

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**Motivación y satisfacción laboral del personal docente y administrativo  
de la Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en  
Administración**

**Autora**

Zapata Rey, Estefani Isabel

**Asesor**

MSC. Santos Diaz, Pablo Arnulfo

Código ORCID 0000-0002-8606-3146

**Piura – Perú**

**2022**

## Índice general

1. Palabras clave.....	iii
2. Título.....	iv
3. Resumen.....	v
4. Abstract.....	vi
5. INTRODUCCIÓN.....	1
5.1. Antecedentes y Fundamentación Científica.....	1
5.2. Justificación de la Investigación .....	13
5.3. Problema .....	14
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables .....	14
5.4.1. Conceptualización.....	14
5.4.2. Operacionalización de las variables .....	16
5.5. Hipótesis.....	16
5.6. Objetivos .....	17
6. METODOLOGÍA.....	18
6.1. Tipo y diseño de Investigación.....	18
6.2. Población y muestra.....	18
6.3. Técnica e instrumento de Investigación.....	19
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	19
7. RESULTADOS.....	20
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN.....	28
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	33
10. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS .....	35
11. ANEXOS Y APENDICES - .....	41

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Nivel de la motivación del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.....	26
Tabla 2:	Nivel de satisfacción laboral de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.....	27
Tabla 3:	Establecimiento de la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.....	28
Tabla 4:	Correlación de las variables motivación y satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.....	29
Tabla 5:	Establecimiento de la relación que existe entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.....	30
Tabla 6:	Correlación de la motivación intrínseca y satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.....	31
Tabla 7:	Establecimiento de la relación que existe entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.....	32
Tabla 8:	Correlación de la motivación extrínseca y satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.....	33

## Palabras clave

Tema	Motivación, satisfacción laboral
Especialidad	Administración
Líneas de Investigación	Código OCDE Recursos humanos 5. Ciencias Sociales 5.2 Economía y negocios Negocios y Management Gestión de personas

Título

Motivación y satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la Institución  
Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.

## Resumen

El presente estudio de investigación se propone determinar la relación entre la Motivación y la satisfacción laboral en la I.E.P Exitus Sullana, 2022.

El tipo de investigación es no experimental, de diseño descriptivo correlacional, transversal. Se utilizará como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta, la misma que contine un total de 24 interrogantes y será validado por juicios de expertos además de obtener la confiabilidad con el Alpha de Cronbach. La población de estudio será de 47 trabajadores entre docentes y personal administrativo de la I.E.P Exitus Sullana; siendo la muestra el total de los trabajadores

Se demostró según el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); que la motivación si tiene relación significativa con la satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.

## Abstract

The present research study aims to determine the relationship between Motivation and job satisfaction in the I.E.P Exitus Sullana, 2022.

The type of research is non-experimental, with a descriptive, correlational, cross-sectional design. The questionnaire will be used as an instrument and the survey as a technique, which contains a total of 24 questions and will be validated by expert judgments in addition to obtaining reliability with Cronbach's Alpha. The study population will be 47 workers between teachers and administrative staff of the I.E.P Exitus Sullana; being the sample the total number of workers

It was demonstrated according to the level of significance is less than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); that motivation does have a significant relationship with job satisfaction, of the staff of the Exitus Sullana Private Educational Institution, 2022.

## Introducción

### Antecedentes y fundamentación científica

Se tiene como antecedentes internacionales a:

Salazar y Bello (2021), realizaron una investigación descriptiva centrada en la medición del gusto de los colaboradores con respecto a la higiene que se puede apreciar en su centro de trabajo, esto tomando en cuenta la teoría de Herzberg aplicada en una entidad ubicada en Ecuador. El diseño utilizado fue de tipo transeccional y no experimental, obteniendo como resultado la predominancia de los niveles satisfactorio y muy satisfactorio refiriéndose al aspecto anteriormente mencionado.

Ángel et al. (2021), en su investigación descriptiva y de tipo correlacional, investigó la dependencia que está entre la variable motivación y la satisfacción que existe en el centro laboral de una I.E. privada. Se consideró a 45 colaboradores de la entidad, los mismos que se les procedió aplicar un instrumento para la obtención de información con respecto a las variables, obteniendo como resultado altos niveles de motivación y también de satisfacción por parte del personal.

Chávez (2021), realizó una investigación en un centro de salud público con la finalidad de analizar los niveles de satisfacción y motivación del talento humano en su centro de labores. Este trabajo consiguió comprobar que para mantener niveles altos con respecto a las dos variables ya mencionadas se necesita de algunos factores como las necesidades de seguridad, protección, pertenencia, autorrealización, etc.

Alarcón, et. al. (2020) ejecutaron una investigación teniendo como propósito identificar que tan motivados y satisfechos se hallan los empleados de un hospital en Chile. Los



resultados para las dos variables fueron distintos, ya que, la primera alcanzó un nivel medio-alto y la segunda uno medio-bajo.

Pachas (2020), en su tesis intentó comprobar la existencia de dependencia entre tres dimensiones correspondientes a la motivación y la satisfacción del recurso humano en su centro de labores. Tras el estudio se determinó que los colaboradores presentan una motivación a un nivel del 80% y la satisfacción a un 68%.

