estudio de Greenberg y Arakawa, Profit From the Positive, los líderes que más reconocen y motivan son los que tienen un 42% de mayor productividad respecto a los que no lo hacen. A su vez Nelson & Spitzer (2005) citado por Roncal & Gonzales (2016) aseguran que los trabajadores están esperando siempre un reconocimiento cuando realizan un buen trabajo. Y que realizar esa acción incrementa la probabilidad para que esos trabajadores continúen laborando para dicha empresa.

El trabajo también incluye necesidades de interacción social, por ello es necesario un ambiente de trabajo grato y con buenas relaciones con los compañeros.

Robbins (1999), citado por Amayo & Saona (2017), en su Teoría de Buenos Compañeros expone que para la mayoría de los empleados el trabajo cubre también la necesidad de interacción social. Para Amayo & Saona (2017), las relaciones sociales son el grado de complacencia frente a la interrelación con los demás colaboradores de la organización.

Es aquí donde se muestra el apoyo social y reciprocidad que existe en la organización. Pozo, Morillejo, Hernández & Martos (2005), citado por Juárez & Torraca (2017), afirman que las relaciones interpersonales apoyan no sólo a la satisfacción laboral sino también el desempeño laboral y con ello los resultados de la empresa. Esto es apoyado por Cavalcante (2004), quien recalca que el contacto humano es un elemento vital para la satisfacción de los colaboradores.

Los docentes de la I.E. N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado” consideran que el esfuerzo y dedicación que ellos ponen al desarrollar su clase y cumplir con sus responsabilidades laborales no están siendo reconocidas. Tampoco se realizan actividades sociales que fomenten la unión más estrecha del grupo de docentes. Debido a esto los docentes no quieren realizar tareas complejas, ni liderar grupos de trabajo y prefieren realizar sus tareas solos y alejarse de sus compañeros, ellos consideran que de esa forma realizaran mejor su trabajo.

Beneficios económicos

Se refiere al pago que se hace en compensación a la labor que desempeña el empleado y es considerada como un factor principal e influyente sobre la satisfacción laboral.

Según Amayo & Saona (2017), es el grado de felicidad en relación con el incentivo económico como pago por las labores que realiza. Estos sueldos o salarios pueden incluir pagos adicionales, incentivos y beneficios que contribuyan con la satisfacción del colaborador. Existen estudios que demuestran que la mala retribución económica es una de las

principales causas de insatisfacción de los empleados. Por ejemplo, Cuesta, citado en Juárez & Torraca (2017), “Otro motivo que aducen los trabajadores es que consideran que el sistema de pago vigente no corresponde con el esfuerzo realizado”; por lo que genera una insatisfacción frente a su recompensa. Es por lo que esta retribución económica tiene que ser percibida como justa tras una comparación social, es decir, la comparación que se hace con respecto al sueldo o salario, el esfuerzo y el desempeño de otros empleados. Entonces Chávez (2016) expone que sí el empleado percibe esta retribución económica como justa aumentará su satisfacción laboral.

En la I.E. N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”, los docentes no se encuentran conformes con sus beneficios económicos; sin embargo, la institución no tiene mucha inferencia en este aspecto porque quien establece un sueldo estándar conforme al cargo o situación de contrato de los docentes es una entidad superior. Que en este caso sería el ministerio de educación. Sin embargo, los docentes pueden aspirar y lograr tener un sueldo superior participando de concursos de nombramiento o de ascenso en la escala magisterial, esto le permite tener bonificaciones adicionales a su sueldo.

Capítulo III

Materiales y métodos

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que hace uso de herramientas matemáticas y estadísticas. A su vez es descriptivo, porque describirá las variables en su estado natural.

Se optó por este enfoque, porque Hernández, Fernández & Baptista (2010) afirman que se utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y poner a prueba las hipótesis previamente propuestas; está basada en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

3.2. Diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo no experimental, transversal y correlacional.

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010), es no experimental porque no se manipulan las variables, ni se construye ninguna situación, es decir que no haremos variar de forma intencional la variable independiente para así modificar los efectos sobre otras variables.

Es transversal porque se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir las variables motivación laboral y satisfacción laboral, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. A su vez, es correlacional debido a que

describe la relación o grado de asociación entre las variables motivación y satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado.

Diseño general:

X-----Y

Diseño específico:

X1-----Y

X2-----Y

X3-----Y

Leyenda:

X: Motivación laboral

Y: Satisfacción laboral

X1: Necesidad de Logro

X2: Necesidad de Poder

X3: Necesidad de Afiliación

3.3. Hipótesis y variables

3.3.1. Hipótesis general.

Existe relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Lima- 2018.

3.3.2. Hipótesis específicas.

- Existe relación significativa entre la necesidad de logro y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Lima- 2018.

- Existe relación significativa entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Lima- 2018.
- Existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Lima- 2018.

3.3.3. Identificación de variables.

Variable independiente

Motivación laboral

Indicadores

- Necesidad de logro
- Necesidad de poder
- Necesidad de afiliación

Variable dependiente

Satisfacción laboral

Indicadores

- Significancia de la tarea
- Condiciones laborales
- Reconocimiento personal y/o social
- Beneficios económicos

3.4. Operacionalización de las variables

Variable independiente: Motivación Laboral

Definición instrumental		
Dimensiones	Indicador	Ítems
Necesidad de logro	Alcanzar metas	1. Me autoimpongo metas de superación permanentes.
	Demostrar capacidades	2. Intento mejorar mi desempeño laboral.
	Lograr el éxito personal	3. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiante.
	Trazarse objetivos	4. Me interesa competir con otros para superarme.
	Buscar el desarrollo y el mayor éxito	5. Me gusta ser programado en tareas complejas.
		6. Me importa estar cada vez más actualizado e informado en mi especialidad.
		7. Me agrada perseverar en el logro de mis objetivos.
		8. Al iniciar un proyecto visualizo los objetivos que espero alcanzar.
		9. Encuentro satisfacción al culminar una tarea difícil.
		10. Considero que el logro es más importante que la recompensa material.
		11. Por lo general, soy de las personas a las que le gusta estar a cargo de cualquier situación.
		12. Me gusta demostrar mis habilidades y conocimientos en cualquier circunstancia.
	Influenciar en los demás	13. Me gusta influencia en las personas para conseguir mis objetivos.

