



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN PERSONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE COATA EN EL PERIODO 2016

PRESENTADA POR:

REYNALDO ARHUIRE QUILLA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2017



DEDICATORIA

- A Dios quién supo guiarme por buen camino y por darme la fuerza necesaria para seguir adelante y batallando en mi vida profesional, personal y política.
- A María mi querida madre, a Leocadio mi padre y a mis hermanos, quienes son mi apoyo económico, moral y alientan mi vida profesional, política y personal.
- A mis amigos quienes han estado siempre alentándome en cada momento de mi vida en los planes que se han estado concretizando gracias a ellos en especial a Wildo Quilla Yapo y Pedro Rengel Salca.



AGRADECIMIENTOS

- A Dios, por ser la fuente de la sabiduría y por haberme dado esta oportunidad de investigar en mi vida profesional para optar el grado de magister.
- A las Autoridades y Catedráticos del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano por mi formación académica recibida en posgrado y optar el título profesional de magister, lo que coadyuvará a la mejora de mi calidad personal y profesional.
- Al cuerpo corporativo de autoridades, docentes y estudiantes, de las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata, por haberme permitido realizar mi trabajo de campo.
- A mi asesor por haberme guiado en el presente trabajo de investigación y a mis docentes del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano quienes han compartido sus conocimientos y experiencias durante mi vida estudiantil.

A ellos mi afecto.



ÌNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÌNDICE GENERAL	iii
ÌNDICE DE TABLAS	v
ÌNDICE DE FIGURAS	vi
ÌNDICE DE ANEXOS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÒN	1
CAPÌTULO I	
REVISIÒN DE LITERATURA	
1.1 Marco teòrico	2
1.1.1 Motivaciòn	2
1.1.2 Satisfacciòn laboral	12
1.1.3 Relaciòn entre la motivaciòn personal y satisfacciòn laboral	18
1.1.4 Diferencias entre la motivaciòn y satisfacciòn laboral	20
1.2 Antecedentes	21
CAPÌTULO II	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
2.1 Identificaciòn del problema	23
2.2 Enunciado del problema	24
2.3 Justificaciòn	24
2.4 Objetivos	25
2.4.1 Objetivo general	25
2.4.2 Objetivos especÌficos	25
2.5 Hipòtesis	25
2.5.1 Hipòtesis general	25
2.5.2 Hipòtesis especÌficas	25
CAPÌTULO III	
MATERIALES Y MÈTODOS	
3.1 Lugar de Estudio	26
3.2 Poblaciòn	26



3.3	Muestra	27
3.4	Método de investigación	27
3.5	Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	27
CAPÍTULO IV		
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		
4.1	Resultados de la variable 1 motivación personal, escala Likert	29
4.2.	Resultados de la variable 2 satisfacción laboral, cuestionario estructurado	47
4.3.	Prueba de hipótesis general	57
4.3.1.	Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1	62
4.3.2.	Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2	64
CONCLUSIONES		66
RECOMENDACIONES		67
BIBLIOGRAFÍA		68
ANEXOS		73

Puno, 28 de diciembre de 2017

ÁREA: Educación.

TEMA: Motivación personal.

LÍNEA: Relaciones humanas.



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Docentes que laboran en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata en el periodo 2016.	26
2. Escala de medición para la variable 1	28
3. Escala de medición para la variable 2	28
4. Teoría de la jerarquía de las necesidades	29
5. Modelo de dos factores	31
6. Teoría de las necesidades adquiridas	33
7. Modelo existencia, relaciones y crecimiento	35
8. Teoría motivacional de la expectativa	37
9. Teoría del establecimiento de metas	39
10. Teoría de la equidad	41
11. Variable 1 motivación personal	43
12. Suma de los indicadores de la variable 1	45
13. Importancia de la satisfacción laboral	47
14. Factores que influyen en la satisfacción laboral	49
15. Medición de la satisfacción laboral	51
16. Resumen de la variable 2 satisfacción laboral	53
17. Variable 2 satisfacción laboral	55
18. Nivel de satisfacción laboral	55
19. Distribución Z normal de ambas variables	60
20. Frecuencias observadas y esperadas de motivación personal	63
21. Frecuencias observadas y esperadas de satisfacción laboral	65



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Teoría de la jerarquía de las necesidades	30
2. Modelo de dos factores	32
3. Teoría de las necesidades adquiridas	34
4. Modelo existencia, relaciones y crecimiento	36
5. Teoría motivacional de la expectativa	38
6. Teoría del establecimiento de metas	40
7. Teoría de la equidad	42
8. Variable 1 motivación personal	44
9. El grado de motivación personal de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata.	46
10. Importancia de la satisfacción laboral	48
11. Factores que influyen en la satisfacción laboral	50
12. Medición de la satisfacción laboral	52
13. Resumen de la variable 2 satisfacción laboral	54
14. El nivel de satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata	56



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Matriz de consistencia Motivación personal y satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata en el periodo 2016.	74
2. Escala Likert	77
3. Cuestionario estructurado	79
4. Registro de promedios de la variable 01	81
5. Registro de promedios de la variable 02	84
6. Consolidación de la ficha de calificación de la Escala Likert (TCC)	87
7. Consolidación de la ficha de calificación de la Escala Likert (TCP)	90
8. Consolidación de la ficha de calificación del Cuestionario Estructurado	93



RESUMEN

La tesis se realizó con una muestra de 62 docentes, quienes laboraron en el año 2016, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación personal y satisfacción laboral, siendo sus dimensiones teorías: centradas en contenidos, teorías centradas en el proceso (variable 1). Satisfacción laboral: importancia de la satisfacción laboral, factores que influyen en la satisfacción laboral y medición de la satisfacción laboral (variable 2). La tesis pertenece al diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional; para analizar los datos obtenidos utilizamos el Excel, la media aritmética, coeficiente de variación y desviación estándar. Se utilizó los instrumentos Escala Likert para la variable 1; Cuestionario Estructurado para la variable 2 ambos fueron elaboración propia y han sido validados. La hipótesis fundamental fue, existe relación significativa entre la motivación personal y satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata; los resultados determinan que si existe correlación positiva entre la motivación personal y satisfacción laboral.

Palabras clave: Motivación externa, motivación interna, motivación personal, nivel de motivación y satisfacción laboral.



ABSTRACT

The thesis was carried out with a sample of sixty-two teachers, who worked in 2016, had as general objective to determine the relationship between personal motivation and job satisfaction, its dimensions being theories: content-centric; theories centered on the process (variable 1). Labor satisfaction: importance of job satisfaction, factors that influence job satisfaction and measurement of job satisfaction (variable 2). The thesis belongs to the non-experimental design, of descriptive correlational type; to analyze the obtained data we use Excel, the arithmetic mean, coefficient of variation and standard deviation. We used the Likert Scale instruments for variable 1; Structured Questionnaire for variable 2 both were prepared by themselves and have been validated. The fundamental hypothesis was, there is a significant relationship between personal motivation and job satisfaction of teachers in secondary educational institutions in the district of Coata; the results determine that if there is a positive correlation between personal motivation and job satisfaction.

Keyword: External motivation, internal motivation, personal motivation, level of motivation and job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación titulado “Relación entre la motivación personal y satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata en el periodo 2016” ha buscado certezas y certidumbres, vía investigación científica cuantitativa sobre la relación entre la motivación personal y satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata. Se escribe en la línea matriz de investigación de relaciones humanas, motivación y satisfacción laboral indaga específicamente la relación entre la motivación personal y satisfacción laboral. El trabajo de investigación se estructura en cuatro capítulos:

En el capítulo I, hemos tratado de revisión de la literatura en ambas variables especificando los soportes del marco teórico de cada variable con sus respectivas dimensiones así precisar los instrumentos de investigación, a la vez profundizamos la relación entre estas dos variables y en la última parte de este capítulo tratamos los antecedentes de la investigación a nivel internacional, nacional y local.

En el capítulo II; se destaca el planteamiento del problema para esta investigación identificando el problema, enunciando y justificando con los sustentos y argumentos suficientes así plantear en seguida los objetivos generales y específicos, terminando esta parte con la hipótesis de la investigación para probar con los datos del resultado. trabajo.

En el capítulo III; para concretizar la investigación, se presenta la metodología empleada y los materiales de trabajo, el tipo de investigación y la población de estudio, en este último punto se analiza la muestra empleada, la metodología empleada, técnicas e instrumentos de investigación teniendo en cuenta procedimientos pertinentes a un diseño estadístico apropiado.

En el capítulo IV; se presenta los resultados de la investigación en sus dos variables, los cuales están expresados en cuadros y figuras para su mejor comprensión, ya que se probó la relación que existe entre la motivación personal y satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata.

Finalmente se presenta las conclusiones, siendo la principal: las pruebas de hipótesis Correlación de Pearson y la Distribución Z - Normal nos indican que en general existe una relación positiva entre la motivación personal y satisfacción laboral. Así mismo en esta parte damos las sugerencias y la bibliografía correspondiente.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco teórico

1.1.1 Motivación

A continuación, se presentan algunos conceptos de motivación. Robbins (2004a) define la motivación como los procesos que miden la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que una persona hace para obtener una meta.

Según Lussier y Achua (2005) la motivación es todo aquello que influye en el comportamiento cuando se busca obtener cierto resultado.

Urdaneta (2007) dice que la motivación refleja el deseo de una persona de llenar ciertas necesidades. Puesto que la naturaleza y fuerza de las necesidades específicas es una cuestión muy individual, es obvio que no vamos a encontrar ninguna guía ni métodos universales para motivar a la gente. La motivación es uno de los fenómenos más complejos. Las personas son motivadas por distintos factores. Aún, la misma persona puede ser motivada por diferentes factores en diferentes situaciones (Muchinsky, 1993).

Cada ser humano es un mundo, y cada uno busca satisfacer sus necesidades, desde las más básicas hasta las más complejas. Si se quiere comprender el curso humano en la organización es necesario conocer las causas de su comportamiento porque más allá de ser empleados o trabajadores son seres humanos (López, 2007).

Casas (2002) dice que la motivación es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada forma o a tener la intención de ello. Bajo esta perspectiva, la

motivación es el proceso para despertar la acción, sostener la actividad en progreso y regular el patrón de actividad; es un proceso donde la pasividad no tiene lugar. ¹

1.1.1.1 Motivación personal

Para Gómez (2007) la motivación se puede definir desde dos puntos de vista: desde el punto de vista del trabajador y desde el punto de vista de la institución educativa o empresa.

Desde el punto de vista del trabajador es el impulso que le lleva a actuar para satisfacer sus necesidades o conseguir determinados objetivos. Desde el punto de vista de la institución es la habilidad para conseguir que los trabajadores quieran hacer el trabajo de la mejor forma posible. Por esta misma razón se puede hablar de la motivación interna y externa. Ambos tipos de motivación tienen estrecha relación, pues los motivos internos solo se pueden viabilizar con la satisfacción proveniente del medio externo.

Los motivos internos son las necesidades, en tanto que los motivos externos son los factores que deben satisfacerlas. La motivación interna puede ser en forma de tensión o impulso psicológico o fisiológico persistente que conlleva al individuo a una forma de comportamiento dirigido a su satisfacción. Estos impulsos o tensiones internas, desde otro punto de vista, viene a ser los generadores de las necesidades que impulsan al trabajador a una forma de conducta o actitud respecto a su trabajo.

La motivación laboral, visto desde la perspectiva de la institución (motivación externa) es un proceso de influencia positiva sobre el trabajador para que ejecute su labor de la mejor forma posible y alcance resultados satisfactorios en puesto o cargo que se le asignó. Constituye una de las funciones principales de las autoridades durante el proceso de dirección de la institución educativa. Para este efecto la autoridad debe poseer

¹ Desde las diferentes perspectivas que sostienen en cuanto a la motivación definimos la motivación como una fuerza interna personal, la cual conduce hacia un logro determinado que se plantea una persona que puede ser a corto, mediano y largo plazo.

habilidades especiales para motivar y debe conocer y manejar las teorías de motivación.²

1.1.1.2 Motivación interna

Piestrak y Soriano (1990) afirman que el motivo es algo que provoca que otra cosa se mueva. Existen evidencias cada vez más importantes de que la motivación interna es la base de la motivación empresarial. La motivación interna está condicionada por cuatro factores básicos: (a) la naturaleza del trabajo, (b) la actitud del trabajador, (c) las cualidades del jefe y (d) la cultura de la empresa.

Desde la perspectiva de los dos autores definimos a la motivación intrínseca como factores básicos que determinan la actitud de la persona las cuales son: la naturaleza del trabajo, las cualidades del jefe y la cultura de la institución educativa en el ámbito de nuestra investigación.

1.1.1.3 Motivación externa

La motivación externa es aquella que procede del exterior del sujeto, tiene origen en otra persona y termina en la persona que se quiere motivar. Cuando el sujeto se mueve por motivación externa tratará de hacer lo mínimo para conseguir lo máximo. La motivación externa se basa en la aplicación de recompensas tales como: (a) salario, (b) promociones, (c) reconocimiento, (d) seguridad y (e) formación; y de penalizaciones tales como: (a) sanción, (b) despido, (c) amonestación pública, (d) expediente y (d) traslado (Urcola, 2005).³

Para Zornoza (2004) existen teorías de la motivación laboral que se pueden clasificar en dos grupos: las teorías centradas en el contenido y las teorías centradas en el proceso.

² En esta investigación se asume la motivación en sus dos dimensiones tanto del lado del trabajador (MI), y del lado de la institución educativa (ME).

³ Desde la perspectiva de Urcola definimos a la motivación extrínseca como recompensas a base de un esfuerzo tales como: sanción, despido, amonestación pública, expediente y traslado a un puesto de trabajo.

1.1.1.4 Las teorías centradas en contenidos

a) Teoría de la Jerarquía de las Necesidades

Maslow (1990) quien indicó que hay una jerarquía de cinco necesidades humanas: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y autorrealización. Una vez satisfecha una de estas necesidades, dejará de ser un motivante para el individuo y la siguiente será la dominante. 1. Necesidades fisiológicas, dentro de estos están los alimentos, líquidos, refugio, satisfacción sexual y otras exigencias corporales. Todas relativas a la supervivencia. 2. Necesidades de seguridad, protección contra riesgos tanto físicos como emocionales. Se relacionan con la búsqueda de protección contra las amenazas o privaciones, así como para huir del peligro. 3. Necesidades de asociación o aceptación, afecto, sensación de pertenecer, aceptación y amistad. 4. Necesidades de estima, factores internos de autoestima como el respeto propio, autonomía y logros. También dentro de éstos se encuentra los factores externos de estimación, como estatus reconocimiento y atención, son las relativas a la manera en que un individuo se percibe a sí mismo y se evalúa. 5. Necesidades de autorrealización, se refiere al crecimiento, a alcanzar el máximo potencial de cada individuo, la autosatisfacción; son las necesidades más elevadas. Esto solo ocurrirá una vez que las demás necesidades estén relativamente satisfechas.⁴

b) Modelo de dos factores de Herzberg

Rue & Byars (2000) señalan en donde Frederick Herzberg quien concluyó que existen dos factores motivacionales independientes entre sí, uno que provoca la satisfacción y otro la insatisfacción laboral.

Según Herzberg (1962) los factores de insatisfacción o higiénicos representan lo que afecta el contexto donde se realiza el trabajo, entre ellos se encuentran los salarios, las condiciones laborales, como las prestaciones, la seguridad en el empleo, las políticas administrativas, los procedimientos,

⁴ Estas cinco necesidades de Maslow son fundamentales para que una persona pueda motivarse a satisfacerlas.

la supervisión, las condiciones de trabajo y las relaciones con el jefe, con sus compañeros, así como con sus subordinados.⁵

En cambio, los satisfactores o motivadores, son aquellos cuya presencia puede impulsar hacia el trabajo. Ejemplo de ellos son el logro o realización, el reconocimiento, la responsabilidad y el trabajo en sí mismo.⁶

La importancia de esta teoría recae en gran parte en el momento que recuerda a los gerentes que en todo puesto de trabajo existen dos aspectos muy importantes: lo implícito en el puesto mismo, es decir todo lo que hacen los empleados en términos de actividades y tareas de trabajo. Por otro lado, está el contexto del puesto, esto hace referencia al escenario de trabajo, en el cual el trabajador se desenvuelve.

Herzberg también sugiere que las organizaciones serían más efectivas en situaciones donde el trabajo esté estructurado para maximizar la oportunidad de la necesidad de satisfacción. Herzberg señala que: 1 los factores que hacen a la gente feliz no son los mismos que la hacen infeliz en el trabajo. 2 los factores higiénicos son de una duración relativamente corta en contraste con los factores motivacionales.

Rescatamos de Herzberg para el presente trabajo en cuanto a las motivaciones que comprenden los impulsos hacia el trabajo como la responsabilidad, logro y reconocimiento e insatisfactores comprenden el contexto del trabajo en nuestra investigación sería la institución educativa y finalmente es importante destacar que dentro de esta teoría los satisfactores como los insatisfactores pueden estar presentes en una sola persona, por eso es importante que los gerentes (directores en nuestra investigación) conozcan a sus subordinados.

⁵ Desde la perspectiva de Herzberg en el campo educativo los insatisfactores son el salario y la implementación de los centros educativos.

⁶ Desde la perspectiva de Herzberg en el campo educativo los satisfactores son los logros, reconocimiento y el trabajo mismo.

c) Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

Koontz y Weihrich (2002) confirman de McClelland quién determinó la posible existencia de motivos aprendidos, que influyen en el comportamiento de las personas en el trabajo, señala que la cultura influye en las personas incrementando en ellas su deseo de superarse, de imponerse o de afiliarse a sus semejantes.

Necesidad de logro o realización, se refiere al impulso por sobresalir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, de una lucha continua para conseguir el éxito.

Necesidad de poder, se refiere a ese deseo de una persona por influir sobre otra, la necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera. Necesidad de afiliación, el deseo de tener relaciones interpersonales, amistosas y cercanas.⁷

McClelland (1966) sostiene en su artículo que la incitación al logro es el ingrediente principal en el éxito de los negocios de los individuos y las naciones.

Del planteamiento de McClelland rescatamos la incitación al logro, porque en las instituciones educativas de nuestro país se realizan los trabajos o actividades a base de logros. Por otro lado, a quién no le gusta obtener logros en su vida profesional o en otros aspectos.

d) Modelo existencia, relaciones y crecimiento (ERC)

Para Stoner *et al.* (1996) la teoría postulada por Clayton Alderfer de la Universidad de Yale mantiene una estrecha relación con la teoría de Maslow. El autor propone tres grupos de necesidades primarias: Existencia, Relaciones y Crecimiento, de ahí su nombre teoría ERC. **Existencia.** Son aquellos deseos que manifiestan bienestar tanto material como físico, es decir cubren las necesidades del nivel más bajo, objetivos de supervivencia.

⁷ Estos tres motivos adquiridos serán importantes para las personas interesadas en actuar eficazmente dentro de una institución educativa. Sin embargo, estas deben estar orientadas a la obtención del éxito dentro del mundo competitivo que vivimos en el presente siglo que nos toca vivir.

Relación. Éstas son las necesidades inherentes a las interacciones sociales con otros y a la satisfacción que se produce a través del apoyo emocional, respeto, el reconocimiento y un sentido de pertenencia a un grupo.

Crecimiento. Se refiere a las oportunidades de obtener un desarrollo personal, se centra en el yo e incluyen el deseo y el progreso personal.⁸

Según Schermerhorn y Hunt & Osborn (2005) Maslow sostiene que el progreso de los individuos aumenta a medida que ascienden por la pirámide, como resultado de la satisfacción de las necesidades inferiores, la teoría ERC también adopta la hipótesis de progresión de la satisfacción, pero asimismo presenta una hipótesis de regresión de la frustración, lo cual implica que se puede activar una necesidad de orden inferior, que ya estaba satisfecha, cuando uno de orden superior no puede ser cubierta.

Así, cuando los intentos por satisfacer las necesidades de desarrollo personal se ven constantemente frustrados, las necesidades de relaciones podrían convertirse una vez más el motivador clave. Una característica más de esta teoría es la que establece que se pueden activar más de una necesidad al mismo tiempo.

1.1.1.5 Las teorías centradas en el proceso

a) Teoría motivacional de la expectativa

Para Ducan (2000) uno de los primeros en proponer esta teoría fue el psicólogo Víctor H. Vroom, la cual parte del supuesto de que las necesidades experimentadas son la causa del comportamiento del individuo. Esta teoría afirma que los individuos como seres pensantes y razonables que son tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a eventos futuros en sus vidas, por lo que, para analizar la motivación, se requiere conocer que buscan las personas de la organización y la forma en que creen poder conseguirlo.⁹

⁸ De la teoría ERC definimos que una persona necesita satisfacer las necesidades más primordiales, luego la socialización y finalmente los logros.

⁹ La teoría de las expectativas establece que los individuos toman decisiones a partir de lo que esperan como premio al esfuerzo realizado.

En el ambiente de trabajo significa que los empleados prefieren dar un rendimiento que les produzca el mayor beneficio o ganancia posible. Así, pondrán mucho empeño si consideran de esta manera conseguirán algunas recompensas, sea esto un ascenso o un aumento de sueldo. Un ejemplo de esta teoría para un trabajador en un centro educativo es cuando incrementan el sueldo o ascenso en puesto de trabajo la cual repercute a que el individuo siga esmerándose. Según Hellriegel, Don y Slocum, John, W. (2000) la teoría de las expectativas fue elaborada con base en tres conceptos:

La valencia. Se refiere a las preferencias que los individuos tienen por diversos resultados o incentivos que, en potencia están a su disposición. Hace referencia al valor personal que los trabajadores conceden a las recompensas que ellos especulan que recibirán por su desempeño. Por tanto, se puede decir que valencia es la fuerza del deseo de un individuo por obtener un resultado específico, es el valor subjetivo atribuido a un incentivo o a una recompensa.