Cadena (2019) en su investigación tuvo como fin estudiar la dependencia existente entre el desempeño y la motivación del recurso humano en su centro de labores. Este estudio se realizó en una empresa de Pichincha, ya que se había logrado identificar la presencia de elementos que no permitían el progreso de la entidad, tales como la desconfianza, la falta de tolerancia, la ineficacia, etc. Las resultas evidenciaron que la motivación del personal con respecto a su seguridad y protección, de autorrealización y autoestima se encuentran en un nivel medio, mientras tanto las necesidades de pertenencia y las sociales presentan un rango de nivel bajo; en cuanto al desempeño, teniendo en cuenta la eficacia al trabajar, se manifestó un rango alto, y uno regular en trabajo conjunto y liderazgo. Como conclusión podemos apreciar un vínculo posible entre el desempeño y la motivación de los colaboradores.

Massella (2018) realizó un análisis a los empleados de una entidad en Guatemala, contratados tanto definida como indefinidamente, con el fin de mostrar la presencia de una dependencia significativa de 0.05 entre la satisfacción y la motivación del personal, lo cual fue comprobado, concluyendo así que mientras más motivado se encuentre un trabajador, más satisfecho también estará.

En el ámbito nacional se tiene a los antecedentes:

Arotoma (2020), realizó su investigación en una municipalidad en Lima Metropolitana, con el fin de analizar la existencia de una dependencia entre la motivación y la satisfacción del personal de dicha entidad. Para esto se tomaron en cuenta 122 empleados de tal municipio. Como resultado se obtuvo una correspondencia moderada entre lo que le motiva al personal y la satisfacción en su centro laboral.

Casquino (2020) realizó una tesis considerando la satisfacción del personal y la motivación que ellos presentan, tomando como referencia una sociedad de carrocerías ubicada en la provincia del Callao. Tras la investigación se obtuvo la conclusión de que entre estas dos variables se encuentra una relación notable; además que esta también se presentaba entre dimensiones como la variedad de una tarea y la autonomía de la misma. Por ende, se puede aseverar que cuando existe un nivel alto de motivación, el colaborador se llegará a sentir más satisfecho en su puesto de trabajo.

Diaz y Choque (2019) realizaron su trabajo tratando de estudiar la dependencia entre la satisfacción y la motivación de su personal, este análisis se hizo en empresas transportistas dedicadas a la carga pesada en Arequipa. Los resultados obtenidos evidencian que se da una dependencia con respecto a las variables tomadas en cuenta, la cual se presenta de manera significativa. Se puede identificar que las dimensiones que posee la motivación de tipo extrínseca y las del tipo extrínseca tienen una fuerte relación directamente proporcional con lo satisfecho que se encuentra el trabajador. También se apreció que la mayor parte de los encuestados tenían un nivel alto de motivación, tanto intrínseca como extrínseca, además de que una cantidad mayoritaria de la población evaluada no se siente satisfecha ni insatisfecha.

Gonzales y Wong (2019) analizaron la relación presente entre dos variables como son la satisfacción de un trabajador y su motivación. Para esto tomó como muestra empleados

de una empresa en Pucallpa, concluyendo que la dependencia entre lo estudiado era altamente influyente y directa.

Almeida (2018); su estudio presentó como objetivo analizar la dependencia que se pueda hallar entre las variables satisfacción laboral y motivación, realizando el estudio en una empresa limeña a través de la aplicación de cuestionarios a sus colaboradores. Tras las respectivas pruebas se llegó a la conclusión de que mientras la motivación sea mayor, la satisfacción de los colaboradores en su lugar de trabajo también lo será.

García (2018), ejecutó un estudio en una empresa de Lima con el fin de determinar la dependencia entre lo motivado y lo satisfecho que se encuentra el talento humano de dicha entidad. Los resultados que se obtuvieron indicaron que hay una relación predominante entre las variables involucradas.

Montes (2018) en su estudio analizó los niveles de motivación y satisfacción para comprobar la presencia de una relación entre estos. Para esto utilizó como muestra el recurso humano de un centro de salud en Ayacucho. Finalmente, se determinó que la dependencia buscada era de tipo moderado, significativo y directo.

Ruiz y Ortega (2018) realizaron su indagación con el fin de estudiar el vínculo entre la satisfacción y la motivación del talento humano de una clínica en el 2016. Después de recolectar los datos, se consiguió demostrar la presencia de una fuerte dependencia entre los factores analizados, por lo cual, se puede interpretar que mientras mayor es la motivación del trabajador, mayor será también su satisfacción en la empresa.

En el ámbito local se tiene a los siguientes antecedentes:

Lázaro (2022) tuvo como finalidad identificar el vínculo entre la motivación y el desempeño de lo empleados de una farmacia en Piura, a los cuales se les aplicó una encuesta. Conforme los resultados arrojados, se pudo observar que, entre el desempeño

del colaborador y la motivación de tipo intrínseca, además de entre el desempeño y la motivación de carácter extrínseco poseen un nivel de significancia de  $0.000 < 0,01$  y  $0.027 < 0,05$ . Por lo cual, se comprueba la dependencia que relaciona a los factores analizados.