Necesidad de poder	Modificar situaciones en beneficio propio	14. Me gusta asumir el control de un grupo
	Control en acontecimientos que lo rodean	15. Me gusta llamar la atención cuando actuó en grupo 16. Busco marcar un rumbo con mis ideas 17. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean. 18. Cuando, doy mi opinión, espero que sea tomada en serio.
Necesidad de afiliación	Buenas relaciones interpersonales	19. Manifiesto felicidad para relacionarme con otras personas y trabajar en equipo.
	Identificarse con el grupo	20. Es muy importante para mí mantener buenas relaciones con los demás. 21. Me intereso por los problemas de los demás y me gusta hacer algo al respecto.
	Relaciones de cordialidad con otras personas	22. Me siento identificado con los compañeros de trabajo. 23. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.
	Sentirse apreciado y estimado en el grupo	24. Me agrada trabajar con otros por una causa común. 25. Por lo general, me siento cómodo trabajando con otras personas. 26. Me gusta integrar a mis compañeros de trabajo. 27. Me agrada proyectar una imagen favorable en mis relaciones interpersonales.
		28. Ofrezco ayuda sin esperar nada a cambio

Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Definición instrumental

Dimensiones	Indicador	Ítems
Significación de la tarea	Número de abandono o cambio de puestos d trabajo	3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. 4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. 7. Me siento útil con la labor que realizo. 18. Me complace los resultados de mi trabajo. 21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona. 22. Me gusta el trabajo que realizo. 25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. 26. Me gusta la actividad que realizo.
Condiciones labores	Número de solicitudes de modificaciones en la infraestructura del lugar de trabajo	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. 8. El ambiente donde trabajo es confortable. 12. Me disgusta mi horario. 14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo. 15. La comodidad del ambiente de trabajo. 17. El horario de trabajo me resulta incómodo. 20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo. 23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. 27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.
Reconocimiento personal y/o social	Número de reconocimientos realizados a lo colaboradores	6. Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa. 11. Prefiero tomar distancia con las personas con quien trabajo. 13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.

Beneficios económicos

Número de solicitud de aumentos

- 19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.
- 24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.

- 2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.
 - 5. Me siento mal con lo que gano.
 - 9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.
 - 10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.
 - 16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.
-

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Para Johnson & Kubby (2004), la población es la colección completa de individuos de interés para el investigador.

La población objeto de estudio de la presente investigación, está integrada por los docentes del nivel primaria y secundaria del año escolar 2018 de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado. En el que suma un total de 82 docentes.

3.5.2. Muestra.

Alvarado & Obagi (2008) definen a la muestra como un subconjunto de una población.

En la investigación se utilizó el total de la población como muestra; se aplicó el instrumento a los 82 docentes que vienen a ser el 100%, siendo de naturaleza no probabilístico, dado que la muestra no será aleatoria.

Total docentes	
Primaria	Secundaria
33	49

3.5.2.1. Criterio de inclusión.

Para incluir a un usuario participante deberá cumplir el siguiente requisito:

- Los participantes deberán ser docentes del nivel primaria y secundaria del año escolar 2018 de la Institución Educativa N° 171-1.

3.5.2.2. Criterio de exclusión.

Los participantes excluidos de la aplicación del cuestionario serán:

- Docentes del nivel inicial y que dictan asesorías extra programáticas del año escolar 2018 de la Institución Educativa N° 171-1.
- Docentes de otras instituciones que no sea del año escolar 2018 de la Institución Educativa N° 171-1.

3.6. Instrumento y técnicas de recolección de datos

3.6.1. Diseño del instrumento.

Para la recolección de datos se utilizó la encuesta. Para ello se usó dos instrumentos.

Para la primera variable, motivación laboral, se utilizó el instrumento de medición de la motivación laboral adaptada por Steers R. y Braunstein D. (1976) y citado por Choquepuma, & Supo (2016), el instrumento está basado en el modelo de McClelland. El instrumento contiene 28 ítems, agrupadas en las dimensiones: a) Necesidad de logro conformada por 10 ítems, b) Necesidad de poder conformada por 8 ítems y c) Necesidad de afiliación conformada por 10 ítems. Las respuestas fueron medidas en la escala de Likert con cinco

alternativas de respuesta para cada una: Totalmente en desacuerdo (1), Bastante en desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), Bastante de acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

Para la segunda variable, satisfacción laboral, se utilizó el instrumento auto administrado por Sonia Palma y citado por Alfaro, Leyton, Meza & Sáenz (2012). El instrumento contiene 27 Ítems, agrupadas en las dimensiones: a) Significación de la tarea conformada por 8 ítems, b) condiciones de trabajo conformada por 9 ítems, c) reconocimiento personal y/o social conformada por 5 ítems y d) beneficios económicos conformada por 5 ítems. Las respuestas fueron medidas en la escala de Likert con cinco alternativas de respuesta para cada una: Totalmente en desacuerdo (1), Bastante en desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), Bastante de acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

Confiabilidad de los instrumentos

La validación de instrumento fue realizada mediante el proceso de una prueba piloto, a través del coeficiente del Alpha de Cronbach. El análisis se efectuó a partir de los datos tomados mediante la aplicación de los instrumentos a 25 docentes de educación inicial en los PRONOEI de la Zona de José Carlos Mariátegui en el distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 1

Confiabilidad del instrumento motivación laboral

Elementos	Alpha de Cronbach	N° de ítems
Dimensiones de Motivación Laboral		
Necesidades de logro	0.774	10
Necesidades de poder	0.766	08
Necesidades de afiliación	0.861	10
Motivación laboral	0.903	28

En lo que respecta a la motivación laboral, se puede observar la tabla 1 que tuvo una fiabilidad de 0.903 y en sus dimensiones valores superiores a 0.7, lo cual demuestra que el instrumento es confiable para ser aplicado en poblaciones de similares características.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento satisfacción laboral

Elementos	Alpha de Cronbach	N° de ítems
Dimensiones de satisfacción laboral		
Significación de la tarea	0.712	8
Condiciones laborales	0.746	9
Reconocimiento personal y/o social	0.841	5
Beneficios económicos	0.801	5
Satisfacción laboral	0.792	27

En lo que respecta a la satisfacción laboral, se puede observar la tabla 2 que tuvo una fiabilidad de 0.792 y en sus dimensiones valores superiores a 0.7, lo cual demuestra que el instrumento es confiable para ser aplicado en poblaciones de similares características.

3.6.2. Técnicas de recolección de datos.

Procedimiento de recolección de datos

Para la recolección de datos se realizaron las siguientes actividades:

1ª Se solicitó a la directora de la institución autorización para realizar la investigación.