Expectativa. Esta refiere a una creencia donde se plantea que el esfuerzo dará resultados, es decir es la relación percibida entre un grado dado de esfuerzo y un determinado nivel de desempeño. Los empleados son motivados por esta creencia de que su desempeño los llevará a los resultados buscados por ellos. La expectativa se presenta como subjetiva, ya que las personas pueden adjudicar varias de éstas a un resultado. Por su parte los trabajadores competentes y seguros tienden a percibir las expectativas de forma mucho más positiva que aquellos que se manifiestan de una manera pesimista. Por tanto, los gerentes podrán influir positivamente en las expectativas de los empleados, a través de una ordenada combinación entre personas y trabajo.

Instrumentación. Se refiere a la relación que surge entre el desempeño y la recompensa. Se refiere a la medida en la que el primer nivel de resultados (desempeño) llevará al siguiente nivel deseado (recompensa).¹⁰

¹⁰ La teoría de las expectativas en sus tres dimensiones: valencia, expectativa e instrumentación se refiere a los incentivos, resultados y ascensos.

En cuanto a la teoría motivacional de la expectativa concluimos lo siguiente valencia es el valor o deseo de la persona para obtener un estímulo, expectativa es la creencia subjetiva en donde la persona está segura de que el esfuerzo dará resultado e instrumentación es la relación entre el primer nivel (desempeño/esfuerzo) y segundo nivel (recompensa/estímulo).

b) Teoría del establecimiento de metas

Para Robbins (1998) la teoría propuesta por Edwin Locke se refiere a fuente de motivación en el trabajo las intenciones de trabajo dirigidos a una meta. Se refiere a que las metas darán a conocer al trabajador lo que necesitará para alcanzarlas. Menciona que es sumamente importante especificar la meta que se persigue y no dejar una meta generalizada, si los trabajadores conocen la meta se esforzaran por alcanzarla. ¹¹

Latham & Locke (1979) aluden que el dinero es el incentivo primario ya que sin él los empleados no irían a trabajar, pero el dinero por sí solo no siempre es suficiente para motivar un gran desempeño laboral.

Existen otros incentivos como la participación en la toma de decisiones y el desarrollo organizacional que han sido llevados a cabo con éxito. Pero se ha encontrado que el dinero es el más efectivo motivador, cuando se ofrecen bonos por lograr objetivos específicos.

La idea de asignar a los empleados una cantidad específica de los trabajos que deben realizarse, es decir, una tarea específica, una cuota, una norma de resultados, un objetivo, o un plazo, no es nueva. El concepto de tarea, junto con el tiempo y el estudio y la propuesta de pago de incentivos, fue la piedra angular de la gestión científica, fundada por Federick W. Taylor hace más de 90 años. Él utilizó este sistema para aumentar la productividad de los obreros. Edwin Locke menciona la importancia de que los colaboradores acepten metas, difíciles ya que esto representará un mayor esfuerzo de su parte, dado que las metas más sencillas serán más fáciles de alcanzar.

¹¹ En la actualidad todas las entidades tienen metas que lograr las cuales pueden ser a mediano, corto y a largo plazo.

Según Scott (2008) estas aportaciones se han hecho en los últimos 35 años y algunas de las conclusiones a las que se llegaron fueron: Se deben fijar metas específicas y que presenten un reto para los empleados. Para las tareas nuevas y complejas se debe fijar un conjunto de metas de aprendizaje y desempeño. Para otras tareas, se fijan metas específicas de desempeño (cantidad y calidad).

Los supervisores deben explicar la importancia y relevancia de las metas fijadas, y deben de comentarlas con los empleados para determinar si son realistas. Todos los empleados que deben cumplir una meta necesitan retroalimentación directa y pertinente. En cuanto a la teoría de establecimiento de metas arribamos a la siguiente conclusión en una institución educativa se debe establecer un conjunto de metas si las actividades son complejas; metas específicas para presentar retos a los docentes, y finalmente el dinero es incentivo primario para que los trabajadores puedan motivarse en su labor que realizan.

c) Teoría de la equidad

Para Montana (2002) esta teoría propuesta por J. Stacy Adams, se fundamenta en el supuesto de que uno de los factores más sobresalientes para la motivación laboral, es la evaluación individual en cuanto a la manera en que se otorgan las recompensas, es decir si éstas son otorgadas con justicia y equidad.¹² Esto ocurre cuando algún colaborador piensa que las recompensas que ha recibido por su trabajo son de alguna forma inferiores a las compensaciones que otro empleado recibe por sus esfuerzos.

De acuerdo con esta teoría los individuos se sentirán motivados si experimentan una satisfacción con lo que reciben de un esfuerzo en forma proporcional a éste. El dinero forma parte elemental dentro de esta teoría, ya que para ella es la recompensa más importante, según los estudios realizados. En conclusión, se puede decir que los individuos comparan lo

¹² Consideramos que es importante evaluar de manera individual el desempeño de un trabajador, para poder dar la recompensa que se merece con justicia y equidad.

que reciben por la realización de sus actividades con respecto a lo que otras personas reciben en situaciones iguales o similares.

Así pues, si los trabajadores piensan que se les ha retribuido de una manera injusta (inequitativa) puede generar una insatisfacción (desmotivadora) y de esta manera puede repercutir en la producción reduciendo su calidad y en algunos casos puede reflejarse en el abandono de la empresa.

Por otra parte, si se perciben las compensaciones justas pueden provocar que conserve el nivel de producción de siempre. Si cree que las recompensas exceden las expectativas de lo que es considerado como justo o equitativo, tal vez trabaje mucho más, aunque también cabe la posibilidad de que las desestime.

Concluimos en cuanto a la teoría de equidad aportamos en que las recompensas frente a un logro deben ser de forma equitativa para todos los trabajadores, si no fuera así desmotiva al trabajador en cuanto al logro de los objetivos o metas trazadas por la institución.

1.1.2 Satisfacción laboral

Peiró (1984) tiene una definición un poco más esclarecedora al distinguir entre actitud o disposición para actuar de un modo determinado en relación con los aspectos específicos del propio trabajo y la satisfacción con el mismo que sería concebida como una actitud general resultante de muchas actitudes específicas asociadas a distintas condiciones del trabajo. La satisfacción laboral es el nivel de complacencia propia que la gente obtiene al desarrollar su trabajo (Griffin y Treviño, 2005).

Según Robbins (1998) la satisfacción laboral son todas las actitudes que el individuo tiene respecto a su trabajo. Quien está bien satisfecho con su trabajo tiene una actitud positiva, pero quién está insatisfecho en todo momento demuestra una actitud negativa.¹³

¹³ Estar satisfecho con la labor que uno realiza, influye positivamente en el logro de las metas de la entidad, pero estar insatisfecho definitivamente no favorece en la mejora o en el logro de las metas de la organización.

Por tanto, afirmamos que la satisfacción laboral es el resultado que un individuo experimenta cuando sus necesidades son satisfechas. Es decir, es la diferencia entre un individuo que recibe y lo que espera recibir de parte de su organización. La satisfacción laboral es un sentimiento del trabajador hacia los diferentes aspectos de su trabajo. Expresa de qué forma se ajustan las condiciones de trabajo a los deseos o necesidades del trabajador. Cuando existe malestar o el grado de bienestar que experimenta el trabajador es bajo, entonces se dice que hay una baja satisfacción o una insatisfacción laborales (Espeso, 2006).

Aportamos en cuanto a la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa, el trabajo es complaciente cuando satisface sus necesidades y expectativas, por tanto, muestra una actitud positiva quien no está satisfecho en todo momento demuestra una actitud negativa y finalmente cuando existe malestar en lo bienestar del trabajador hay una baja satisfacción laboral.

1.1.2.1 Importancia de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral es importante porque está ligada ampliamente a la productividad, al rendimiento y al ausentismo. Lo ideal sería tener empleados productivos y satisfechos en el trabajo. Pero algunos intentos por aumentar la productividad pueden disminuir la satisfacción laboral. De la misma manera una satisfacción alta no es seguridad de una alta producción (Muchinsky, 2002).

Según Daft y Lane (2006) muchas personas consideran que la satisfacción laboral es importante porque se cree que cuando un empleado está satisfecho hará mejor su trabajo. La importancia de la satisfacción varía de acuerdo a la persona.¹⁴

Martin (2008) afirma que el tema de la satisfacción laboral es de gran interés porque nos indica la habilidad de la organización para satisfacer las necesidades de los trabajadores y porque muchas evidencias muestran que los trabajadores insatisfechos se ausentan y suelen renunciar con más

¹⁴ Es muy importante que un trabajador esté satisfecho, así hará de lo mejor su trabajo.

frecuencia, mientras que los empleados satisfechos gozan de mejor salud y viven más años.

En la actualidad no existe una definición unánimemente aceptada sobre el concepto de satisfacción laboral. En muchas ocasiones cada autor elabora una nueva definición para el desarrollo de su propia investigación (Harpaz, 1983).

Anamorós (2007) afirma que cuando un empleado o grupo de empleados se encuentra insatisfecho, el primer paso para mejorar la satisfacción debe ser determinar las razones. Puede haber una gran variedad de causas, tales como una pobre supervisión, malas condiciones de trabajo, falta de seguridad en el empleo, compensación inequitativa, falta de oportunidades de progreso, conflictos interpersonales entre los trabajadores o falta de oportunidad para satisfacer las necesidades superiores. Para los empleados que desean desempeñarse bien en sus trabajos, la insatisfacción puede darse a restricciones y demoras innecesarias, provisiones inadecuadas o equipo defectuoso. En el caso de los funcionarios, la insatisfacción puede resultar de una insuficiente autoridad para tratar sus problemas y cumplir con sus responsabilidades.

De acuerdo con Galaz (2003) se ha realizado en Estados Unidos de América un gran número de estudios sobre satisfacción laboral y la mayor parte de sus resultados tienden a manifestar que los trabajadores que se encuentran altamente satisfechos con su empleo ofrecen un trabajo de mayor calidad y mayor rendimiento.

La satisfacción laboral es una actitud general que engloba la interacción de una serie de elementos medulares del trabajo tales como la naturaleza del trabajo, salario, condiciones de trabajo, estimulación, métodos de dirección, relaciones interpersonales y posibilidades de superación y desarrollo profesional, entre los fundamentales. En el proyecto se parte de la hipótesis de que cuando los trabajadores están satisfechos, se sientan bases para el incremento de su nivel de compromiso y esfuerzo, lo que tiene impactos positivos sobre su rendimiento (Leal, Vera y Campos, 2005).

Koontz y Welhrich (1999) dicen que otro factor importante, y que la mayoría de los administradores muchas veces no toman en cuenta, es que las personas trabajan porque poseen un conjunto de necesidades de diversa índole que pueden ser satisfechas mediante su vínculo laboral pues trabajan fundamentalmente para vivir o mantener económicamente una familia.

Es importante la satisfacción laboral porque está ligada a: productividad, rendimiento y ausentismo. Lo ideal es que los trabajadores de una institución educativa o empresa deben ser productivos y satisfechos.

1.1.2.2 Factores que influyen en la satisfacción laboral

Según Robbins (2004b) la evaluación que hace un empleado de la satisfacción con su trabajo es la suma de varios elementos complejos. Los dos métodos más conocidos son la calificación única general y la calificación sumada que está compuesta por varios factores del trabajo que realiza. El método de calificación única consiste en pedir a las personas que respondan a preguntas como ésta: ¿Qué tan satisfecho se siente con su trabajo? y la persona responde de acuerdo con la escala. En el otro método se identifican los elementos claves en el trabajo y se pide la opinión del empleado sobre cada uno de ellos.

Los determinantes y consecuencias de la satisfacción laboral pueden abordarse desde un punto de vista individual o desde la organización. Existen diferencias individuales que influyen en los niveles de la satisfacción de los empleados. Dos de los determinantes individuales de la satisfacción laboral más importantes son los años de carrera profesional y las expectativas laborales (García y Ovejero, 2000).

Anamorós (2008) dice que, dentro de los factores de satisfacción laboral, puede resaltar la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del puesto.¹⁵

¹⁵ Dentro de los factores que influyen en la satisfacción laboral están la naturaleza del trabajo y el puesto.

El trabajo también cubre necesidades de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. Los empleados líderes, tolerantes y considerados están más satisfechos que aquellos líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados (House y Mitchell, 1974).

Robbins (2004b) comenta en las décadas de los treinta, los cuarenta y los cincuenta, las opiniones en relación con la satisfacción laboral se resumían en “un trabajador contento es un trabajador productivo”. Otros estudios indican que la productividad lleva a la satisfacción. En estudios actuales se llegó a la conclusión de que la satisfacción estimula la productividad.

Según Regnault (2001) hay ciertos factores, como la introducción de nuevas tecnologías, la posibilidad de una jubilación anticipada o no, los problemas de salud, el ambiente físico, las actitudes de rechazo y el aislamiento, que provocan una situación poco satisfactoria en las personas.

La satisfacción laboral está íntimamente relacionada con el bienestar subjetivo. El trabajo es un determinante central del bienestar, tanto por causa de los salarios como por causa de otras satisfacciones e insatisfacciones que se derivan de él (Quintanilla y Banavia, 2005).

Soto (2001) afirma que las investigaciones han descubierto que la presencia de una característica laboral particular, como la responsabilidad, podría incrementar la satisfacción laboral. Sin embargo, la ausencia de la misma característica no necesariamente produce insatisfacción. La ausencia de una característica, como la seguridad en el empleo, produce insatisfacción. Un alto grado de seguridad en el empleo no necesariamente desemboca en satisfacción.

Estrada (1998) dice que la gestión de la satisfacción laboral es una gestión de complemento que tiene lugar en la organización y que está dada por la fusión entre las políticas, los planes, las acciones, y los programas encaminados a tocar de cerca los puntos neurálgicos de cada trabajador, como célula básica para la reproducción empresarial, definiendo así los niveles de exigencias con el objetivo de conocer el grado de satisfacción de

su personal. Una vez que se logre su satisfacción, el trabajador multiplicará con interés sus esfuerzos y pondrá más empeño y dedicación en la labor que realiza.

Después del aporte de los autores mencionados en cuanto a los factores que satisfacen al trabajador en su centro de labor, es la naturaleza del trabajo y el comportamiento del jefe, en este caso el director.

1.1.2.3 Medición de la satisfacción laboral

La satisfacción decide en parte el proceder de los individuos, los esfuerzos que están dispuestos a realizar y delimitar los propósitos a alcanzar (Barquero, 1994).

La satisfacción laboral es un balance entre lo que se espera y lo que se obtiene del trabajo. Este balance se mide mediante diversos métodos que permiten obtener un índice de satisfacción laboral. Este índice ofrece una puntuación que nos informa de la situación de un individuo en una escala de satisfacción/insatisfacción. Las variables más relevantes en la generación de la satisfacción laboral son las siguientes: (a) características individuales, (b) ambiente social, (c) componentes de la vida profesional, (d) características de la empresa y (e) concepción particular del trabajo (Espeso, 2006).

Cantera (2005) afirma que mediante los índices de satisfacción laboral normalmente se pretende ocultar a una población laboral para ver si tiene algún mal remediable o si todo marcha sobre ruedas. No es posible describir con cierto rigor las situaciones de trabajo sin tener en cuenta lo que dice el trabajador mismo.¹⁶

Estos índices no suelen ser medidas extremadamente precisas, puesto que se basan en una apreciación personal sobre ese conjunto difuso que forman determinados aspectos del trabajo, principalmente psicosociales y organizativos.

¹⁶ Al medir el grado de satisfacción laboral se ve a la población laboral sus malestares, o para saber que todo está bien.

La teoría de Herzberg supone la existencia de dos índices paralelos y distintos: un índice de satisfacción y el otro de insatisfacción. El primero se mide por medio de factores intrínsecos y (internos) el segundo mediante los factores extrínsecos (externos).

Merino (2001) dice que la medición del grado de satisfacción del personal en la organización es un elemento esencial en la implementación de una filosofía de calidad total y debe ser seguido de un análisis riguroso y del establecimiento de acciones de mejoras bien planificadas.

Además de los aspectos habituales de percepción, basados en opiniones obtenidas mediante encuestas y entrevistas personales en toda empresa, se pueden obtener indicadores cuantitativos que permiten evaluar desde otras perspectivas el grado de satisfacción de los empleados (Fernández, 2006).

En tal sentido en el presente trabajo de investigación mediremos la satisfacción laboral cuantitativamente, a través de los instrumentos validados por juicio de expertos.

1.1.3 Relación entre la motivación personal y satisfacción laboral

Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) señalan que existen factores de motivaciones intrínsecos del trabajo, vinculados directamente con la satisfacción laboral, tales como el trabajo mismo, los logros, el reconocimiento recibido por el desempeño, la responsabilidad y los ascensos.

Los factores extrínsecos del trabajo, que no pueden ser controlados o modificados directamente por el trabajador, están relacionados con la higiene, las políticas de organización, la supervisión, la disponibilidad de recursos, el salario y la seguridad.

Según Daft y Lane (2006) los administradores de hoy en día se basan en la satisfacción en el trabajo para lograr y mantener un alto nivel de motivación. En la actualidad los administradores se preocupan por suplir las necesidades de los empleados y hacen hasta lo imposible para que se sientan bien en su trabajo. Los administradores prefieren estar rodeados de personas que tienen actitudes positivas hacia el trabajo.

Los esfuerzos y sacrificios que un individuo llega a realizar, el empeño por alcanzar una meta y la disposición de exigir más de sí mismo, dependen en primer lugar de las motivaciones que lo impulsan a actuar. Estas motivaciones tienen su base en las necesidades que experimenta y las posibilidades de satisfacerla mediante su vínculo laboral (Aldama, 2006).¹⁷

Acorde a la teoría de dos factores, los factores de higiene afectan la motivación y la satisfacción únicamente si se encuentran ausentes o fallan en el cumplimiento de las expectativas. Los empleados estarán insatisfechos si creen que tienen condiciones de trabajo en pésimas condiciones (Griffin y Treviño, 2005).

Decidir lo que alimenta la satisfacción laboral y motivar a los trabajadores es sólo una parte del trabajo de la gerencia de los recursos humanos. La otra parte se aplica al conocimiento. Los expertos han sugerido una serie de programas diseñados para volver los empleos más interesantes y recompensables y para el entorno laboral sea más placentero (Griffin y Treviño, 2005).

Robbins (2004a) afirma que las empresas prósperas financieramente "saludables" tienen en su mayoría personas muy abnegadas, motivadas y satisfechas con la labor que realizan, en cambio las empresas que son poco eficientes y se encuentran económicamente "enfermas" se hallan saturadas de personal insatisfecho y con muy pocas motivaciones por el trabajo en espera de oportunidades para abandonar la organización.

Chiavenato (1996) dice que la percepción que tenga el individuo de la posible realización de sus metas tributa a la motivación y esta a su vez a la satisfacción. Un trabajador que está motivado por alguna razón se encuentra en un estado de tensión, que es provocado por sus necesidades insatisfechas y, para liberar esta tensión, hace un esfuerzo para buscar y alcanzar las metas y, una vez logradas, satisface su necesidad y reduce la tensión. En presencia de una nueva necesidad insatisfecha se produce el mismo proceso.

El clima organizacional está condicionado, entre otras cosas, por la satisfacción general que manifiesta el personal, respecto a trabajar en la organización, por lo que

¹⁷ Es cuán importante la motivación personal para poder lograr lo deseado mediante un vínculo laboral.

podemos reconocer la relación tan estrecha entre satisfacción laboral y nivel de motivación. Un nivel aceptable de motivación facilita las relaciones interpersonales, la comunicación, la confianza y el espíritu de equipo. Si bien no elimina los conflictos, la motivación crea condiciones que favorecen su solución (Díaz, 1999).

De toda la revisión bibliográfica damos la siguiente conclusión en cuanto a la relación entre la motivación personal y satisfacción laboral, cuanto más personal motivada haya en una entidad, habrá buena satisfacción laboral, así se obtendrá mayor productividad o logros en cuanto a los objetivos planteados acorde el PEI de una institución educativa.

1.1.4 Diferencias entre la motivación y satisfacción laboral

Arana (1997) dice que el tema de la satisfacción laboral tiene su origen en los años 80 a raíz de la conceptualización del marketing de servicios orientado hacia el interior de la empresa. A inicios de la década, Leonard Berry expresó que se debería considerarse a los empleados como clientes internos, ver los puestos de trabajo como productos internos que satisfacen las necesidades y deseos de esos clientes internos al mismo tiempo que consiguen los objetivos de la organización.

Solana (1989) afirma que se puede definir a la motivación como el impulso y el esfuerzo realizado para satisfacer un deseo o una meta. En cambio, la satisfacción está referida al gusto que se experimenta una vez cumplido el deseo. Podemos decir entonces que la motivación es anterior al resultado, puesto que esta implica un impulso para conseguirlo; mientras que la satisfacción es posterior al resultado, ya que es el resultado experimentado.¹⁸

Rodríguez (2006) dice la motivación implica un impulso hacia un resultado, mientras la satisfacción laboral es el resultado ya experimentado. Desde el punto de vista administrativo, una persona podría disfrutar de una alta satisfacción en el trabajo si está realmente motivada. Por eso es entendible que personas altamente motivadas, pero con escasa satisfacción laboral, buscan otro empleo.

¹⁸ Considerando a Solana definimos a la motivación como un acontecer antes del resultado y la satisfacción es un suceso acontecido después del resultado.

Aportamos la siguiente conclusión en cuanto a la diferencia entre la motivación personal y satisfacción laboral, no siempre una persona altamente motivada va a satisfacer sus necesidades en una determinada institución; puede estar motivada, pero no satisfecha sus necesidades por tanto puede irse a otra institución para satisfacer sus necesidades.