González (2021) realizó en su tesis un análisis centrado en la motivación de modelo intrínseco y extrínseco en un centro de salud localizado en Chiclayo. Habiendo finalizado la investigación, se concluyó que se puede identificar un enlace significativo entre motivación de clase extrínseca con la satisfacción del colaborador, la motivación de tipo intrínseco presenta una fuerte dependencia inversa con la variable satisfacción, al mismo tiempo la motivación de clase extrínseca tiene un vínculo predominante directo con la satisfacción antes mencionada.

Galán (2021) realizó un estudio en la que se buscó establecer la dependencia entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores en una asociación de Sechura. Tras hacer la investigación correspondiente, llegó a concluir que la correspondencia existente entre las dos variables en cuestión es bastante predominante, por tal motivo, es de esperarse que, si se incrementa la motivación, también lo hará la satisfacción del empleado. De igual manera, se identifica un vínculo resaltante entre la satisfacción del talento humano y la motivación extrínseca, tal como la primera mencionada y la motivación intrínseca, además de dicha satisfacción con la motivación trascendente. Por tanto, se deduce que, si se implementan mejoras que potencien cada dimensión de la motivación laboral, por consiguiente, la satisfacción aumentará en el personal.

Girón (2021). en su tesis sobre la motivación y la satisfacción de los colaboradores en una empresa, se encontró como resultado que; conforme los directivos lleguen a mejorar la motivación de su personal se espera que haya mejoras en la complacencia profesional. Además se encontró que hay correspondencia de tipo positivo y bastante significativa entre cada unas de las dimensiones de la motivación: motivación intrínseca, extrínseca y

trascendente con la satisfacción en el trabajo de su personal; denotó que al ofrecer los directivos una remuneración mas atractiva, un trato adecuado y se avive mayor conciencia para el personal, puesto que van a poder laborar con más seguridad llevaría a que aportarán un esfuerzo mayor para que se logre los objetivos de la compañía ya que se hallarían mas gustosos de trabajar en la empresa.

Vásquez (2021). Estudió la correspondencia que existe entre las variables motivación y satisfacción del talento humano de una cadena de boticas en Piura. Para esto se utilizó como herramientas las encuestas. La conclusión a la que se llegó finalmente fue que no existía tal relación directa que se intentaba demostrar con esta investigación.

Cordero y Silva (2020). Tuvo como finalidad verificar la incidencia que tiene la motivación laboral sobre la satisfacción de los trabajadores de una municipalidad en San Jacinto. Los resultados arrojados determinaron que la variable motivación obtuvo un nivel medio, mientras que el alto era correspondiente a la satisfacción del recurso humano.

Córdova (2019), tenía como finalidad identificar los niveles de satisfacción del talento humano de un consorcio ubicado en el norte del país. Los resultados obtenidos descartaban diferencias predominantes en el grado de satisfacción de los colaboradores, pudiéndose considerar como promedio.

En cuanto a la Fundamentación científica, se ha considera a la primera variable la motivación, que es definida por Chiavenato, (2015). considera a la motivación laboral como un proceso psicológico y básico. Esta variable es muy importante para lograr la comprensión del comportamiento de los colaboradores, al igual que la personalidad, la percepción, el aprendizaje y las actitudes.

Se tiene a las Teorías de la motivación

Conforme a Navajo (2013), existen algunos modelos o teorías resaltantes que se han empeñado en tratar de explicar la motivación del recurso humano en su centro de trabajo, siendo estas:

#### Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

Esta es la teoría de mayor conocimiento popular. Se basa en el ordenamiento de las necesidades, clasificándolas en cinco niveles que se ordenan de manera jerárquica en un diagrama piramidal. El tipo de las necesidades agrupadas en cada parte de la estructura va dándose de más básicas a superiores, desde la base hacia la punta de esta. Al mismo tiempo, se afirma que, para la satisfacción de una necesidad, es necesario que las del nivel inferior hayan sido solucionadas anteriormente.

#### Teoría del factor dual de Herzberg

Herzberg et al. (1967). Tras realizar su estudio se pudo observar que cuando un colaborador se sentía conforme con su trabajo lo atribuía a sí mismo, pero en cambio, cuando no tenía el desempeño esperado, solía imputárselo a factores externos. Por lo tanto, en vista de que dichos factores que pueden estar presentes en el desenvolvimiento de un trabajador no son los mismos cuando influyen positiva y negativamente, estos se dividieron de la siguiente manera:

**Factores Higiénicos:** La satisfacción de estos se encarga de eliminar la insatisfacción, mas no logra garantizar esa motivación que se necesita para lograr los objetivos fijados. Lo negativo es que, si este tipo de factores no se satisfacen, sí provocarán una insatisfacción.

**Factores motivadores:** Se refieren básicamente al trabajo mismo. Aquí se encuentran los cuales son fundamentales para definir si el colaborador se puede sentir o no motivado.

El tipo de factor higiénico posee el nivel más bajo que se registra según la teoría de Maslow, mientras que el motivador tiene el más alto.

