



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA**



**MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS  
DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN  
PRIMARIA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN, UNA – PUNO, 2021.**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**Bach. LESLIE ALIDA BAZAN CHARCA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA**

**PUNO – PERÚ**

**2023**



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, UNA - PUNO, 2021.

AUTOR

LESLIE ALIDA BAZAN CHARCA

RECuento de palabras

16324 Words

RECuento de caracteres

86464 Characters

RECuento de páginas

86 Pages

Tamaño del archivo

1.9MB

Fecha de entrega

Nov 30, 2023 8:24 AM CST

Fecha del informe

Nov 30, 2023 8:25 AM CST


● 8% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

  
Dr. William Condori Castillo  
DOCENTE UNIVERSITARIO  
PUNO

  
Dr. Wency Noel Valero Ancco  
DOCENTE UNIVERSITARIO



## DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mis queridos padres, Hermes y Magdalena, por su amor, apoyo y aliento.

A mi hermano Arnold por su ejemplo de perseverancia.

Este logro no habría sido posible sin su incondicional apoyo y confianza en mí.

**Leslie Alida Bazan Charca**



## AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han contribuido de alguna manera en la realización de esta tesis.

En primer lugar, a la Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Ciencias de la Educación, Escuela Profesional de Educación Primaria por su formación profesional.

Agradecer a mi asesor Dr. Wido William Condori Castillo, por su paciencia y apoyo constante a lo largo de todo el proceso de investigación.

También quiero agradecer al Dr. Henry Mark Vilca Apaza por su colaboración en la ejecución del proyecto, lo que me ha permitido obtener datos valiosos para el desarrollo de esta investigación.

**Leslie Alida Bazan Charca**



# ÍNDICE GENERAL

	Pág.
<b>DEDICATORIA</b>	
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	
<b>ÍNDICE DE ANEXOS</b>	
<b>RESUMEN .....</b>	<b>11</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>INTRODUCCIÓN</b>	
<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>14</b>
<b>1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>	<b>16</b>
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicas .....	16
<b>1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>17</b>
1.3.1. Hipótesis general .....	17
1.3.2. Hipótesis específicas .....	17
<b>1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....</b>	<b>17</b>
<b>1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>18</b>
1.5.1. Objetivo general .....	18
1.5.2. Objetivos específicos .....	18



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LA LITERATURA

<b>2.1. ANTECEDENTES .....</b>	<b>19</b>
2.1.1. A nivel internacional .....	19
2.1.2. A nivel nacional .....	20
2.1.3. A nivel local .....	23
<b>2.2. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>24</b>
2.2.1. Motivación laboral .....	24
2.2.2. Satisfacción laboral .....	32

## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

<b>3.1. UBICACIÓN GEOGRAFICA DEL ESTUDIO.....</b>	<b>38</b>
<b>3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO .....</b>	<b>39</b>
<b>3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO.....</b>	<b>39</b>
<b>3.4. DISEÑO ESTADÍSTICO .....</b>	<b>39</b>
<b>3.5. PROCEDIMIENTO.....</b>	<b>39</b>
3.5.1. Enfoque de la investigación .....	39
3.5.2. Alcance de la investigación.....	40
3.5.3. Método de la investigación .....	40
3.5.4. Población.....	41
3.5.5. Muestra.....	41
3.5.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	42
<b>3.6. VARIABLES .....</b>	<b>43</b>
<b>3.7. ANALISIS DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>44</b>



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓNt

<b>4.1. RESULTADOS.....</b>	<b>46</b>
4.1.1. Del objetivo general .....	46
4.1.2. Del objetivo específico 1.....	47
4.1.3. Del objetivo específico 2.....	48
4.1.4. Del objetivo específico 3.....	50
<b>4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....</b>	<b>51</b>
4.2.1. Para la hipótesis general.....	51
4.2.2. Para la hipótesis específico 1 .....	52
4.2.3. Para la hipótesis específica 2.....	53
4.2.4. Para el objetivo específico 3 .....	54
<b>4.3. DISCUSIÓN .....</b>	<b>55</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>58</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>60</b>
<b>VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>62</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>69</b>

**Área:** Perspectivas teóricas de la educación.

**Tema:** Motivación y satisfacción laboral.

**Fecha de sustentación:** 20 de diciembre del 2023.



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b> Población considerada para el estudio .....	41
<b>Tabla 2.</b> Operacionalización de variables .....	43
<b>Tabla 3.</b> Correlación de Pearson, nivel de medición de las variables .....	45
<b>Tabla 4.</b> Motivación y satisfacción laboral. ....	46
<b>Tabla 5.</b> Necesidad de afiliación y satisfacción laboral. ....	47
<b>Tabla 6.</b> Necesidad de logro y satisfacción laboral.....	49
<b>Tabla 7.</b> Necesidad de poder y satisfacción laboral .....	50
<b>Tabla 8.</b> Prueba de hipótesis general.....	52
<b>Tabla 9.</b> Prueba de hipótesis específico 1 .....	53
<b>Tabla 10.</b> Prueba de hipótesis del objetivo específico 2 .....	54
<b>Tabla 11.</b> Prueba de hipótesis del objetivo específico 3 .....	55





## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1.</b> Ubicación del estudio.....	38



## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>ANEXO 1</b> Matriz de consistencia .....	70
<b>ANEXO 2</b> Cuestionario de motivación laboral .....	72
<b>ANEXO 3</b> Cuestionario de satisfacción laboral .....	74
<b>ANEXO 4</b> Encuesta tomada .....	76
<b>ANEXO 5</b> Solicitud de autorización .....	80
<b>ANEXO 6</b> Base de datos de la variable motivación.....	81
<b>ANEXO 7</b> Base de datos de la variable satisfacción laboral.....	82
<b>ANEXO 8</b> Evidencias fotográficas.....	83
<b>ANEXO 9</b> Autorización para el depósito de tesis o trabajo de investigación en el repositorio institucional. ....	85
<b>ANEXO 10</b> Declaración jurada de autenticidad de tesis.....	86



## RESUMEN

La presente investigación, se realizó con el objetivo de determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021; el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, con diseño de investigación no experimental, la población y muestra estuvo conformada por 25 docentes; la recolección de datos para ambas variables se realizó mediante la encuesta por medio del cuestionario como instrumento. Para establecer la relación se aplicó la correlación de Pearson, mediante el programa SPSS versión 25. Los resultados evidencian que la motivación laboral es de nivel promedio medio en 40.0% de los docentes lo que genera una satisfacción laboral de nivel medio, asimismo el 16.0% de docentes tienen motivación de promedio bajo y promedio alto. Se concluye que, existe relación significativa entre las variables de investigación. Dado que el coeficiente de correlación de Pearson es  $r=,758^{**}$  y su valor de significancia es 0,000 y es menor que 0,05. La motivación de nivel promedio medio afecta a los docentes en el desarrollo de sus actividades en consecuencia son insatisfechos laboralmente, es vital que se les dé más importancia a los indicadores que aún no se han puesto en marcha, para lograr una motivación alta y satisfacción laboral alta.

**Palabras clave:** Afiliación, Logro, Motivación, Poder, Satisfacción laboral.



## ABSTRACT

The present investigation was carried out with the general objective of determining the relationship between motivation and job satisfaction in teachers of the Professional School of Primary Education of the Faculty of Education Sciences, UNA – Puno, 2021; The study had a quantitative approach, correlational in scope, with a non-experimental research design, the population and sample consisted of 25 teachers; The data collection for both variables was the survey using the questionnaire as an instrument. To establish the relationship, the Pearson correlation was applied, using the SPSS version 25 program. The results show that work motivation is of a medium average level in 40.0% of the teachers, which generates a medium level job satisfaction, likewise 16.0% of Teachers have low average and high average motivation. It is concluded that there is a significant and positive relationship between the research variables. Since the Pearson correlation coefficient is  $=.758^{**}$  and its significance value is 0.000 and is less than 0.05. The medium-average level motivation affects teachers in the development of their activities, consequently they are dissatisfied at work, it is vital that more importance be given to the indicators that have not yet been implemented, to achieve high motivation and job satisfaction. high.

**Keywords:** Affiliation, Achievement, Motivation, Power, Job satisfaction.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

La motivación y la satisfacción laboral en docentes son aspectos cruciales en el ámbito de la educación, ya que tienen un impacto significativo en la calidad de la enseñanza, el rendimiento de los estudiantes y en la retención de profesionales de la educación en la carrera docente. La motivación se relaciona con la energía y el entusiasmo que los docentes ponen en su trabajo, mientras que la satisfacción laboral refleja cómo se sienten con respecto a su empleo y su entorno de trabajo.

La motivación en docentes está estrechamente vinculada a su capacidad para inspirar y comprometer a los estudiantes, así como a su disposición para desarrollar estrategias efectivas de enseñanza. Cuando los docentes están motivados, tienden a ser más creativos, dedicados y dispuestos a abordar desafíos educativos.

La satisfacción laboral, por su parte, se refiere a cómo los docentes se sienten en su entorno de trabajo, incluyendo factores como el ambiente de aula, las relaciones con colegas y la dirección de la institución educativa. Los docentes que están satisfechos en su trabajo tienen más probabilidades de permanecer en la profesión y contribuir positivamente a la educación de los estudiantes.

A continuación, se muestra la secuencia de los capítulos de la tesis.

**Capítulo I:** en este capítulo se ubica el resumen, introducción, planteamiento del problema y formulación, hipótesis de la investigación, justificación, y objetivos.



**Capítulo II:** en este apartado se desarrolló la revisión de literatura en lo internacional, nacional y local considerando el marco teórico basado en la operacionalización de variables.

**Capítulo III:** este apartado corresponde a los materiales y métodos de investigación como: ubicación, población, muestra, diseño, tipo, enfoque de investigación, la técnica de acopio de datos y la operacionalización de variables.

**Capítulo IV:** se muestran los resultados hallados: motivación promedio lo que genera satisfacción laboral de nivel medio en los docentes, también se muestra la discusión.

## 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, la motivación se ha convertido en uno de los cimientos para lograr resultados positivos ya sea dentro de una empresa o institución, en este mundo globalizado y con el fin de mantener rentabilidad una gran mayoría de empresa privadas e instituciones públicas opta por motivar y mantener satisfechos a sus colaboradores.

En investigaciones internacionales dan a conocer problemas en la motivación a los docentes, administrativos y trabajadores de empresa, es así que en Bolivia en la aduana nacional de Tambo Quemado, los jóvenes de seguridad privada presentan una motivación promedio baja, y a consecuencia una satisfacción laboral baja, y esto afecta al desarrollo de actividades de manera eficiente, dado que si un laborador no tiene motivación, las actividades que realice serán solo por cumplir mas no con un objetivo de crecimiento (Copana, 2018). Asimismo Sempérteguí (2020), manifestó que la motivación influye de forma directa en la “satisfacción laboral” de las recepcionistas en los establecimientos hoteleros de cinco estrellas de la Paz, pero que la motivación en estos hoteles es de nivel



medio y en consecuencia una satisfacción de nivel medio, la cual genera una desventaja y problema en el momento de atención a los clientes

A nivel nacional, según investigaciones; una motivación de nivel bajo en los colaboradores es una desventaja, frente a la competencia. Castillejo y Salazar (2018), mostraron una motivación de nivel bajo en los docentes del centro norte de Lima, además de una satisfacción laboral promedio bajo, también Ayala (2019), halló problemas similares en la IE Cesar Vallejo Mendoza de Quispicanchi, a la vez Carhuacusma (2021) en su investigación halló una motivación de nivel promedio en los laboradores de la empresa C&B S.R.L, Huancayo, la cual genera una satisfacción laboral bajo, según lo mencionado líneas arriba una motivación de nivel promedio bajo representa un problema en un trabajador, ya que su productividad o rendimiento disminuye y esto genera insatisfacción y frustración en su labor.

En la región de Puno, Saca (2018) evidenció en los maestros de un institución primaria de la ciudad de Ayaviri una motivación pésima por falta de un participación activa de los representantes educativos, lo que genera insatisfacción laboral en los docentes. También Bautista (2021), halló problemas similares en los docentes de Puerto Maldonado, dado que la motivación en los docentes es deficiente lo que causas una satisfacción baja.

La Universidad Nacional del Altiplano se caracteriza por ser una de las mejores universidades a nivel nacional, debido a que forma profesionales de calidad en todas las áreas. Sin embargo, ha descuidado el bienestar psicológico y motivacional de los docentes universitarios, Según la Organización Mundial de la Salud, el Covid – 19 ha dejado secuelas en los seres humanos, es así que las personas son más vulnerables a cualquier enfermedad, lo que sugiere esta organización es que estas enfermedades se pueden



contrarrestar con acciones positivas como lo motivación (Organización Mundial de la Salud, 2023).