1.2 Antecedentes

Olivero (2006) tuvo como objetivo de la investigación fue determinar el grado de satisfacción laboral del personal docente y de investigación de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre. La autora llegó a las siguientes conclusiones: Los docentes de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre se encuentran satisfechos sólo con ciertos aspectos de su trabajo, no queriendo decir lo anterior que realmente sienten la satisfacción deseada en su desempeño.

Los docentes encuentran su trabajo desafiante; piensan que cubre con sus expectativas en cuanto al empleo de habilidades, la libertad de crear o estructurar planes y actividades de trabajo, el reconocimiento por su desempeño y la posibilidad de demostrar el potencial y el carisma que poseen al desarrollar sus actividades laborales.

En esta investigación la autora destacó la existencia de ciertos aspectos del trabajo que causan satisfacción en los empleados, tales como el trabajo desafiante, las relaciones laborales y la identificación que tiene el empleado con el cargo que ocupa, entre otros. En tal sentido en el presente trabajo se plantea como uno de los objetivos específicos determinar el nivel de satisfacción laboral, en tal sentido hay una relación entre el antecedente y el trabajo planteado.

León (2011) en donde planteó el siguiente objetivo: Determinar el nivel de satisfacción laboral en los docentes de Educación Primaria en Instituciones Educativas Inclusivas del Callao. Planteó los siguientes objetivos específicos: identificar los beneficios laborales y remunerativos en los docentes de Educación Primaria en Instituciones Educativas Inclusivas del Callao. Identificar las condiciones físicas y materiales de trabajo en los docentes de Educación Primaria en Instituciones Educativas Inclusivas del Callao. Identificar las políticas administrativas en los docentes de Educación Primaria en Instituciones Educativas Inclusivas del Callao.

Después de haberse realizado la investigación se da las siguientes conclusiones. Se justificaron baremos por los variables sexo, remuneración y grupo ocupacional. El nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de Lima metropolitana corresponde a un nivel de regular; siendo en general los factores intrínsecos los de mayor satisfacción. Las diferencias por sexo favorecen a las mujeres con un mejor nivel de satisfacción laboral; así también a los trabajadores que atienden directamente al público siendo la remuneración un elemento directamente asociado al grado de satisfacción. En tal sentido existe una relación en cuanto al objetivo general de nuestro trabajo de investigación.

Quinto (2009) planteó el siguiente objetivo general: determinar el grado de relación existente entre la motivación y satisfacción laboral del personal docente de las instituciones educativas secundarias de gestión pública de la ciudad de Puno durante las labores escolares del primer trimestre del año escolar 2010. Y los objetivos específicos son: Señalar el tipo de satisfacción laboral que los profesores tienen respecto de la motivación de personal que implementan las autoridades durante las labores escolares. Identificar la satisfacción laboral que muestran los docentes durante las labores escolares 2010.

Quinto (2009) en su trabajo de investigación arribó a la siguiente conclusión: en donde existe un alto grado de correlación y de tipo directo entre la motivación de personal y la satisfacción laboral en los docentes en las instituciones educativas de gestión pública de la ciudad de Puno durante las labores escolares del primer trimestre del año escolar 2010. El coeficiente de correlación obtenido es de $r = 0.87$ lo que sustenta la conclusión general. Por esta razón hay una relación con nuestro trabajo planteado en el presente año.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema

Los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata, se encuentran desmotivados e insatisfechos con la labor que realizan como educadores del nivel secundario. Las experiencias laborales me permiten observar la situación real que ocurre en los últimos años, por tanto, cumplen en mínimo porcentaje lo que plantea el Ministerio de Educación en el marco del Buen Desempeño Docente. Algunas causas más comunes mencionamos: elaboran sus programaciones curriculares sin analizar con sus colegas de área, planifican sus programaciones poco pertinentes a la realidad de su aula y localidad, trabajan con los contenidos tal como plantea el MINEDU en las distintas áreas; elaboran materiales propios en mínima cantidad y calidad para los estudiantes como soporte para el aprendizaje; los docentes programan evaluaciones cada cierto tiempo a su conveniencia descuidando la sistematicidad permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados; pocos participan en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en los trabajos en equipo; elaboran en mínima cantidad los proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad al servicio educativo, tanto, colectivo e individualmente. La motivación personal de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata debe reflejar positivamente en la labor que desempeñan, así para mejorar la calidad educativa de dicha localidad, región y de nuestro país ya que en nuestra era nos tocó conducir a las nuevas generaciones en sus formaciones desde la perspectiva de licenciamiento.

En cuanto a la satisfacción laboral los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata se sienten insatisfechos algunas causas mencionamos: la incomodidad en trasladarse al lugar de trabajo, el descontento en la remuneración, ambientes poco pertinentes y no bien implementadas, por la poca voluntad de las autoridades locales, padres de familia en la atención de las necesidades de los educandos y poco fomento de capacitaciones de parte de la UGEL, DRE y Colegio de Profesores, todo ello repercute en la formación del educando Coateño, sí la satisfacción laboral estuviera en la categoría totalmente satisfecho la calidad educativa remarcaría la diferencia en el distrito de Coata UGEL Puno. En tal sentido en el presente trabajo identificamos que sí existe relación entre la motivación personal y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata.

2.2 Enunciado del problema

- ¿Existe relación entre la motivación personal y satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata en el periodo 2016?

2.3 Justificación

La investigación se orientó a estudiar y analizar un problema donde interviene la relación de dos variables que son muy importantes en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, en las relaciones humanas y laborales de los docentes quienes cumplen un rol preponderante para el logro de los fines y objetivos de la calidad educativa.

- Justificación Teórica:** Con la cual se obtuvo nuevos conocimientos acerca de la relación entre motivación personal y satisfacción laboral.
- Justificación Práctica:** Se obtuvo resultados acordes a los lineamientos instrumentados por la Escuela de Posgrado UNA-Puno.
- Justificación Metodológica:** Se elaboraron instrumentos de medición validados y confiables, que sirvieron a esta y servirán a otras investigaciones similares.
- Fue factible:** porque la bibliografía ha sido actualizada, pertinente y el financiamiento económico fue financiado por el investigador.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación personal y satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata en el periodo 2016.

2.4.2 Objetivos específicos

- Establecer el grado de motivación personal de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata en el periodo 2016.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata en el periodo 2016.

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la motivación personal y satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata.

2.5.2 Hipótesis específicas

- El grado de motivación de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata, es desmotivado.
- El nivel de satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata, es insatisfecho.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Lugar de Estudio

El estudio se ha realizado en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata provincia de Puno región Puno que han sido conformadas por sus cuatro instituciones de nivel secundaria cuyo trabajo se hizo aplicando las encuestas a los docentes de dichas instituciones. Así poder obtener los resultados propuestos en dicha investigación.

3.2 Población

La población está constituida por los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Coata en el periodo 2016.

Tabla 1

Docentes que laboran en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata en el periodo 2016.

Nº	CÓDIGO MODULAR	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Nº DE DOCENTES
1	0578955	SAN AGUSTIN	24
2	0578963	SORAZA	10
3	1023647	SAJANACACHI	08
4	1023688	TÉCNICO INDUSTRIAL TAHUANTINSUYO	20
TOTAL			62

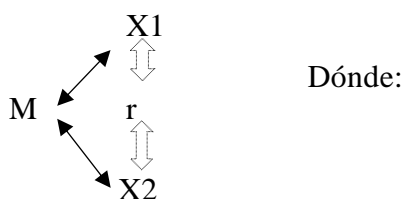
Fuente: Estadística 2016 - UGEL Puno.

3.3 Muestra

Para la determinación de la muestra, se tomó el diseño **no probabilístico intencional**, esta determinación se realizó según la propuesta de Valderrama (2003) donde la elección de la muestra es decisión del investigador o grupo de encuestadores y no regido por un determinado tipo de muestreo. En tal sentido, decidimos trabajar con toda la población en total 62 docentes de las cuatro instituciones educativas secundarias del distrito de Coata en el periodo 2016.

3.4 Método de investigación

El **tipo de investigación** según su estrategia corresponde a la investigación **no experimental** para Kerlinger y Lee (2002) en la investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o los tratamientos. Según su propósito corresponde a la investigación básica y se simboliza de la siguiente forma:



Según Hernández *et al.*, (2006) el diseño correlacional describe la relación entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado.

3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

En el presente capítulo se presenta el análisis de los resultados de la investigación en base a los resultados obtenidos en la escala de actitudes y cuestionarios aplicados a los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata.

Tabla 2

Escala de medición para la variable 1

EVALUACIÓN DEL GRADO DE MOTIVACIÓN PERSONAL	
Muy motivado	(160-170)
Motivado	(150-159)
Regularmente motivado	(101-149)
Desmotivado	(1-100)

Fuente: Escala Likert

Tabla 3

Escala de medición para la variable 2

EVALUACIÓN DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL	
Muy satisfecho	(141-160)
Satisfecho	(121-140)
Regularmente satisfecho	(101-120)
Insatisfecho	(1-100)

Fuente: Cuestionario Estructurado

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados de la variable 1 motivación personal, escala Likert

Tabla 4

Teoría de la jerarquía de las necesidades

<i>Teoría de la Jerarquía de las Necesidades</i>	Pésima		Mala		Regular		Buena		Excelente		Total	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Como docente se siente satisfecha en sus necesidades básicas.	0	0%	0	0%	14	23%	47	76%	1	1%	62	100
Como docente se siente satisfecha en su seguridad personal.	0	0%	0	0%	51	82%	7	11%	4	7%	62	100
Como docente se siente parte de su gremio y cultiva amistades.	0	0%	1	1%	0	0%	8	13%	53	86%	62	100
Se siente satisfecho con sus logros en su carrera profesional.	0	0%	1	1%	9	15%	46	74%	6	10%	62	100
Se siente satisfecho con su status y reconocimientos que logra como docente.	0	0%	0	0%	13	21%	27	44%	22	35%	62	100
Total	0	0%	0	0%	18	28%	27	44%	17	28%	62	100

Fuente: Obtenido del anexo 6 Consolidación de la ficha de aplicación de la Escala Likert. (TCC)

El promedio total de la frecuencia y el porcentaje de cada índice pésima, mala, regular, buena y excelente en la tabla 4 sale de la siguiente manera: Suma de cada ítem entre la cantidad de ítems de la primera dimensión, veamos del índice regular $14+51+0+9+13=87/5=18$; $23+82+0+15+21=141/5=28$, en el índice buena $47+7+8+46+27=135/5=27$; $76+11+13+74+44=43.6=44$, y para el índice excelente $1+4+53+6+22=86/5=17$; $1+7+86+10+35=139/5=27.8=28$.

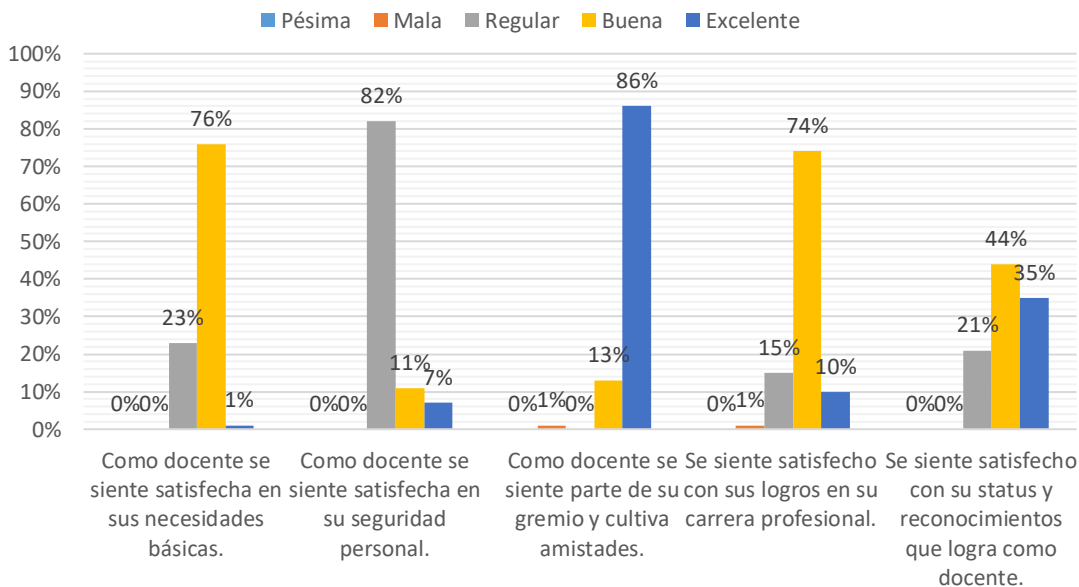


Figura 1. Teoría de la jerarquía de las necesidades

Fuente: Tabla 4.

En la tabla 4 y figura 1 observamos los resultados de la escala de actitudes de los docentes del distrito de Coata, donde evaluamos la motivación personal de cada docente, evaluando con cinco indicadores o ítems en la teoría de la jerarquía de las necesidades y los datos que más resaltan son. El 86% de docentes se sienten con una motivación excelente de ser parte de su gremio que representa a 53 docentes, 13% se sienten con buena motivación de ser parte de su gremio que representa a 8 docentes y 1% se sienten poco motivados de ser parte de su gremio que representa a un docente. Y el 44% de docentes se sienten bien satisfechos con su status y reconocimientos que logran como docentes que representa a 27 docentes, 35% se sienten con excelente motivación con su status y reconocimientos que logran la cual representa a 22 docentes y 21% se sienten regularmente motivados con su status y reconocimientos que logran la cual representa a 13 docentes.

Conclusión

De los resultados para la primera dimensión de la variable 1 podemos decir que el 28% de docentes se sienten **REGULARMENTE MOTIVADOS**, mientras que el 44% de docentes se sienten **BIEN MOTIVADOS**, y finalmente el 28% de docentes se sienten con **MOTIVACIÓN EXCELENTE**. Maslow nos indica estas necesidades en cada una de ellas una vez satisfechas dejarán de ser motivantes.

Tabla 5

Modelo de dos factores

<i>Modelo de dos factores</i>	Pésima		Mala		Regular		Buena		Excelente		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr.	%	Fr	%
En la condición laboral que se encuentra se siente satisfecho con su salario.	4	7%	25	40%	12	19%	20	33%	1	1%	62	100%
La infraestructura en su I.E. es cómodo para su labor.	10	16%	0	0%	16	26%	35	57%	1	1%	62	100%
Las políticas administrativas en su I.E. es acorde a sus expectativas.	9	15%	12	19%	25	40%	16	26%	0	0%	62	100%
Las supervisiones, monitoreo y acompañamientos satisfacen sus expectativas.	0	0%	1	1%	47	76%	14	23%	0	0%	62	100%
Mantiene buenas relaciones con el director y sus colegas.	0	0%	12	19%	3	5%	46	75%	1	1%	62	100%
Mantiene el diálogo con sus estudiantes y padres de familia.	0	0%	0	0%	13	20%	33	54%	16	26%	62	100%
Total	4	6%	8	13%	19	31%	28	45%	3	5%	62	100%

Fuente: Obtenido del anexo 6 Consolidación de la ficha de aplicación de la Escala Likert. (TCC)

El promedio total de la frecuencia y el porcentaje de cada índice pésima, mala, regular, buena y excelente en la tabla 5 sale de la siguiente manera: Suma de cada ítem entre la cantidad de ítems de la segunda dimensión, veamos del índice pésima $4+10+9=23/6=3.83=4$; $7+16+15=38/6=6$, en el índice mala $25+12+1+12=50/6=8$; $40+19+1+19=79/6=13$, en el índice regular $12+16+25+47+3+13=116/6=19$; $19+26+40+76+5+20=186/6=31$, en el índice buena $20+35+16+14+46+33=164/6=28$; $33+53+26+23+75+54=268/6=45$ y para el índice excelente $1+1+1+16=19/6=3$; $1+1+1+26=29/6=5$.

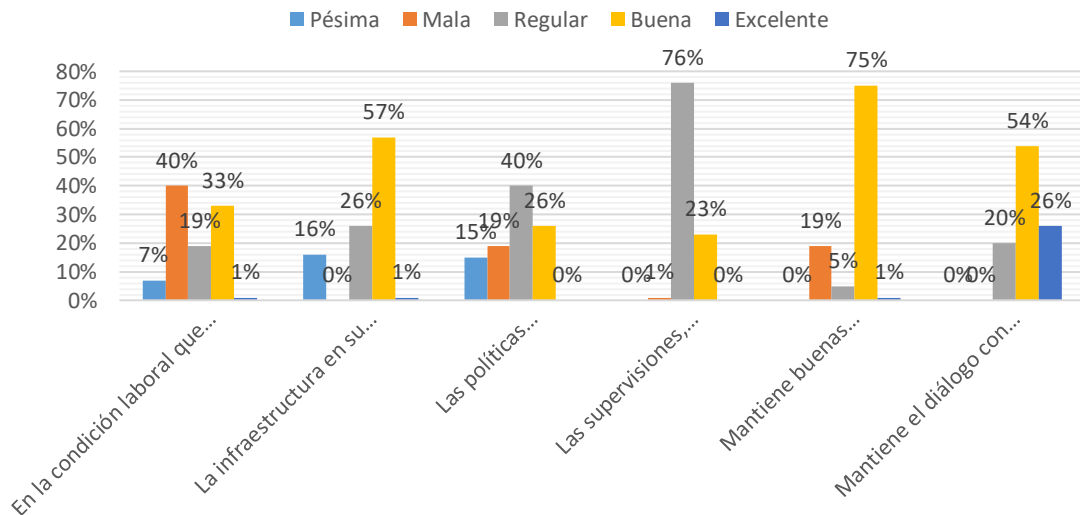


Figura 2. Modelo de dos factores

Fuente: Tabla 5.

En la tabla 5 y figura 2 observamos los resultados de la escala de actitudes de los docentes del distrito de Coata, donde evaluamos la motivación personal de cada docente, evaluando con seis indicadores o ítems en el modelo de dos factores de Herzberg y los datos que más resaltan son. El 76% de docentes se sienten regularmente motivados con las supervisiones, monitoreo y con acompañamientos que representa a 47 docentes, el 23% de docentes se sienten bien motivados que representa a 14 docentes, y finalmente 1% de docentes se sienten con una motivación excelente. Y 40% de docentes se sienten mal motivados en la condición que se encuentran con su salario la cual representa a 25 docentes, el 33% de docentes se sienten bien motivados en la condición que se encuentran con su salario la cual representa a 20 docentes, el 19% de docentes se sienten regularmente motivados en la condición que se encuentran con su salario la cual representa a 12 docentes y el 7% de docentes se encuentran poco motivados en la condición que se encuentran con su salario la cual representa a 4 docentes.

Conclusión

De los resultados para la segunda dimensión de la variable 1 podemos decir que el 7% de docentes se sienten con PÉSIMA MOTIVACIÓN, el 13% de docentes se sienten MAL MOTIVADOS, el 31% de docentes se sienten REGULARMENTE MOTIVADOS, mientras 44% de docentes se sienten BIEN MOTIVADOS, y finalmente el 5% de docentes se sienten con MOTIVACIÓN EXCELENTE. Para Rue y Byars hay dos

factores motivacionales la satisfacción y la insatisfacción, el dato más alto regularmente motivados indica la insatisfacción.

Tabla 6

Teoría de las necesidades adquiridas

<i>Teoría de las Necesidades Adquiridas</i>	Pésima		Mala		Regular		Buena		Excelente		Total	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
El clima institucional en su centro educativo es motivante.	0	0%	1	1%	22	36%	39	63%	0	0%	62	100%
Con su profesionalidad cultiva el buen clima institucional.	0	0%	0	0%	3	5%	39	63%	20	32%	62	100%
Si practica buenas relaciones interpersonales entre docentes, administrativos, padres de familia y estudiantes mejora el clima institucional.	0	0%	0	0%	3	5%	13	20%	46	75%	62	100%
Total	0	0%	0	0%	10	15%	30	49%	22	36%	62	100%

Fuente: Obtenido del anexo 6 Consolidación de la ficha de aplicación de la Escala Likert. (TCC)

El promedio total de la frecuencia y el porcentaje de cada índice pésima, mala, regular, buena y excelente en la tabla 6 sale de la siguiente manera: suma de cada ítem entre la cantidad de ítems de la tercera dimensión, veamos del índice regular $22+3+3=28/3=10$; $36+5+5=46/3=15$, en el índice buena $39+39+13=91/3=30$; $63+63+20=146/3=49$, en el índice excelente $20+46=66/3=22$; $32+75=107/3=35.66=36$.

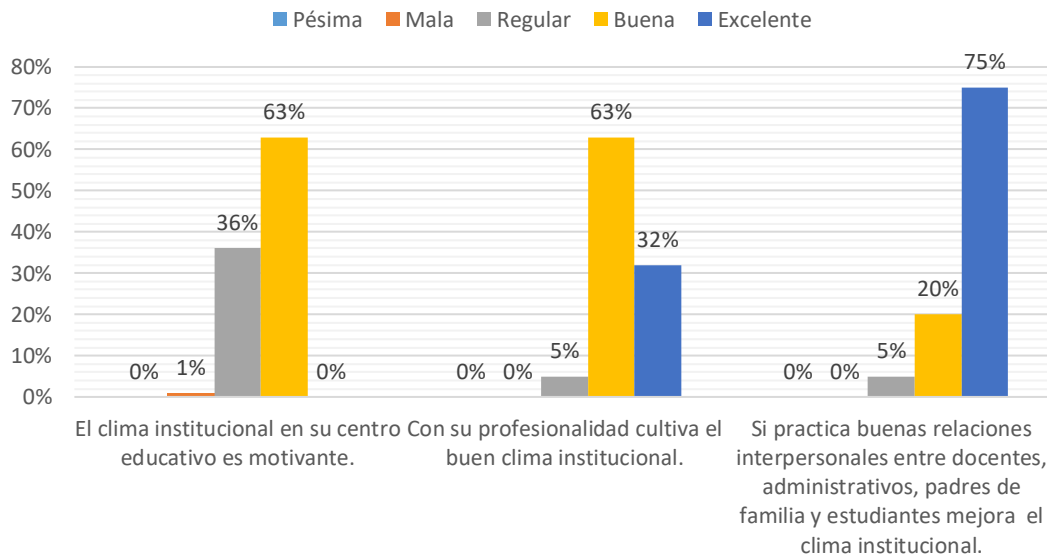


Figura 3. Teoría de las necesidades adquiridas

Fuente: Tabla 6.