A partir del estudio realizado por Herzberg podemos obtener que para lograr diseñar la forma de trabajo de una manera en la que se aprecie mayor ambición por el proyecto, se requieren los siguientes puntos: Eliminar controles, poner colaboradores a cargo de áreas completas de trabajo, volver más fáciles las tareas que ayudan a que la empresa mejore, ir

asignando trabajos nuevos y de mayor dificultad, darle mayor libertad y autoridad al talento humano, dar información tanto sobre los avances como sobre los retrocesos y acrecentar la responsabilidad frente a los trabajos que se tienen que desarrollar.

#### Teoría de McClelland

McClelland (1989) tiene como objetivo el estudio de tres clases de motivación, siendo estas: El logro, el poder y la afiliación:

**Logro:** Es aquel que lleva al colaborador a querer lograr metas de gran importancia, le sirve como impulso para hacer mejor las cosas y así obtener éxito. Este tipo de personas poseen la necesidad de mantenerse en actividad, simple logrando más, pero no tienen la costumbre de aliarse con otros. Aquella persona que es impulsada por esta clase de motivación busca la excelencia, le gusta la correcta realización de las labores y siempre tratan de buscar la retroalimentación sobre su trabajo.

**Poder:** Los que son movidos por este tipo de motivación mayormente tienen mentalidad “política”. Siempre buscan dominar a la población con la que trabajan para obtener reconocimientos en base a ello. Luchan por mostrar su predominancia con la finalidad de ir escalando y consiguiendo mayor prestigio.

**Afiliación:** A este tipo de personas les gusta tener buenas relaciones de amistad con la gente, sentirse incluidos en un grupo, tener contacto con el resto, trabajar en equipo, ayudar cuando se les necesita y no son partidarios de realizar labores individuales.

#### Teoría X y Teoría Y de McGregor

McGregor (1966). Presenta una teoría que posee un buen prestigio en la entidad. La teoría propuesta X indica que el ser humano es por naturaleza perezoso y que no le gusta tener responsabilidades, por lo cual, para motivarlo se deben aplicar castigos. La Y refiere que los humanos buscan las responsabilidades, que el esforzarse es normal y que merecen una recompensa por comprometerse debidamente con su labor. Finalmente, se propone la Z, la cual hace mención sobre la participación de los colaboradores en la entidad.

Teoría de las Expectativas.

Porter y Lawler (1968). La teoría indica que los seres humanos al tener la facultad de razonar y tener creencias, también tienen sus respectivas expectativas y esperanzas sobre su futuro. El comportamiento de una persona es el efecto de la elección que realizó entre las alternativas que se le presentaban, y estas decisiones son orientadas por actitudes y creencias. Dichas elecciones tienen como finalidad acrecentar las recompensas al mismo tiempo que se minimiza el “dolor”. Cuando una persona es motivada altamente, percibe las metas como valiosas y siente internamente que tiene una gran posibilidad de alcanzarlas. Por tal motivo, para poder estudiar la motivación se necesita tener conocimiento de lo que la empresa busca y las formas con las que creen que lo logrará. Lo más resaltante de esta teoría es:

Todo esfuerzo realizado por una persona se da con la esperanza de obtener éxito.

El individuo tiene la convicción de que, si logra un buen rendimiento, llegarán consecuencias positivas que lo beneficiarán. A esto se le llama instrumentalidad.

Cada uno de los resultados representa un valor en especial para el individuo, a este se le llama valencia.

Cuando una persona realiza una labor, tiene mayor motivación gracias a que mayor también es el producto obtenido de la valencia, por las expectativas y la instrumentalidad. Existen dos variables que definen la dependencia entre rendimiento y esfuerzo, estas son las habilidades propias del individuo y la percepción del cargo del mismo.

Toda persona posee su propia idea de cual es el nivel que podría alcanzar en la realización de una actividad.

La gente tiene la expectativa de que quien realiza una mejor labor, por consiguiente, obtiene también una mejor recompensa.

La predominancia que tiene la motivación en un sujeto se ve definida por el producto del valor que se le da al premio que puede obtener y las esperanzas que tiene de conseguir ese logro.

Fuerza de la motivación = Valor de la recompensa \* Probabilidad de logro.

Pueden darse consecuencias como:



Para definir objetivos o metas, estas deben ser realistas y alcanzables, siempre y cuando estas se intenten conseguir con esfuerzo.

Debe existir coherencia entre la recompensa obtenida por el logro y las expectativas reales.

Para eso se necesita conocer a la gente, así como sus intereses, cultura, entre otros.

Lo más adecuado es que los individuos se convenzan de que lo que obtienen por su trabajo es lo justo, y también deben tener en cuenta que, si una persona tiene un mal desempeño, en consecuencia, no conseguirá los mismos beneficios que ellos.

Teoría ERC de Alderfer.

Tiene una fuerte relación con el estudio propuesto por Maslow, indica que existen tres motivaciones fundamentales:

De Existencia: Están relacionadas con necesidades de seguridad y fisiológicas.

De Relación: Tiene que ver con la interacción que se tiene con los demás, el mutuo apoyo, entre otros.

De Crecimiento: Se vincula con el crecimiento y el desarrollo personal.