En la “Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno”, se percibe que los docentes tienen problemas similares a las mencionadas líneas arriba, dado que muestran cansancio, agotamiento, pocas ganas de transmitir su conocimiento y poco motivados por lo que se sienten insatisfechos con su trabajo en consecuencia no tienen satisfacción laboral, al no tener satisfacción la calidad educativa que pueda brindar también disminuye lo que genera un aprendizaje deficiente en los estudiantes, es por ello que se plantea el siguiente problema.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre la motivación y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno 2021?

### **1.2.2. Problemas específicas**

- ¿Cuál es la relación entre la necesidad de afiliación con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la necesidad de logro con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la necesidad de poder con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno 2021?





### **1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021.

#### **1.3.2. Hipótesis específicas**

- Existe relación significativa entre la necesidad de afiliación con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021.
- Existe relación significativa entre la necesidad de logro con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021.
- Existe relación significativa entre la necesidad de poder con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

La presente investigación se efectúa porque los recursos humanos profesionales y técnicos en el sistema educativo son vitales, dado que depende de estos profesionales la calidad educativa de los estudiantes, es por ello que es importante darle más importancia a estos profesionales de la educación, la motivación es uno de los factores que influye en la calidad educativa, es decir si un docente está motivado se sentirá satisfecho y en consecuencia la enseñanza hacia los estudiantes será de calidad. Además, la presente investigación presenta una relevancia práctica, debido a que se tuvo contacto directo con el segmento de investigación. También esta investigación presenta relevancia teórica,



debido a que se tomó en cuenta la existencia de diferentes enfoques y teorías de las variables de investigación. Por último, esta investigación es de relevancia metodológica porque se realizó un proceso metodológico ordenado y sistematizado, orientados a determinar la asociación de las variables.

## **1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Establecer la relación entre la necesidad de afiliación con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021.
- Establecer la relación entre la necesidad de logro con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021.
- Establecer la relación entre la necesidad de poder con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021.



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LA LITERATURA

#### 2.1. ANTECEDENTES

##### 2.1.1. A nivel internacional

Copana (2018), en su indagación denominada “motivación y satisfacción laboral en jóvenes de seguridad privada de la Aduana Nacional, de la localidad de Tambo Quemado” investigó con el fin de determinar los factores motivacionales relacionadas con la satisfacción laboral, cuya metodología fue correlacional de diseño no experimental transaccional, la muestra usada por el autor fue de 28 jóvenes, bajo la técnica de la encuesta para ambas variables y como instrumento el cuestionario. Hallando como efecto lo siguiente: las personas se mostraron mediamente motivados a la vez la satisfacción que se halló fue de niv media.

Sempérteguí (2020), en su indagación denominada “la motivación como incidencia en la satisfacción laboral de los recepcionistas en los establecimientos hoteleros de cinco estrellas de la Ciudad de La Paz”, con el fin de establecer la incidencia de la variable 1, la metodología que adoptó el autor fue de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo de diseño no experimental, la muestra se constituyó por todos los laboradores del establecimiento. Los efectos hallados muestran que la existencia de una relación de variables.

Chávez (2021), en su investigación titulada “Motivación y satisfacción laboral de los servidores públicos del seguro de salud de Chimborazo”, se propuso realizar un diagnóstico sobre la motivación y satisfacción laboral en lo empleados públicos, bajo un enfoque de tipo deductivo, el acopió información se dio con la



técnica de la encuesta mediante el instrumento cuestionario, trabajó con una población de 21 empleados. Los resultados mostraron que los indicadores necesidades de autoestima, autorrealización, sociales y pertenencia, protección y seguridad, son importantes para una empresa, consiguiéndose una satisfacción laboral dentro de la empresa.

Escudero (2021) en su estudio denominado “La motivación y satisfacción laboral en trabajadores de producción académica desde el año 2010 a 2021”, describió la asociación de las variables en la productividad académica, usó el enfoque cualitativo, descriptivo - transversal, para la recolección de información utilizó la revisión documental. Los resultados hallados reflejaron que el año más productivo fue el 2020. Concluyó que trato mostrar la asociación de las variables, determinando que, hay dos áreas, sector salud y educación, que motivan la investigación.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Castillejo y Salazar (2018), en su indagación denominada “motivación y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales en la zona Centro Norte de Lima Metropolitana” se planteó como objetivo identificar cómo se expresa la motivación y satisfacción laboral en docentes, cuya metodología fue de enfoque cualitativa diseño fenomenológico, con una muestra de 21 profesores. La recolección de datos lo hizo a través de entrevistas bajo el instrumento de guía de entrevista. Hallando como efecto la relación de variables. Concluyó mencionando que la motivación se encuentra vinculada con la percepción de logros en los estudiantes.



Soria (2019), en su investigación denominada “compromiso organizacional y motivación laboral en docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho”, se planteó como fin la determinación de la asociación de las variables, el autor utilizó como metodología la investigación cuantitativa no experimental, con una muestra de 103 profesores, bajo la técnica de la encuesta a través del cuestionario. Concluyó manifestando que existe relación positiva y moderada entre las variables compromiso organizacional y la motivación laboral en los docentes.

Ayala (2019), en su estudio denominado “influencia de la motivación en el aprendizaje del idioma inglés de los estudiantes del primer grado en la Institución Educativa Cesar Vallejo Mendoza de Ccatcca- Quispicanchi 2018”, investigó con el fin de conocer el grado de correlación entre las variables, la metodología adoptada por el autor fue de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, consideró como muestra a 24 alumnos de la institución, aplicó la técnica de la encuesta mediante el instrumento llamado cuestionario, halló como efecto la existencia de una correlación positiva muy baja. Concluyendo que la motivación es imprescindible para el aprendizaje.

Mamani (2019), en su indagación denominada “influencia de la motivación en los estudiantes del tercer grado de la Institución Educativa N°56008 Bolivariano – Sicuani – 2018”, indagó con el fin de determinar si la motivación influye significativamente en los estudiantes, la metodología que uso el autor fue de tipo no experimental, descriptivo, consideró pertinente la muestra de 70 alumnos, usó la técnica de la encuesta por medio del cuestionario. Halló como efecto la influencia de la “motivación” en los alumnos.



Chirinos (2019), en su investigación denominada “motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019”, indagó con el propósito de determinar la relación existente entre las variables de estudio, cuya metodología fue de enfoque cuantitativo de tipo correlacional, la muestra la conformó de 47 laboradores, la técnica que usó fue la “encuesta a través del cuestionario”. Halló como efecto a un 64 por ciento de laboradores con “baja motivación” y un 83 por ciento presento “satisfacción laboral parcial”. Concluyó mencionando que existió una correlación positiva buena de la “motivación laboral y la satisfacción laboral”.

Casquino (2020), en su investigación denominada “motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa fabricante de carrocerías ubicada en el distrito del Callao, año 2020”, indago con la finalidad de identificar la correlación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral, la metodología que usó el autor fue de tipo descriptivo correlacional, trabajó con una muestra de 47 colaboradores. La técnica adoptada fue la encuesta a través del cuestionario. Halló como consecuencia de la investigación lo siguiente: hubo existencia de una correlación significativa de las variables. Concluyó mencionando que a mejor motivación que vea el laborador mayor será su satisfacción laboral.

Pachas (2020), en su indagación denominada “la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Santo Domingo S.A Chincha – 20192, investigó con el fin de determinar si existe relación entre la variable motivación y satisfacción laboral, bajo la metodología de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo de nivel básico de diseño no experimental, el segmento de estudio estuvo constituida por 160 individuos. Los efectos hallados



por el autor muestran que existe una relación significativa de las variables y dimensiones de la primera variable, concluyo mencionando que el personal se encuentra en nivel promedio de motivación laboral y satisfacción laboral medio.

Carhuacusma (2021), en su estudio denominado “motivación laboral en trabajadores de la empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo – 2020”, se trazó como objetivo principal describir el nivel de motivación laboral en los trabajadores, usó como metodología el enfoque cuantitativo, de tipo no experimental transversal, trabajó con la muestra de tipo censal, dado que incluyo a toda la población, la técnica de recolección de datos fue la encuesta (escala de comportamiento organizacional ECO-40. El efecto que halló el autor muestra que la necesidad de logro, poder y afiliación se ubican en nivel promedio bajo, Dicho ello el autor concluyó mencionando que la empresa que investigó presenta un nivel de motivación laboral promedio bajo.

### **2.1.3. A nivel local**

Saca (2018), en su investigación denominada “motivación y satisfacción laboral del personal docente de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Ayaviri”, investigó con el fin de determinar el grado de relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral, cuya metodología fue de tipo básica, correlacional, la muestra estuvo constituida por 84 docentes, bajo la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Arribó que, el 33 por ciento de maestros manifestaron que no son motivados y el 12 por ciento manifestaron que si son motivados. Concluyó mencionando que los maestros perciben que los representantes educativos no les motivan.



Bautista (2021), en su indagación denominada “satisfacción laboral en docentes de educación básica alternativa de las instituciones educativas públicas de la ciudad de Puerto Maldonado – 2019”, el autor se planteó como fin determinar el nivel de satisfacción laboral del personal docente, la metodología que utilizó el autor fue de enfoque cuantitativo, descriptivo de corte transversal de nivel básico, trabajó con una muestra de 60 maestros, bajo la técnica de la encuesta a través del cuestionario. Los efectos que halló el autor muestran que el 28 por ciento de los maestros se sienten satisfechos y el 16.7 por ciento se sienten muy satisfechos.

## **2.2. MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1. Motivación laboral**

Newstrom (2011) manifiesta que, es la voluntad que tienen los laboradores de alcanzar sus fines u objetivos es su motivación en el empleo. La motivación de los empleados para alcanzar metas u objetivos está causada por diversas variables externas e internas. Diferentes empleados tienen gustos distintos. Hay tres partes de la motivación, que incluyen la dirección y concentración de la conducta, el grado de esfuerzo ejercido y la persistencia del comportamiento.

La motivación puede definirse como la fuerza motriz o el factor influyente que impulsa a los individuos a emprender acciones o mostrar determinados comportamientos. En este contexto, puede considerarse el principal catalizador del comportamiento humano. El despertar del interés por una actividad viene provocado por una necesidad, que sirve como mecanismo que motiva a los individuos a emprender una acción. Esta necesidad puede tener su origen en factores fisiológicos o psicológicos. Cuando surge una necesidad, rompe el





equilibrio del organismo y da lugar a un estado de tensión, descontento e inconformismo, que impulsa al individuo a adoptar comportamientos o acciones destinados a aliviar la tensión (Carrillo et al., 2009).

La motivación es una acción abstracta que impulsa a un sujeto a realizar ciertas actividades y a persistir en dichas actividades, lograr desarrollarla en su totalidad, alcanzando el cumplimiento de sus objetivos. Por consiguiente, la motivación es la voluntad propia de realizar un esfuerzo y alcanzar las metas trazadas por el propio individuo. o. (Pila, 2012)

Zavala (2014) indica que las personas trabajan por diversos motivos, los más destacados son el "crecimiento personal, la remuneración, la realización profesional y el reconocimiento". Las personas tienen la elección de ofrecer sus servicios por las compensaciones que una organización puede brindarles, en este trayecto atraviesan diversos eventos que les permiten estar motivados o desmotivados.

La motivación también es caracterizada por el proceso de azuzar y proteger la conducta guiada a metas, además desde la cognición quienes plantean y establecen metas, son los aprendices, también usan procesos como la "planeación y la supervisión además de la persistencia" con el propósito de lograr sus fines (Granados, 2020).

Núñez (2009), Menciona que la motivación es un cumulo de métodos mezclados en "activación, dirección y persistencia de la conducta", ese nivel de aceleración implica el voto de medios de actuar y centrar la curiosidad y persistir por un fin.



Para Huertas (1997), La motivación ocupa un rol vital, dado que es necesario para obtener el interés por el aprendizaje, su efecto es vital para que un alumno u docente pueda mantener su atención y concentración en la ejecución de los que haceres, un individuo desmotivado no triunfara.