En la tabla 6 y figura 3 observamos los resultados de la escala de actitudes de los docentes del distrito de Coata, donde evaluamos la motivación personal de cada docente, evaluando con tres indicadores o ítems en la teoría de las necesidades adquiridas de McClelland y los datos que más resaltan son. El 75% de docentes se sienten regularmente motivados con la práctica de relaciones interpersonales entre estudiantes, padres y personal administrativo que representa a 46 docentes, el 20% de docentes se sienten regularmente motivados que representa a 13 docentes finalmente el 5% de docentes se sienten mal motivados que representa a 3 docentes.

Conclusión

De los resultados para la tercera dimensión de la variable 1 podemos decir que el 36% de docentes se sienten **REGULARMENTE MOTIVADOS**, el 63% de docentes se sienten **BIEN MOTIVADOS**, el 75% de docentes se sienten con **MOTIVACIÓN EXCELENTE**. Sostiene McClelland autor de las necesidades adquiridas que el deseo de tener relaciones interpersonales, amistosas y cercanas son camino del éxito la cual es evidente en los docentes de dichas instituciones al estar bien motivados.

Tabla 7

Modelo existencia, relaciones y crecimiento

<i>Modelo ERC</i>	Pésima		Mala		Regular		Buena		Excelente		Total	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Se siente satisfecho con los bienes y servicios obtenidos.	0	0%	0	0%	13	21%	48	78%	1	1%	62	100%
Sus valores y virtudes favorecen en el logro de sus objetivos.	0	0%	0	0%	0	0%	18	29%	44	71%	62	100%
Al aprovechar las oportunidades en su labor logra sus deseos.	0	0%	0	0%	2	3%	29	47%	31	50%	62	100%
Al ascender al siguiente nivel se siente motivado a seguir escalando.	0	0%	0	0%	0	0%	38	61%	24	39%	62	100%
Total	0	0%	0	0%	4	6%	33	54%	25	40%	62	100%

Fuente: Obtenido del anexo 6 Consolidación de la ficha de aplicación de la Escala Likert. (TCC)

El promedio total de la frecuencia y el porcentaje de cada índice pésima, mala, regular, buena y excelente en la tabla 7 sale de la siguiente manera: Suma de cada ítem entre la cantidad de ítems de la cuarta dimensión, veamos del índice regular $13+0+2+0=15/4=3.75=4$; $21+0+3+0=24/4=6$, en el índice buena $48+18+29+38=133/4=33$; $78+29+47+61=215/4=53.75=54$, en el índice excelente $1+44+31+24=100/4=25$; $1+71+50+39=161/4=40$.

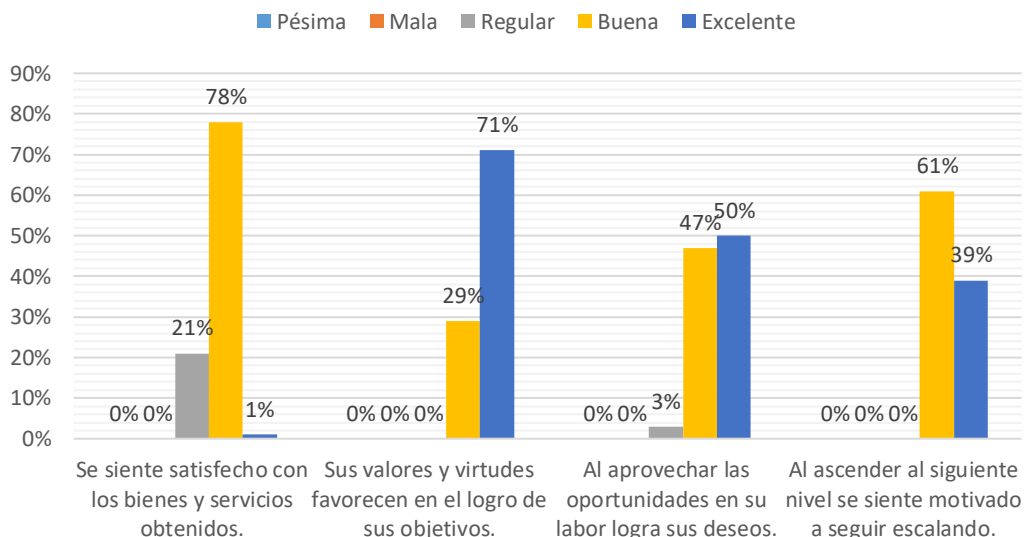


Figura 4. Modelo existencia, relaciones y crecimiento

Fuente: Tabla 7.

En la tabla 7 y figura 4 observamos los resultados de la escala de actitudes de los docentes del distrito de Coata, donde evaluamos la motivación personal de cada docente, evaluando con cuatro indicadores o ítems en el modelo de ERC y los datos que más resaltan son. El 78% de docentes se sienten con buena motivación por haber obtenido los bienes y servicios que representa a 48 docentes, el 21% de docentes se sienten regularmente motivados que representa a 13 docentes y un docente se siente con una motivación excelente. Y 50% de docentes se sienten con una motivación excelente al aprovechar las oportunidades en su labor logra sus deseos la cual representa 31 docentes, el 47% de docentes se sienten bien motivados al aprovechar las oportunidades en su labor logra sus deseos la cual representa 29 docentes y el 3% de docentes se sienten regularmente motivados al aprovechar las oportunidades en su labor logra sus deseos la cual representa 3 docentes.

Conclusión

De los resultados para la cuarta dimensión de la variable 1 podemos decir que el 6% de docentes se sienten REGULARMENTE MOTIVADOS, mientras el 54% de docentes se sienten BIEN MOTIVADOS, y finalmente el 40% de docentes se sienten con MOTIVACIÓN EXCELENTE. Por tanto, los docentes que se sienten bien motivados acordes a Clayton Alderfer en la teoría ERC en la (E) primera se sienten motivados con

todo lo conseguido en material o físico, en (R) la segunda la buena motivación se da en relaciones sociales dentro de una organización y en la (C) la buena motivación se da en las oportunidades que una persona tiene en superarse como todo profesional.

Tabla 8

Teoría motivacional de la expectativa

<i>Teoría motivacional de la expectativa</i>	Pésima		Mala		Regular		Buena		Excelente		Total	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
El ascenso a cargos administrativos le motiva en su desempeño laboral.	0	0%	1	1%	0	0%	41	67%	20	32%	62	100%
El incremento de su salario le motiva en su desempeño laboral.	0	0%	1	1%	0	0%	35	57%	26	42%	62	100%
Las recompensas que percibe al ganar en su área le motivan a seguir desempeñándose.	0	0%	0	0%	1	1%	32	52%	29	47%	62	100%
La labor que realiza dará buenos resultados en la competencia de sus estudiantes.	0	0%	0	0%	11	18%	21	34%	30	48%	62	100%
Su desempeño laboral le hará ascender al siguiente nivel deseado.	0	0%	0	0%	0	0%	45	73%	17	27%	62	100%
Total	0	0%	0	0%	2	4%	35	57%	25	39%	62	100%

Fuente: Obtenido del anexo 7 Consolidación de la ficha de aplicación de la Escala Likert. (TCP)

El promedio total de la frecuencia y el porcentaje de cada índice pésima, mala, regular, buena y excelente en la tabla 8 sale de la siguiente manera: Suma de cada ítem entre la cantidad de ítems de la quinta dimensión, veamos del índice regular $1+11=12/5=2.4$; $1+18=19/5=3.8=4$, en el índice buena $41+35+32+21+45=174/5=34.8=35$; $67+57+52+34+73=283/5=56.6=57$, en el índice excelente $20+26+29+30+17=122/5=24.4=25$; $32+42+47+48+27=196/5=39$.

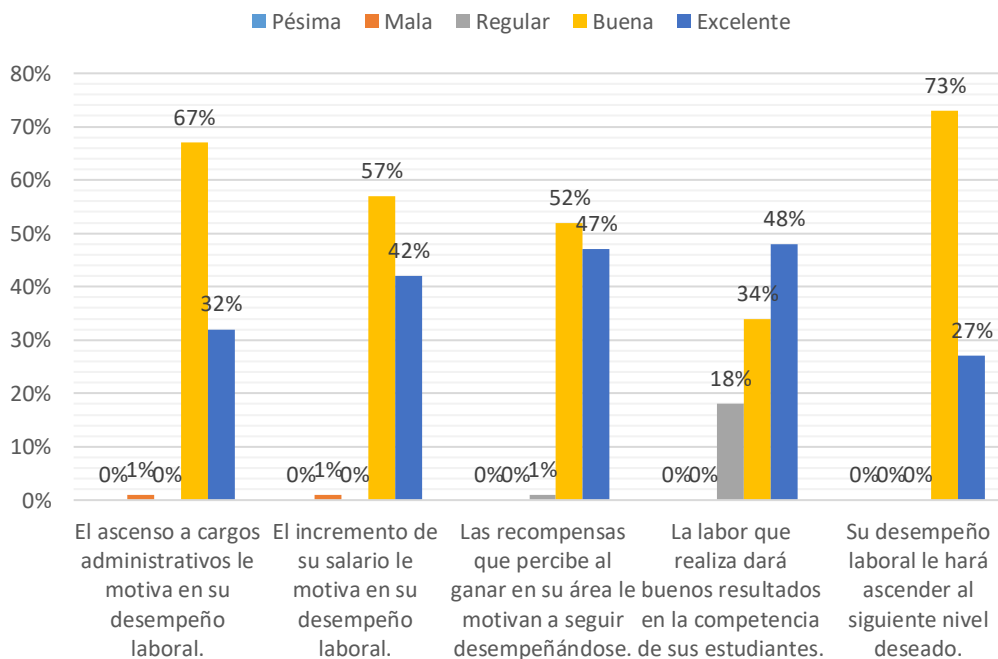


Figura 5. Teoría motivacional de la expectativa

Fuente: Tabla 8

En la tabla 8 y figura 5 observamos los resultados de la escala de actitudes de los docentes del distrito de Coata, donde evaluamos la motivación personal de cada docente, evaluando con cinco indicadores o ítems en la teoría motivacional de la expectativa y los datos que más resaltan son. El 73% de docentes se sienten con buena motivación en su desempeño laboral la cual les hará ascender al siguiente nivel que representa a 43 docentes, y el 27% de docentes se sienten con excelente motivación en su desempeño laboral la cual les hará ascender al siguiente nivel que representa a 17 docentes. Y 48% de docentes se sienten con muy buena motivación con la labor que realizan la cual dará buenos resultados en los estudiantes que representa a 30 docentes, el 34% de docentes se sienten bien motivados con la labor que realizan la cual dará buenos resultados en los estudiantes que representa a 30 docentes y el 18% de docentes se sienten regularmente motivados con la labor que realizan la cual dará buenos resultados en los estudiantes que representa a 11 docentes.

Conclusión

De los resultados para la quinta dimensión de la variable 1 podemos decir que el 4% de docentes se sienten REGULARMENTE MOTIVADOS, mientras el 57% de docentes se sienten BIEN MOTIVADOS, y finalmente el 39% de docentes se sienten con

MOTIVACIÓN EXCELENTE. En cuanto a la teoría de la expectativa propuesto por Víctor H. Vroom el resultado de esta dimensión es la buena motivación de los docentes la cual indica el deseo de una persona en una organización que espera como por ejemplo ambientes de trabajo, el ascenso o el aumento de salario les motiva en la labor que desempeñan.

Tabla 9

Teoría del establecimiento de metas

<i>Teoría del establecimiento de metas</i>	Pésima		Mala		Regular		Buena		Excelente		Total	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Su desempeño aporta a los propósitos de la educación al 2021.	1	1%	0	0%	10	16%	45	73%	6	10%	62	100%
Su desempeño aporta para lograr los 8 componentes de gestión.	0	0%	0	0%	11	17%	32	52%	19	31%	62	100%
Su desempeño aporta para lograr los 6 objetivos de la educación secundaria.	0	0%	0	0%	11	17%	24	39%	27	44%	62	100%
Su participación en toma de decisiones favorece en su desempeño docente.	0	0%	1	1%	1	1%	32	52%	28	46%	62	100%
Los bonos económicos le motivan a seguir desempeñándose en su labor.	2	3%	0	0%	12	19%	22	35%	26	43%	62	100%
Su desempeño aporta en logro de la visión de la I.E.	0	0%	1	1%	10	16%	23	37%	28	46%	62	100%
El personal administrativo al recalcar la importancia del logro de la misión y visión de la I.E. le motiva.	0	0%	0	0%	3	5%	54	87%	5	8%	62	100%
Las capacitaciones le motivan en la labor que realiza.	0	0%	0	0%	2	3%	37	60%	23	37%	62	100%
Total	0	0%	0	0%	8	12%	34	55%	20	33%	62	100%

Fuente: Obtenido del anexo 7 Consolidación de la ficha de aplicación de la Escala Likert. (TCP)

El promedio total de la frecuencia y el porcentaje de cada índice pésima, mala, regular, buena y excelente en la tabla 9 sale de la siguiente manera: Suma de cada ítem entre la cantidad de ítems de la sexta dimensión, veamos del índice regular $10+11+12+12+15=60/8=7.5=8$; $16+17+17+1+19+16+5+3=94/8=11.75=12$, en el índice buena

$45+32+24+32+22+23+54+37=269/8=33.63=34$; $73+52+39+52+35+37+87+60=435/8=5$

5, en el índice excelente $6+19+27+28+26+28+5+23=162/8=20$;

$10+31+44+46+43+4+8+37=265/8=33$.

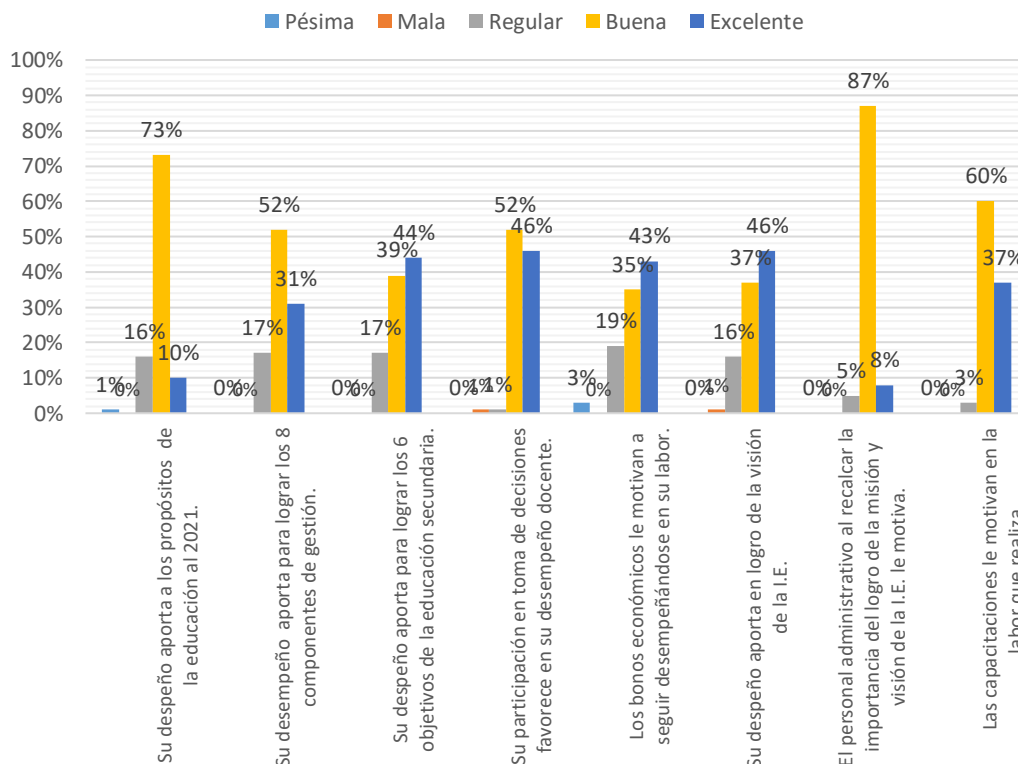


Figura 6. Teoría del establecimiento de metas

Fuente: Tabla 9

En la tabla 9 y figura 6 observamos los resultados de la escala de actitudes de los docentes del distrito de Coata, donde evaluamos la motivación personal de cada docente, evaluado con ocho indicadores o ítems en la teoría del establecimiento de metas y los datos que más resaltan son. El 87% de docentes se sienten bien motivados cuando el personal administrativo recalca la importancia de la misión y visión de la I.E. que representa a 54 docentes, el 8% de docentes se sienten con excelente motivación que representa a 5 docentes y finalmente el 5% de docentes se sienten regularmente motivados. Y 43% de docentes se sienten muy motivados con los bonos económicos a seguir desempeñándose en la labor que realizan la cual representa a 26 docentes, el 35 % de docentes se sienten bien motivados con los bonos económicos a seguir desempeñándose en la labor que realizan la cual representa a 22 docentes, el 19% de docentes se sienten regularmente motivados con los bonos económicos a seguir desempeñándose en la labor que realizan la cual representa a 12 docentes y finalmente el 3% de docentes se sienten con motivación pésima con los bonos económicos a seguir desempeñándose en la labor que realizan la cual representa a 2 docentes.

Conclusión

De los resultados para la sexta dimensión de la variable 1 podemos decir que el 12% de docentes se sienten **REGULARMENTE MOTIVADOS**, mientras el 55% de docentes se sienten **BIEN MOTIVADOS**, y finalmente el 33% de docentes se sienten con **MOTIVACIÓN EXCELENTE**. En esta dimensión la mayor parte de los docentes están regularmente motivados contrastando con la propuesta de Edwin Locke, que el dinero es el más efectivo motivador.

Tabla 10

Teoría de la equidad

<i>Teoría de la equidad</i>	Pésima		Mala		Regular		Buena		Excelente		Total	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
El resultado de su evaluación en desempeño le motiva a seguir ejerciendo su labor.	0	0%	1	1%	0	0%	30	49%	31	50%	62	100%
Cree usted la remuneración es el factor importante para el buen desempeño.	0	0%	0	0%	3	5%	24	39%	35	56%	63	100%
Cree usted que los reconocimientos deben ser acorde al desempeño y logros alcanzados en la I.E.	0	0%	0	0%	3	5%	24	39%	35	56%	62	100%
Total	0	0%	0	0%	2	3%	26	42%	34	55%	62	100%

Fuente: Obtenido del anexo 7 Consolidación de la ficha de aplicación de la Escala Likert. (TCP)

El promedio total de la frecuencia y el porcentaje de cada índice pésima, mala, regular, buena y excelente en la tabla 10 sale de la siguiente manera: Suma de cada ítem entre la cantidad de ítems de la séptima dimensión, veamos del índice regular $3+3=6/3=2$; $5+5=10/3=3$, en el índice buena $30+24+24=78/3=26$; $49+39+39=127/3=42$, en el índice excelente $31+35+35=101/3=33.67=34$; $50+56+56=162/3=55$.

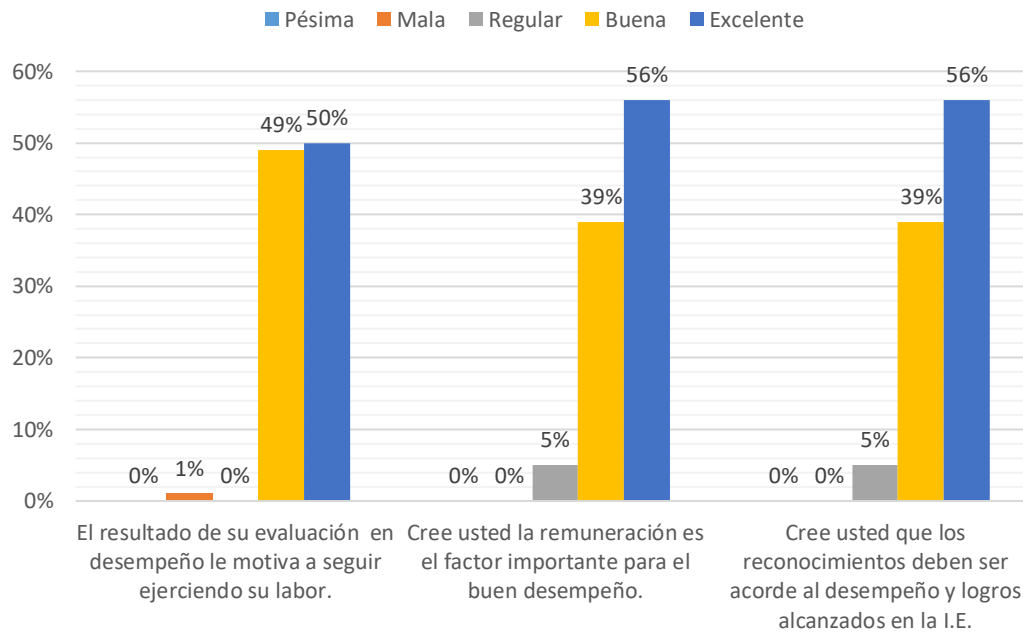


Figura 7. Teoría de la equidad

Fuente: Tabla 10.