2ª Se coordinó con los subdirectores de ambos niveles (primaria y secundaria) la mejor fecha para aplicar los instrumentos de investigación, acordándose en juntas de profesores.

3ª Previa exposición acerca del concepto e importancia de las dimensiones motivación y satisfacción laboral, y explicación de la forma de resolución de los instrumentos, estos se aplicaron en los meses de septiembre para el nivel secundario y octubre del año 2018 para el nivel primario.

4ª Se agradeció verbalmente y se entregó un informe aplicativo a la directora de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado.

5ª Análisis, interpretación y discusión de datos: Cada tabla se analizó en forma de descripciones en función de los datos representativos para luego, interpretarlos según los objetivos y las hipótesis planteadas. La discusión de datos se realizó en función de los antecedentes, la teoría asumida y las hipótesis planteadas en cada caso.

Procesamiento y análisis estadístico

Para el procesamiento y análisis estadístico, se hizo uso de estadísticos de resumen, como el promedio; a su vez, se realizó tablas de frecuencias y porcentajes. Y, finalmente, para medir la relación entre las variables se usó del coeficiente de correlación de Rho de Spearman para la evaluación de la motivación y satisfacción laboral, el cual nos permitirá medir el grado de relación de las dimensiones de cada variable.

Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1. Resultados estadísticos

4.1.1. Descripción de los datos sociodemográficos de la población

Tabla 3

Información sociodemográfica

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	20-29	3	3.7%
	30-39	17	20.7%
	40-49	44	53.7%
	50-59	18	22.0%
	Total	82	100.0%
Sexo	Femenino	52	63.4%
	Masculino	30	36.6%
	Total	82	100.0%
Nivel de estudios	Técnico superior	1	1.2%
	Universitario	52	63.4%
	Maestría	24	29.3%
	Doctorado	5	6.1%
	Total	82	100.0%

En la tabla 3, se presentan los resultados sociodemográficos, los participantes en el estudio son 82 docentes, de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado. La

edad predominante es de 53.7% que fluctúa entre 40 a 49 años, un 22% tiene entre 50 a 59 años, el 20.7% tiene entre 30 a 39 años y el 3.7% tiene entre 20 a 29 años. Entre los encuestados el 63.4% son mujeres y el 36.6% son varones. En el nivel de estudio, encontramos que de toda la población, un 63.4%, tiene estudios universitarios siguiente, el 29.3% tiene estudios de maestría, el 6.1% tiene estudios de doctorado; finalmente, el 1.2% tiene estudios superior técnico.

Tabla 4

Información socio laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Condición laboral	Contratado	21	25.6%
	Nombrado	61	74.4%
	Total	82	100.0%
Antigüedad en el cargo	1-10	22	26.8%
	11-20	42	51.2%
	21-30	17	20.7%
	31-40	1	1.2%
	Total	82	100.0%
Antigüedad en la institución	1-10	45	54.9%
	11-20	30	36.6%
	21-30	7	8.5%
	Total	82	100.0%
Nivel en la enseñanza	Primaria	33	40.2%
	Secundaria	49	59.8%
	Total	82	100.0%

En la tabla 4, se presenta la información socio laboral, donde se puede describir que el 25.6% son contratados y el 74.4% son nombrados, mientras que la información de la antigüedad en el cargo labora, el 26.8% tiene entre 1 a 10 años de antigüedad en el cargo, el 51.2% tiene entre 11 a 20 años de antigüedad en el cargo, el 20.7% tiene entre 21 a 30 años de antigüedad en el cargo, y el 1.2% tiene ente 31 a 40 años de antigüedad en el cargo. La información sobre la antigüedad en la institución educativa, el 54.9% tiene entre 1 a 10 años de antigüedad en la institución educativa, el 36.6% tiene entre 11 a 20 años de antigüedad en la institución educativa, y el 8.5% tiene entre 21 a 30 años de antigüedad en la institución educativa. Finalmente, el nivel en el que enseña, el 40.2% enseña al nivel primario y el 59.8% enseña al nivel secundario.

4.1.2. Análisis de los ítems de la variable de motivación laboral y satisfacción laboral.

Tabla 5

Resultados promedios las dimensiones de la variable motivación laboral

Dimensión	Ítems	Promedio
Necesidad de logro (Promedio 4.31)	Me autoimpongo metas de superación permanentemente.	4.10
	Intento mejorar mi desempeño laboral.	4.46
	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.	4.10
	Me interesa competir con otros para superarme.	3.90
	Me gusta ser programado (a) en tareas complejas.	3.88
	Me importa estar cada vez más actualizado e informado en mi especialidad.	4.57
	Me agrada perseverar en el logro de mis objetivos.	4.63
	Al iniciar un proyecto visualizo los objetivos que espero alcanzar.	4.45
	Encuentro satisfacción al culminar una tarea difícil.	4.70

	Considero que el logro es más importante que la recompensa material.	4.34
Necesidad de poder (Promedio 3.70)	Por lo general, soy de las personas a las que le gusta estar a cargo de cualquier situación.	3.96
	Me gusta demostrar mis habilidades y conocimientos en cualquier circunstancia.	4.18
	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mis objetivos.	3.20
	Me gusta asumir el control de un grupo.	3.35
	Me gusta llamar la atención cuando actúo en grupo.	2.91
	Busco marcar un rumbo con mis ideas.	4.06
	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	3.82
	Cuando doy mi opinión, espero que sea tomada en serio.	4.13
Necesidad de afiliación (Promedio 4.39)	Manifiesto facilidad para relacionarme con otras personas y trabajar en equipo.	4.50
	Es muy importante para mí mantener buenas relaciones con los demás.	4.66
	Me intereso por los problemas de los demás y me gusta hacer algo al respecto	4.32
	Me siento identificado con los compañeros de trabajo.	4.24
	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.	4.11
	Me agrada trabajar con otros por una causa común.	4.44
	Por lo general, me siento cómodo trabajando con otras personas.	4.32
	Me gusta integrar a mis compañeros de trabajo	4.37
Me agrada proyectar una imagen favorable en mis relaciones interpersonales.	4.37	
	Ofrezco ayuda sin esperar nada a cambio.	4.56