Teoría de Fijación de metas de Locke

Locke (1969). En su tesis indica que el objetivo que se tiene al intentar lograr una meta se centra en poseer la motivación que impulsa a cumplirla. Por ese motivo es que dichas metas tienen gran importancia en cualquier tipo de actividad. Algunas de sus funciones son:

Aumentar la perseverancia.

Permite elaborar mejores estrategias.

Movilizan el esfuerzo y la energía.

Permite que el individuo esté más concentrado en la labor a realizar.

Existen factores que definen si realmente se están fijando metas de manera correcta, como por ejemplo que estas sean específicas, con cierto grado de dificultad, pero siempre y cuando estén al alcance de la persona. También se puede reconocer al feedback como un

componente predominante, ya que, el ser humano tiende a necesitar la retroalimentación para potenciar sus habilidades y así lograr más objetivos.

Teoría de la Equidad de Stancey Adams.

Navajo (2013). Indica que las personas comparan el trabajo que hacen y las recompensas que reciben gracias a este con lo obtenido por los demás, de esta manera intentan erradicar cualquier injusticia que los pueda llegar a afectar. El ser humano naturalmente busca encontrarse en un estado de equidad. Si un individuo está recibiendo por su labor los mismos beneficios que el resto, entonces se sentirá satisfecho, pero si no se da de esta manera, en consecuencia, se sentirá desmotivado o aumentará su esfuerzo para lograr conseguir lo mismo que los otros.

Se presenta los tipos de motivación

González (2005), quien es citado por Romero y Pérez (2009) indica que existen dos clases de motivación, la intrínseca y la extrínseca.

Motivación intrínseca. - Morris & Maisto (2001). Mencionan que este tipo de motivación es el propulsión interior de un individuo que la lleva a efectuar una acción. De esta manera, no se busca alguna recompensa por cumplir con una tarea, sino la satisfacción del individuo por haber hecho bien su trabajo.

De igual manera, Reeve (2009). Señala que nace de manera natural por necesidad del sujeto, o sea, los individuos tienen internamente esta cualidad, la cual, al ser estimulada por factores externos, se da pie a obtener satisfacción por realizar las tareas encomendadas. Indica que este tipo de motivación se debe iniciar frecuentemente a través de cosas como la creatividad, persistencia, comprensión conceptual, entre otros.

Motivación Extrínseca. - Según Romero y Pérez (2009), esta se relaciona con factores externos al individuo, por esta razón es que no se realiza por satisfacción propia como en la intrínseca, sino por el hecho de que se recibirá alguna recompensa.

Conforme a Reeve (2009), este tipo de motivación se impulsa según los incentivos y consecuencias de las acciones que se realizan, o sea, dinero, altas calificaciones, reconocimiento, etc.

En cuanto a la segunda variable Satisfacción laboral

Casachagua (2013), señala que esta variable tiene una fuerte dependencia inversa con el ausentismo y la rotación. Por esta razón es que cuando existen niveles altos de satisfacción, las otras variables en cuestión tienen niveles bastante bajos. Este caso también se cumple de forma inversa.

Chiang (2010). Indica que la variable satisfacción laboral se basa en la complacencia que siente el trabajador cuando se ponen a prueba sus capacidades y este intente obtener resultados favorables, sin embargo, al mismo tiempo se requiere que se sienta feliz gracias a los beneficios y reconocimientos que se le otorguen debido a su trabajo.

Dimensiones de Satisfacción Laboral

Locke (1979). Señala que esta variable es un grupo de elementos relacionados con el trabajo, por lo cual, estableció algunas características que obtienen una respuesta por parte del colaborador hacia diferentes aspectos laborales. Estas se clasifican en:

Satisfacción con respecto al trabajo: Se relaciona con el apego intrínseco al trabajo, o sea, con factores como el aprendizaje, las oportunidades que puede tener de ascender, el reconocimiento en su centro de trabajo y el éxito a obtener.

Satisfacción con respecto al salario: Depende de lo contento que se le mantiene al trabajador con su salario, ya que, es una muestra de lo valorado que es gracias a su labor.

Satisfacción con respecto a las promociones: Está centrada en las oportunidades que se le da al talento humano para desarrollarse académicamente.

Satisfacción con respecto al reconocimiento: Se refiere a lo que se le dice al potencial humano haciendo alusión a su trabajo, como elogios y críticas constructivas.

Satisfacción con respecto a los beneficios: Está relacionada con las facilidades otorgadas, como las vacaciones, el seguro médico, las pensiones, etc.

Satisfacción con respecto a las condiciones en el área de trabajo: Es básicamente la comodidad que se da con respecto a horarios, momentos de descanso, etc.

Satisfacción con respecto a la supervisión: Relacionado con capacidades técnicas y administrativas.

Satisfacción con respecto a los compañeros de trabajo: Se evalúa teniendo en cuenta el apoyo y complicidad que existe entre los colegas pertenecientes a la organización.

### Teoría de La Discrepancia

Locke (1976). Comenta que la satisfacción del trabajador surge de sus valores laborales, los más fundamentales, que se pueden conseguir por medio del trabajo realizado. El autor identifica algunos factores resaltantes que permiten clarificar la discrepancia, los cuales son: la satisfacción con las dimensiones del trabajo, la satisfacción con la compañía y la dirección, la discrepancia de las dimensiones y la relevancia de estas.