En las instituciones y empresas debe reconocerse debidamente la importancia de la motivación para lograr resultados favorables entre sus subordinados. Esto implica garantizar que todas las acciones se lleven a cabo con el propósito de alcanzar los objetivos asociados al trabajo. La motivación se asocia con frecuencia a los incentivos como resultado del notable entusiasmo exhibido por los trabajadores, que influye positivamente en el comportamiento individual y los impulsa hacia la consecución de los objetivos de la organización, así como de las metas personales. Esta mayor satisfacción derivada de la mejora del rendimiento aumenta el compromiso del individuo con sus actividades (Bohorquez et al., 2020).

#### - **Motivación docente**

Para que el instructor emplee eficazmente técnicas de motivación, es imperativo que el entorno educativo sea propicio a la estimulación, facilitando así la mejora de la autoconfianza y el talento de los estudiantes. Esto, a su vez, les anima a participar en la exploración de diversos enfoques (Caradonna, 2017).

El impacto de la motivación de un profesor va más allá de su bienestar personal y su sensación de autoeficacia, ya que también desempeña un papel crucial en el fomento de un rendimiento y una motivación óptimos entre sus alumnos. Por lo tanto, un profesor que posea motivación servirá también como fuente de motivación para sus alumnos. Los profesores son conscientes de su



responsabilidad en la adquisición de conocimientos por parte de sus alumnos, lo que pone de relieve la importancia de su conducta para facilitar la experiencia de enseñanza - aprendizaje (Bono, 2010). Motivar a los alumnos es una responsabilidad esencial en el ámbito de la enseñanza, ya que es un aspecto fundamental de la experiencia profesional de un profesor. Ignorar los entresijos de esta tarea y la preparación que requiere sería una negligencia (Valenzuela et al., 2015).

La motivación del profesor es un componente integral de su bienestar general, como ya se ha dicho. Normalmente, se hace especial hincapié en el crecimiento formativo del profesor en lo que respecta a los conocimientos, pero a menudo se descuida la dimensión interpersonal más amplia en relación con los demás y consigo mismo. No obstante, “es imperativo que la atención al bienestar personal del profesor vaya acompañada de un énfasis en el establecimiento de objetivos elevados y en el trabajo constante para alcanzar niveles excepcionales” (Sureda, 2002).

La motivación, a su vez, constituye un componente integral del sentimiento general de bienestar y autoeficacia de los individuos. Por lo tanto, los educadores que perciben que su autoeficacia es baja tienden a eludir funciones laborales específicas, a esforzarse menos y a mostrar niveles de rendimiento más bajos. Por el contrario, quienes se perciben a sí mismos como profesionales competentes se implican activamente en su trabajo y buscan activamente oportunidades de crecimiento personal y social a través de la formación y el desarrollo. Está ampliamente reconocido que los educadores competentes poseen la capacidad de integrar los conocimientos profesionales, las habilidades interpersonales y la conciencia intrapersonal, incluidas las consideraciones éticas.



En cada uno de estos ámbitos, los docentes pueden establecer objetivos de crecimiento para responder eficazmente a la evolución de las necesidades educativas (Monteiro, 2014).

El profesor sirve de modelo para sus alumnos, sobre todo en las primeras etapas de la educación, donde también funciona como fuente de orientación y conexión emocional. Si el instructor experimenta un sentimiento de motivación, altos niveles de satisfacción y pasión hacia su profesión, posee la capacidad de transmitir estas actitudes a sus alumnos, ya que la motivación también puede derivarse de la interacción con personas motivadas.

#### - **Teoría de McClelland**

McClelland (1961) señala que, los individuos poseen tres motivaciones distintas: el deseo de logro, la necesidad de conexión y la necesidad de poder. Algunos autores sostienen que estas demandas pueden clasificarse como motivaciones sociales, ya que se adquieren a través de un proceso no consciente que se produce cuando los individuos se relacionan activamente con su entorno. La importancia de estos factores reside en su capacidad para influir en el comportamiento de los individuos, lo que tiene un gran impacto en el rendimiento en muchas ocupaciones y tareas.

Los individuos que poseen una fuerte inclinación hacia el logro se esfuerzan por diferenciarse a través de una actuación ejemplar y obtienen satisfacción de las circunstancias que les brindan la oportunidad de asumir responsabilidades. Del mismo modo, los individuos que muestran una marcada inclinación hacia el poder quieren ejercer autoridad sobre los demás y garantizar el cumplimiento de sus deseos. Por el contrario, las personas que muestran una



marcada inclinación hacia la afiliación muestran un gran interés por el calidad de sus relaciones interpersonales y las contemplan con regularidad (Santrock, 2002).

McClelland (1961), menciona que existen tres factores.

- **Necesidad de logro**

Son los impulsos de un individuo por querer ser mejor cada día, desea llegar a la cima empresarial y personal, busca tareas complicadas para que sus anhelos se incrementen de manera favorable, las peculiaridades de estos individuos es que no hacen vida social con su entorno, además no les gusta compartir tareas, se hacen responsables de sus actos y hacen retroalimentación con el fin de progresas en las fallas.

La motivación se refiere a la inclinación inherente que experimentan ciertos individuos para perseguir y alcanzar activamente objetivos. Un individuo con esta motivación muestra una fuerte inclinación hacia la consecución de objetivos y el avance en su búsqueda de logros. La importancia de los logros parece residir principalmente en su valor intrínseco, más que únicamente en los beneficios extrínsecos que los acompañan (Nora, 2018, pág. 46).

Este sentimiento engloba la motivación para superar expectativas, alcanzar objetivos y esforzarse por conseguir logros. El impulso intrínseco que subyace a la motivación de éxito es el deseo de mejorar el propio rendimiento; sin embargo, los individuos pueden estar motivados por muchos factores, como buscar la validación de los demás, evitar la retroalimentación negativa, buscar elogios o perseguir recompensas extrínsecas. Sin embargo, es imperativo que el motivo de logro englobe la búsqueda de un rendimiento admirable con el único propósito de



obtener una gratificación intrínseca derivada de la mejora personal (McClelland, 1989).

- **Necesidad de poder**

“Es aquella necesidad que puede influir altamente en los individuos, a ellos les apasiona ser considerados como personas muy vitales para la organización, además de tener una reputación buena en cuanto a su desenvolvimiento” (McClelland, 1989, pág.14).

Es un impulso para tratar de cambiar a personas y situaciones. Quienes actúan con este tipo de motivación desean influir en la organización y están dispuestos a asumir riesgos por ello, una vez que obtienen el poder, pueden usarlo de manera constructiva o destructiva.

Por el contrario, Naranjo (2009) postula que los individuos con una marcada inclinación hacia el poder muestran una mayor propensión a dedicar recursos cognitivos sustanciales y esfuerzo a la elaboración de estrategias para la adquisición y el ejercicio del poder y la autoridad, en comparación con aquellos con una inclinación disminuida hacia el poder. Estos individuos poseen una inclinación persistente a ganar debates, influir en los demás, hacer valer sus propias normas y experimentar malestar en ausencia de determinados niveles de autoridad.

La inclinación a perseguir el logro en circunstancias en las que se ha establecido un punto de referencia de rendimiento excepcional se denomina "tendencia a luchar por el éxito". Además, los motivos de logro dotan a los individuos de la disposición para participar en actividades que superan los límites de sus capacidades intelectuales, físicas y motrices. Demuestran persistencia en la



realización de estas actividades, con el objetivo de alcanzar el éxito en diversos ámbitos de la vida personal y profesional utilizando medios innovadores y autónomos.

Los individuos que poseen una fuerte motivación por el poder pueden ser muy eficaces en funciones directivas, sobre todo cuando su ambición se dirige a alcanzar el poder institucional más que el poder personal. El poder institucional se refiere al imperativo de ejercer influencia sobre las acciones y la conducta de los individuos, con el objetivo último de promover los intereses colectivos y el bienestar de la organización. Los individuos que poseen esta inclinación particular se esfuerzan por adquirir autoridad a través de métodos legales y ascienden a puestos de liderazgo en función de su encomiable rendimiento, obteniendo así la aprobación y el reconocimiento de sus compañeros. Los individuos que poseen un fuerte deseo de poder personal no suelen alcanzar altos niveles de éxito cuando asumen funciones de liderazgo dentro de una organización (McClelland, 1989, pág. 15).

- **Necesidad de afiliación**

“Se refiere a la necesidad de obtener diferentes y positivas relaciones interpersonales, es decir los individuos buscan el trabajo en equipo y se sienten cómodos con ello”(McClelland, 1989, pág. 15).

Es el impulso que sienten las personas de relacionarse socialmente, los individuos motivados hacia la afiliación trabajan mejor si se les felicita por sus actitudes favorables y su cooperación. Los individuos con orientación hacia logros ocupan puestos gerenciales, eligen asistentes técnicamente capaces, con escasa consideración de sus sentimientos personales, las personas motivadas hacia la



afiliación tienden a rodearse de amigos. Obtienen satisfacción interna por estar entre amigos y quieren libertad en el trabajo para formar esas relaciones.

La afiliación es esencial para la formación, el mantenimiento y el restablecimiento de las conexiones emocionales con los demás. Al igual que la búsqueda del éxito, el motivo de afiliación se distingue de la extroversión, la simpatía, la sociabilidad y la popularidad como preocupaciones distintas. A diferencia de la necesidad de logro, el motivo de afiliación se centra en la formación de conexiones personales, profesionales o colectivas con los demás. Cuando un individuo se siente aislado de un grupo o teme no ser aceptado en un determinado grupo social, surge esta necesidad de afiliación.

Las personas que muestran una marcada inclinación hacia la afiliación son propensas a participar activamente en sus relaciones interpersonales y a contemplarlas con regularidad. Las personas valoran mucho las experiencias agradables que viven con los demás, al tiempo que expresan su preocupación por las deficiencias o dificultades que puedan surgir en sus relaciones interpersonales Naranjo (2009).

Los directivos que poseen una fuerte necesidad de afiliación se enfrentan con frecuencia a retos en su capacidad para desempeñar eficazmente sus respectivas funciones. Se ha visto que la presencia de interacciones sociales positivas en el lugar de trabajo genera un entorno laboral cooperativo, fomentando el disfrute de los empleados en los esfuerzos de colaboración. Sin embargo, una excesiva atención de los directivos al aspecto social puede impedir la realización eficaz de las tareas (Sotelo, 2011, pág.23).

### **2.2.2. Satisfacción laboral**





Muchinsky (1993), “es el grado de placer que el individuo obtiene de su trabajo, para sentirse satisfecho con su labor, a raíz de ello experimenta sentimientos de bienestar, placer o felicidad” (pág. 56). Asimismo, Locke, (1976), lo define como “el estado emocional placentero o positivo que se obtiene desde la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo” (pág. 85).

Stephen (1999), define “como la actitud del individuo hacia su puesto de trabajo en lo referente a: interacción con los compañeros de trabajo y jefes; condiciones de trabajo, cumplimiento de reglas y políticas de organización”.

Bravo (2002), la definen como “una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo”. Es decir, se define como una actitud que representa una preferencia en dar como respuesta ya sea de manera positiva o negativa, hacia a los sujetos.

Chiavenato (2004), refiere a los factores motivacionales o factores intrínsecos, relacionados con: El contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta, involucra los sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización y dependen de las tareas que el individuo realiza.

Marquez (2002), manifiesta que dicha variable hace referencia a la a la predisposición del docente a su cargo en el trabajo, esta actitud o predisposición tiene como base los principios y valores. Las características del puesto influyen en las actitudes dado que estas determinan las peculiaridades del puesto de trabajo, así como también la manera en la que el docente percibe lo que considera que “debería ser”.



Sundstrom (1986), mencionan que “los individuos tienden a reportar niveles mayores de satisfacción cuando su trabajo es realizado en escenarios laborales agradables que en los que no lo son” (pág. 63). En entorno adecuado en el centro de labor conforma algunos elementos de ambiente físico como “temperatura confortable, iluminación conveniente, ausencia de ruido, aire fresco, espacio adecuado y privacidad”.

Según Galicia (1999), la satisfacción laboral se encuentra inmersamente relacionado con el ambiente en el trabajo y con el “desempeño laboral”, dado que si el ambiente o clima entre los trabajadores va a ser hostil, ocasionara un ambiente desagradable y en consecuencia afectara al “desempeño laboral”, ya que los laboradores no se sentirán a gusto en un con un clima hostil.

Robbins (1996), manifiesta que la satisfacción en el trabajo hace referencia al “comportamiento organizacional”, dado que es la actitud frecuente de la persona en su cargo en el trabajo, la divergencia entre la cantidad de recompensa que reciben los laboradores y la cantidad que creen deberían recibir. A la vez el autor manifiesta que es vital que se considere las actitudes del personal dado que estos pueden ser una alerta de problemas.