En la tabla 5, se describen las dimensiones de la variable Motivación laboral, donde la Necesidad de logro tiene un promedio de 4.31, lo que significa que los docentes perciben esta necesidad como atendida por la institución educativa, dentro de la cual el ítem con mayor promedio con 4.7 que demuestra que los docentes están totalmente de acuerdo es el de: Encuentro satisfacción al culminar una tarea difícil, seguido por, me agrada perseverar en el logro de mis objetivos con un puntaje promedio de 4.63. y el de menor promedio con 3.88 el ítem, me gusta se programado. La Necesidad de poder, tiene el menor promedio de las 3

dimensiones con 3.7 lo cual indica que es una necesidad medianamente atendida, el ítem con mayor promedio es, me gustaría demostrar mis habilidades y conocimientos en cualquier circunstancia con un puntaje promedio de 4.18, seguido de, cuando doy mi opinión, espero que sea tomada en serio con un puntaje promedio de 4.13, que es una respuesta de Bastante de acuerdo, por otro lado el ítem, me gusta llamar la atención cuando actuó en grupo tiene un puntaje promedio de 2.91, que indica que está Bastante en desacuerdo. Finalmente, la necesidad de afiliación tiene un promedio relevante de 4.39, lo que significa que la institución educativa está atendiendo significativamente esta necesidad ante la percepción de los docentes, dentro de la cual el ítem con mayor puntaje promedio de 4.66 es la que menciona que es muy importante para mí mantener buenas relaciones con los demás, seguido de ofrezco mi ayuda sin esperar nada a cambio con un puntaje promedio de 4.56, lo que significa que los docentes están totalmente de acuerdo con esta afirmación al igual que todos los ítems en esta dimensión ya que la menor tiene un promedio alto de 4.11 el cual es, tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo. En conclusión, se observa en forma general que la variable Motivación laboral tiene una tendencia positiva siendo la dimensión Necesidad de afiliación la que tiene mejor puntaje promedio.

Tabla 6

Resultados promedios las dimensiones de la variable satisfacción laboral.

Dimensiones	Ítems	Promedio
Significación de la tarea (Promedio 4.40)	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	3.70
	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4.52
	Me siento útil con la labor que realizo.	4.56
	Me complace los resultados de mi trabajo.	4.09
	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4.41
	Me gusta el trabajo que realizo.	4.60
	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	4.63
	Me gusta la actividad que realizo.	4.70
Condiciones laborales (Promedio 3.33)	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	3.68
	El ambiente donde trabajo es confortable.	3.62
	Me disgusta mi horario.	2.59
	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	3.35
	La comodidad del ambiente de trabajo.	3.65
	El horario de trabajo me resulta incómodo.	2.46
	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	3.77
	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	3.50
	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	3.32
Reconocimiento personal y/o social (Promedio 2.37)	Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa	2.76
	Prefiero tomar distancia con las personas con quien trabajo.	2.09
	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	1.93
	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	1.91
	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	3.18
Beneficios económicos (Promedio 2.95)	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	4.01
	Me siento mal con lo que gano.	2.98
	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	2.74
	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	2.35
	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	2.65

En la tabla 6, se presenta los resultados de las dimensiones de la variable satisfacción laboral; donde, la significación de la tarea tiene un promedio de 4.40, siendo el mayor de las dimensiones; lo que significa la valoración positiva y alta de los docentes frente a la labor que realizan teniendo un promedio alto de 4.7, en el ítem, me gusta la actividad que realizo seguido por 4.63 en el ítem, haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo, y el menor con 3.7 en, siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. En condiciones laborales, el puntaje promedio es de 3.33; quiere decir que los docentes se sienten medianamente satisfechos con su ambiente de trabajo siendo el de mayor promedio el ítem, la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores con un puntaje promedio de 3.68, seguido por, la comodidad del ambiente de trabajo con un puntaje promedio de 3.65, y el ítem con menor promedio de 2.46 es, el horario de trabajo me resulta incómodo, probablemente es por algún descontento con el horario de trabajo. La tercera dimensión, que es Reconocimiento personal y/o social; tiene un puntaje promedio de 2.37, que es el puntaje más bajo de toda la variable, interpretándose como la percepción del bajo reconocimiento a los docentes frente a sus logros con un promedio mayor de 3.18 en el ítem, me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras. Finalmente, la dimensión, Beneficios económicos, tiene un puntaje promedio de 2.95, que es el segundo más bajo referente a la dimensión analizada, su indicador con mayor puntaje es, mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo, con un puntaje promedio de 4.01, que indica que están Bastante de acuerdo con esta afirmación y el ítem con menor promedio el de, la sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando con un puntaje promedio de 2.35. En conclusión, la dimensión con mayor puntaje es la significación de la tarea, y la que han de mejorar es la de Reconocimiento personal y/o social.

Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad

La prueba de normalidad es un análisis para poder conocer la distribución de la información y así poder aplicar estadísticos paramétricos o no paramétricos.

La hipótesis nula menciona que la distribución es normal y la hipótesis alternativa menciona que la distribución es no normal, por lo tanto, si el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Como se puede observar en la tabla 5, el p valor de los resultados es menor a 0.05, lo que indica que la distribución de los datos es no normal. Por tal motivo, el estadístico adecuado para la relación entre las dos variables analizadas, es el Rho de Spearman.

4.1.3. Análisis de la relación de la motivación laboral y satisfacción laboral.

Tabla 7

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Dimensiones / variable	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p valor
Necesidad de logro	.115	82	.009
Necesidad de poder	.109	82	.018
Necesidad de afiliación	.140	82	.000
Motivación laboral	.116	82	.020
Satisfacción laboral	.166	82	.015

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Lima-2018.

Ha: Existe relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Lima- 2018.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 8

Relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”

		Satisfacción laboral		
Motivación laboral	Rho de Spearman	p valor	N	
	.522**	.000	82	

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

En la tabla 8, se presenta la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”. El resultado de la relación del coeficiente Rho de Spearman es 0.522, lo que indica que la relación es positiva y directa, y tiene un p valor de 0.000 ($p < 0.05$), que hace que la relación sea altamente significativa, así también, dicha relación conlleva a que, si la motivación laboral mejorase, así también lo hará la satisfacción laboral, o viceversa, al mencionar que, si la motivación laboral disminuye, o empeora así también lo hará la satisfacción laboral. Cabe recalcar que la relación es altamente significativa y que puede generalizar en poblaciones similares.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la necesidad de logro y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Lima- 2018.