En lo que respecta a la justificación, se ha considerado a:

Justificación científica, La realización de la presente investigación se centra en brindar conocimientos sobre la relación que existe entre la satisfacción laboral y la motivación, al mismo tiempo que se aportan estrategias que permitan mejorar el funcionamiento corporativo, esto debido a la veracidad de la información.

Justificación práctica, Este trabajo se orienta a estudiar las dimensiones de la variable a tratar, la motivación, al relacionarse con la satisfacción del talento humano, esto con la finalidad de aportar recomendaciones eficaces a la entidad y que estas puedan aplicar de manera que se potencie tanto al colaborador como a la corporación.

Justificación metodológica, Al momento de elaborar esta tesis se aplicaron métodos para analizar la motivación, los cuales arrojan resultados con la finalidad de que estos se puedan tomar en cuenta por la empresa, en relación con la satisfacción de los trabajadores.

Del mismo modo, el propietario de IEP EXITUS Sullana brindó información que fue de suma importancia debido a que tras los estudios se puede hacer una cotejo entre esta y la obtenida al finalizar la indagación.

Justificación social; inicialmente los beneficiados directamente por los cambios que se hagan en la corporación tomando en cuenta este estudio serán los trabajadores de la institución, ya que las mejoras que se hagan potenciarán sus condiciones laborales. Dichos trabajadores se sentirán más satisfechos por su nueva situación y así beneficiarán a la entidad poniéndole más empeño a sus tareas.

En lo que respecta al problema se plantea puesto que la motivación es un factor de gran importancia para las empresas, se necesita saber qué es lo que hacen estas para poder mantener a sus colaboradores debidamente motivados, y sin dejar de lado a la institución en estudio es conveniente evaluar los estándares de motivación laboral en el talento humano para así poder saber cómo motivarlos más y de esta manera sean más eficientes.

Sabiendo esto es preciso preguntarse:

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022?

En lo que respecta a la conceptualización y operacionalización de las variables, se tiene a la Motivación, definido Conceptualmente según Butterfield (2005) Afirma que la variable en estudio, o sea la motivación, es aquello que impulsa a que un sujeto actúe y tenga comportamientos de un modo determinado. Es una mezcla de procesos, tanto intelectuales, psicológicos como fisiológicos, los mismos que deciden la fuerza y dirección con la que se actúa dependiendo de la situación; también se tiene a Koontz, et al. (2012) Definen a la motivación como término genérico aplicable a impulsos, necesidades, deseos, anhelos, etc. Cuando nos referimos a que los jefes motivan a sus colaboradores nos estamos refiriendo a que actúan de tal manera que intentan satisfacer dichos impulsos y por consecuencia ellos se desarrollarán de la forma esperada. Al igual

que, Stoner (1996) sostiene que la motivación es el conjunto de factores que canalizan, ocasionan y sostienen la forma de proceder de un individuo.

La motivación es definida de manera Operacional como los estímulos que el trabajador recibe por parte de la organización para realizar sus labores de manera eficiente y eficaz. Se va a medir a través de las dimensiones motivación intrínseca y motivación extrínseca.

Además, se define de manera conceptual de las dimensiones de la motivación: la Motivación intrínseca que según López (2012) indica que la motivación de tipo intrínseca se manifiesta cuando el individuo realiza algo que le genera satisfacción personal, cuando siente que está siguiendo su vocación. Tanto el trabajo mismo como los premios y castigos no estimulan totalmente a la persona. Es la motivación intrínseca la que sale de nuestro interior y nos impulsa para ir detrás de nuestro propósito. Y la Motivación extrínseca; que según López (2012) afirma que esta dimensión de la motivación es una realidad externa formada por factores o estímulos, los cuales ayudan a que un individuo desarrolle su trabajo, además se puede depender de alguna recompensa para así cumplir con más interés las labores encargadas.

En relación a la segunda variable, la Satisfacción laboral es definida de manera Conceptual, según Hellriegel y Slocum (2009) la satisfacción laboral es el nivel de satisfacción que posee el empleado en su área de trabajo. Del mismo modo, los autores indican que esta variable está relacionada con que el colaborador permanezca en su puesto y no tenga demasiada rotación. Asimismo, Para Gibson (2006) citado por Calderón (2016) asevera que la variable en cuestión tiene cierto grado de dependencia de factores ambientales como los procedimientos y políticas, la forma de dirección, las condiciones en las que se trabaja, entre otros. A pesar de que se han llegado a relacionar muchas dimensiones con la satisfacción, existen cinco que tienen una fuerte relación: trabajo, paga, jefe, oportunidad de ascender y colaboradores. Además, Muñoz (2008) señala que la satisfacción de los colaboradores es aquel sentimiento de conformidad que el sujeto

tiene al realizar un trabajo de su agrado, encontrándose en un área donde se sienta cómodo, dentro del rubro de una entidad que le guste y en el cual reciba una remuneración que vaya de acuerdo a lo que espera.