Otro Autor indica “Es el resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas, la satisfacción de los grupos, la afiliación de los grupos, las condiciones laborales”. (Caballero y Rodriguez, 2002, pág. 45).

#### - **Satisfacción intrínseca por su trabajo**

Se refiere a las satisfacciones que dan el trabajo por sí mismo, las oportunidades que ofrece el trabajo de hacer aquello que gusta o en lo que se



destaca y los objetivos, metas y producción a alcanzar. Tiene que ver con el contenido del cargo, es decir, las tareas y deberes relacionados con el cargo, produciendo en el trabajador un efecto de satisfacción duradera y un aumento en la productividad; logro, reconocimiento, responsabilidad. Este grupo de factores se asocian directamente a la satisfacción en el puesto de trabajo (Charaja y Mamani, 2014).

La satisfacción laboral intrínseca es percibida como un sentimiento asociado con aspectos que se manifiestan de manera emocional en el empleado, entre las que destaca el engagement, que a su vez se refleja en la felicidad en el trabajo. Todos los motivos intrínsecos se refieren a cambios que se producen en la persona que actúa: la persona conoce más, o encuentra una satisfacción en el simple hecho de actuar, con independencia del resultado externo de la acción (Hannoun, 2011).

- **Satisfacción de las prestaciones**

La satisfacción de las prestaciones se refiere a la evaluación y percepción que los empleados tienen sobre los beneficios y servicios proporcionados por su empleador como parte de su paquete de compensación y beneficios. Estos beneficios pueden incluir cosas como atención médica, seguros, vacaciones pagadas, contribuciones al plan de jubilación, entre otros. La satisfacción de las prestaciones es un componente importante de la satisfacción laboral y puede afectar el compromiso y la retención de los empleados (Abrajan et al., 2009).

- **Satisfacción del ambiente físico**

Son aquellos referidos a las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja, pero en su sentido más amplio, en donde hay retribuciones externas como



condiciones físicas y ambientales que se dan por separado de la naturaleza del trabajo; salario, entorno físico, políticas de empresa, seguridad en el trabajo, clima laboral. Este grupo de factores no brindan una satisfacción directa al momento de ejecutar el trabajo y se asocian con la insatisfacción (Jiménez y Jiménez, 2016).

También, podríamos decir que es aquella, que empuja a la persona a realizar una acción debida a las recompensas (o castigos) unida a la ejecución de la acción. Más específicamente, a la respuesta que va a provocar esa acción desde el exterior. Es el impulso a actuar buscando las recompensas que obtendré al realizar la acción (Bernal et al., 2014)

#### - **Satisfacción de la supervisión**

La satisfacción de la supervisión se refiere a la percepción y evaluación de los empleados en relación con la calidad y el apoyo que reciben de sus supervisores en el entorno laboral. Es así que, es un aspecto fundamental de la satisfacción laboral en general. Los empleados que tienen una relación positiva y de apoyo con sus supervisores suelen estar más comprometidos y satisfechos en el trabajo, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la retención y el rendimiento de los empleados. Las organizaciones que valoran la satisfacción de la supervisión pueden promover la formación y el desarrollo de habilidades de liderazgo efectivas entre sus supervisores (Castro, 2022).

#### - **Satisfacción en la participación de la toma de decisiones.**

Se refiere a la percepción y evaluación de los empleados o miembros de una organización en cuanto a su grado de participación en el proceso de toma de decisiones y cómo esto afecta su satisfacción laboral y su sentido de pertenencia. La participación en la toma de decisiones puede variar en alcance, desde



decisiones individuales hasta decisiones estratégicas de alto nivel. Su importancia sirve para la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados. Cuando los empleados se sienten incluidos y valorados en el proceso de toma de decisiones, es más probable que estén satisfechos con su trabajo y que estén dispuestos a contribuir de manera activa y positiva a los objetivos de la organización. Las organizaciones que promueven una participación efectiva en la toma de decisiones pueden beneficiarse de un ambiente de trabajo más colaborativo y de empleados más comprometidos (Becerra y Ogando, 2010).

## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. UBICACIÓN GEOGRAFICA DEL ESTUDIO

La investigación se efectuó en la Universidad Nacional del Altiplano, específicamente en la Facultad de Educación, con los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria. Ubicada en la ciudad de Puno, del Distrito y Provincia de Puno. Ubicado a las orillas del lago navegable más alto del mundo.

**Figura 1.**

*Ubicación del estudio*



Nota: Google Maps.



### **3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO**

La investigación se efectuó a partir del 17 de mayo del 2021, al 31 de octubre del 2022.

### **3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO**

Para la correcta realización de la investigación se usó material bibliográfico, con origen de los repositorios de las diversas universidades del país y del mundo.

### **3.4. DISEÑO ESTADÍSTICO**

El diseño de investigación es no experimental – de corte transversal, ya que no se manipuló ninguna variable, solo se describió las dos variables de estudio, de corte transversal porque el recojo de información se realizó en un solo momento previo coordinación con el Director de la Escuela Profesional de Educación Primaria (Hernández et al., 2010).

### **3.5. PROCEDIMIENTO**

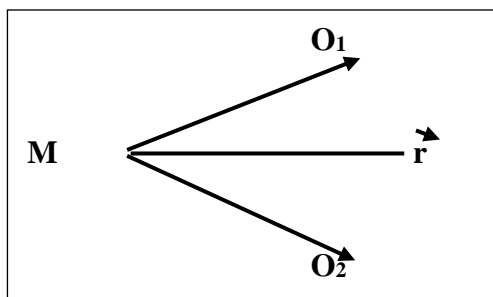
#### **3.5.1. Enfoque de la investigación**

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo basado en (Carrasco, 2006), dado que este enfoque proporciona la capacidad de generalizar con mayor precisión los resultados y nos da el dominio de los fenómenos, en esta investigación se recogieron los resultados y estas se presentan en descripción estadística de cada una de las variables y dimensiones en base a los objetivos planteados.

### 3.5.2. Alcance de la investigación

La investigación tiene un alcance correlacional, porque permitió relacionar las variables de estudio motivación y satisfacción laboral. Según Charaja (2018), este tipo de estudio busca determinar el nivel de asociación de dos o más variables interdependientes al mismo tiempo y en los mismos sujetos o cosas (p. 75).

Diagrama representativo del diseño de investigación



Donde:

M= “Muestra”

O1= “observaciones de la variable 1”

O2= “observaciones de la variable 2”

r= “grado de relación existente”

### 3.5.3. Método de la investigación

En la presente investigación se utilizó el “método científico” como método general. Kerlinger y Lee (2002) manifiestan que, “el método científico comprende un conjunto de normas que regulan el proceso de cualquier investigación que merezca ser calificada como científica (p. 22)”, y en particular el método hipotético – deductivo, dado que permitió hacer afirmaciones específicas en base a hechos generales, por ello en principio se estudió los hechos generales para luego



formular la hipótesis y en seguida para explicar las afirmaciones hechas y así comprobar su veracidad (Carrasco, 2006).

#### 3.5.4. Población

La población es el cumulo de todos los elementos que corresponde al contexto espacial donde se desarrolla la investigación. Hernández et al. (2010), manifiestan que “la población o universo es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174).

**Tabla 1**

*Población considerada para el estudio*

<b>Denominación</b>	<b>Número de Integrantes</b>
Docentes contratados	5
Docentes nombrados	20
<b>Total</b>	<b>25</b>

Nota: Información proporcionada por la escuela profesional de estudio.

Dicho ello la población, objeto de la investigación estuvo conformada por 25 docentes de la escuela profesional de educación primaria de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

#### 3.5.5. Muestra

Oseda (2008), “la muestra es una parte pequeña de la población o un subconjunto de esta, que sin embargo posee las principales características de aquella” (p. 121). La investigación, por encontrarse la población compuesta por solo 25 docentes, la muestra estuvo constituida por todos los elementos de la población; ello significa una muestra de tipo censal, dado que la población es pequeña. López (1998), manifiesta que “la muestra de tipo censal es aquella



porción que representa a toda la población por contar con una población de cantidades pequeñas” (p. 123)

### **3.5.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Para las dos variables, la técnica que se usó fue la encuesta.

Para la variable “motivación laboral”, se usó el instrumento denominado “Escala de Comportamiento Organizacional 40- Motivación laboral”. Este instrumento desarrollado por Sebastián Echevarría en el año 2004, en la Universidad Central de Venezuela, fue adaptado a la realidad peruana por la encuesta, apoyado por José Luis Pereyra Quiñones en el año 2015, este instrumento se basa en la teoría de las tres necesidades de Mc Clelland (necesidad de logro, afiliación y poder). Cuenta con 36 ítems con una puntuación de escala de Likert de total acuerdo = 5, de acuerdo= 4, ni acuerdo ni desacuerdo= 3, en desacuerdo = 2, total desacuerdo = 1.

La validez más reciente fue realizada en la investigación de Moisés Jorge Carhuacusma Chavez en la Universidad Continental de Huancayo en el año 2021, la validez con juicio de expertos y con una confiabilidad determinada por medio de Alfa de Cronbach de .909 (Carhuacusma, 2021).

Para la variable satisfacción laboral se utilizó la encuesta por medio del instrumento denominado “Escala de comportamiento Organizacional 50- satisfacción laboral (ECO 50)” este instrumento se desarrolló en España por José Luis Meliá y José María Peiro en el año 1998. La adaptabilidad a la realidad peruana lo realizó José Luis Pereyra Quiñones en el año 2015.

La validez y confiabilidad más reciente fue desarrollado por Linares Yalan Sheila Vanessa y Montalván Escobedo Juanita Kelly en la Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Lima en el año 2021, por juicio de expertos con promedio de .613.4 y la confiabilidad, obtenido por Alfa de Cronbach fue de .971 que se considera como excelente. Consta de 23 ítems con 5 dimensiones con escala de medición de tipo Likert (Linares y Montalvan, 2021).

### 3.6. VARIABLES

**Tabla 2**

*Operacionalización de variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Categoría	Índice de Medición
Motivación laboral	Necesidad de afiliación	- Relaciones interpersonales	Total acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Total desacuerdo (1)	Muy bajo (36-53)
		- Reuniones y disposición de un ambiente.		Bajo (54-71)
		- Búsqueda de reconocimiento.		Promedio bajo (72-89)
		- Ejecuta una actividad.		Promedio medio (90-107)
		- Ascenso en el puesto.		Promedio alto (108-124)
	Necesidad de logro	- Asistencia a programas de capacitación.		Alto (125-142)
		- Relaciona los procesos de influir.		Muy alto (143-160)
		- Reconocimiento		Altísimo (161-180)
		- Necesidad de triunfo.		
		- Oportunidades.		
Satisfacción Laboral	Satisfacción intrínseca por su trabajo	- Relaciones personales.	Muy satisfecho (1)	
		- Satisfacción por el trabajo.	Bastante insatisfecho (2)	



Satisfacción de las prestaciones	- Salario	Algo	Bajo (23-68)
	- Objetivos	insatisfecho (3)	Medio (69-114)
	- Oportunidad para una formación.	Indiferente (4)	Alto (115-161)
	- Oportunidad de desarrollo.	Algo satisfecho (5)	
Satisfacción del ambiente físico	- Limpieza.	Bastante satisfecho (6)	
	- Iluminación.	Muy satisfecho	
	- Ventilación.	(7)	
	- Temperatura de la oficina.		
Satisfacción de la supervisión	- Frecuencia de supervisión.		
	- Forma de juzgar la tarea realizada.		
	- Igualdad en el trato.		
	- Apoyo de los supervisores.		
Satisfacción en la participación de la toma de decisiones	- Capacidad de decidir.		
	- Negociación de aspectos laborales.		
	- Participación de decisiones del área y grupo de trabajo.		

Nota: elaboración del investigador basado en (Peneyra, 2015).

### 3.7. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Para la prueba de la hipótesis de usó el “modelo estadístico de Correlación de Pearson”, con fin de terminar la asociación de las variables que se estudió, por ello en principio se dio inicio con el conteo y luego con la codificación además la calificación de los instrumentos, seguido de ello; la información que se obtuvo se procesó en el programa SPSS 25, posterior a ello se elaboraron tablas estadísticas, siempre considerando los objetivos. Finalmente se procedió a la interpretación de los hallazgos.



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

Si  $p < \alpha$  (0.05) se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), es decir; existe relación entre las dos variables.