En la tabla 10 y figura 7 observamos los resultados de la escala de actitudes de los docentes del distrito de Coata, donde evaluamos la motivación personal de cada docente, evaluando con tres indicadores o ítems en la teoría de la equidad y los datos que más resaltan son. el 56% de docentes se sienten con motivación excelente y creen que la remuneración es el factor importante para el buen desempeño que representa a 35 docentes, el 39% de docentes se sienten bien motivados en cuanto a la importancia de la remuneración que representa a 24 docentes, y el 5% de docentes se sienten regularmente motivados en cuanto a la importancia de la remuneración que representa a 3 docentes; el 5% de docentes se sienten regularmente motivados en cuanto a los reconocimientos y logros alcanzados en la I.E. que representa a 3 docentes, el 39% de docentes se sienten bien motivados en cuanto a los reconocimientos y logros alcanzados en la I.E. que representa 24 docentes, y el 56% de docentes se sienten con motivación excelente en cuanto a los reconocimientos y logros alcanzados en la I.E. que representa a 35 docentes. Y el 50% de docentes se sienten muy motivados con el resultado de sus evaluaciones de desempeño y les motivan a seguir ejerciendo sus labores que representa a 31 docentes, el 49% de docentes se sienten bien motivados con el resultado de sus evaluaciones de desempeño y les motivan a seguir ejerciendo sus labores que representa a 30 docentes y

finalmente el 1% de docentes se sienten regularmente motivados con el resultado de sus evaluaciones de desempeño y les motivan a seguir ejerciendo sus labores.

Conclusión

De los resultados para la séptima dimensión de la variable 01 podemos decir que el 3% de docentes se sienten REGULARMENTE MOTIVADOS, mientras el 42% de docentes se sienten BIEN MOTIVADOS, y finalmente el 55% de docentes se sienten con MOTIVACIÓN EXCELENTE. La teoría propuesta por J. Stacy Adams lo que prima es la evaluación individual para una recompensa justa y equitativa, por tanto, el resultado en esta dimensión es que los docentes tienen una excelente motivación en vista que las recompensas son de manera individual en este sector.

a) Resumen de la variable 1 motivación personal

Tabla 11

Variable 1 motivación personal

VARIABLE 1 MOTIVACIÓN PERSONAL		Pésima		Mala		Regular		Buena		Excelente		Total	
		Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Teoría basada en contenidos	Teoría de la Jerarquía de las Necesidades	0	0%	0	0%	18	28%	27	44%	17	28%	62	100%
	Modelo de dos factores	4	7%	8	13%	19	31%	27	44%	4	5%	62	100%
	Teoría de las Necesidades Adquiridas	0	0%	0	0%	10	15%	30	49%	22	36%	62	100%
	Modelo ERC	0	0%	0	0%	4	6%	33	54%	25	40%	62	100%
Teoría basada en el proceso	Teoría motivacional de la expectativa	0	0%	0	0%	3	4%	35	57%	24	39%	62	100%
	Teoría de establecimiento de metas	0	0%	0	0%	8	12%	34	55%	20	33%	62	100%
	Teoría de la equidad	0	0%	0	0%	2	3%	26	42%	34	55%	62	100%
	Total	1	1%	2	2%	9	14%	30	49%	20	34%	62	100%

Fuente: Cuadros de 2 al 8.

El promedio total de la frecuencia y el porcentaje de cada índice pésima, mala, regular, buena y excelente en la tabla 11 sale de la siguiente manera: Suma de cada resumen de las dimensiones de la variable 1, veamos del índice pésima $4/7=0.57=1$; $7/7=1$, en el índice mala $8/7=1.50=2$; $13/7=1.85=2$, en el índice regular

$18+19+10+4+3+8+2=64/7=9$; $28+31+15+6+4+12+3=99/7=14$, en el índice buena $27+27+30+33+35+34+26=212/7=30$; $44+44+49+54+57+55+42=345/7=49$, en el índice excelente $17+4+22+25+24+20+34=146/7=20$; $28+5+36+40+39+33+35=236/7=34$.

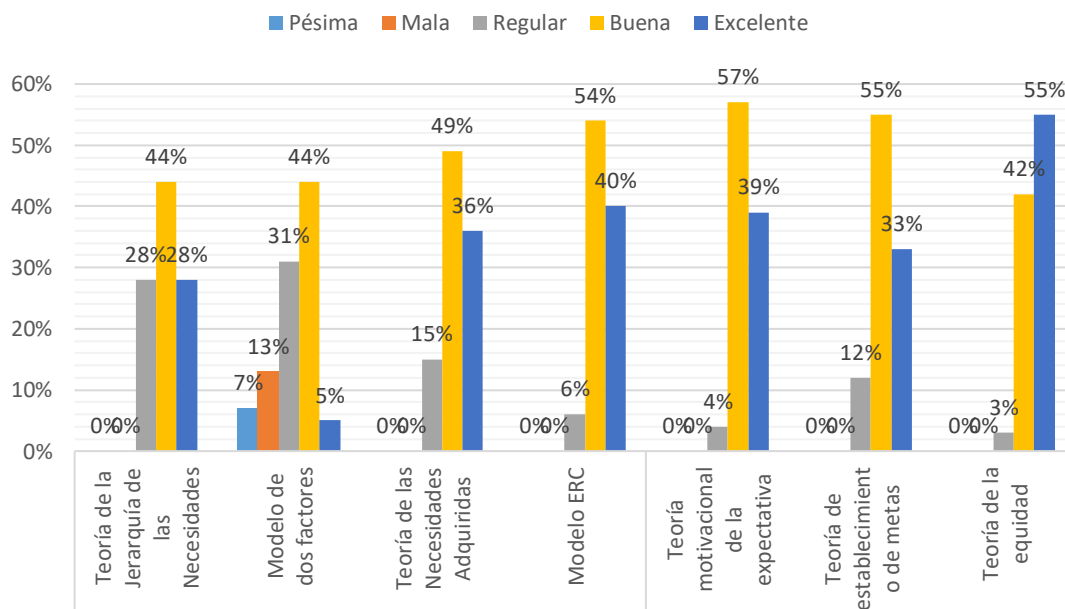


Figura 8. Variable 1 motivación personal

Fuente: Tabla 11

En la tabla 11 y figura 8 observamos los resultados de la escala de actitudes de los docentes del distrito de Coata, donde evaluamos la motivación personal de cada docente, evaluando con siete dimensiones en conjunto (teoría de la jerarquía de las necesidades, modelo de dos factores, teoría de las necesidades adquiridas, modelo ERC, teoría motivacional de la expectativa, teoría del establecimiento de metas y teoría de la equidad) los mismos que nos dan una idea clara del nivel de motivación de los docentes.

Conclusión

De los resultados de las siete dimensiones de la variable 01 podemos decir que en la primera dimensión “TEORÍA DE LA JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES”. Observamos que el 28% de docentes se sienten regularmente motivados, mientras el 44% de docentes se sienten bien motivados y finalmente el 28% de docentes se sienten con excelente motivación. En la segunda dimensión “MODELO DE DOS FACTORES” observamos que el 7% de docentes se sienten con pésima motivación, el 13% de docentes se sienten mal motivados, el 31% de docentes se sienten regularmente motivados y 44%

de docentes se sienten bien motivados, finalmente el 5% de docentes se sienten con excelente motivación. En la tercera dimensión “TEORÍA DE LAS NECESIDADES ADQUIRIDAS” observamos que el 15% de docentes se sienten regularmente motivados, el 49% de docentes se sienten bien motivados y finalmente el 36% de docentes se sienten con excelente motivación. En la cuarta dimensión “MODELO ERC” observamos que el 6% de docentes se sienten regularmente motivados, el 54% de docentes se sienten bien motivados y finalmente el 40% de docentes se sienten con excelente motivación. En la quinta dimensión “TEORÍA MOTIVACIONAL DE LA EXPECTATIVA” observamos 57% de docentes se sienten bien motivados y finalmente el 39% de docentes se sienten con excelente motivación. En la sexta dimensión “TEORÍA DEL ESTABLECIMIENTO DE METAS” observamos que el 12% de docentes se sienten regularmente motivados mientras el 55% de docentes se sienten bien motivados y finalmente el 33% de docentes se sienten con excelente motivación. En la séptima dimensión “TEORÍA DE LA EQUIDAD” observamos que el 42% de docentes se sienten bien motivados y finalmente 55% de docentes se sienten con excelente motivación.

a) Suma de los indicadores de la variable 1

Tabla 12

Suma de los indicadores de la variable 1

VARIABLE 1 MOTIVACIÓN PERSONAL	Muy motivado		Motivado		Regularment e motivado		Desmotivado		Total	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
	2	3%	10	16%	50	81%	0	0%	62	100%
Total	2	3%	10	16%	50	81%	0	0%	62	100%

Fuente: Obtenido del anexo 4 Registro de promedios de la variable 1

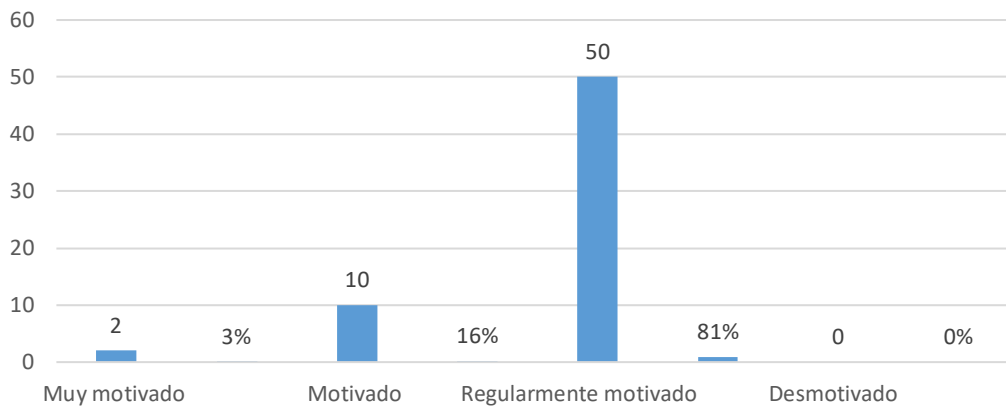


Figura 9. El grado de motivación personal de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata.

Fuente: Tabla 12

En la tabla 12 y figura 9 observamos la evaluación del grado de motivación aplicada con la ficha de evaluación de la Escala Likert a los docentes en las instituciones educativas del distrito de Coata, donde evaluamos en conjunto las siete dimensiones (teoría de la jerarquía de las necesidades, modelo de dos factores de Herzberg, teoría de las necesidades adquiridas de McClelland, modelo existencia, relaciones y crecimiento (ERC), teoría motivacional de la expectativa, teoría del establecimiento de metas y teoría de la equidad) los mismos nos indican que el 3% de docentes que corresponde a 2 docentes quienes se ubican en la categoría muy motivado; y el 16% de docentes que corresponde a 10 docentes quienes se ubican en la categoría motivado, finalmente 81% de docentes que corresponde a 50 docentes quienes se ubican en la categoría regularmente motivado y ningún docente se encuentra en la categoría desmotivado, es decir, no hay docentes desmotivados.

Conclusión

Podemos concluir de la evaluación de la variable 1 de la motivación personal donde el 3% de docentes se ubican en la categoría muy motivado, mientras 16% de docentes se ubican en la categoría motivado, el 81% de docentes se ubican en la categoría regularmente motivado y 0% en la categoría desmotivado en nuestra escala de medición.

4.2. Resultados de la variable 2 satisfacción laboral, cuestionario estructurado

Tabla 13

Importancia de la satisfacción laboral

<i>Importancia de la satisfacción laboral</i>	Muy Insatisfecho		Insatisfecho		Satisfecho		Muy Satisfecho		Totalmente Satisfecho		Total	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
La labor que realiza en la I.E.	14	23%	0	0%	0	0%	47	76%	1	1%	62	100%
La responsabilidad, participación en actividades y cumplimiento con sus deberes/funciones.	0	0%	1	1%	8	13%	41	67%	12	19%	62	100%
El sueldo que percibe para satisfacer sus necesidades.	1	1%	7	11%	30	49%	24	39%	0	0%	62	100%
La supervisión y monitoreo que realiza la Ugel a la que pertenece.	0	0%	8	13%	51	82%	3	5%	0	0%	62	100%
Las condiciones de su trabajo (en el área que se desempeña)	0	0%	1	1%	22	36%	36	58%	3	5%	62	100%
La estabilidad laboral que plantea la nueva ley de la Reforma Magisterial.	0	0%	22	36%	40	64%	0	0%	0	0%	62	100%
Las remuneraciones de cada nivel.	11	18%	38	61%	13	21%	0	0%	0	0%	62	100%
Los ascensos que se dan para cada nivel.	2	3%	42	68%	11	18%	2	3%	5	8%	62	100%
El clima institucional donde labora.	1	1%	1	1%	2	3%	58	95%	0	0%	62	100%
La conducción/liderazgo del director de su I.E.	0	0%	14	23%	25	40%	23	37%	0	0%	62	100%
Las oportunidades que brinda el MINEDU.	1	1%	33	54%	8	13%	20	32%	0	0%	62	100%
Al ejercer su profesión.	0	0%	3	5%	21	34%	38	61%	0	0%	62	100%
Total	3	4%	14	23%	19	31%	24	39%	2	3%	62	100%

Fuente: Obtenido de anexo 7 Consolidación de la ficha de aplicación del Cuestionario Estructurado.

El promedio total de la frecuencia y el porcentaje de cada índice totalmente insatisfecho, muy insatisfecho, satisfecho, muy satisfecho y totalmente satisfecho en la tabla 13 sale de la siguiente manera: Suma de cada ítem entre la cantidad de ítems de la primera dimensión, veamos del totalmente insatisfecho $19+11=30/12=2.5=3$; $23+3+18+3=47/12=3.91=4$, en el índice muy insatisfecho $3+7+8+22+38+42+14+36=170/12=14$; $3+11+13+36+61+68+23+54+5=274/12=22.82=23$, y para el índice satisfecho $8+30+52+22+40+13+11+4+8+21=231/12=19$; $13+49+82+36+64+21+18+3+40+13+34=373/12=31$, y para el índice muy satisfecho

$47+41+24+5+36+58+23+20+38=292/12=24.17$; $76+67+39+5+58+3+95+37+32+61=473/12=39.42$, y para el índice totalmente satisfecho $13+8=21/12=1.75=2$; $20+13=33/12=2.75=3$.

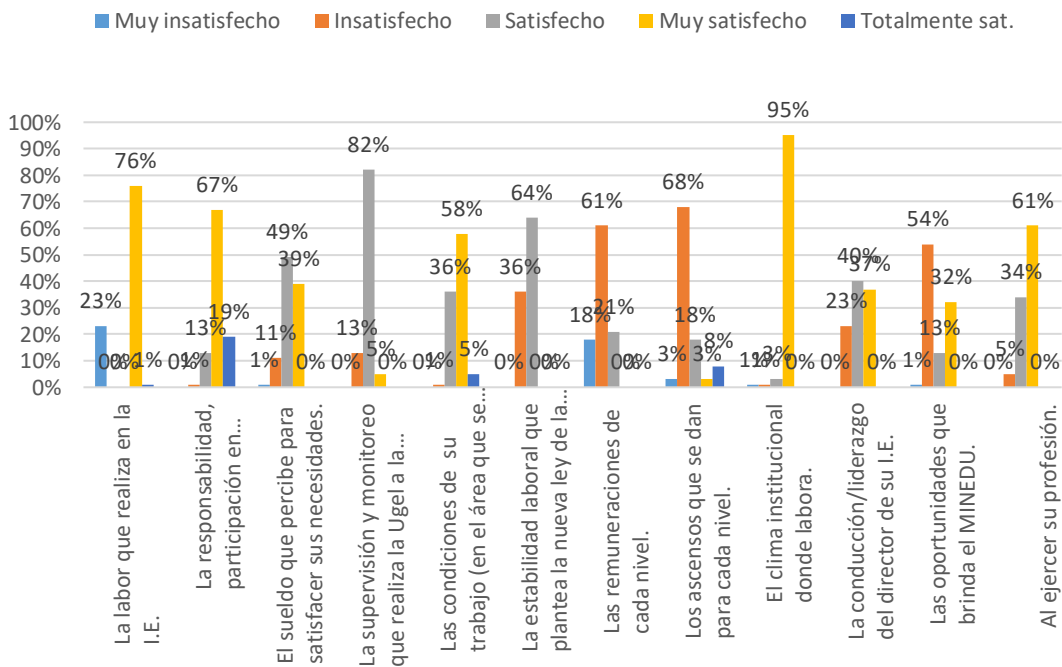


Figura 10. Importancia de la satisfacción laboral

Fuente: Tabla 13

En la tabla 13 y figura 10 observamos los resultados de la encuesta aplicada a los docentes del distrito de Coata, donde evaluamos la satisfacción laboral de cada docente, evaluando con doce indicadores o ítems en cuanto a la importancia de la satisfacción laboral y los datos que más resaltan son. El 95% de docentes se sienten muy satisfechos con el clima institucional que representa a 58 docentes, el 3% de docentes se sienten satisfechos, un docente se siente insatisfecho y un docente se siente muy insatisfecho. Y el 40% de docentes se sienten satisfechos con el liderazgo del director de su institución educativa que representa a 25 docentes, el 37% de docentes se sienten muy satisfechos con el liderazgo del director de su institución educativa que representa a 23 docentes y finalmente el 23% de docentes se sienten insatisfechos con el liderazgo del director de su institución educativa que representa a 14 docentes.

Conclusión

De los resultados para la primera dimensión de la variable 2 podemos decir que el 4% de docentes se sienten **TOTALMENTE INSATISFECHOS**, mientras que el 23% de docentes se sienten **MUY INSATISFECHOS**, y el 31% de docentes se sienten **SATISFECHOS**, el 39% de docentes se sienten **MUY SATISFECHOS**, y finalmente el 3% se sienten **TOTALMENTE SATISFECHOS**. El resulta de esta primera dimensión de la variable 2 en donde la mayoría de los docentes se encuentran muy satisfechos eso indica que harán mejor sus trabajos en dichas institucione seductivas acorde a Daft y Lane de igual manera corrobora Galaz los empleados bien satisfechos ofrecen trabajo de mayor calidad y mayor rendimiento.

Tabla 14

Factores que influyen en la satisfacción laboral

<i>Factores que influyen en la satisfacción laboral</i>	Muy Insatisfecho		Insatisfecho		Satisfecho		Muy Satisfecho		Totalmente Satisfecho		Total	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
La naturalidad de su trabajo.	0	0%	0	0%	15	24%	47	76%	0	0%	62	100%
La conducta del director de la I.E. donde labora.	1	1%	0	0%	27	44%	29	47%	5	8%	62	100%
La implementación de nuevas tecnologías en las I.EE de (JEC).	1	1%	10	16%	3	5%	29	47%	19	30%	62	100%
El tiempo de servicio que se presta como docente durante el día.	1	1%	5	8%	30	49%	26	42%	0	0%	62	100%
La atención que le brindan en su seguro social.	29	47%	23	37%	9	15%	1	1%	0	0%	62	100%
El ambiente geográfico donde labora.	3	5%	2	3%	41	66%	16	26%	0	0%	62	100%
La característica de su trabajo.	0	0%	1	1%	36	59%	25	40%	0	0%	62	100%
La política, planes, acciones y los programas que plantea el MINEDU.	0	0%	8	13%	16	26%	38	61%	0	0%	62	100%
Total	4	6%	6	10%	23	36%	26	43%	3	5%	62	100%

Fuente: Obtenido del anexo 7 Consolidación de la ficha de aplicación del Cuestionario Estructurado.

El promedio total de la frecuencia y el porcentaje de cada índice totalmente insatisfecho, muy insatisfecho, satisfecho, muy satisfecho y totalmente satisfecho en la tabla 14 sale de la siguiente manera: Suma de cada ítem entre la cantidad de ítems de la segunda

dimensión, veamos del totalmente insatisfecho $3+29+3=35/8=4.375=4$, $3+47+5=55/8=6.875=6$, en el índice muy insatisfecho $10+5+23+11=49/8=6.125=6$, $24+41+13=78/8=9.75=10$, y para el índice satisfecho $15+30+30+50+36+16=177/8=22.125=23$, $24+44+54+15+66+59+26=288/8=36$, y para el índice muy satisfecho $47+29+29+27+16+25+38=211/8=26.375=26$, $76+47+47+43+66+61=340/8=42.5=43$, y para el índice totalmente satisfecho $5+19=24/8=3$, $8+30=38/8=4.75=5$.

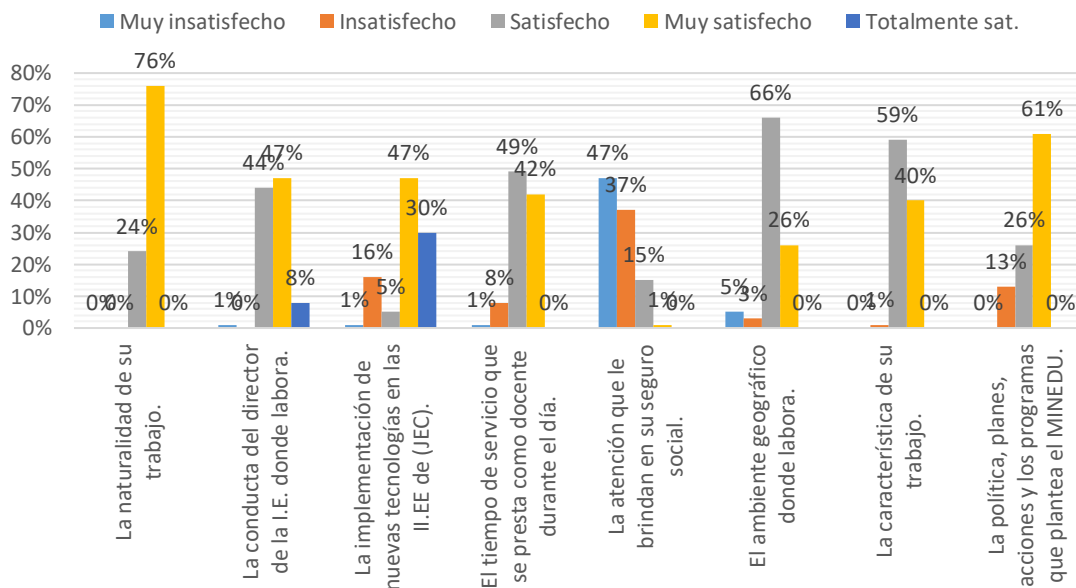


Figura 11. Factores que influyen en la satisfacción laboral

Fuente: Tabla 14

En la tabla 14 y figura 11 observamos los resultados de la encuesta aplicada a los docentes del distrito de Coata, donde evaluamos la satisfacción laboral de cada docente, evaluando con ocho indicadores o ítems en cuanto a los factores que influyen en la satisfacción laboral y los datos más resaltantes son. El 76% de docentes se sienten muy satisfechos con la naturalidad de su trabajo, el 24% de docentes se sienten satisfechos con la labor que realizan. Y el 47% de docentes se sienten muy satisfechos con la implementación de nuevas tecnologías en las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa, el 30% de docentes se sienten totalmente satisfechos con la implementación de nuevas tecnologías en las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa, el 16% de docentes se sienten insatisfechos con la implementación de nuevas tecnologías en las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa.