Ha: Existe relación significativa entre la necesidad de logro y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Lima- 2018.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 9. Relación entre la necesidad de logro y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”

Necesidad de logro	Satisfacción laboral		
	Rho de Spearman	p valor	N
	0.479**	.000	82

En la tabla 9, se presenta la relación entre la necesidad de logro y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”. El resultado de la relación del coeficiente Rho de Spearman es 0.479, lo que indica que la relación es positiva y directa, y tiene un p valor de 0.000 ($p < 0.05$), que hace que la relación sea altamente significativa, así también dicha relación conlleva a que, si la necesidad de logro mejorase, así también lo hará la satisfacción laboral, o viceversa; al mencionar que, si la necesidad de logro disminuye, o empeora así también lo hará la satisfacción laboral. Cabe recalcar que la relación es altamente significativa y que puede generalizar en poblaciones similares.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Lima-2018.

Ha: Existe relación significativa entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Lima- 2018.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 10

Relación entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”

Necesidad de poder	Satisfacción laboral		
	Rho de Spearman	p valor	N
	,298**	.006	82

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

En la tabla 10, se presenta la relación entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”. El resultado de la relación del coeficiente Rho de Spearman es 0.298, lo que indica que la relación es positiva y directa, y un p valor de 0.006 ($p < 0.05$), que hace que la relación sea altamente significativa, así también mencionar que dicha relación conlleva a que, si la necesidad de poder mejorase, así también lo hará la satisfacción laboral, o viceversa, al mencionar que, si la necesidad de poder disminuye, o empeora así también lo hará la satisfacción laboral. Cabe recalcar que la relación es altamente significativa y que puede generalizar en poblaciones similares.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Lima-2018.

Ha: Existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Lima-2018.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 11

Relación entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”

		Satisfacción laboral	
Necesidad de afiliación	Rho de Spearman	p valor	N
	0.382**	.000	82

En la tabla 11, se presenta la relación entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”. El resultado de la relación del coeficiente Rho de Spearman es 0.382, lo que indica que la relación es positiva y directa, y tiene un p valor de 0.000 ($p < 0.05$), que hace que la relación sea altamente significativa; así también, dicha relación conlleva a que, si la necesidad de

afiliación mejorase, así también lo hará la satisfacción laboral, o viceversa, al mencionar que, si la necesidad de afiliación disminuye, o empeora así también lo hará la satisfacción laboral. Cabe recalcar que la relación es altamente significativa y que puede generalizar en poblaciones similares

4.2. Discusión

De los objetivos propuestos en esta investigación se pueden distinguir aspectos que se relacionan con la motivación laboral y la satisfacción laboral de la I.E. N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”.

Los docentes encuestados en general demostraron que, existe relación entre la motivación laboral y satisfacción laboral, el cual es positivo, directo y altamente significativo ($\rho = 0.522$, $p < 0.05$). Se interpreta que, si existe una buena motivación laboral en los docentes de la institución, estarán satisfechos laboralmente. Mendoza & Pérez (2008), en el estudio realizado acerca de motivación y satisfacción laboral en una empresa de salud, proporciona información que sustenta nuestro resultado de objetivo general, de tal manera que coincide en que, existe una correlación positiva alta entre la variable motivación laboral y satisfacción laboral y con ello se afirma que la motivación laboral se relaciona de manera directa con la satisfacción laboral. De la misma forma, Roncancio (2007) y Massella (2018) también obtuvieron una correlación positiva demostrando así que en dichos escenarios la motivación laboral fue la causal de la satisfacción laboral.

Por ello, Rivera (2014) menciona que “la motivación surge como alternativa de solución ante los conflictos, la falta de entendimiento entre las personas, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés” mostrando que la motivación es un factor influyente sobre

los problemas y sentir de los colaboradores, puesto que, si mejorará la motivación de un trabajador, mejoraría también la satisfacción laboral de este. Es por ello que Newstrom (2011), citado por Farfán (2017), enfoca a la motivación como un grupo de acciones intrínsecas y extrínsecas con las cuales se debe hacer sentir motivado al trabajador para que mantenga una iniciativa y buen desempeño al realizar su trabajo. Robbins (2004) define a la motivación como un proceso que incita el comportamiento del trabajador, hace que su comportamiento laboral esté dirigido al logro de metas organizacionales. De esta forma, se desarrolla el concepto de que un trabajador motivado será un trabajador satisfecho laboralmente y esto conlleva un colaborador que trabaja con determinación, dando lo mejor de sí mismo y con un buen desempeño que finalmente ayudará de manera significativa con el cumplimiento de objetivos organizacionales. La I.E. N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado” está aplicando los factores motivacionales a fin de lograr la satisfacción laboral en sus docentes.

Las necesidades de logro ($\rho = 0.479$, $p < 0.05$) y necesidades de afiliación ($\rho = 0.382$, $p < 0.05$) son las que mayor participación tuvieron en cuanto a la motivación laboral de los docentes de la I.E. N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”; seguido de ellas, están las necesidades de poder ($\rho = 0.298$, $p < 0.05$). Toribio (2016), en su tesis acerca de la influencia de la motivación en la satisfacción laboral, respalda nuestros resultados de objetivos específicos, de modo que la motivación de logro y motivación de poder correlacionan directamente muy significativamente con la satisfacción laboral general. Sin embargo, en la motivación de poder, la prueba de correlación de Pearson encontró evidencia de una baja correlación con la satisfacción laboral. Asimismo, Roncancio (2007) también obtuvo una correlación alta entre la necesidad de logro y la satisfacción laboral.

De estos factores, resalta lo importante que es para los docentes encontrar un centro de trabajo que les brinde facilidad para tener una buena relación con sus compañeros, poder

trabajar en equipo y de esta forma poder ayudarse entre ellos ante un problema. McClelland (1984), citado por Lopéz (2017), las personas tienen la necesidad de formar parte de un grupo, interactuar con otras personas. De esta forma, se crean relaciones afectivas basadas en una amistad sincera y recíproca. Robbins & Judge (2009) afirman las personas que trabajan en equipo están convencidos de que su resultado será de un nivel y rendimiento superior. Es por ello que N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado” que al fomentar las situaciones en las que se desarrollen las necesidades de logro y afiliación de sus docentes están alcanzando una mayor satisfacción laboral en ellos.