**H1:** Existe relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021.

**H0:** No existe relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021.

**Tabla 3**

*Correlación de Pearson, nivel de medición de las variables*

Valor	Significado
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva fuerte

Nota: Hernández et al., (2014)

Hernández et al., (2014), “El coeficiente de correlación de Pearson se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra de dos variables. Se relacionan las puntuaciones recolectadas de unas variables con las puntuaciones obtenidas de la otra” (p. 305).

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. RESULTADOS

##### 4.1.1. Del objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021.

**Tabla 4**

*Motivación y satisfacción laboral.*

		Satisfacción Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Motivación Laboral	Promedio bajo	F 2	4	0	6
		% 8.0%	16.0%	0.0%	24.0%
	Promedio medio	F 0	10	0	10
		% 0.0%	40.0%	0.0%	40.0%
	Promedio alto	F 0	3	4	7
		% 0.0%	12.0%	16.0%	28.0%
	Alto	F 0	0	2	2
		% 0.0%	0.0%	8.0%	8.0%
<b>Total</b>		F 2	17	6	25

Nota: elaboración propia.

En la tabla 4, se observa que, los docentes con motivación laboral promedio bajo en 8.0% tienen satisfacción laboral de nivel bajo, seguido del 16.0% con satisfacción laboral del nivel medio. Asimismo, el 40.0% de los docentes tienen motivación laboral de promedio medio, por lo que su satisfacción laboral es de nivel medio. De la misma forma el 12.0% de los docentes tienen motivación promedio alto y su satisfacción laboral es de nivel medio, seguido del

16.0% con satisfacción de nivel alto. Los docentes con alto motivación laboral en 8.0% tienen satisfacción de nivel alto.

**Interpretación:** Para la variable motivación, según los resultados obtenidos se muestra una motivación promedio medio y en consecuencia esto genera una satisfacción medio, visto ello se manifiesta que las dimensiones que conforman la motivación están también en nivel promedio debido a que no se motiva para mejorar estos indicadores. Dicho ello se puede manifestar que, a mayor motivación laboral, la satisfacción laboral será alta, asimismo a la inversa, si los docentes tienen una motivación baja la satisfacción será también baja.

#### 4.1.2. Del objetivo específico 1

Establecer la relación entre la necesidad de afiliación y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021.

**Tabla 5**

*Necesidad de afiliación y satisfacción laboral.*

		Satisfacción Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Necesidad de Afiliación	<b>Promedio bajo</b>	F	2	0	0	2
		%	8.0%	0.0%	0.0%	8.0%
	<b>Promedio medio</b>	F	0	12	0	12
		%	0.0%	48.0%	0.0%	48.0%
	<b>Promedio alto</b>	F	0	5	6	11
		%	0.0%	20.0%	24.0%	44.0%
<b>Total</b>	F	2	17	6	25	
	%	8.0%	68.0%	24.0%	100.0%	

Nota: elaboración propia.



En la tabla 5, en relación a la dimensión necesidad de afiliación y satisfacción laboral, se observa que, el 8.0% de docentes tienen promedio bajo de necesidad de afiliación, por lo que su satisfacción laboral es de nivel bajo. Los docentes con necesidad de afiliación promedio medio en 48.0% tienen satisfacción laboral de nivel medio. Asimismo, los docentes con necesidad de afiliación promedio alto en 20.0% tienen satisfacción laboral de nivel medio, seguido del 24.0% con satisfacción laboral alto.

**Interpretación:** respecto a la dimensión de afiliación los resultados muestran un nivel de afiliación promedio medio acompañado de una satisfacción de nivel medio, esta dimensión se basa en las relaciones interpersonales, reuniones y búsqueda de reconocimiento, según la encuesta realizada la motivación de afiliación es promedio, por ello es muy importante que estos indicadores sean trabajados para lograr una motivación de afiliación de nivel alto y en consecuencia una satisfacción laboral alta. Es decir, a mayor nivel de afiliación la satisfacción laboral será alto.

#### **4.1.3. Del objetivo específico 2**

Establecer la relación entre la necesidad de logro con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021.



**Tabla 6**

*Necesidad de logro y satisfacción laboral.*

		Satisfacción Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Necesidad de Logro	<b>Promedio bajo</b>	F	2	1	0	3
		%	8.0%	4.0%	0.0%	12.0%
	<b>Promedio medio</b>	F	0	12	0	12
		%	0.0%	48.0%	0.0%	48.0%
	<b>Promedio alto</b>	F	0	4	5	9
		%	0.0%	16.0%	20.0%	36.0%
	<b>Alto</b>	F	0	0	1	1
		%	0.0%	0.0%	4.0%	4.0%
	<b>Total</b>	F	2	17	6	25
		%	8.0%	68.0%	24.0%	100.0%

Nota: elaboración propia.

En la tabla 6, en relación a la dimensión necesidad de logro y satisfacción laboral, se observa que, el 8.0% de docentes tienen promedio bajo de necesidad de logro por lo que su satisfacción es de nivel bajo, seguido del 4.0% con satisfacción de nivel medio. Asimismo, el 48.0% de los docentes tienen necesidad de logro promedio medio, por lo que su satisfacción laboral es de nivel medio. También, el 20.0% de los docentes tienen necesidad de logro promedio alto, por lo que su satisfacción laboral es de nivel alto. Del mismo modo el 4.0% de docentes presenta un nivel alto de necesidad de logro, acompañado de satisfacción de nivel alto.

Interpretación: respecto a la dimensión de logro los resultados muestran un nivel de logro promedio medio acompañado de una satisfacción de nivel medio, esta dimensión se basa en la ejecución de actividades, ascenso en el puesto de trabajo, asistencia a programas de capacitación, según la encuesta realizada la motivación de logro es promedio, por ello es muy importante que estos

indicadores sean trabajados para lograr una motivación de logro de nivel alto y en consecuencia una satisfacción laboral alta. Es decir, a mayor nivel de logro la satisfacción laboral será alto

#### 4.1.4. Del objetivo específico 3

Establecer la relación entre la necesidad de poder con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021.

**Tabla 7**

*Necesidad de poder y satisfacción laboral*

		<b>Satisfacción Laboral</b>			<b>Total</b>	
		<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>		
<b>Necesidad de Poder</b>	<b>Bajo</b>	F	1	0	0	1
		%	4.0%	0.0%	0.0%	4.0%
	<b>Promedio bajo</b>	F	1	2	0	3
		%	4.0%	8.0%	0.0%	12.0%
	<b>Promedio medio</b>	F	0	13	0	13
		%	0.0%	52.0%	0.0%	52.0%
	<b>Promedio alto</b>	F	0	2	4	6
		%	0.0%	8.0%	16.0%	24.0%
	<b>Alto</b>	F	0	0	2	2
		%	0.0%	0.0%	8.0%	8.0%
	<b>Total</b>	F	2	17	6	25
		%	8.0%	68.0%	24.0%	100.0%

Nota: elaboración propia.

En la tabla 7, en relación a la dimensión necesidad de poder y satisfacción laboral, se observa que, el 4.0% de docentes tienen un nivel bajo de necesidad de poder, por lo que su satisfacción es de nivel bajo. Asimismo, el 8.0% de los docentes se ubica en nivel promedio bajo de necesidad de poder, por lo que su satisfacción es de nivel medio. Por otro lado, el 52.0% de los docentes presentan un nivel promedio medio de necesidad de poder, por lo cual tienen satisfacción de nivel medio. También el 16.0% de docentes presentan promedio alto de necesidad



de poder y una satisfacción laboral de nivel alto. El 8.0% de docentes presentan un nivel alto de necesidad de poder, en consecuencia, su satisfacción es de nivel alto.

**Interpretación:** respecto a la dimensión de poder los resultados muestran un nivel de poder promedio medio acompañado de una satisfacción de nivel medio, esta dimensión se basa en la influencia en los compañeros, reconocimiento, triunfo y liderazgo, según la encuesta realizada la motivación de poder es promedio, por ello es muy importante que estos indicadores sean trabajados para lograr una motivación de poder de nivel alto y en consecuencia una satisfacción laboral alta. Es decir, a mayor motivación de poder la satisfacción laboral será alto.

## 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

### 4.2.1. Para la hipótesis general

**H1:** Existe relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021.

**Tabla 8***Prueba de hipótesis general.*

		<b>Correlaciones</b>	
		<b>Motivación Laboral</b>	<b>Satisfacción Laboral</b>
<b>Motivación Laboral</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	1	,758**
	<b>Sig. (bilateral)</b>		0.000
	<b>N</b>	25	25
<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	,758**	1
	<b>Sig. (bilateral)</b>	0.000	
	<b>N</b>	25	25

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

Según la tabla 8, el coeficiente de correlación Pearson es  $=,758^{**}$  con un valor de significancia de 0.000, lo cual, según la escala de correlación de Pearson, corresponde a una correlación positiva considerable. Es decir, existe una relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021. Por lo tanto, se valida la hipótesis de la investigación.

#### 4.2.2. Para la hipótesis específico 1

**H1:** Existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y satisfacción laboral en los docentes de la **Escuela** Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021.

**Tabla 9***Prueba de hipótesis específico 1*

		Correlaciones	
		Satisfacción Laboral	Necesidad de Afiliación
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	,774**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	25	25
Necesidad de Afiliación	Correlación de Pearson	,774**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	25	25

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

Según la tabla 9, el coeficiente de correlación Pearson es  $=,774^{**}$  con un valor de significancia de 0.000, lo cual, según la escala de correlación de Pearson, corresponde a una correlación positiva considerable. Es decir, existe una relación significativa entre la necesidad de afiliación y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021. Por lo tanto, se valida la hipótesis de la investigación.

#### 4.2.3. Para la hipótesis específica 2

**H1:** Existe relación significativa entre la necesidad de logro y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021.

**Tabla 10***Prueba de hipótesis del objetivo específico 2*

		Correlaciones	
		Satisfacción Laboral	Necesidad de Logro
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	,776**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	25	25
Necesidad de Logro	Correlación de Pearson	,776**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	25	25

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

Según la tabla 10, el coeficiente de correlación Pearson es  $=,776^{**}$  con un valor de significancia de 0.000, lo cual, según la escala de correlación de Pearson, corresponde a una correlación positiva considerable. Es decir, existe una relación significativa considerable entre la necesidad de logro y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021. Por lo tanto, se valida la hipótesis de la investigación.

#### 4.2.4. Para el objetivo específico 3

**H1:** Existe relación significativa entre la necesidad de poder y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021.

**Tabla 11***Prueba de hipótesis del objetivo específico 3*

<b>Correlaciones</b>			
		<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Necesidad de Poder</b>
<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	1	,775**
	<b>Sig. (bilateral)</b>		0.000
	<b>N</b>	25	25
<b>Necesidad de Poder</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	,775**	1
	<b>Sig. (bilateral)</b>	0.000	
	<b>N</b>	25	25

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

Según la tabla 11, el coeficiente de correlación Pearson es  $=,775^{**}$  con un valor de significancia de 0.000, lo cual, según la escala de correlación de Pearson, corresponde a una correlación positiva considerable. Es decir, existe una relación significativa y positiva considerable entre la necesidad de poder y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021. Por lo tanto, se valida la hipótesis de la investigación.

#### **4.3. DISCUSIÓN**

En los resultados que se presenta, se muestra que, si existe una relación significativa entre la “motivación y satisfacción laboral”, dicho ello, esta investigación tiene un parecido a las investigaciones ejecutadas por Copana (2018), quien muestra en su indagación una positiva relación representada por la correlación Pearson de 0.77, como efecto evidenció una motivación mediana en los jóvenes de seguridad privada de la aduana nacional de la Paz, a su vez una satisfacción mediana, asimismo Sempérteguí (2020), afirma que la motivación en las recepcionistas de hoteles de cinco estrellas de la ciudad de la Paz incide manera directa en su satisfacción laboral, es decir a mayor



motivación se obtendrá una satisfacción alta y viceversa. También Castillejo y Salazar, (2018), manifestaron que la motivación se encuentra vinculada con la percepción de logros de los estudiantes en la zona centro norte de Lima Metropolitana, es decir a mayor percepción de alcance de logros de los estudiantes, los docentes muestran una mayor “motivación”, en consecuencia una satisfacción por los logros obtenidos de los discentes. Del mismo modo Soria (2019), evidenció una relación positiva y moderada del compromiso organizacional y la motivación laboral en los docentes del distrito de San Juan de Lurigancho.