Conclusión

De los resultados para la segunda dimensión de la variable 2 podemos decir que el 6% de docentes se sienten **TOTALMENTE INSATISFECHOS**, mientras que el 10% de docentes se sienten **MUY INSATISFECHOS**, y el 36% de docentes se sienten **SATISFECHOS**, el 43% de docentes se sienten **MUY SATISFECHOS**, y finalmente el 5% se sienten **TOTALMENTE SATISFECHOS**. En esta conclusión resalta acorde a Anamorós la naturaleza del trabajo es un determinante principal de la satisfacción laboral y a la vez el comportamiento del jefe es uno de los principales factores que determina la satisfacción laboral sostienen House y Mitchell.

Tabla 15

Medición de la satisfacción laboral

<i>Medición de la satisfacción laboral</i>	Muy Insatisfecho		Insatisfecho		Satisfecho		Muy Satisfecho		Totalmente Satisfecho		Total	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Con su proyecto de vida al estar cumpliendo con sus anhelos como docente.	1	1%	2	3%	6	10%	50	81%	3	5%	62	100%
Las fortalezas que posee como docente.	0	0%	2	3%	9	14%	46	75%	5	8%	62	100%
La aceptación de sus estudiantes.	0	0%	1	1%	3	5%	26	42%	32	52%	62	100%
La aceptación de la sociedad Coateña.	0	0%	2	3%	11	18%	39	63%	10	16%	62	100%
Pertenecer al gremio del magisterio.	1	1%	2	3%	5	8%	15	25%	39	63%	62	100%
La aceptación de los padres de familia de su I.E.	0	0%	0	0%	8	13%	38	61%	16	26%	62	100%
La aceptación de sus colegas.	0	0%	1	1%	9	14%	19	31%	33	54%	62	100%
La aceptación del personal administrativo.	0	0%	0	0%	4	6%	50	81%	8	13%	62	100%
La formación de la universidad/instituto donde estudió.	0	0%	1	1%	1	1%	23	38%	37	60%	62	100%
Seguir estudiando (maestrías, diplomados, segundas especialidades y otros.)	0	0%	1	1%	7	11%	32	52%	22	35%	62	100%
Los instrumentos de gestión que cuenta su I.E. (PEI, PCI, PAT, RIN, MOF y otros)	0	0%	1	1%	23	38%	38	61%	0	0%	62	100%
Seguir trabajando como docente en la EBR.	0	0%	0	0%	3	5%	52	84%	7	11%	62	100%
Total	0	0%	1	1%	7	12%	36	58%	18	29%	62	100%

Fuente: Obtenido del anexo 7 Consolidación de la ficha de aplicación del Cuestionario Estructurado.

El promedio total de la frecuencia y el porcentaje de cada índice totalmente insatisfecho, muy insatisfecho, satisfecho, muy satisfecho y totalmente satisfecho en la tabla 15 sale de la siguiente manera: Suma de cada ítem entre la cantidad de ítems de la tercera dimensión, veamos del totalmente insatisfecho $1+1=2/12=0$; $1+1=2/12=0$, en el índice muy insatisfecho $8+3=11/12=0.92=1$; $12+5=17/12=1$, y para el índice satisfecho $6+12+11+5+8+9+5+7+23+3=89/12=7$; $29+18+8+13+14+18+41=143/12=11.92=12$, y para el índice muy satisfecho $50+46+26+39+15+38+19+50+23+32+38+52=428/12=35.67=36$; $81+75+42+63+25+61+31+81+38+52+61+84=694/12=57.83=58$, y para el índice totalmente satisfecho $9+32+10+39+16+33+8+37+22+7=212/12=17.67=17$; $13+52+16+63+26+54+13+60+35+11=343/12=28.58=29$.

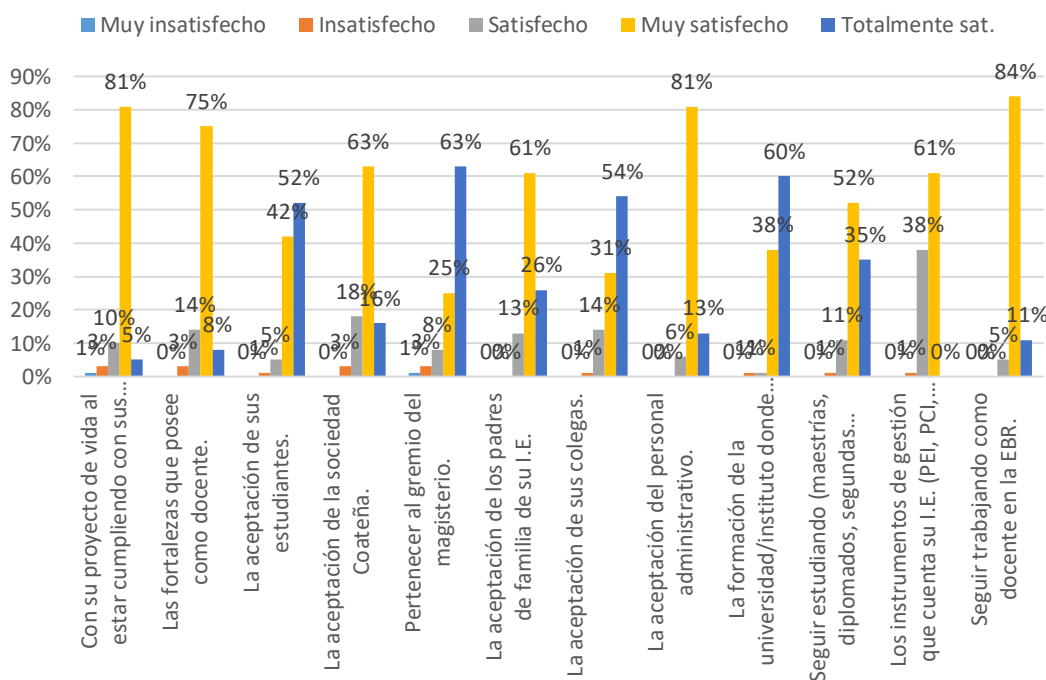


Figura 12. Medición de la satisfacción laboral

Fuente: Tabla 15

En la tabla 15 y figura 12 observamos los resultados de la encuesta aplicado a los docentes del distrito de Coata, donde evaluamos la satisfacción laboral de cada docente, evaluado con doce indicadores o ítems en cuanto a los factores que influyen en la satisfacción laboral. El 84% de docentes se sienten muy satisfechos al trabajar como docente en la EBR que representa a 52 docentes, el 11% de docentes se sienten totalmente satisfechos

que representa a 7 docentes y 5% de docentes se sienten satisfechos que representa 3 docentes. Y el 52% de docentes se sienten muy satisfechos al seguir estudiando maestrías, segundas especialidades y otros que representa a 32 docentes, el 35% de docentes se sienten totalmente satisfechos al seguir estudiando maestrías, segundas especialidades y otros que representa a 22 docentes, y finalmente el 11% de docentes se sienten satisfechos al seguir estudiando maestrías, segundas especialidades y otros que representa a 7 docentes por último un docente se siente insatisfecho con seguir estudiando maestrías, segundas especialidades y otros.

Conclusión

De los resultados para la tercera dimensión de la variable 2 podemos decir que ningún docente se siente TOTALMENTE INSATISFECHOS, mientras que el 1% de docentes se sienten MUY INSATISFECHOS, y el 12% de docentes se sienten SATISFECHOS, el 68% de docentes se sienten MUY SATISFECHOS, y finalmente el 29% se sienten TOTALMENTE SATISFECHOS. En este resultado ratificamos el sentir de muy satisfechos de los docentes, acorde a Merino quien propone la medición del grado de satisfacción del personal de una entidad como un elemento esencial en la implementación de una filosofía de calidad total. A demás propone Fernández la medición de satisfacción cuantitativamente.

a) Resumen de la variable 2 satisfacción laboral

Tabla 16

Resumen de la variable 2 satisfacción laboral

VARIABLE 02 SATISFACCIÓN LABORAL	Muy Insatisfec ho		Insatisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho		Totalmente Satisfecho		Total	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Importancia de la satisfacción laboral	3	4%	14	23%	19	31%	24	39%	2	3%	62	100%
Factores que influyen en la satisfacción laboral	4	6%	6	10%	23	36%	26	43%	3	5%	62	100%
Medición de la satisfacción laboral	0	0%	1	1%	7	12%	36	58%	18	29%	62	100%
Total	2	3%	7	11%	16	26%	29	48%	8	12%	62	100%

Fuente: Tablas de 11 al 13

El promedio total de la frecuencia y el porcentaje de cada índice totalmente insatisfecho, muy insatisfecho, satisfecho, muy satisfecho y totalmente satisfecho en la tabla 16 sale de la siguiente manera: Suma de cada resumen de las dimensiones de la variable 02, veamos del índice totalmente insatisfecho $3+4+0=7/3=2$; $4+6+0=10/3=3$, para el índice muy insatisfecho $14+6+1=21/3=7$; $23+10+1=34/3=11$, para el índice satisfecho $19+23+7=49/3=16$; $31+36+12=79/3=26$, para el índice muy satisfecho $24+26+36=86/3=28.67=29$; $39+43+58=140/3=48$, y finalmente para el índice totalmente satisfecho $2+3+18=23/3=7.67=8$; $3+5+29=37/3=12$.

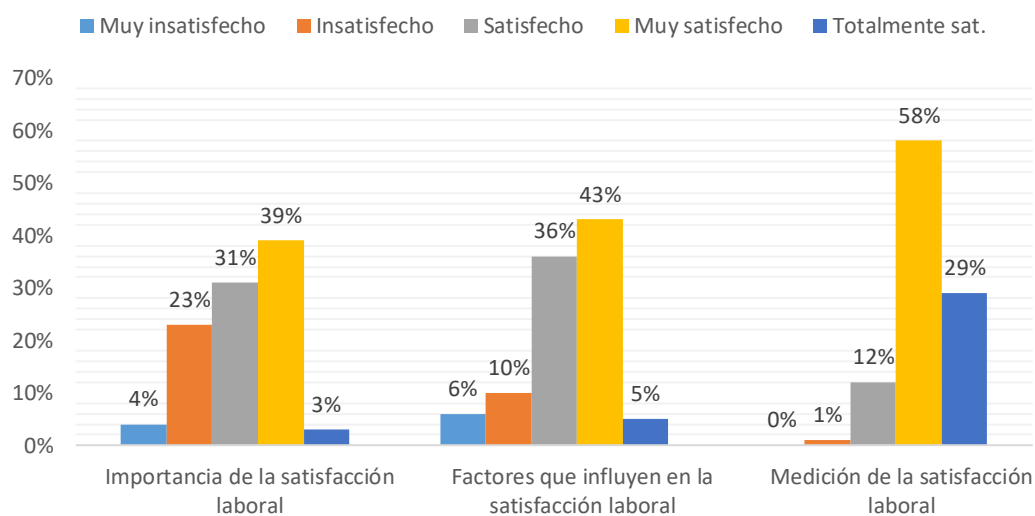


Figura 13. Resumen de la variable 2 satisfacción laboral

Fuente: Tabla 16

En la tabla 16 y figura 13 observamos los resultados de la encuesta aplicado a los docentes del distrito de Coata, donde evaluamos la satisfacción laboral de cada docente, evaluando con tres dimensiones en conjunto (Importancia de la satisfacción laboral, factores que influyen en la satisfacción laboral, y medición de la satisfacción laboral) los mismos que nos dan una idea clara de la satisfacción laboral de los docentes.

Conclusión

De los resultados de las tres dimensiones de la variable 2 podemos decir que en la primera dimensión “IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL”. Observamos que el 4% de docentes se sienten totalmente insatisfechos, el 23% de docentes se sienten muy insatisfecho, el 39% de docentes se sienten muy satisfechos, y finalmente el 3% de

docentes se sienten totalmente satisfechos. En la segunda dimensión “FACTORES QUE INFLUYEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL”. Observamos que el 6% de docentes se sienten totalmente insatisfechos, el 10% de docentes se sienten muy satisfechos, el 36% de docentes se sienten satisfechos, el 43% de docentes se sienten muy satisfechos, y finalmente el 5% de docentes se sienten totalmente satisfechos. En la tercera dimensión “MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL”. Observamos que el 1% de docentes se sienten muy insatisfechos, el 12% de docentes se sienten satisfechos, el 58% de docentes se sienten muy satisfechos, finalmente el 29% de docentes se sienten totalmente satisfechos.

b) Suma de los indicadores de la variable 2

Tabla 17

Variable 2 satisfacción laboral

VARIABLE 2 SATISFACCIÓN LABORAL	Muy satisfecho		Satisfecho		Regularmente satisfecho		Insatisfecho		Total	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
	0	0%	10	16%	42	68%	10	16%	62	100%
Total	0	0%	10	16%	42	68%	10	16%	62	100%

Fuente: Obtenido del anexo 5 Registro de promedios de la variable 2.

c) Estadística descriptiva

Tabla 18

Nivel de satisfacción laboral

ESTADÍSTICAS	Nivel de satisfacción laboral
MEDIA O PROMEDIO	110,97
DESVIACIÓN ESTANDAR	11,12
COEFICIENTE DE VARIACIÓN	10.09 %

Fuente: obtenido del anexo 5 registro de promedios de la variable 2

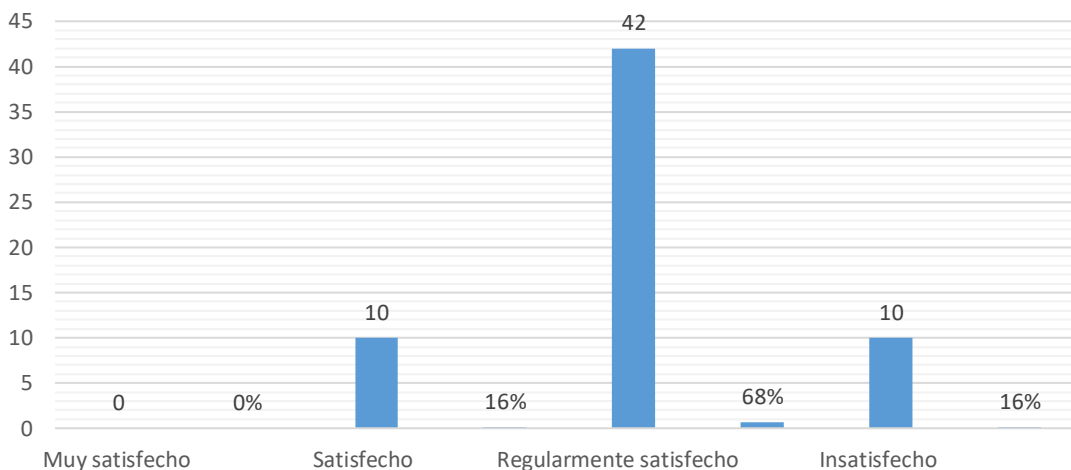


Figura 14. El nivel de satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata

Fuente: Tabla 17

En la tabla 17 y figura 14, observamos el nivel de satisfacción laboral aplicada con la ficha de evaluación de la Cuestionario Estructurado a los docentes en las instituciones educativas del distrito de Coata, donde evaluamos en conjunto las tres dimensiones (importancia de la satisfacción laboral, factores que influyen en la satisfacción laboral y medición de la satisfacción laboral), los mismos indican que ningún docente se encuentra en la categoría muy satisfecho, el 16% de docentes que corresponde a 10 docentes quienes se ubican en la categoría satisfecho, el 68% de docentes que corresponde a 42 docentes quienes se ubican en la categoría regularmente satisfecho finalmente el 16% de docentes que corresponde a 10 docentes quienes se encuentran en la categoría insatisfecho.

Conclusión

Podemos concluir de la evaluación de la variable 02 de la satisfacción laboral donde el 16% de docentes se ubican en la categoría satisfecho, mientras 68% de docentes se ubican en la categoría regularmente satisfecho, el 16% de docentes se ubican en la categoría insatisfecho y ningún docente se ubica en la categoría muy satisfecho.

d) Análisis e interpretación de datos

Teniendo en cuenta los resultados logrados en los instrumentos aplicados a los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata, podemos establecer la

siguiente prueba de hipótesis general, haciendo uso del Coeficiente de Correlación de Pearson.

4.3. Prueba de hipótesis general

a) Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula; $H_0: r = 0$: No existe relación significativa entre la motivación personal y satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata.

Hipótesis Alterna; $H_a: r \neq 0$: Existe relación significativa entre la motivación personal y satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata.

b) Prueba de hipótesis a usar

Correlación Rectilínea de Pearson la relación de las variables toma valores comprendidos entre -1 y $+1$ pasando por 0 .

El $r = -1$ Comprende a una correlación negativa perfecta.

El $r = +1$ Comprende a una correlación positiva perfecta.

El $r = 0$, No existe ninguna correlación entre variables.

c) Tabla de datos

Nº	Suma de los indicadores de la variable 2 (Y)	Suma de los indicadores de la variable 1 (X)	Y ²	X ²	(X)(Y)
1	107	131	11449	17161	14017
2	108	131	11664	17161	14148
3	108	133	11664	17689	14364
4	119	148	14161	21904	17612
5	108	131	11664	17161	14148
6	108	131	11664	17161	14148
7	119	151	14161	22801	17969
8	107	132	11449	17424	14121
9	108	131	11664	17161	14148
10	108	130	11664	16900	14040
11	119	148	14161	21904	17612
12	120	160	14400	25600	19200
13	119	151	14161	22801	17969
14	119	149	14161	22201	14731
15	119	151	14161	22801	17969
16	119	151	14161	22801	17969
17	119	149	14161	22201	14731
18	108	132	11664	17424	14256
19	108	131	11664	17161	14148
20	108	129	11664	16641	13932
21	107	128	11449	16384	13696
22	119	160	14161	25600	19040
23	119	151	14161	22801	17969
24	119	152	14161	23104	18088
25	86	118	7396	13924	10148
26	88	118	7744	13924	10384
27	106	119	11236	14161	12614
28	98	119	9604	14161	10687
29	98	118	9604	13924	11564
30	95	117	9025	13689	11115
31	98	116	9604	13456	11368
32	99	125	9801	15625	12375
33	98	117	9604	13689	11466
34	102	118	10404	13924	12036
35	108	149	11664	22201	16092
36	111	127	12321	16121	14097
37	126	135	15876	18225	17010
38	102	127	10404	16121	12954
39	95	117	9025	13689	11115
40	73	104	5329	10816	7592
41	127	142	16129	20164	18034

42	125	141	15625	19881	17625
43	118	149	13924	22201	17582
44	119	150	14161	22500	17850
45	125	144	15625	20736	18000
46	114	147	12996	21609	16758
47	119	149	14161	22201	17731
48	125	146	15625	21316	18250
49	118	150	13924	22500	17700
50	118	150	13924	22500	17700
51	119	152	14161	23104	18088
52	119	147	14161	21609	17493
53	119	148	14161	21904	17612
54	124	143	15376	20449	17732
55	124	148	15376	21904	18352
56	119	145	14161	21025	17255
57	114	142	12996	20164	16118
58	114	146	12996	21316	16644
59	126	144	15876	20736	18144
60	119	144	14161	20736	17136
61	124	149	15376	22201	18476
62	124	148	15376	21904	18352
SUMA	6958	8559	788406	1192257	961274

Fórmula:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Reemplazando los datos en la fórmula.

$$r = \frac{62(961274) - (8559)(6958)}{\sqrt{[62(1192257) - (8559)^2][62(788406) - (6958)^2]}}$$

De lo que obtenemos el siguiente resultado: **r = + 0.8657**

Mientras que el coeficiente de determinación es igual a: $r^2 = (0.8657)^2 = 0.7494 = 74.94\%$ de lo que podemos deducir que el 74.94% de la satisfacción laboral son consecuencia de la motivación laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata.

i. Prueba de Distribución Z-Normal

Ho: $\mu_1 = \mu_2$ No existe relación significativa entre la motivación personal y satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata.

Ha: $\mu_1 \neq \mu_2$ Existe relación significativa entre la motivación personal y satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata.

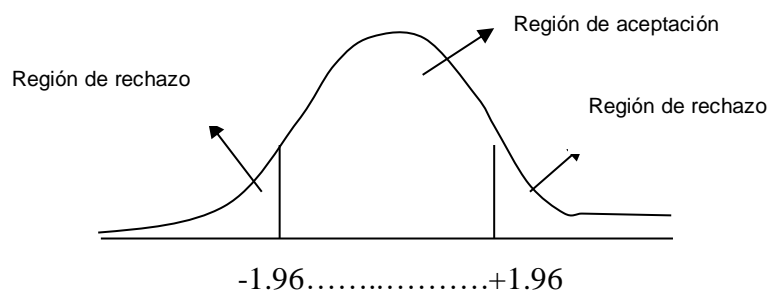
ii. Datos para Distribución Z – Normal

Tabla 19 *Distribución Z normal de ambas variables*

	Motivación personal	Satisfacción laboral
Media	136,72	110,97
Desviación Estándar	13,35	11,12
Desviación estándar promedio	-	11,03
Nivel de confianza	95%	Nivel de error 5%

Valor crítico de la distribución Normal o Z de tablas.