Respecto a la satisfacción laboral, los docentes mostraron cuáles son las dimensiones con mayor realce son la significancia de la tarea y las condiciones laborales, seguida del reconocimiento personal y social, y finalmente los beneficios económicos. Se puede conceptualizar a la significancia de la tarea como el valor y la disposición hacia su trabajo. Para Sonia Palma, citado por Rodríguez (2017), se refiere al sentido de esfuerzo, realización, equidad y aporte mental que el colaborador le otorga a su trabajo. Según Carruitero & Riccer (2014), para los empleados las condiciones laborales deben ser óptimas, para ellos, es importante un ambiente de trabajo cómodo y apropiado para la realización de sus tareas. Que estas dos dimensiones resalten en la I.E. N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”, demuestra que la institución está encaminada a lograr la satisfacción de sus docentes.

En cuanto al reconocimiento personal y social, y los beneficios económicos son situaciones que se deben mejorar al no tener una puntuación alta. Según el estudio de Greenberg y Arakawa, Profit From the Positive, los líderes que más reconocen y motivan son los que tienen un 42% de mayor productividad respecto a los que no lo hacen. Por otro lado, Chávez (2016) expone que si empleado percibe esta retribución económica como justa aumentará su satisfacción laboral.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

En base a los resultados obtenidos de la percepción de los docentes se concluye lo siguiente:

- Existe relación directa, positiva y altamente significativa ($\rho = 0.522$, $p < 0.05$) entre las variables de motivación laboral y satisfacción laboral, esto fue demostrado por los docentes encuestados de la I.E. N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”, lo cual indica que, si la motivación laboral mejorar, la satisfacción laboral también lo hará, o de caso contrario si empeorara.
- Existe una relación directa, positiva y altamente significativa entre la necesidad de logro y la satisfacción laboral; en la que los docentes aseguran que encuentran satisfacción al culminar una tarea difícil.
- Existe una relación directa, positiva media y altamente significativa entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral; en la que los docentes afirman que se sienten satisfechos al demostrar sus habilidades y conocimientos en cualquier circunstancia.
- Existe una relación directa, positiva y altamente significativa entre la necesidad de afiliación, y la satisfacción laboral; en la que los docentes aseguran que encuentran satisfacción laboral al mantener una muy buena relación con los demás.
- Con respecto a la variable satisfacción laboral, se concluye que, para los docentes las dimensiones con mayor énfasis, son la significación de la tarea y las

condiciones en primer lugar seguido de los beneficios económicos y el reconocimiento personal y/o social.

5.2. Recomendaciones

Con base a los resultados obtenidos y el análisis estadístico realizado, se recomienda a la institución lo siguiente:

- En la dimensión de necesidad de logro, se recomienda implementar programas de formación continua de los docentes en ambos niveles, ya sea talleres vivenciales, capacitaciones eventuales, basadas en ultima investigaciones y en actuaciones que han demostrado su éxito en los mejores colegios actualmente.
- La investigación ha puesto de manifiesto que los docentes dan mucha importancia a la autorrealización, por lo cual se recomienda analizar a fondo la dimensión de necesidad de logro. Preguntar directamente a los docentes sobre las expectativas que tienen respecto a su desarrollo profesional, ya que como afirmaron mediante la encuesta consideran que el logro es más importante que la recompensa de lo material.
- En la dimensión de necesidad de poder, se recomienda involucrar al cuerpo docente en los cambios, escuchar sus opiniones, acercarse la realidad de las aulas y la actualidad.
- Tener espacios como eventos especiales en los que puedan exponer una idea en el ámbito educación, así darles espacio a demostrar sus habilidades y conocimientos.
- Se les felicita y motiva que continúen trabajando como lo hacen en la dimensión de necesidad de afiliación, realizando sus actividades integradoras, que les permite

relacionarse con sus compañeros de trabajo y formar un equipo, todo ello contribuye a la motivación laboral en los docentes que logra algo más trascendente ya que es algo que se transmite en las aulas.

- Con respecto a la variable de Satisfacción laboral, se recomienda a la I.E. N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado” realizar talleres de Empowerment lo cual les dará a los docentes un ambiente de responsabilidad y apoyo por medio del cual será facultado para dar lo mejor de sí mismo.
- Asimismo, el docente tenga un portal ya sea un buzón o espacios exclusivos para manifestar su incomodidad ya sea con el ambiente, los recursos y lo que espera, así se pueda ver soluciones y cumplir expectativas y un bienestar en los docentes.
- Finalmente, a la comunidad científica se recomienda tomar como referente esta investigación para poder ampliar las variables.

Referencias

- Abellaneda, L. (2016). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Denim Colors de Huachipa – 2016. Universidad César Vallejo. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4739>
- Alfaro, R. Leyton, S. Meza, A. Sáenz, I. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Lima. Pontificia Universidad Católica Del Perú, (21), 3–55.
- Agut, S., & Carrero, V. (2007). Contribuciones al estudio de la motivación laboral: enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 23(2), 203–225.
- Alvarado, J. & Obagi, J. (2008). *Fundamentos de inferencia estadística*. Bogotá: Pontificia Universidad Jeverina.
- Álvarez, L. (2012). Motivation scale adolescent (EM1) based on the Motivational Model of Motivacional de mccllelland. *Tesis Psicológica*, 7(1909–8391), 128–143.
- Amayo, E., & Saona, D. M. (2017). Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores del área de operaciones de la empresa Promas provincia de Trujillo, periodo mayo – octubre 2017. Trujillo. Universidad Privada del Norte.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional. En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. Lambayeque – Perú. Hall Hispanoamericana, S.A.

- Benedicto, M., Bonavia, T., & Llinares, L. (2008). Relación entre las prioridades de valor y la satisfacción laboral. *Revista Colombiana de Psicología*, 17(17), 59–84.
- Bisetti, J. (2015). Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015. Universidad Cesar Vallejo. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/110>
- Cabanillas, B. & Cabrejo, R. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de medio ambiente de la empresa minera Gold Fields la cima s.a. De la provincia de Hualgayoc en el año 2014. Cajamarca. Universidad Privada del Norte.
- Chávez, W. (2016). Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Agro molinos Industriales Anderson e.i.r.l., Huanchaco – 2016. Trujillo. Universidad Privada del Norte.
- Choquepuma, K. & Supo, A. (2016). Análisis de la relación entre la satisfacción laboral y la motivación que presenta el personal de la empresa Compartamos Financiera S.A. Arequipa 2015. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín.
- Calderón, N. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017. Universidad César Vallejo.
- Campos, R. (2016). Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola. Distrito de Íllimo, 2016. Lambayeque. Universidad Privada Juan Mejía Baca.
- Carrasco, E. (2018). Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la universidad alas peruanas, sede pueblo libre , 2018.