Asimismo Mamani (2019), manifiesta que la motivación es un factor relevante para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N°56008 Bolivariano – Sicuani, esta motivación influye de forma significativa en el desempeño académico de los alumnos, por ello recomienda que es vital que los maestros manejen técnicas motivaciones para obtener más interés de los alumnos, también Chirinos (2019), halló una correlación positiva buena de la “motivación y satisfacción laboral” en los trabajadores de la corte superior de justicia de Huaura, a su vez Casquino (2020), evidenció una asociación significativa de las variables “motivación y satisfacción laboral” en los colaboradores de una empresa fabricante de carrocerías, además manifiesta que a mejor “motivación” que sienta el laborador mayor será su “satisfacción laboral”. También Pachas (2020), muestra una asociación significativa de la variable “motivación y satisfacción laboral” así como también una asociación con las dimensiones de la variable 1 con la variable 2, además mostro que la “motivación laboral” es de nivel promedio del personal de la empresa Santo Domingo S.A, y muestran una satisfacción laboral de nivel medio.

También Carhuacusma (2021), muestra una asociación positiva de variables, además el nivel de motivación que halló fue de promedio bajo en los trabajadores de la





empresa C&B S.R.L, Huancayo, de igual forma Saca (2018), mostró que un 33% de maestros de las IES de la ciudad de Ayaviri, no son motivados y estos manifestaron que perciben que los representantes educativos no les motivan y en consecuencia la satisfacción en estos docentes es negativo. Asimismo Bautista (2021), en su indagación sobre la “satisfacción laboral”, halló una positiva satisfacción representada en un 28 por ciento en los docentes de las IEP de la ciudad de Puerto Maldonado .

Por otra parte, Ayala (2019), no halló asociación estadísticamente significativamente de la variable “motivación y aprendizaje”, la cual fue representada por la correlación de Spearman de 0,114, la cual muestra una correlación positiva muy baja entre las variables “motivación y aprendizaje” en los estudiantes de la institución educativa Cesar Vallejo Mendoza Quispicanchi. Lo cual significa que la motivación no influye de forma directa en el aprendizaje, según lo investigado por este autor.



## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** En relación al objetivo general, la motivación laboral es de nivel promedio medio en 40.0% de los docentes lo que les genera una satisfacción laboral de nivel medio. Por lo cual se concluye que, existe relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2021. Dado que el coeficiente de correlación de Pearson es  $=,758^{**}$  y su valor de significancia es 0,000 y es menor que 0,05.

**SEGUNDA:** En relación al objetivo específico 1, la dimensión necesidad de afiliación es de nivel promedio medio en 48.0% de los docentes lo que les genera una satisfacción de nivel medio. Por lo cual se concluye que, existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2021. Dado que el coeficiente de correlación de Pearson es  $=,774^{**}$  y su valor de significancia es 0,000 y es menor que 0,05.

**TERCERA:** En relación al objetivo específico 2, la dimensión necesidad de logro es nivel promedio medio en 48.0% de los docentes lo que les genera una satisfacción de nivel medio. Por lo cual se concluye que, existe relación significativa entre la necesidad de logro y satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Nacional del Altiplano – Puno,



2021. Dado que el coeficiente de correlación de Pearson es  $=,776^{**}$  y su valor de significancia es 0,000 y es menor que 0,05.

**CUARTA:** En relación al objetivo específico 3, la dimensión necesidad de poder es de nivel promedio medio en 52.0% de los docentes lo que les genera una satisfacción de nivel medio. Por lo cual se concluye, que, existe relación significativa entre la necesidad de poder y satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2021. Dado que el coeficiente de correlación de Pearson es  $=,775^{**}$  y su valor de significancia es 0,000 y es menor que 0,05.



## VI. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Habiéndose demostrado la relación de variables, se recomienda a la escuela profesional de Educación Primaria de la facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, fortalecer las técnicas de motivación hacia los docentes, bajo los indicadores de las dimensiones de la motivación, tales como: afiliación, logro y poder, con el fin de lograr una satisfacción positiva en los docentes y que estos transmitan lo mismo a los estudiantes.

**SEGUNDA:** En cuanto a la dimensión necesidad de afiliación, se recomienda a la escuela profesional de Educación Primaria de la facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Nacional del Altiplano – Puno, fomentar las relaciones interpersonales, reuniones de fortalecimiento de capacidades y una búsqueda de reconocimiento a los docentes, además se recomienda a los docentes ser partícipe de las actividades programadas por la escuela, con el fin de fortalecer la motivación y satisfacción laboral.

**TERCERA:** En cuanto a la dimensión necesidad de logro o motivación de logro, se recomienda a los docentes ser partícipe de la ejecución de actividades, asistencia a programas de capacitación, también a la escuela profesional de Educación Primaria de la facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Nacional del Altiplano – Puno – Puno, fomentar el ascenso de puesto de acuerdo a los logros de los docentes con el fin de motivarlos y satisfacerlos.

**CUARTA:** En cuanto a la necesidad de poder, se recomienda a la escuela profesional de Educación Primaria de la facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Nacional del Altiplano – Puno – Puno, fomentar un clima



laboral agradable mediante reconocimiento a los docentes, además se recomienda a los docentes tomar la iniciativa de liderazgo en actividades e influir de manera positiva en los compañeros, para sentirse satisfechos.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105–118. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Ayala, N. (2019). *Influencia de la motivación en el aprendizaje del idioma inglés de los estudiantes del primer grado en la Institución Educativa Cesar Vallejo Mendoza de Ccatcca- Quispicanchi 2018* [Tesis de Grado, Universidad Nacional del Altiplano].  
[http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/11712/Ayala\\_Mamani\\_Nancy\\_Yovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/11712/Ayala_Mamani_Nancy_Yovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bautista, J. (2021). *Satisfacción laboral en docentes de educación básica alternativa de las instituciones educativas públicas de la ciudad de Puerto Maldonado - 2019* [Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano].  
[http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/17205/Bautista\\_Quispe\\_Judith\\_Annie.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/17205/Bautista_Quispe_Judith_Annie.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Becerra, M., & Ogando, R. (2010). La participación de los trabajadores en la toma de decisiones de sus empresas. realidades y regulaciones. *Ingeniería Industrial*, 16(3), 1–5. <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433574009.pdf>
- Bernal, I., Pedraza, N., & Sanchez, M. (2014). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Centro Universitario Adolfo López Mateo*, 3(5).  
[https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios\\_gerenciales/article/view/1920/2482](https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/1920/2482)
- Bohorquez, E., Perez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300385&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300385&script=sci_arttext)
- Bono, A. (2010). Los docentes como engranajes fundamentales en la promoción de la motivación de sus estudiantes. *Revista Iberoamericana de Educación*, 54(2).



<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3697571&info=%0Aresumen&idoma=SPA>

Bravo, S. (2002). *Técnicas de investigación social*. Thomson Learning.

Caradonna, L. (2017). *Aprendizaje significativo: felicidad, motivación y estrategias de los docentes* [Tesis de Doctorado, Universidad de Extremadura].

[https://dehesa.unex.es/flexpaper/template.html?path=https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/6539/1/TDUEX\\_2017\\_Caradonna\\_L.pdf#page=1](https://dehesa.unex.es/flexpaper/template.html?path=https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/6539/1/TDUEX_2017_Caradonna_L.pdf#page=1)

Carhuacusma, M. (2021). *Motivación laboral en trabajadores de la empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo - 2020* [Tesis de Grado, Universidad Continental].

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10505/2/IV\\_FHU\\_501\\_TE\\_Carhuacusma\\_Chavez\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10505/2/IV_FHU_501_TE_Carhuacusma_Chavez_2021.pdf)

Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica* (6ª ed.). Editorial San Marcos.

Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T., & Villagómez, M. (2009). La motivación y el aprendizaje. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 4(2), 20–32.

<https://www.redalyc.org/pdf/4677/467746249004.pdf>

Casquino, M. (2020). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa fabricante de carrocetas ubicada en el distrito del Callao, año 2020* [Tesis de Grado, Universidad de San Martín de Porres].

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7649/casquino\\_tms.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7649/casquino_tms.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Castillejo, D., & Salazar, A. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales en la zona Centro Norte De Lima Metropolitana*. [Tesis de Grado, Universidad San Ignacio de Loyola].

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/067a12fb-e355-4223-8a05-f2ecf960a902/content>

Castro, Y. (2022). Relación entre enfoque de supervisión y satisfacción de la tesis universitaria en Odontología. *Odovtos International Journal of Dental Sciences*, 24(2). [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2215-](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-)



34112022000200034

- Charaja, F. (2018). *El MAPIC en la Investigación Científica* (3ra ed.). Corporación SIRIO EIRL.
- Charaja, Y., & Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo – Puno – Perú, 2013. *Comuni@cción*, 5(1).  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682014000100001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001)
- Chávez, M. (2021). *Motivación y satisfacción laboral de los servidores públicos del seguro de salud de Chimborazo* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3367>
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Séptima Ed). McGraw-Hill Interamericana.
- Chirinos, C. (2019). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019* [Tesis de Grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].  
[https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3875/TESIS\\_CARMEN\\_CHIRINOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3875/TESIS_CARMEN_CHIRINOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Copana, R. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en jóvenes de seguridad privada de la Aduana Nacional”, de la localidad de Tambo Quemado* [Tesis de Grado, Universidad Mayor de San Andrés].  
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/18111/TG-4185.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Escudero, L. (2021). *La motivación y satisfacción laboral en trabajadores en la producción académica desde el año 2010 a 2021*. [Tesis de Grado, Universidad Antonio Nariño].  
[http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/6026/1/2021\\_Leydi Bibiana Escudero Nuñez.pdf](http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/6026/1/2021_Leydi%20Bibiana%20Escudero%20Nuñez.pdf)
- Galicia, A. (1999). *Administración de recursos*. Trillas.





- Granados, L. (2020). *Relación entre motivación y desempeño laboral entrabajadores del Hospital I EsSalud "Victor Soles García" de Virú, 2020* [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47589/Granados\\_ML-M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47589/Granados_ML-M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral* [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Cuyo].  
[https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf)
- Hernández, R., Baptista, P., & Fernández, C. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). Mc Graw-Hill.
- Huertas, J. (1997). Motivación: querer aprender. En *Psicología cognitiva y educación* (1ª ed.). Aique Grupo Editor S.A.  
[http://www.terras.edu.ar/biblioteca/6/TA\\_Huertas\\_Unidad\\_4.pdf](http://www.terras.edu.ar/biblioteca/6/TA_Huertas_Unidad_4.pdf)
- Jiménez, D., & Jiménez, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia Unem*, 9(18), 26–34. <https://www.redalyc.org/pdf/5826/582663825005.pdf>
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento* (4ª ed.). Mc Graw-Hill.
- Linares, S., & Montalvan, J. (2021). *Habilidades sociales y satisfacción laboral en colaboradores de call center en Lima centro 2020* [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59678/Linares\\_YSV-Montalvan\\_EJK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59678/Linares_YSV-Montalvan_EJK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction* (1ra ed.). Rand McNally.
- López, J. (1998). *Estadística basica aplicado a la investigación pedagógica*. San Marcos.
- Mamani, F. (2019). *Influencia de la motivación en los estudiantes del tercer grado de la Institución Educativa N°56008 Bolivariano – Sicuani - 2018* [Tesis de Grado,



- Universidad Nacional del Altiplano].  
[http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/12895/Mamani\\_Huaraya\\_Fiorela.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/12895/Mamani_Huaraya_Fiorela.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Marquez, M. (2002). *Satisfacción Laboral*. Gestipolis.  
[http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/8845/Gregorio\\_Saca\\_Gutierrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/8845/Gregorio_Saca_Gutierrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- McClelland, D. (1961). *The achieving society* (5<sup>a</sup> ed.). Van Nostrand, Princeton.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea Ediciones.
- Monteiro, A. (2014). Teaching as a profesion. En Monteiro. *The teaching profession: present and future*, 61–100. <https://doi.org/S0034-%0A98872011000600018%0D>
- Muchinsky, P. (1993). *Psychology applied to work* (4ta ed.). Pacific Grove Publishing Company.
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153–170.  
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Newstrom, L. (2011). *La motivacion laboral* [Tesis de Grado, Universidad de Sonora].  
<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/21866/Capitulo3.pdf>
- Nora, W. (2018). *Motivación laboral y satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018*. Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo.
- Nuñez, J. (2009). Motivación, aprendizaje y rendimiento academico. *Revsita Psicopedagogía*. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56093244/cc3-libre.pdf?1521402322=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCcMOTIVACION\\_APRENDIZAJE\\_Y\\_RENDIMIENTO\\_A.pdf&Expires=1673107890&Signature=MFKVxvEh2M~EIAcsQ~2Z~08ITwoSV8GjoVbARhcy5zIPqggw-anD~-dZyl](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56093244/cc3-libre.pdf?1521402322=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCcMOTIVACION_APRENDIZAJE_Y_RENDIMIENTO_A.pdf&Expires=1673107890&Signature=MFKVxvEh2M~EIAcsQ~2Z~08ITwoSV8GjoVbARhcy5zIPqggw-anD~-dZyl)
- Organizacion Mundial de la Salud. (2023). *Enfermedad por coronavirus (COVID-19): afección posterior a la COVID-19*. OMS. [https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-\(covid-19\)-post-covid-19-](https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-(covid-19)-post-covid-19-)