Se tiene la definición Operacional de la satisfacción en el trabajo como el gusto o agrado que muestran los colaboradores de pertenecer a la organización donde laboran. Se va a medir por medio de las dimensiones relaciones interpersonales, desempeño de tareas y desarrollo del personal

En cuanto a la Definición conceptual de las dimensiones se tiene:

Relaciones interpersonales. – Hanco et. al. (2021). Las definen como las interacciones entre la gente. Son un elemento fundamental en el ser humano, ayudando así a obtener algunos beneficios en específico. La persona naturalmente busca relacionarse con los demás y no se puede aislar totalmente de ellos

Desempeño de tareas. - Gorriti (2010). esta dimensión es la definición básica de ejecución. Son las acciones que permiten satisfacer lo requerido por la empresa a través del cumplimiento de las tareas encomendadas. Se reduce al desarrollo de las actividades más importantes de algún cargo en la entidad, las cuales se obtienen por medio de estrategias de Análisis de Puestos de Trabajo

Desarrollo del personal. - es el interés que motiva a que el individuo haga el esfuerzo de potenciar sus habilidades con la finalidad de lograr sus objetivos (Dongil y Cano 2014).

En cuanto a la matriz de Operacionalización de las variables, se tiene a las

variable 1: Motivación

variable 2: Satisfacción laboral

Hipótesis

Se tiene la Hipótesis Alternativa H1:

La relación entre la motivación y la satisfacción laboral es muy significativa, en el personal de la I.E.P Exitus Sullana, 2022, 2022.

Hipótesis Nula H0: La relación entre la motivación y la satisfacción laboral no es muy significativa, en el personal de la I.E.P Exitus Sullana, 2022, 2022.

### Objetivos

#### Objetivo general

Establecer cuál es la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.

#### Objetivos específicos

Determinar el nivel de la motivación del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022. Describir el nivel de la satisfacción laboral del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.

Examinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.

Establecer la relación que existe entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.

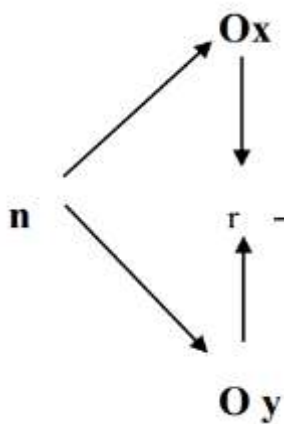


## Metodología del trabajo

### Tipo y Diseño de Investigación

Conforme el problema que se ha planteado y los objetivos que se busca conseguir, fue de tipo no experimental, ya que, se tuvo que observar y describir el comportamiento que tuvieron las variables cuando no se influye sobre las mismas

Para esta tesis se consideró el diseño: correlacional, descriptivo, de corte transversal. Fue correlacional, ya que se determinó la dependencia que une a las variables; y transversal debido a que se realizó un solo momento temporal en el que se dió la recolección de datos, sin generar una alteración en sus condiciones predefinidas.



### DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Motivación)

Oy = Variable 2 (Satisfacción Laboral)

r = Relación entre las dos variables

### Población – Muestra:

Para la población se tomó en cuenta 47 colaboradores que forman parte del recurso humano del colegio donde se realizará la presente investigación.

Debido a que se intenta tener una muestra representativa y consistente de toda la población de la institución, se determinó que la muestra estaría compuesta por 47 empleados.

Técnicas e instrumentos de investigación:

La técnica que fue utilizada es la encuesta, y para su realización se adaptará con la finalidad de que recolecte los datos necesarios relacionados con los elementos que se están analizando.

El instrumento que se utilizó fue el formulario de preguntas, estructurado de manera que pueda recolectar datos relacionados con las variables a estudiar.

Para el proceso de validación se necesitó del juicio de expertos, así como para medir la confiabilidad se tuvo que aplicar Alfa de Cronbach.

Procesamiento y análisis de la información

La versión 25 del software SPSS fue la que procesó los datos recolectados de este estudio.

Los resultados obtenidos se tabularon, analizaron e interpretaron por medio de figuras y tablas estadísticas correctamente estructuradas; las cuales para poder ser presentadas requerirán del programa Microsoft Excel.

Dichos gráficos permitieron que se puedan sacar conclusiones y gracias a estas se diseñaron recomendaciones adecuadas.

Se hizo uso del análisis de tipo estadístico de Chi Cuadrado con la finalidad de identificar la existencia de dependencia con respecto a las variables en estudio.

## Resultados

### Descripción de los resultados

Tabla 1

Nivel de la motivación del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.

<b>NIVEL</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>N. BAJO</b>	7	14,9	14,9
<b>N. MEDIO</b>	27	57,4	72,3
<b>N. ALTO</b>	13	27,7	100,0
<b>Total</b>	47	100,0	

### **Interpretación**

Según la tabla 1, el 57.4% del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022, opinaron que la motivación es de nivel medio, el 27.7% opinaron que tiene nivel alto; y el 14.9% opinó que es de nivel bajo.

Tabla 2

Nivel de satisfacción laboral de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.

<b>NIVEL</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>N. BAJO</b>	0	0	0
<b>N. MEDIO</b>	23	48,9	48,9
<b>N. ALTO</b>	24	51,1	100,0
<b>Total</b>	47	100,0	

### **Interpretación**

Según la tabla 2, el 51.1% del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022, opinaron que la satisfacción laboral es de nivel alto, el 48.9% opinaron que tiene nivel medio; y ninguno de los encuestados opinó que es de nivel bajo.