- Carruitero, J., & Riccer, M. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la gerencia de contrataciones del gobierno regional la libertad-2014. Trujillo. Universidad Privada del Norte.
- Castillo, J. & Ruiz, L. (2017). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa municipal de servicios eléctricos Utcubamba S.A.C, Bagua Grande, Amazonas, 2016. Universidad Peruana Unión.
- Cavalcante, J. (2004). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía-Brasil). Universidad Autónoma de Barcelona.
- Cueva, K., & Díaz, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, 2017. Tarapoto. Universidad Peruana Unión.
 R:fromhttp://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/941/Kely_tesis_Bachiller_2017.pdf?Sequence=1&isallowed=y
- El comercio. (junio 12,2015). La Junta de Personal Docente convoca movilizaciones por la «sobrecarga laboral». 2015, de Efe Oviedo Sitio web:
<https://www.elcomercio.es/sociedad/educacion/201506/12/sindicatos-junta-personal-docente-20150612163032.html>
- Enríquez, P. (2014). Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México. Universidad de Montemorelos.
- Estrada, S. Restrepo, L. Roncancio, C. (2007). En Fecha de Recepción: 24 agosto de 2007
 Fecha de Aceptación: 06 diciembre de 2007. Cómo influyen los factores de motivación en la satisfacción de los empleados dentro de una organización.
 Universidad Tecnológica de Pereira. ISSN 0122-1701.

- Eustaquio, C. (2016). Relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del módulo básico de justicia del distrito de la esperanza enero-julio 2016. Trujillo. Universidad Privada del Norte.
- Farfán, S. (2017). Motivación del personal y satisfacción laboral en una institución de salud privada Lima, 2016.
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad”, Recursos Humanos del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzal Tenango). Quetzal Tenango. Universidad Rafael Landívar.
- García Viamontes, D. (2010) Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica. Contribuciones a las Ciencias Sociales. Málaga. Universidad de Málaga.
- García, V. (2012). La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables. Biblioteca Universitaria Universidad de Valladolid.
- Gallardo, E. Espluga, C. y Triado, X. (2012). ¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral? Aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2483106>
- Gestión. (2017). Culpar a los docentes por el bajo rendimiento es "injusto", estima la Unesco. 2017, de Gestión Sitio web: <https://gestion.pe/economia/culpar-docentes-rendimiento-injusto-estima-unesco-221293-noticia/>
- Gómez Limaymanta, C. A., Incio Pasache, O. W., & O'Donnell Velásquez, G. (2011). Niveles de satisfacción laboral en Banca Comercial: un caso de estudio. Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, I. & Herrera, T. (2006). Satisfacción Laboral, Desempeño Individual Y Satisfacción Del Cliente En Una Empresa De Servicios. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Huamán, A. (2016). Cultura Organizacional Y Motivación Laboral En Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Morales, 2016.
- Infantes, G. (2017). Motivación laboral en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac – 2017.
- Iona, T., Iturbe, J., & Osorio, D. (2011). La Teoría Motivacional De Los Dos Factores: Un Caso De Estudio. Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Johnson, P. & Kuby, R. (2004). Estadística elemental. México: CI México.
- Juárez, L., & Torraca, M. (2017). Relación de la satisfacción laboral y la rotación de personal de ventas de la distribuidora de productos de consumo masivo s.a.c. de la ciudad de Trujillo año 2017. Trujillo . Universidad Privada del Norte. Retrieved from [http://refi.upnorte.edu.pe/bitstream/handle/11537/13094/Castillo Paredes José Luis - parcial.pdf?Sequence=1&isallowed=y](http://refi.upnorte.edu.pe/bitstream/handle/11537/13094/Castillo_Paredes_José_Luis_-_parcial.pdf?Sequence=1&isallowed=y)
- Koontz H. y Weihrich, H (2004). Administración, una perspectiva global. (12va. Ed.). México, Mc Graw Hill, 2004. Limusa noriega editores

- Lescano, E. (2017). Relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la franquicia sigdelo s.a. “real plaza”, Trujillo, AÑO 2016. Trujillo. Universidad Privada del Norte.
- López, A. (2017). Motivación laboral de los docentes de la I.E. Dos de mayo de Villa Paccha - Distrito de Chulucana, 2016, 2016.
- Manosalva, R. D. P. (2015). La satisfacción laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa JN Comercializaciones y distribuciones SAC: 2015. Universidad Nacional De Trujillo.
- Manso, J. (2002). El Legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT. 2(128), 79–86.
- Marin, H. Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horiz Med, 17(4): 42-52.
- Mas, J. (2005). Motivación laboral y gestión de frederick herzberg. Revista de Investigación de La Fac. De Ciencias Administrativas, UNMSM, 8(15), 25–36.
- Massella, A. (2018). Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala.". Universidad Rafael Landívar.
- Mendoza, C. Maritza, A. (2008). Relación entre motivación y satisfacción laboral de los empleados de empresas prestadoras de salud del municipio de Riohacha (Colombia) y el municipio de Maracaibo (Venezuela). Universidad Rafael Beloso Chacín: Forum Humanes 2008 volumen 1.

- Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas Teóricas Y Algunas Consideraciones De Su Importancia En El Ámbito Educativo. *Revista Educación*, 33(0379-7082), 153–170.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v33i2.510>
- Pérez, M., & Vásquez, J. (2016). Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores del área de operaciones – Agencia central cajamarca del banco de crédito del Perú, 2016. Cajamarca. Universidad Privada del Norte.
- Pizarro, T. (2017). Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la emp. Inmobiliaria si Construyo Perú S.A.C. – San Juan de Lurigancho. El Precio Y Efecto En Las Exportaciones Del Oro Y El Cobre Periodo 2010-2015.
- Ramírez, R., J. L. Abreu y M. H. Badii. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *International Journal of Good Conscience*, 3, 143-185.
- Reyes, K. & Richard, D. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Central Sur - Lima, 2017. Lima. Universidad Peruana Unión.
- Rivera, R. (2014). Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales S.A. Lima: Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur.
- 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. Universidad César Vallejo.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional 10ª. Edición*. México Prentice

- Robbins, S. & Coulter, M. (2005). *Administración* (8a ed.). México D.F., México: Pearson Educación
- Rodríguez, C. (2017). Nivel de satisfacción laboral en los colaboradores del establecimiento de comida rápida Pizza Hut Chiclayo - 2016. Lambayeque. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Roncal, J., & Gonzales, C. (2016). Estrategias de comunicación y la relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la avícola Avesa S.R.L. en Cajamarca para el año 2016. Cajamarca. Universidad Privada del Norte.
- Rosales, A. (2017). Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa Farmacéutica, Distrito la Victoria, 2016. Universidad César Vallejo. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8579>
- Ruiz, S. (2016). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora 400 DIRES San Martín 2014. Universidad César Vallejo. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13021>
- Sánchez, C. (2006). Diseño de un modelo causal de satisfacción laboral: aplicación en el sector servicios. Córdoba. Universidad de Córdoba.
- Sánchez, R. (2016). “Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote”. Universidad César Vallejo.
- Santrock, J. (2006). *Psicología de la educación*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Suniaga, G. (2002). Perfil motivacional del personal de las cadenas de restaurantes de comida rápida, según la teoría de David McClelland. (Tesis de grado).

Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela. Recuperado de <https://goo.gl/p8P8dx>

Toribio, C. (2016). Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de trabajadores de una Municipalidad distrital del Perú – 2015. Trujillo. Universidad Privada Del Norte. Retrieved from <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/10940>

Vásquez S. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006. [Tesis]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2007.

Vega, S. (2017). Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal del área de Seguridad de la Información y prevención del Fraude de la empresa Telefónica Ingeniería de seguridad, 2015. Universidad César Vallejo. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8559>

Vuotto, M., & Arzadun, P. (2007). El buen trabajo y la satisfacción laboral. Buenos Aires. Centro de Estudios de Sociología Del Trabajo.

Anexos

Anexo A. Encuesta de motivación laboral y satisfacción laboral



ENCUESTA PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL



Estimado docente, el cuestionario que a continuación se presenta, es con la finalidad de evaluar y conocer la motivación laboral y la satisfacción laboral del equipo profesional educador en su institución, que facilitará el desarrollo de un trabajo de grado que lleva como título: Relación entre la Motivación laboral y la Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado, Lima-2018.

A. Datos generales

Marcar con (X)

1. Edad en años del encuestado:

a) 20 a 29 años	
b) 30 a 39 años	
c) 40 a 49 años	
d) 50 a 59 años	

2. Sexo:

a) Femenino	
b) Masculino	

3. Estudio superior:

a) Estudio técnico	
b) Estudio universitario	
c) Maestría	
d) Doctorado	

4. Condición laboral:

a) Contratado	
b) Nombrado	
c) CAS (contrato administrativo de servicios)	

5. Antigüedad en el cargo: _____
 6. Antigüedad en la institución: _____

B. Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Motivación Laboral

Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Me autoimpongo metas de superación permanentes.					
2	Intento mejorar mi desempeño laboral.					
3	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.					
4	Me interesa competir con otros para superarme.					
5	Me gusta ser programado (a) en tareas complejas.					
6	Me importa estar cada vez más actualizado e informado en mi especialidad.					
7	Me agrada perseverar en el logro de mis objetivos.					
8	Al iniciar un proyecto visualizo los objetivos que espero alcanzar.					
9	Encuentro satisfacción al culminar una tarea difícil.					
10	Considero que el logro es más importante que la recompensa material.					
11	Por lo general, soy de las personas a las que le gusta estar a cargo de cualquier situación.					
12	Me gusta demostrar mis habilidades y conocimientos en cualquier circunstancia.					

13	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mis objetivos.					
14	Me gusta asumir el control de un grupo.					
15	Me gusta llamar la atención cuando actúo en grupo.					
16	Busco marcar un rumbo con mis ideas.					
17	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					
18	Cuando doy mi opinión, espero que sea tomada en serio.					
19	Manifiesto facilidad para relacionarme con otras personas y trabajar en equipo.					
20	Es muy importante para mí mantener buenas relaciones con los demás.					
21	Me intereso por los problemas de los demás y me gusta hacer algo al respecto					
22	Me siento identificado con los compañeros de trabajo.					
23	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.					
24	Me agrada trabajar con otros por una causa común.					
25	Por lo general, me siento cómodo trabajando con otras personas.					
26	Me gusta integrar a mis compañeros de trabajo					
27	Me agrada proyectar una imagen favorable en mis relaciones interpersonales.					
28	Ofrezco ayuda sin esperar nada a cambio.					

Satisfacción Laboral

Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ITEMS					
		1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo "maltrato" de parte de la empresa.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quien trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					

18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Anexo B. Matriz de consistencia

TÍTULO: Relación entre la Motivación y Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado, Lima-2018

AUTORES: Milagros Clarisse Flores Carranza y Denisse Quispe Valenzuela

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODO - POBLACIÓN
<p>GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado, Lima – 2018?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado, Lima – 2018.</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado, Lima – 2018.</p>	<p>1. Motivación laboral</p> <p>a. Necesidades de logro</p> <p>b. Necesidades de poder</p> <p>c. Necesidades de afiliación</p>	<p>Método</p> <p>Hipotético deductivo</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>No experimental</p>

<p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre la necesidad de logro y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado, Lima – 2018? • ¿Qué relación existe entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado, Lima – 2018? • ¿Qué relación existe entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de 	<p>ESPECIFICA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación que existe entre la necesidad de logro y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado, Lima – 2018. 2. Determinar la relación que existe entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado, Lima – 2018. 3. Determinar la relación que existe entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los docentes de la 	<p>ESPECIFICAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe relación significativa entre la necesidad de logro y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado, Lima – 2018. 2. Existe relación significativa entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado, Lima – 2018. 3. Existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado, Lima – 2018. 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Satisfacción laboral <ol style="list-style-type: none"> a. Significación de la tarea b. Condiciones laborales c. Reconocimiento personal y/o social d. Beneficios económicos 	<p>Diseño</p> <p>Transversal y correlacional.</p> <p>Población</p> <p>Docentes de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado, Lima – 2018.</p> <p>Muestra</p> <p>68 docentes de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado, Lima – 2018.</p> <p>Instrumento</p> <p>Encuesta</p>
--	--	--	--	---

<p>los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado, Lima – 2018?</p>	<p>Institución Educativa N° 171-1 Juan Velasco Alvarado, Lima – 2018.</p>			
--	---	--	--	--

Anexo C. Fotos de presentación de aplicación de encuestas a los docentes de la Institución Educativa N° 171-1 “Juan Velasco Alvarado”.

1. Empezamos la presentación con una actividad de relajación así estén relajados después de una mañana de trabajo en las aulas de clases.



2. Presentamos el proyecto de investigación



3. Explicación de la resolución de los instrumentos con los docentes.