- Sureda, I. (2002). Estrategias psicopedagógicas orientadas a la motivación docente: Revisión de un problema. *Revista Española de Pedagogía*, 221(47), 83–98.  
<https://revistadepedagogia.org/lx/no-221/estrategiaspsicopedagogicas-orientadas-a-la-motivacion-docente-revision-de-unproblema/101400009804/>
- Valenzuela, J., Muñoz, C., Silva, I., Gómez, V., & Precht, A. (2015). Motivación escolar: Claves para la formación motivacional de futuros docentes. *Estudios pedagógicos*, 41(1). [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07052015000100021](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052015000100021)
- Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. [Tesis de Grado, Instituto Politécnico Nacional]. <http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmar>



## ANEXOS

**ANEXO 1:** Matriz de consistencia

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSION</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>Índice</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre la motivación y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021.</p>	Motivación laboral	Necesidad de afiliación	Relaciones interpersonales. Reuniones. Búsqueda de reconocimiento.	Muy bajo=36-53. Bajo= 54-71. Promedio bajo= 72-89. Promedio= 90-107. Promedio Alto=108-124. Alto= 125-142. Muy alto= 143-160. Altísimo= 161-180	La investigación es de tipo descriptivo de corte transversal. El diseño de investigación es correlacional.
<p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre la necesidad de afiliación con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b> Establecer la relación entre la necesidad de afiliación con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis Específicos</b> Existe relación significativa entre la necesidad de afiliación con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021.</p>		Necesidad de logro	Ejecución de actividades con empeño. Ascenso en el puesto de trabajo. Asistencia a programas de capacitación.	Influencia en los demás. Reconocimiento como colaborador. Triunfo	
<p>¿Cuál es la relación entre la necesidad de logro con la satisfacción laboral en</p>	<p>Establecer la relación entre la necesidad de logro con la satisfacción laboral en</p>	<p>Existe relación significativa entre la necesidad de logro con la satisfacción laboral</p>	Satisfacción Laboral	Satisfacción intrínseca por su trabajo	Oportunidades. Satisfacción por el trabajo realizado.	Alto= 115-161. Medio=69-114. Bajo=23-68	Para probar la hipótesis se utilizará el modelo

los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021?	los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021.	en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021.				estadístico de Correlación de Pearson. Los datos obtenidos se procesarán en el programa SSPS.
¿Cuál es la relación entre la necesidad de poder con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021?	Establecer la relación entre la necesidad de poder con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA – Puno, 2021.	Existe relación significativa entre la necesidad de poder con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de la Educación, UNA – Puno, 2021.				
			Satisfacción de las prestaciones	Salario. Objetivos y metas. Oportunidades		
			Satisfacción del ambiente físico	Limpieza. Iluminación. Ventilación.		
			Satisfacción de la supervisión	Frecuencia de supervisión. Forma de juzgar. Igualdad en el trato. Apoyo.		
			Satisfacción en la participación de la toma de decisiones	Capacidad de decidir. Negociación. Participación en decisiones del área.		



## ANEXO 2: Cuestionario de motivación laboral

### DATOS INFORMATIVOS:

Edad:

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Área a la que pertenece:

Cargo:

Años en la Institución Educativa:

Fecha:

### INSTRUCCIONES:

Marque con una X dentro del número.

Nº	Condición
1	Total desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni acuerdo ni desacuerdo
4	De acuerdo
5	Total acuerdo

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Necesidad de afiliación</b>						
1	Mantener relaciones cordiales con otros compañeros de la Institución					
2	Tener posibilidades para desarrollarme y avanzar como persona					
3	Poseer bienes materiales que impresionen a los demás					
4	Disponer de un entorno tranquilo y bien organizado para vivir y trabajar					
5	Contar con oportunidades para socializar con otros compañeros de la Institución					
6	Disponer de oportunidades para socializar con otros compañeros de la Institución					
7	Trazar metas y proyectos novedosos y retadores.					
8	Ocupar puestos y participar en proyectos importantes que me den reconocimiento					
9	Tener mucho tiempo para estar con mi familia					
<b>Necesidad de logro</b>						
10	Recibir información sobre mis avances con respecto a los objetivos que se me fijen					
11	Tener la seguridad de que mi familiar se encuentra en una buena situación financiera					
12	No tener que separarme de la gente a la que realmente aprecio					





13	Disponer de oportunidades de crear cosas nuevas						
14	Contar con oportunidades de influir en los demás						
15	Tener independencia para hacer las cosas como yo creo que deben hacerse						
16	Hacer cosas que influyan en otros						
17	Ocupar un puesto de prestigio						
18	Disponer de medidas concretas para evaluar mi rendimiento						
19	Poder trabajar con compañeros que son además buenos amigos						
20	Tener libertad para laborar sin tener que seguir restricciones absurdas, ni burocracia						
21	Tomar medidas y decisiones de gran importancia						
22	Hacer personalmente cosas mejor de lo que se han hecho antes						
<b>Necesidad de poder</b>							
23	Mantener estrechas relaciones con la gente a la que realmente aprecio						
24	Ocupar un puesto del que dependía de mí un equipo de personas						
25	Tener una idea clara de lo que los demás esperan de mí						
26	Poder pasar mucho tiempo en contacto con otras personas						
27	Mantener estándares de calidad muy altos en lo que se refiere a mi trabajo						
28	Poder influir en las decisiones que se tomen en aquellos grupos de los que soy miembro						
29	Recibir tareas y responsabilidades claras y precisas						
30	Tener oportunidades para ser muy conocido						
31	Contar con oportunidades para ser muy conocido						
32	Trabajar en proyectos que supongan un reto para mí hasta el límite de mis responsabilidades						
33	Tener mucho tiempo para pasar con mis amigos						
34	Realizar un trabajo de alta calidad						
35	Conseguir que los demás tengan un buen concepto de mí						
36	Tener oportunidades de controlar un grupo o equipo						



### ANEXO 3: Cuestionario de satisfacción laboral

#### DATOS INFORMATIVOS:

Edad:

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Área a la que pertenece:

Cargo:

Años en la Institución Educativa:

Fecha:

#### INSTRUCCIONES:

Marque con una X dentro del número

Nº	Condición
1	Muy satisfecho
2	Bastante insatisfecho
3	Algo insatisfecho
4	Indiferente
5	Al satisfecho
6	Bastante satisfecho
7	Muy satisfecho


Nº	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
<b>Satisfacción intrínseca por su trabajo</b>								
1	La satisfacción que le produce su trabajo.							
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en la que usted destaca.							
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan							
4	Las relaciones personales con sus superiores							
<b>Satisfacción de las prestaciones</b>								
5	El salario que usted recibe							
6	Los objetos y metas que debe alcanzar							
7	La oportunidad de formación que le ofrece la Institución							
8	La oportunidad de desarrollo que le ofrece la Institución							



<b>Satisfacción del ambiente físico</b>									
9	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo								
10	El entorno físico y el espacio que dispone en la Institución								
11	La iluminación de su lugar de trabajo								
12	La ventilación de su lugar de trabajo								
13	La temperatura de su oficina de trabajo								
<b>Satisfacción de la supervisión</b>									
14	La supervisión que ejercen sobre usted								
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado								
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea								
17	La “igualdad” y “justicia” de trato que recibe de la Institución								
18	El apoyo que recibe de sus superiores								
<b>Satisfacción en la participación de la toma de decisiones</b>									
19	La capacidad para decidir autónomamente								
20	Su participación en las decisiones de su área								
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución								
22	El grado en que su Institución cumple el convenio, las disposiciones laborales y leyes laborales								
23	La forma en que se da la negociación en su Institución sobre aspectos laborales								



#### ANEXO 4: Encuesta tomada



ANEXO 1  
CUESTIONARIO  
MOTIVACION LABORAL

**DATOS INFORMATIVOS:**

Edad: .... 60 .....

Sexo: Masculino (X) Femenino ( )

Área a la que pertenece: .... Educ. Prim. ....

Cargo: .... Docente .....

Años en la Institución Educativa: .... dieciocho .....

Fecha: .... 29/10/2022 .....

**INSTRUCCIONES:**

El presente cuestionario contiene preguntas de auto evaluación personal sobre vuestro trabajo. A través de escalas, usted podrá formarse una idea acerca su motivación laboral. Procure responder rápidamente cada una de las afirmaciones, reflexiones con velocidad. Lo más importante es que responda con sinceridad.

El cuestionario tiene 36 ítems referidos a su motivación laboral. Ninguna puede quedar en blanco, por lo tanto, todas serán contestadas.

Se usa una escala de calificación de cinco puntos, siendo 1: Total desacuerdo y 5: Total acuerdo.

Total desacuerdo. 2: En desacuerdo. 3: Ni acuerdo ni desacuerdo. 4: De acuerdo. 5: Total acuerdo.



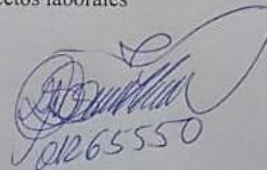
- 1) (2) ~~(3)~~ (4) (5) 17. Ocupar un puesto de prestigio.
- (1) (2) ~~(3)~~ (4) (5) 18. Disponer de medidas concretas para evaluar mi rendimiento.
- (1) (2) (3) ~~(4)~~ (5) 19. Poder trabajar con compañeros que son además buenos amigos.
- (1) (2) (3) (4) ~~(5)~~ 20. Tener libertad para laborar sin tener que seguir restricciones absurdas, ni burocracia.
- (1) (2) (3) ~~(4)~~ (5) 21. Tomar medidas y decisiones de gran importancia.
- (1) (2) (3) ~~(4)~~ (5) 22. Hacer personalmente cosas mejor de lo que se han hecho antes.
- (1) (2) (3) ~~(4)~~ (5) 23. Mantener estrechas relaciones con la gente a la que realmente aprecio.
- (1) (2) ~~(3)~~ (4) (5) 24. Ocupar un puesto del que dependía de mí un equipo de personas.
- (1) (2) ~~(3)~~ (4) (5) 25. Tener una idea clara de lo que los demás esperan de mí.
- (1) (2) (3) ~~(4)~~ (5) 26. Poder pasar mucho tiempo en contacto con otras personas.
- (1) (2) (3) ~~(4)~~ (5) 27. Mantener estándares de calidad muy altos en lo que se refiere a mi trabajo.
- (1) (2) ~~(3)~~ (4) (5) 28. Poder influir en las decisiones que se tomen en aquellos grupos de los que soy miembro.
- (1) (2) (3) ~~(4)~~ (5) 29. Recibir tareas y responsabilidades claras y precisas.
- (1) (2) ~~(3)~~ (4) (5) 30. Tener oportunidades para ser muy conocido.
- (1) (2) ~~(3)~~ (4) (5) 31. Contar con oportunidades para ser muy conocido.
- (1) (2) ~~(3)~~ (4) (5) 32. Trabajar en proyectos que supongan un reto para mí hasta el límite de mis responsabilidades.
- (1) (2) ~~(3)~~ (4) (5) 33. Tener mucho tiempo para pasar con mis amigos.
- (1) (2) (3) (4) (5) 34. Realizar un trabajo de alta calidad.
- (1) (2) (3) (4) (5) 35. Conseguir que los demás tengan un buen concepto de mí.
- (1) (2) (3) (4) (5) 36. Tener oportunidades de controlar un grupo o equipo.



INICIO DEL CUSTIONARIO:

Marque con una X dentro del paréntesis numerado ( ).