Z tablas = Z $(0,5 - 0,05/2) = Z_{0,475} = \pm 1,96$ al 95% de confianza.



iii. Prueba estadística

$$Z_c = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sigma_p \sqrt{\frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2}}}$$

Donde:

$Z_c = Z$ calculada.

\bar{X}_1 = Promedio de la variable 01 (Motivación personal)

\bar{X}_2 = Promedio de la variable 02 (Satisfacción aboral)

σ_p = Desviación estándar promedio.

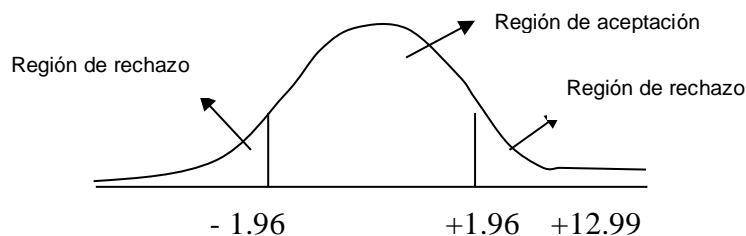
N_1 = Muestra de la variable independiente.

N_2 = Muestra de la variable dependiente.

Reemplazando los datos en la fórmula.

$$Z_c = \frac{136.72 - 110.97}{11.03 \sqrt{\frac{1}{62} + \frac{1}{62}}}$$

$$Z_c = 12.99$$



Decisión: Donde $Z_c = 12.99$ el mismo que se encuentra en la región de rechazo, por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y determinamos que existe una correlación positiva entre la motivación personal y satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata.

4.3.1. Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1

a) Prueba de hipótesis para establecer el grado de motivación personal de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata, periodo 2016

Se realizó la prueba de hipótesis utilizando la Chi – cuadrada, entre los valores observados y esperados, tomando como datos el promedio final de la variable motivación personal para cada una de las categorías, la cual se encuentra en el (tabla 12), considerando los siguientes pasos.

b) Prueba de Hipótesis

Ho: El grado de motivación de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata, es regularmente motivado.

Ha: El grado de motivación de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata, es desmotivado.

c) Nivel de Significancia

El nivel de significancia o error que elegimos es del 5% que es igual a $\alpha = 0.05$, con un nivel de confianza del 95%.

d) Prueba estadística que usar

Donde los datos son cualitativos, usamos la distribución Chi - cuadrado, que tiene la siguiente formula:

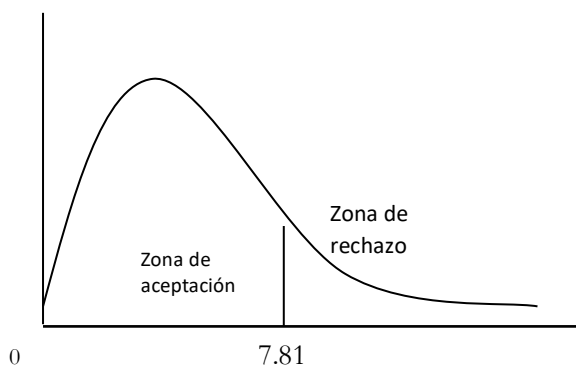
$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

e) Región de aceptación y rechazo:

Hallamos el valor de la $\chi^2_{tablas} = \chi^2_{(k-1), 0.95} = \chi^2_{4, 0.95} = 7.81$

Región de Aceptación: si $\chi^2_{calculada} \leq 7.81$

Región de Rechazo: si $\chi^2_{calculada} > 7.81$



f) **Cálculo de la prueba estadística: Frecuencias observadas y esperadas**

Tabla 20

Frecuencias observadas y esperadas de motivación personal

NIVEL DE MOTIVACIÓN	FRECUENCIAS OBSERVADAS	FRECUENCIAS ESPERADAS
Muy motivado	2	15,5
Motivado	10	15,5
Regularmente motivado	50	15,5
Desmotivado	0	15,5
TOTAL	62	62

Usando la fórmula calculamos los resultados teniendo:

$$\chi^2_c = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

$$\chi^2_{\text{calculada}} = 0.00$$

Decisión: Desde que $\chi^2_{\text{calculada}} = 0.00$ es menor que $\chi^2_{\text{tabla}} = 7.81$, por lo tanto, rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula, concluyendo que; el grado de motivación de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata, es regularmente motivado, a un nivel de significancia de 95% con un error de 5%.

4.3.2. Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2

a) Prueba de hipótesis para determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata, periodo 2016

Se realizó la prueba de hipótesis utilizando la Chi – cuadrada, entre los valores observados y esperados, tomando como datos el promedio final de la variable satisfacción laboral para cada una de las categorías, la cual se encuentra en la (tabla 17), considerando los siguientes pasos.

b) Prueba de Hipótesis

Ho: El nivel de satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata, es regularmente satisfecho.

Ha: El nivel de satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata, es insatisfecho.

c) Nivel de Significancia

El nivel de significancia o error que elegimos es del 5% que es igual a $\alpha = 0.05$, con un nivel de confianza del 95%.

d) Prueba estadística que usar

Desde que los datos son cualitativos, usamos la distribución Chi - cuadrado, que tiene la siguiente formula:

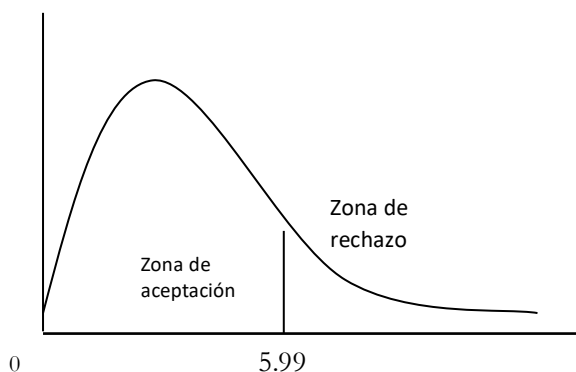
$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Región de aceptación y rechazo:

Hallamos el valor de la $\chi^2_{tablas} = \chi^2_{(k-1), 0.95} = \chi^2_{1, 0.95} = 5.99$

Región de Aceptación: si $\chi^2_{calculada} \leq 5.99$

Región de Rechazo: si $\chi^2_{calculada} > 5.99$



e) **Cálculo de la prueba estadística: Frecuencias observadas y esperadas**

Tabla 21

Frecuencias observadas y esperadas de satisfacción laboral

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL	FRECUENCIAS OBSERVADAS	FRECUENCIAS ESPERADAS
Satisfecho	10	20.66
Regularmente satisfecho	42	20.66
Insatisfecho	10	20.66
TOTAL	62	62

Usando la formula calculamos los resultados teniendo:

$$\chi^2_c = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

$$\chi^2_{\text{calculada}} = 0.00$$

Decisión: Desde que $\chi^2_{\text{calculada}} = 0.00$ es menor que $\chi^2_{\text{tabla}} = 5.99$, por lo tanto, rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula, concluyendo que; el nivel de satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata, es regularmente satisfecho, a un nivel de significancia del 95% con un error del 5%.

CONCLUSIONES

- El resultado obtenido de la prueba de hipótesis general de Correlación Rectilínea de Pearson es 74.94% de la cual concluimos que la satisfacción laboral es consecuencia de la motivación personal de los docentes y utilizando la distribución Z-normal, donde $Z_c = 12.99$ el mismo que se encuentra en la región de rechazo por tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Concluyendo que existe una correlación positiva entre la motivación personal y satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata en el periodo 2016.
- De los resultados en el cuadro 12 y figura 9, podemos concluir que, el 3% de docentes se ubican en la categoría muy motivado, mientras que el 16% de docentes se ubican en la categoría motivado y el 81% de docentes se ubican en la categoría regularmente motivado. Concluimos que el 81% de docentes se encuentran regularmente motivados en la labor que realizan. El resultado de la prueba de hipótesis para el objetivo específico uno desde que $\chi^2_{calculada} = 0.00$ es menor que $\chi^2_{tabla} = 7.81$, por lo tanto, rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula, concluyendo que; el grado de motivación de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata, es regularmente motivado en el periodo 2016.
- De los resultados en el cuadro 17 y figura 14, podemos concluir que; el 16% de docentes se ubican en la categoría satisfecho, mientras que el 68% de docentes se ubican en la categoría regularmente satisfecho, el 16% de docentes se ubican en la categoría insatisfecho. Por tanto, concluimos que el 68% de docentes se sienten regularmente satisfechos en la labor que realizan. El resultado de la prueba de hipótesis para el objetivo específico dos desde que $\chi^2_{calculada} = 0.00$ es menor que $\chi^2_{tabla} = 5.99$, por lo tanto, rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula, concluyendo que; el nivel de satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata, es regularmente satisfecho en el periodo 2016.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los directores de las cuatro instituciones educativas secundarias del distrito de Coata a priorizar la motivación personal de sus docentes en vista de que el grado de motivación es regular, la cual pueda mejorarse aplicando las teorías centradas en contenidos y procesos en referente a la motivación personal.
- Recomendamos a los directores de las cuatro instituciones educativas secundarias del distrito de Coata, al jefe personal de la UGEL, de la DRE Puno y a los responsables del MINEDU a promover a que los docentes puedan sentirse satisfechos en la labor que realizan: priorizando con la implementación de las aulas con las tecnologías de punta, incrementando la remuneración salarial, fomentando las capacitaciones locales, nacionales y extranjeras sin discriminación entre docentes nombrados y contratados logrando la participación de todos los docentes. Así lograr docentes satisfechos para conducir mejor en su formación académica a los futuros ciudadanos de nuestra región y de nuestro país.
- Se sugiere a los docentes, directores y a futuros magísteres en educación, a que puedan realizar investigaciones en cuanto a la satisfacción laboral y motivación personal de los docentes en otras ugeles de nuestra región, así determinar el grado de motivación de los docentes de toda la región y el nivel de satisfacción laboral. Para poder plantear alternativas de solución para incrementar el grado de motivación y satisfacción laboral de los docentes de nuestra región.

BIBLIOGRAFÍA

- Aldama, B. M. (2006). *Manual de Preparación a Trabajadores UC*. La Habana: TRD Caribe.
- Anamorós, E. (2008). *Comportamiento Humano en las Organizaciones del Norte de Perú*. Recuperado 17 de mayo de 2018, de <http://www.eumed.net/libros/2008c/420/FACTORES%20DE%20S>
- Arana, W. (1997). *Liderazgo, Motivación y Productividad*. México: McGraw- Hill Interamericana.
- Barquero, J. D. (1994). *Relaciones Públicas Financieras: Factor Clave del Éxito Empresarial*: Gestión 2000 SA Ediciones
- Cantera, F. J. (2005). *Satisfacción Laboral: Encuesta de Evaluación*. Recuperado 12 de mayo de 2018, de https://www.insst.es › documents › ntp_212.pdf
- Casas, A. (2002). *Remuneración, Retribución y Motivación de Vendedores*. Madrid: Ecoe.
- Chiavenato, I. (1996). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana.
- Daft, R. y Lane, P. (2006). *La Experiencia del Liderazgo*. México: Cengage Learning.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (11ª Ed.). México: McGraw-Hill.
- Díaz, I. (1999). *Cliente: ¿Punto de Partida o Destino?* La Habana: Espacio.
- Ducan, J. W. (2000). *Las Ideas y la Práctica de la Administración: los Principales Desafíos en la Era Moderna*. México: Oxford.
- Espeso, J. A. (2006). *Manual para la Formación de Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales: parte Obligatoria y Común del Programa Formativo de Nivel Superior*: Lex Nova.
- Estrada, M. (1998). *Motivación del Trabajo*. México: McGraw-Hill. Interamericana.



- Galaz, J. (2003). *La satisfacción Laboral de los Académicos en una Universidad Estatal Pública*. México: Anues.
- García, A.I. y Ovejero, A. (2000). *Feedback Laboral y Satisfacción*. Recuperado el 22 de mayo de 2015, de <http://www3.uniovi.es/~Psi/REIPS/v1n0/art3.html>
- Gómez, A. (2007). Motivación Laboral. Recuperado 14 de julio de 2018, de <http://www.ies-roemrovargas.net/recursos/for/ret/LA-MOTIVACION-LABORAL.ppt>
- Griffin, R. y Treviño, E. (2005). *Negocios*. México: Pearson Educación.
- Harpaz, I. (1983). *Job satisfaction: Theoretical Perspectives and a Longitudinal Analysis*. Nueva York: Libra Publishers.
- Hellriegel, D. y Slocum, W. (2000). *Administración*. (7ª Ed.) México: Thomson.
- Hernández, R. Fernandez, C. y Baptista, P., (2006). *Metodología de la Investigación*. España: McGraw-hill.
- Herzberg, F. (1962). New Approaches in Management Organization and Job Design. *Journal of Industrial Medicine*, 33 (8), 364-376. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/317560760_Job_and_Work_Design
- House, R. y Mitchell, T. (1974). Path-goal of Leadership. *Journal of Contemporary Business*, 75 (22), 364-376. Recuperado de <https://psycnket.apa.org/rechord/1997-36918-016>
- Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Koontz, H., y Weihrich, H. (2002). *Elementos de Administración: Enfoque Internacional* (6ª Ed.) México: Mc Graw Hill.
- Latham, P. & Locke, A. (1979). *Goal-Setting: A motivational technique that works. organizational dynamics*.

- Leal, G., Vera, G. y Campos, A. (2005). *La Satisfacción Laboral y el Empleo de Herramientas de Dirección en el Perfeccionamiento Empresarial*. (Tesis de pregrado). Universidad de Nacional Autónoma de México.
- León, B. A. (2011). *Satisfacción Laboral en Docentes de Primaria en Instituciones Educativas Inclusivas – región Callao*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- López, C. (2007). Teoría y Pensamiento Administrativo. Recuperado 12 de mayo de 2015, de <http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/18/jerarquia.htm>.
- Lussier, R. y Achua, C. (2005). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México DF: Cengage
- Martín, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24 (1). Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622008000100002
- Maslow, A. H. (1990) *A theory of human motivation: En twentieth Century Psychology Recent Developments in Psychology*.
- Mcclelland, D. C. (1966). That Urge to Achieve. *From Think* 19 (6). Recuperado de http://faculty.kñnox.edu/fmca/ndre/urge_to_achieve.pdf
- Merino, J. (2001). *La Calidad en la Empresa Industrial Española*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Montana, P. J. (2002). *Administración*. México: Cecsca.
- Muchinsky, P. (1993). *Psychology Applied to Work*. California: Brooks/Cole.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología Aplicada al Trabajo*. México: Cengage Learning.
- Olivero, N. (2006). *Satisfacción Laboral. Caso: Personal Docente Investigación de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, Cumaná, Estado Sucre*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Oriente, Venezuela.
- Peiró, J. M. (1984). *Psicología de la Organización*. Madrid: UNED.



- Piestrak, D. Y Soriano, C. (1990). *Los Siete Factores Clave del Marketing Estratégico* (1ª Ed.). Madrid: Díaz de Santos S. A.
- Quintanilla, I. y Bonavia, T. (2005). *Psicología y Economía*. España: Maité Simon.
- Quinto, C. M. (2009). *Motivación y Satisfacción Laboral del Personal Docente de las Instituciones Educativas Secundarias de la ciudad de Puno*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
- Regnault, B. (2001). *Seminario Identidad Profesional y Desempeño Docente en Venezuela y América Latina*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Robbins, S. (2004a). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2004b). *Comunicación organizacional*: Prentice Hall Interamericana.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, J. (2006). *Dirección Moderna de Organizaciones*. México: Cengage Learning.
- Rue, L. W. & Byars, L. L. (2000). *Administración: Teoría y Aplicaciones*. Colombia: Alfaomega.
- Schermerhorn, J. R., y Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005) *Comportamiento Organizacional*. México.
- Scott, L. (2008). How to Motivate Employees: What research is telling us? *Public Management* 90 (8). Recuperado de <http://connection.ebscohost.com/c/articles/34194034/how-motivate-employees-what-research-telling-us>
- Solana, R. (1979) *Administración de Organizaciones*. Argentina: Interoceánicas.
- Soto, E. (2001). *Comportamiento Organizacional: Impacto de las Emociones*. México: Cengage Learning.
- Stoner, A. F., et al. (1996) *Administración* (6ª Ed.) México: Pearson Educación.
- Urcola, J. L. (2005). *La motivación Empieza en Uno Mismo*. Madrid: Esic.



Urdaneta, R. D. (2007). Teorías de la motivación. Recuperado 12 de mayo de 2015, de www.monografias.com/trabajos15/motivacion/motivacion.shtml.

Valderrama, S. (2003). *Pasos para Elaborar Proyectos y Tesis de Investigación Científica*. Lima: San Marcos.

Zornoza, L. (2004). Motivación Laboral. Recuperado 14 de julio de 2015, de: <http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/motlaboral.htm>



ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia Motivación personal y satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata en el periodo 2016.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	DISEÑO METODOLÓGICO
GENERAL ¿Existe relación entre motivación personal y satisfacción laboral de los docentes en las instituciones Educativas Secundarias del distrito de Coata en el periodo 2016?	GENERAL Determinar la relación que existe entre la motivación personal y satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata en el periodo 2016.	GENERAL Existe relación significativa entre la motivación personal y satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata.	Variable 1. Motivación personal (Teorías centradas en contenidos, teorías centradas en el proceso)	Teoría de la Jerarquía de las Necesidades Modelo de dos factores de Herzberg Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland	Como docente se siente satisfecha en sus necesidades básicas. Como docente se siente satisfecha en su seguridad personal. Como docente se siente parte de su gremio y cultiva amistades. Se siente satisfecho con sus logros en su carrera profesional. Se siente satisfecho con su status y reconocimientos que logra como docente. En la condición laboral que se encuentra se siente satisfecho con su salario. La infraestructura en su I.E. es cómodo para su labor. Las políticas administrativas en su I.E. es acorde a sus expectativas. Las supervisiones, monitoreo y acompañamientos satisfacen sus expectativas. Mantiene buenas relaciones con el director y sus colegas. Mantiene el diálogo con sus estudiantes y padres de familia. El clima institucional en su centro educativo es motivante. Con su profesionalidad cultiva el buen clima institucional. Si practica buenas relaciones interpersonales entre docentes, administrativos, padres de familia y estudiantes mejora el clima institucional. Se siente satisfecho con los bienes y servicios obtenidos. Sus valores y virtudes favorecen en el logro de sus objetivos. Al aprovechar las oportunidades en su labor logra sus deseos. Al ascender al siguiente nivel se siente motivado a seguir escalando. El ascenso a cargos administrativos le motiva en su desempeño laboral. El incremento de su salario le motiva en su desempeño laboral. Las recompensas que percibe al ganar en su área le motivan a seguir desempeñándose. La labor que realiza dará buenos resultados en la competencia de sus estudiantes. Su desempeño laboral le hará ascender al siguiente nivel deseado. Su despeno aporta a los propósitos de la educación al 2021. Su desempeño aporta para lograr los 8 componentes de gestión. Su despeno aporta para lograr los 6 objetivos de la educación secundaria. Su participación en toma de decisiones favorece en su desempeño docente. Los bonos económicos le motivan a seguir desempeñándose en su labor. Su despeno aporta en logro de la visión de la I.E. El personal administrativo al recalcar la importancia del logro de la misión y visión de la I.E. le motiva. Las capacitaciones le motivan en la labor que realiza. El resultado de su evaluación en desempeño le motiva a seguir ejerciendo su labor. Cree usted la remuneración es el factor importante para el buen desempeño. Cree usted que los reconocimientos deben ser acorde al desempeño y logros alcanzados en la I.E.	Jerarquía de las Necesidades 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12. 13. 14. 15. 16. 17. 18. 19. 20. 21. 22. 23. 24. 25. 26. 27. 28. 29. 30. 31. 32. 33. 34.	Técnica: Escala de actitudes. Instrumento: Escala Likert	Tipo de investigación. No experimental. Se simboliza de la siguiente forma: X1 M r X2 Dónde: X1= Motivación personal. X2= Satisfacción laboral. r= Coeficiente de correlación. M = muestra.
ESPECÍFICOS ¿Hacen referencia en sus motivaciones personales en teorías centradas en contenido y teorías centradas en el proceso los docentes en las instituciones	ESPECÍFICOS Establecer el grado de motivación personal de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata, se	ESPECÍFICAS El grado de motivación de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata, se		Teoría del establecimiento de metas Teoría de la equidad				Diseño de la investigación. Descriptiva-correlacional

<p>educativas secundarias del distrito de Coata en el periodo 2016?</p>	<p>del distrito de Coata en el periodo 2016.</p>	<p>encuentra es desmotivado.</p>	<p>Variable 2.</p>	<p>Importancia de la satisfacción laboral</p>	<p>La labor que realiza en la I.E. La responsabilidad, participación en actividades y cumplimiento con sus deberes/funciones. El sueldo que percibe para satisfacer sus necesidades. La supervisión y monitoreo que realiza la Ugel a la que pertenece. Las condiciones de su trabajo (en el área que se desempeña) La estabilidad laboral que plantea la nueva ley de la Reforma Magisterial. Las remuneraciones de cada nivel. Los ascensos que se dan para cada nivel. El clima institucional donde labora. La conducción/liderazgo del director de su I.E. Las oportunidades que brinda el MINEDU. Al ejercer su profesión.</p>	<p>Importancia de la satisfacción laboral</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12. 	<p>Técnica: Cuestionario. Instrumento: Cuestionario estructurado.</p>	<p>Población. La población está conformada por 62 docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata en el periodo 2016. Técnica de muestreo. No probabilística intencional dirigida. Prueba de hipótesis Correlación rectilínea de Pearson y la Chi.</p>
<p>¿Qué nivel de satisfacción laboral presentan los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata en el periodo 2016?</p>	<p>Identificar el nivel de satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata en el periodo 2016.</p>	<p>El nivel de satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata, es insatisfecho.</p>	<p>Factores que influyen en la satisfacción laboral</p>	<p>Factores que influyen en la satisfacción laboral</p> <ol style="list-style-type: none"> 13. 14. 15. 16. 17. 18. 19. 20. 	<p>La naturalidad de su trabajo. La conducta del director de la I.E. donde labora. La implementación de nuevas tecnologías en las ILEE de (JEC). El tiempo de servicio que se presta como docente durante el día. La atención que le brindan en su seguro social. El ambiente geográfico donde labora. La característica de su trabajo. La política, planes, acciones y los programas que plantea el MINEDU.</p>	<p>Factores que influyen en la satisfacción laboral</p> <ol style="list-style-type: none"> 13. 14. 15. 16. 17. 18. 19. 20. 		
			<p>Medición de la satisfacción laboral</p>	<p>Medición de la satisfacción laboral</p> <ol style="list-style-type: none"> 21. 22. 23. 24. 25. 26. 27. 28. 29. 30. 31. 32. 	<p>Con su proyecto de vida al estar cumpliendo con sus anhelos como docente. Las fortalezas que posee como docente. La aceptación de sus estudiantes. La aceptación de la sociedad Coateña. Pertenecer al gremio del magisterio. La aceptación de los padres de familia de su I.E. La aceptación de sus colegas. La aceptación del personal administrativo. La formación de la universidad/instituto donde estudió. Seguir estudiando (maestrías, diplomados, segundas especialidades y otros.) Los instrumentos de gestión que cuenta su I.E. (PEI, PCI, PAT, RIN, MOF y otros) Seguir trabajando como docente en la EBR.</p>	<p>Medición de la satisfacción laboral</p> <ol style="list-style-type: none"> 21. 22. 23. 24. 25. 26. 27. 28. 29. 30. 31. 32. 		