- (1) (2) (3) (4) (X) (6) (7) 1. Los beneficios que le produce su trabajo por sí mismo.
- (1) (2) (3) (4) (5) (X) (7) 2. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en la que usted destaca.
- (1) (2) (3) (4) (5) (X) (7) 3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.
- (1) (2) (3) (4) (X) (6) (7) 4. El salario que usted recibe.
- (1) (2) (3) (4) (X) (6) (7) 5. Los objetos y metas que debe alcanzar.
- (1) (2) (3) (4) (5) (X) (7) 6. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo
- (1) (2) (3) (4) (5) (X) (7) 7. El entorno físico y el espacio que dispone en la Institución.
- (1) (2) (3) (4) (5) (X) (7) 8. La iluminación de su lugar de trabajo.
- (1) (2) (3) (4) (X) (6) (7) 9. La ventilación de su lugar de trabajo.
- (1) (2) (3) (4) (X) (6) (7) 10. La temperatura de su oficina de trabajo.
- (1) (2) (3) (4) (X) (6) (7) 11. La oportunidad de formación que le ofrece la Institución.
- (1) (2) (3) (4) (5) (X) (7) 12. La oportunidad de desarrollo que le ofrece la Institución.
- (1) (2) (3) (4) (X) (6) (7) 13. Las relaciones personales con sus superiores.
- (1) (2) (3) (X) (5) (6) (7) 14. La supervisión que ejercen sobre usted.
- (1) (2) (3) (X) (5) (6) (7) 15. La proximidad y frecuencia con que es supervisado
- (1) (2) (3) (X) (5) (6) (7) 16. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.
- (1) (2) (X) (4) (5) (6) (7) 17. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de la Institución
- (1) (2) (X) (4) (5) (6) (7) 18. El apoyo que recibe de sus superiores.
- (1) (2) (3) (4) (5) (X) (7) 19. La capacidad para decidir autónomamente
- (1) (2) (3) (X) (5) (6) (7) 20. Su participación en las decisiones de su área.
- (1) (2) (3) (4) (X) (6) (7) 21. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución
- (1) (2) (3) (X) (5) (6) (7) 22. El grado en que su Institución cumple el convenio, las disposiciones laborales y leyes laborales
- (1) (2) (3) (X) (5) (6) (7) 23. La forma en que se da la negociación en su Institución sobre aspectos laborales

  
01265550



INICIO DEL CUESTIONARIO:

Marque con una X dentro del paréntesis numerado ( ).

- (1) (2) (3) (4) (~~5~~) 1. Mantener relaciones cordiales con otros compañeros de la Institución.
- (1) (2) (3) (~~4~~) (5) 2. Tener posibilidades para desarrollarme y avanzar como persona.
- (1) (2) (~~3~~) (4) (5) 3. Poseer bienes materiales que impresionen a los demás.
- (1) (2) (3) (~~4~~) (5) 4. Disponer de un entorno tranquilo y bien organizado para vivir y trabajar.
- (1) (2) (3) (~~4~~) (5) 5. Contar con oportunidades para socializar con otros compañeros de la Institución.
- (1) (2) (3) (~~4~~) (5) 6. Disponer de oportunidades para socializar con otros compañeros de la Institución.
- (1) (2) (~~3~~) (4) (5) 7. Trazar metas y proyectos novedosos y retadores.
- (1) (2) (~~3~~) (4) (5) 8. Ocupar puestos y participar en proyectos importantes que me den reconocimiento.
- (1) (2) (3) (~~4~~) (5) 9. Tener mucho tiempo para estar con mi familia.
- (1) (2) (3) (~~4~~) (5) 10. Recibir información sobre mis avances con respecto a los objetivos que se me fijen
- (1) (2) (~~3~~) (4) (5) 11. Tener la seguridad de que mi familiar se encuentra en una buena situación financiera.
- (1) (2) (3) (4) (~~5~~) 12. No tener que separarme de la gente a la que realmente aprecio.
- (1) (2) (3) (~~4~~) (5) 13. Disponer de oportunidades de crear cosas nuevas.
- (1) (2) (~~3~~) (4) (5) 14. Contar con oportunidades de influir en los demás.
- (1) (2) (3) (~~4~~) (5) 15. Tener independencia para hacer las cosas como yo creo que deben hacerse.
- (1) (2) (3) (~~4~~) (5) 16. Hacer cosas que influyan en otros.



## ANEXO 5: Solicitud de autorización

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PUNO	
FACULTAD DE CIENCIAS Y EDUCACIÓN	
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA	
RECIBO DE ENTREGA	
23 AGO 2022	
TITULO	FECHA
HORA	FECHA

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN  
DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

Sr. WIDO WILLIAM CONDORI CASTILLO

DIRECTOR DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION PRIMARIA

Yo, **LESLIE ALIDA BAZAN CHARCA**,  
egresada de la Escuela Profesional de  
Educación Primaria de la UNA – PUNO,  
identificada con DNI N° 72554224, código  
de alumna N° 155202, teléfono 912799775  
con domicilio en la Av. Circunvalación Este  
N° 321 de esta ciudad de Yunguyo, ante  
Ud. con el debido respeto me presento y  
expongo:

Que, habiendo culminado mis estudios satisfactoriamente, y el anhelo de obtener mi título profesional y a la vez poder ejercer la profesión, es que recorro a su digno despacho con la finalidad de solicitarle, "Autorización para la ejecución del proyecto de investigación", titulado "Satisfacción laboral y motivación laboral en docentes de la escuela profesional de Educación Primaria de la facultad de Ciencias de la Educación, UNA- PUNO 2021", que fue aprobado el 17 de mayo 2021, siendo este requisito indispensable para continuar con la elaboración de mi borrador de tesis.

Se adjunta:

- Acta de aprobación de proyecto de tesis.

**Por lo expuesto:**

Pido a usted acceder a esta solicitud por ser justa y necesaria.

Puno, 22 de agosto del 2022

  
Leslie Alida Bazan Charca  
DNI: 72554224

**Autorizado**  
  
  
Wido William Condori Castillo  
DIRECTOR DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA



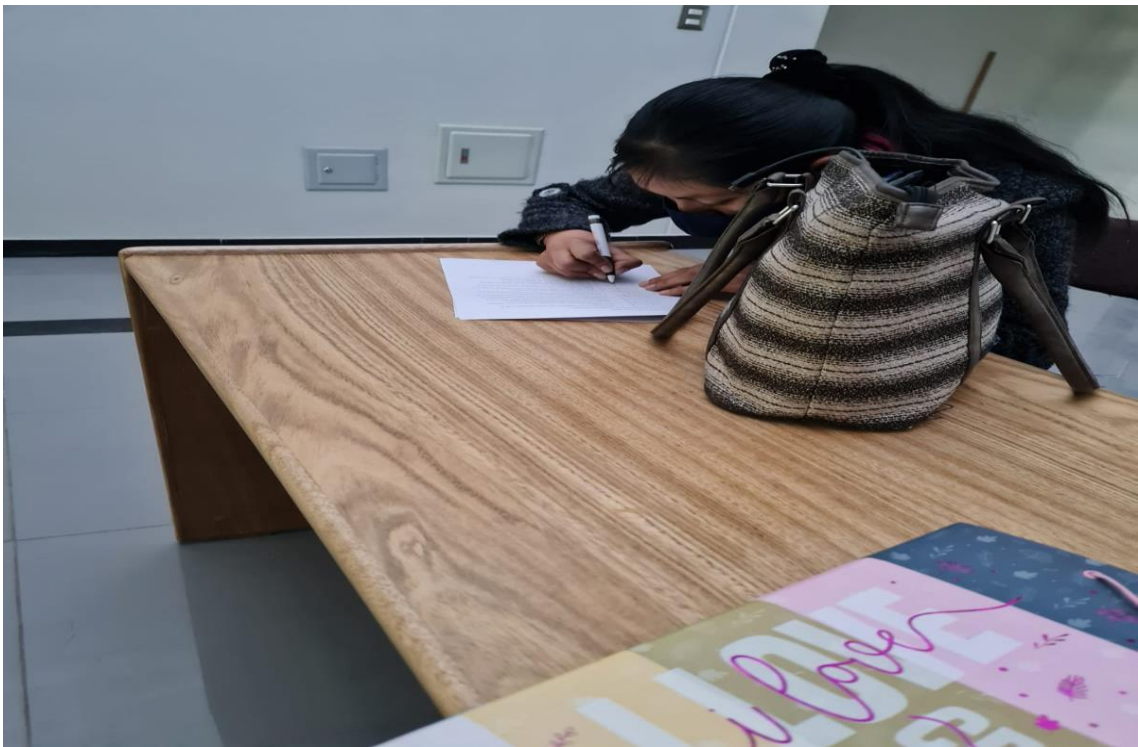
**ANEXO 6: Base de datos de la variable motivación**

		Motivación																																													
		Necesidad de Afiliación												Necesidad de Logro																																	
		P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20	P.21	P.22	P.23	P.24	P.25	P.26	P.27	P.28	P.29	P.30	P.31	P.32	P.33	P.34	P.35	P.36										
E.1	3	3	1	2	3	3	3	3	2	5	4	5	3	3	3	1	3	5	4	4	2	5	4	4	4	1	4	3	4	2	4	3	3	1	3	5	1	3									
E.2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4								
E.3	2	2	1	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4								
E.4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4							
E.5	4	2	4	4	2	4	3	4	2	4	2	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
E.6	5	4	4	4	4	3	3	3	1	2	1	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					
E.7	4	2	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5						
E.8	2	2	1	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
E.9	3	3	3	5	2	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
E.10	2	2	4	2	2	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
E.11	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
E.12	4	4	1	5	4	3	2	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
E.13	2	3	3	2	4	4	2	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
E.14	3	3	1	4	4	4	3	2	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
E.15	5	5	2	5	4	3	4	3	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
E.16	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
E.17	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
E.18	2	3	3	3	3	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
E.19	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E.20	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E.21	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E.22	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E.23	5	5	1	5	1	3	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E.24	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E.25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

**ANEXO 7:** Base de datos de la variable satisfacción laboral

Satisfacción Laboral																								
Satisfacción intrínseca por su trabajo					Satisfacción de las prestaciones					Satisfacción del ambiente físico					Satisfacción de la supervisión					Satisfacción en la participación de la toma de decisiones				
P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20	P.21	P.22	P.23		
E.1	3	5	1	3	3	3	3	4	5	5	3	7	5	6	3	5	4	7	6	5	6	6		
E.2	3	5	3	5	3	3	3	4	5	3	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5		
E.3	6	6	7	5	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	3	5	5	6	6	6	6	5		
E.4	5	5	4	5	5	5	5	7	7	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4		
E.5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6	6	5	5	5	5		
E.6	1	2	2	1	5	1	5	1	5	1	5	3	3	3	3	5	3	3	5	2	2	2		
E.7	7	7	7	4	7	5	4	4	3	5	5	6	6	6	7	6	4	4	3	3	3	3		
E.8	3	2	2	2	3	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
E.9	4	2	1	6	2	6	3	2	2	3	6	7	6	4	4	3	3	6	7	7	6	1		
E.10	5	5	6	5	6	6	7	7	6	4	4	6	6	5	6	5	6	6	7	6	6	6		
E.11	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	3	3	3	3	3		
E.12	6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	7	4	3	3	4	3	4		
E.13	5	6	6	4	5	4	4	3	4	2	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4		
E.14	7	3	3	4	7	3	6	7	3	3	4	3	5	5	5	5	6	6	6	6	4	4		
E.15	7	7	7	6	6	7	7	7	6	7	7	7	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3		
E.16	3	3	3	5	4	4	5	4	7	5	6	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3		
E.17	5	3	3	5	4	6	6	4	4	3	3	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	6		
E.18	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3		
E.19	5	6	6	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4		
E.20	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4		
E.21	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3		
E.22	5	3	3	5	3	5	5	4	4	5	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	5	5		
E.23	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	5	5	5	5	4		
E.24	5	5	3	3	5	3	3	2	6	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3		
E.25	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	2	2	5	2	3	3	3	3	4	5	5	6		

## ANEXO 8: Evidencias fotográficas







## ANEXO 9: Autorización para el depósito de tesis o trabajo de investigación en el repositorio institucional.



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



VRI  
Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

### AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo LESLIE ALIDA BAZAN CHARCA,  
identificado con DNI 72554224 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

EDUCACIÓN PRIMARIA

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

“ MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA  
PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
DE LA EDUCACIÓN, UNA - PUNO, 2021. ”

para la obtención de  Grado,  Título Profesional o  Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 22 de noviembre del 20 23

FIRMA (obligatoria)



Huella



**ANEXO 10:** Declaración jurada de autenticidad de tesis.



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS**

Por el presente documento, Yo LESLIE ALIDA BAZAN CHARCA  
identificado con DNI 72554224 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado  
EDUCACIÓN PRIMARIA

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

“ MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA  
PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
DE LA EDUCACIÓN, UNA - PUNO, 2021. ”

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 22 de noviembre del 20 23

Leslie A. Charca

FIRMA (obligatoria)



Huella