Anexo 2. Escala Likert

I. INSTRUCCIONES

De las expresiones que leerá a continuación seleccione la opción que más se ajuste a su realidad y marque con una “X” con base a la siguiente escala.

Equivalencia	1	2	3	4	5
Índices	Pésima	Mala	Regular	Buena	Excelente

Ítems		1	2	3	4	5
Jerarquía de las Necesidades	1	Como docente se siente satisfecho en sus necesidades básicas.				
	2	Como docente se siente satisfecha en su seguridad personal.				
	3	Como docente se siente parte de su gremio y cultiva amistades.				
	4	Se siente satisfecho con sus logros en su carrera profesional.				
	5	Se siente satisfecho con su status y reconocimientos que logra como docente.				
Modelo de dos factores	6	En la condición laboral que se encuentra se siente satisfecho con su salario.				
	7	La infraestructura en su I.E. es cómodo para su labor.				
	8	Las políticas administrativas en su I.E. es acorde a sus expectativas.				
	9	Las supervisiones, monitoreo y acompañamientos satisfacen sus expectativas.				
	10	Mantiene buenas relaciones con el director y sus colegas.				
	11	Mantiene relación con sus estudiantes y padres de familia.				
Teoría de las necesidades adquiridas	12	El clima institucional en su centro educativo es motivante.				
	13	Con su profesionalidad cultiva el buen clima institucional.				
	14	Si practica buenas relaciones interpersonales entre docentes, administrativos, padres de familia y estudiantes mejora el clima institucional.				
Modelo ERC	15	Se siente satisfecho con los bienes y servicios obtenidos.				
	16	Sus valores y virtudes favorecen en el logro de sus objetivos.				
	17	Al aprovechar las oportunidades en su labor logra sus deseos.				
	18	Al ascender al siguiente nivel se siente motivado a seguir escalando.				
Teoría motivacional de la expectativa	19	El ascenso a cargos administrativos le motiva en su desempeño laboral.				
	20	El incremento de su salario le motiva en su desempeño laboral.				
	21	Las recompensas que percibe al ganar en su área le motivan a seguir desempeñándose.				
	22	La labor que realiza dará buenos resultados en la competencia de sus educandos.				
	23	Su desempeño laboral le hará escalar al siguiente nivel deseado.				
Teoría de establecimiento de metas	24	Su desempeño aporta a los propósitos de la educación al 2021.				
	25	Su desempeño aporta para lograr los 8 componentes de gestión.				



	26	Su desempeño aporta para lograr los 6 objetivos de la educación secundaria.					
	27	Su participación en toma de decisiones favorece en su desempeño docente.					
	28	Los bonos económicos le motivan a seguir desempeñándose en su labor.					
	29	Su desempeño aporta en logro de la visión de la I.E.					
	30	El personal administrativo al recalcar la importancia del logro de la misión y visión de la I.E. le motiva.					
	31	Las capacitaciones le motivan en la labor que realiza.					
Teoría de la equidad	32	El resultado de su evaluación en desempeño le motiva a seguir ejerciendo su labor.					
	33	Cree usted la remuneración es el factor importante para el buen desempeño.					
	34	Cree usted que los reconocimientos deben ser acorde al desempeño y logros alcanzados en la I.E.					

Fuente: Elaboración propia.

LEYENDA

Escala de valoración	Ponderado
Muy motivado	(160-170)
Motivado	(150-159)
Regularmente motivado	(101-149)
Desmotivado	(1-100)

Anexo 3. Cuestionario estructurado

I. SATISFACCIÓN LABORAL

Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el nivel de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos del trabajo docente. Para responder, marque con una “X” de acuerdo a la siguiente escala:

Equivalencia	1	2	3	4	5
Índices	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	Totalmente Satisfecho

<i>¿Qué tan satisfecho se siente con...?</i>		1	2	3	4	5
Importancia de la	1	La labor que realiza en la I.E.				
	2	La responsabilidad, participación en actividades y cumplimiento con sus deberes/funciones.				
	3	El sueldo que percibe para satisfacer sus necesidades.				
	4	La supervisión y monitoreo que realiza la UGEL a la que pertenece.				
	5	Las condiciones de su trabajo (en el área que se desempeña)				
	6	La estabilidad laboral que plantea la nueva ley de la Reforma Magisterial.				
	7	Las remuneraciones de cada nivel.				
	8	Los ascensos que se dan para cada nivel.				
	9	El clima institucional donde labora.				
	10	La conducción/liderazgo del director de su I.E.				
	11	Las oportunidades que brinda el MINEDU.				
	12	Al ejercer su profesión.				
Factores que influyen en la satisfacción laboral	13	La naturaleza de su trabajo.				
	14	La conducta del director de la I.E. donde labora.				
	15	La implementación de nuevas tecnologías en las II.EE de (JEC).				
	16	El tiempo de servicio que se presta como docente durante el día.				
	17	La atención que le brindan en su seguro social.				
	18	El ambiente geográfico donde labora.				
	19	La característica de su trabajo.				
	20	La política, planes, acciones y los programas que plantea el MINEDU.				
Medición de la satisfacción laboral	21	Con su proyecto de vida al estar cumpliendo con sus anhelos como docente.				
	22	Las fortalezas que posee como docente.				
	23	La aceptación de sus estudiantes.				
	24	La aceptación de la sociedad Coateña.				
	25	Pertenecer al gremio del magisterio.				



26	La aceptación de los padres de familia de su I.E.						
27	La aceptación de sus colegas.						
28	La aceptación del personal administrativo.						
29	La formación de la universidad/instituto donde estudió.						
30	Seguir estudiando (maestrías, diplomados, segundas especialidades y otros.)						
31	Los instrumentos de gestión que cuenta su I.E. (PEI, PCI, PAT, RIN, MOF y otros)						
32	Seguir trabajando como docente en la EBR.						

Fuente: Elaboración propia

LEYENDA

Escala de valoración	Ponderado
Muy satisfecho	(141-160)
Satisfecho	(121-140)
Regularmente satisfecho	(101-120)
Insatisfecho	(1-100)

Anexo 4. Registro de promedios de la variable 01

N°	I.E.	Variable 1 (Motivación personal)						Escala de Valores
		Pésimo 1	Mala 2	Regular 3	Bueno 4	Excelente 5	Total	
1	San Agustin	0	1	8	20	5	131	RM
2	San Agustin	0	1	8	20	5	131	RM
3	San Agustin	0	1	6	22	5	133	RM
4	San Agustin	0	2	1	14	17	148	RM
5	San Agustin	0	1	8	20	5	131	RM
6	San Agustin	0	1	8	20	5	131	RM
7	San Agustin	0	2	1	11	20	151	M
8	San Agustin	0	0	9	20	5	132	RM
9	San Agustin	0	1	8	20	5	131	RM
10	San Agustin	0	1	5	22	5	130	RM
11	San Agustin	0	3	1	11	19	148	RM
12	San Agustin	0	2	1	12	19	160	MM
13	San Agustin	0	2	1	11	20	151	M
14	San Agustin	0	3	1	10	20	149	RM
15	San Agustin	0	2	1	11	20	151	M
16	San Agustin	0	2	1	11	20	151	M
17	San Agustin	0	2	1	13	18	149	RM
18	San Agustin	0	0	9	20	5	132	RM
19	San Agustin	0	1	8	20	5	131	RM
20	San Agustin	0	1	9	20	4	129	RM
21	San Agustin	0	2	7	20	5	128	RM
22	San Agustin	0	2	1	12	19	160	MM
23	San Agustin	0	2	1	11	20	151	M
24	San Agustin	0	2	1	12	19	152	M
25	Soraza	2	0	13	18	1	118	RM
26	Soraza	3	0	11	18	2	118	RM



27	Soraza	2	0	12	19	1	119	RM
28	Soraza	2	0	12	19	1	119	RM
29	Soraza	2	0	13	18	1	118	RM
30	Soraza	2	0	12	19	1	117	RM
31	Soraza	3	0	12	18	1	116	RM
32	Soraza	2	0	9	19	4	125	RM
33	Soraza	0	3	13	18	0	117	RM
34	Soraza	3	0	10	20	1	118	RM
35	Sajanacachi	1	0	4	9	20	149	RM
36	Sajanacachi	1	1	6	24	2	127	RM
37	Sajanacachi	0	0	3	24	7	135	RM
38	Sajanacachi	1	1	6	24	2	127	RM
39	Sajanacachi	2	1	6	20	5	117	RM
40	Sajanacachi	1	7	17	7	2	104	RM
41	Sajanacachi	0	0	2	24	8	142	RM
42	Sajanacachi	0	0	3	23	8	141	RM
43	Sucasco	0	0	3	15	16	149	RM
44	Sucasco	0	0	3	14	17	150	M
45	Sucasco	0	1	2	19	12	144	RM
46	Sucasco	0	1	2	16	15	147	RM
47	Sucasco	0	0	3	15	16	149	RM
48	Sucasco	0	1	2	17	14	146	RM
49	Sucasco	0	0	3	14	17	150	M
50	Sucasco	0	0	3	14	17	150	M
51	Sucasco	0	0	3	12	19	152	M
52	Sucasco	0	0	3	17	14	147	RM
53	Sucasco	0	0	3	16	15	148	RM
54	Sucasco	0	2	1	19	12	143	RM
55	Sucasco	0	1	2	14	17	148	RM
56	Sucasco	0	1	2	18	13	145	RM



57	Sucasco	0	1	3	19	11	142	RM
58	Sucasco	0	1	2	17	14	146	RM
59	Sucasco	0	1	2	19	12	144	RM
60	Sucasco	0	1	3	19	12	144	RM
61	Sucasco	0	1	2	14	17	149	RM
62	Sucasco	0	1	2	15	16	148	RM

Leyenda:

Muy Motivado	MM	02
Motivado	M	10
Regularmente Motivado	RM	50
Desmotivado	D	0

Anexo 5. Registro de promedios de la variable 02

N°	I.E.	Variable 2 (Satisfacción laboral)						Escala de Valores
		Totalmente insa. 1	Muy insatisfecho 2	Satisfecho 3	Muy satisfecho 4	Totalmente satis. 5	Total	
1	San Agustin	2	3	11	14	2	107	RS
2	San Agustin	1	4	11	14	2	108	RS
3	San Agustin	1	4	11	14	2	108	RS
4	San Agustin	1	4	5	15	7	119	RS
5	San Agustin	1	4	11	14	2	108	RS
6	San Agustin	1	4	11	14	2	108	RS
7	San Agustin	1	4	5	15	7	119	RS
8	San Agustin	1	3	12	14	2	107	RS
9	San Agustin	1	4	11	14	2	108	RS
10	San Agustin	1	4	11	14	2	108	RS
11	San Agustin	1	4	5	15	7	119	RS
12	San Agustin	1	4	4	16	7	120	RS
13	San Agustin	1	4	5	15	7	119	RS
14	San Agustin	1	4	5	15	7	119	RS
15	San Agustin	1	4	5	15	7	119	RS
16	San Agustin	1	4	5	15	7	119	RS
17	San Agustin	1	4	5	15	7	119	RS
18	San Agustin	1	4	11	14	2	108	RS
19	San Agustin	1	4	11	14	2	108	RS
20	San Agustin	1	4	11	14	2	108	RS
21	San Agustin	2	3	11	14	2	107	RS
22	San Agustin	1	4	5	15	7	119	RS
23	San Agustin	1	4	5	15	7	119	RS
24	San Agustin	1	4	5	15	7	119	RS
25	Soraza	1	8	13	10	0	86	I



26	Soraza	1	7	13	11	0	88	I
27	Soraza	1	4	11	16	0	106	RS
28	Soraza	1	7	13	11	0	98	I
29	Soraza	1	7	13	11	0	98	I
30	Soraza	1	5	11	14	1	95	I
31	Soraza	1	7	13	11	0	98	I
32	Soraza	2	6	12	11	1	99	I
33	Soraza	1	7	13	11	0	98	I
34	Soraza	0	7	12	13	0	102	RS
35	Sajanacachi	1	6	11	8	6	108	RS
36	Sajanacachi	0	3	13	14	2	111	RS
37	Sajanacachi	0	0	9	16	7	126	S
38	Sajanacachi	0	3	12	15	2	102	RS
39	Sajanacachi	2	7	13	10	0	95	I
40	Sajanacachi	4	16	11	1	0	73	I
41	Sajanacachi	0	0	8	17	7	127	S
42	Sajanacachi	0	0	8	19	5	125	S
43	Sucasco	0	3	7	19	3	118	RS
44	Sucasco	0	3	7	18	4	119	RS
45	Sucasco	1	2	4	17	8	125	S
46	Sucasco	1	2	4	18	7	114	RS
47	Sucasco	0	3	7	18	4	119	RS
48	Sucasco	1	2	4	17	8	125	S
49	Sucasco	0	3	7	19	3	118	RS
50	Sucasco	0	3	7	19	3	118	RS
51	Sucasco	0	3	7	18	4	119	RS
52	Sucasco	0	3	7	18	4	119	RS
53	Sucasco	0	3	7	18	4	119	RS
54	Sucasco	1	2	4	18	7	124	S
55	Sucasco	1	2	4	18	7	124	S



56	Sucasco	0	3	7	18	4	119	RS
57	Sucasco	1	2	4	18	7	114	RS
58	Sucasco	1	2	4	18	7	114	RS
59	Sucasco	1	2	3	18	8	126	S
60	Sucasco	0	3	7	18	4	119	RS
61	Sucasco	1	2	4	18	7	124	S
62	Sucasco	1	2	4	18	7	124	S

Leyenda:

Muy Satisfecho	MS	0
Satisfecho	S	10
Regularmente Satisfecho	RS	42
Insatisfecho	I	10

Anexo 6. Consolidación de la ficha de calificación de la Escala Likert (TCC)

N°	Teorías centradas en contenidos																	
	Jerarquía de las necesidades					Modelo de dos factores						T. de las necesidades adquiridas			Modelo ERC			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	3	5	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4
2	3	3	5	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4
3	4	4	5	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4
4	4	3	5	4	5	4	4	2	4	2	5	4	4	5	4	5	4	5
5	3	3	5	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4
6	3	3	5	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4
7	4	3	5	4	5	4	4	2	4	2	5	4	4	5	4	5	5	5
8	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4
9	3	3	5	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4
10	4	4	5	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4
11	4	3	5	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	5	4	5	5	4
12	4	3	5	4	5	4	4	2	4	2	5	4	4	5	4	5	5	5
13	4	3	5	4	5	4	4	2	4	2	5	4	4	5	4	5	5	5
14	4	3	5	4	5	4	4	2	2	2	5	4	4	5	4	5	5	5
15	4	3	5	4	5	4	4	2	4	2	5	4	4	5	4	5	5	5
16	4	3	5	4	5	4	4	2	4	2	5	4	4	5	4	5	5	5
17	4	3	5	4	5	4	4	2	4	2	5	4	4	5	4	5	5	4
18	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4
19	3	3	5	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4
20	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	5	4	5	4	4
21	3	3	5	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4
22	4	3	5	4	5	4	4	2	4	2	5	4	4	5	4	5	5	5
23	4	3	5	4	5	4	4	2	4	2	5	4	4	5	4	5	5	5
24	4	3	5	4	5	4	4	2	4	2	5	4	4	5	4	5	5	5
25	4	3	5	3	3	3	1	1	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4



26	4	3	5	3	3	3	1	1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
27	4	3	5	3	3	3	1	1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
28	4	3	5	3	3	3	1	1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
29	4	3	5	3	3	3	1	1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
30	4	3	5	3	3	3	1	1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
31	3	3	5	3	3	1	1	1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
32	4	3	5	5	5	5	1	1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
33	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
34	4	4	5	3	3	1	1	1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
35	4	5	5	5	5	1	3	3	4	5	3	2	5	5	4	5	5	5
36	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5
37	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4
38	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5
39	3	4	4	4	3	1	1	2	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4
40	3	4	4	3	3	3	5	4	4	2	5	4	3	3	3	4	3	3
41	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5
42	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4
43	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5
44	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5
45	5	3	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5
46	4	3	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4
47	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5
48	4	3	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5
49	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5
50	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5
51	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5
52	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5
53	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5
54	4	3	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4
55	4	3	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4



56	4	3	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4
57	4	3	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4
58	4	3	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4
59	4	3	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4
60	4	3	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4
61	4	3	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4
62	4	3	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4

Anexo 7. Consolidación de la ficha de calificación de la Escala Likert (TCP)

N°	Teorías centradas en el proceso															
	T. motivacional de la expectativa					T. de establecimiento de metas								T. de la equidad		
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
7	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
11	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
12	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
14	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
15	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
16	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
17	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
19	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4
21	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
22	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
23	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
24	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
25	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4



26	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5
27	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
28	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
29	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
30	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
31	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
32	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
33	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
34	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
35	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4
36	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
38	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4
39	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5
40	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3
41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
42	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
43	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4
44	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
45	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
46	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
47	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
48	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5
49	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
50	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5
51	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
52	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
53	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
54	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4
55	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5



56	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
57	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
58	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
59	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
60	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
61	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
62	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5

Anexo 8. Consolidación de la ficha de calificación del Cuestionario Estructurado

N°	Satisfacción laboral																															
	Importancia de la satisfacción laboral												Factores que influyen en la satisfacción laboral								Medición de la satisfacción laboral											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1	4	4	3	3	3	2	1	2	4	3	2	4	4	3	4	4	3	1	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4
2	4	4	3	3	3	2	1	2	4	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4
3	4	4	3	3	3	2	1	2	4	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4
4	4	5	4	3	4	3	2	2	4	2	2	4	4	3	5	3	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4
5	4	4	3	3	3	2	1	2	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4
6	4	4	3	3	3	2	1	2	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4
7	4	5	4	3	4	3	2	2	4	2	2	4	4	3	5	3	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4
8	4	4	3	3	3	3	2	1	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4
9	4	4	3	3	3	2	1	2	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4
10	4	4	3	3	3	2	1	2	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4
11	4	5	4	3	4	3	2	2	4	2	2	4	4	3	5	3	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4
12	4	5	4	3	4	3	2	2	4	2	2	4	4	3	5	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4
13	4	5	4	3	4	3	2	2	4	2	2	4	4	3	5	3	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4
14	4	5	4	3	4	3	2	2	4	2	2	4	4	3	5	3	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4
15	4	5	4	3	4	3	2	2	4	2	2	4	4	3	5	3	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4
16	4	5	4	3	4	3	2	2	4	2	2	4	4	3	5	3	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4
17	4	5	4	3	4	3	2	2	4	2	2	4	4	3	5	3	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4
18	4	4	3	3	3	2	1	2	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4
19	4	4	3	3	3	2	1	2	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4
20	4	4	3	3	3	2	1	2	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4
21	4	4	3	3	3	2	1	2	4	3	2	4	3	4	4	3	1	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4
22	4	5	4	3	4	3	2	2	4	2	2	4	4	3	5	3	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4
23	4	4	4	3	4	3	2	2	4	2	2	4	4	3	5	3	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4
24	4	5	4	3	4	3	2	2	4	2	2	4	4	3	5	3	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4
25	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	2	1	3	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3
26	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	1	3	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4
27	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	1	3	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4
28	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	1	3	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4
29	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	1	3	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4
30	5	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	2	3	1	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
31	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	1	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4

32	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	1	2	4	4	2	3	1	3	3	2	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	
33	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	1	3	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	
34	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	
35	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	1	3	3	2	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	3	5	
36	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	
37	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	
38	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5
39	3	3	1	3	2	2	2	2	4	4	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
40	3	2	3	3	4	2	2	1	1	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	
41	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	
42	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	
43	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	
44	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	
45	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	1	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	
46	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	
47	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	
48	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	1	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
49	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	
50	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	
51	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	
52	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	
53	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	
54	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	1	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	
55	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	1	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	
56	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	
57	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	1	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	
58	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	1	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	
59	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	
60	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	
61	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	1	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	
62	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	1	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	