## Contratación de hipótesis

Tabla 3

Establecimiento de la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022

<b>Pruebas de chi-cuadrado.</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	684,046 <sup>a</sup>	420	,000
Razón de verosimilitud	229,545	420	1,000
Asociación lineal por lineal	35,668	1	,000
N de casos válidos	47		

a. 462 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

### Interpretación:

Según la tabla 3, el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que quiere decir: se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Consecuentemente, la motivación si tiene relación significativa con la satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.

Tabla 4

Correlación de las variables motivación y satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.

Correlaciones				
ESTADISTICO		Motivación	Satisfacción laboral	
Tau_b de Kendall	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Satisfacción laboral	N	47	47
		Coeficiente de correlación	,725**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	47	47	

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

### Interpretación:

Según la tabla 4, el coeficiente de correlación es 0.725, es decir que entre las variables motivación y satisfacción laboral la correlación es positiva alta. Así mismo, el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que significa que la motivación si se relaciona con la satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.

Tabla 5

Establecimiento de la relación que existe entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022

**Pruebas de chi-cuadrado.**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	375,077 <sup>a</sup>	240	,000
Razón de verosimilitud	170,114	240	1,000
Asociación lineal por lineal	29,017	1	,000
N de casos válidos	47		

a. 273 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

**Interpretación:**

Según la tabla 5, el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que significa que la motivación intrínseca si tiene relación significativa con la satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.

Tabla 6

Correlación de la motivación intrínseca y satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.

		<b>Correlaciones</b>		
<b>ESTADISTICO</b>			<b>Motivación intrínseca</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
Tau_b de Kendall	<b>Motivación intrínseca</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,674**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	<b>Satisfacción laboral</b>	Coeficiente de correlación	,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

### **Interpretación:**

Según la tabla 6, el coeficiente de correlación es 0.674, es decir que entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral la correlación es positiva alta. Así mismo, el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que significa que la motivación intrínseca si se relaciona con la satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.



Tabla 7

Establecimiento de la relación que existe entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022

**Pruebas de chi-cuadrado.**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	516,021 <sup>a</sup>	320	,000
Razón de verosimilitud	207,593	320	1,000
Asociación lineal por lineal	35,148	1	,000
N de casos válidos	47		

a. 273 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

**Interpretación:**

Según la tabla 7, el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que significa que la motivación extrínseca si tiene relación significativa con la satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.

Tabla 8

Correlación de la motivación extrínseca y satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.

<b>Correlaciones</b>				
<b>ESTADISTICO</b>			<b>Motivación extrínseca</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
Tau_b de Kendall	<b>Motivación extrínseca</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,684**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	<b>Satisfacción laboral</b>	Coeficiente de correlación	,684**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

### **Interpretación:**

Según la tabla 6, el coeficiente de correlación es 0.684, es decir que entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral la correlación es positiva alta. Así mismo, el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que significa que la motivación extrínseca si se relaciona con la satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.

## Análisis y discusión

Análisis y discusión del objetivo general: Establecer cuál es la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.

Según la tabla 3, el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que quiere decir que la motivación si tiene relación significativa con la satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022. Estos resultados concuerdan con los de Cadena (2019). Diaz y Choque (2019). Gonzales y Wong (2019). García (2018) quienes concluyeron en sus respectivas investigaciones la existencia de una relación la misma que es directa y de significancia entre la variable motivación y la otra variable satisfacción en su centro de trabajo. Además, se tiene a Massella (2018), Casquino (2020), Almeida (2018) establecieron que existe una correlación positiva estadísticamente significativa entre las variables mencionadas. estos resultados se fundamentan con Chiavenato, (2015). Quien considera a la motivación laboral como un proceso psicológico y básico. Esta variable es muy importante para lograr la comprensión del comportamiento de los colaboradores, al igual que la personalidad, la percepción, el aprendizaje y las actitudes; asimismo, Chiang (2010). Indica que la variable satisfacción laboral se basa en la complacencia que siente el trabajador cuando se ponen a prueba sus capacidades y este intento obtener resultados favorables, sin embargo, al mismo tiempo se requiere que se sienta feliz gracias a los beneficios y reconocimientos que se le otorgan debido a su trabajo.

Análisis y discusión del objetivo específico 1: Determinar el nivel de la motivación del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.

Según la tabla 1, el 57.4% del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022, consideraron que la motivación es de nivel medio, el 27.7% consideraron que tiene nivel alto; y el 14.9% opinó que es de nivel bajo. Estos resultados son parecidos a los de Alarcón et al. (2020) quien determinó en los resultados para las dos variables motivación

y satisfacción laboral, fueron distintos, ya que, la primera alcanzó un nivel medio-alto; además, se tiene a Cordero y Silva (2020) quienes en su investigación concluyeron que la motivación alcanzó un nivel medio conforme a lo que contestaron los funcionarios de la Municipalidad. Estos resultados se fundamentan con Butterfield (2005) quien afirma que la variable en estudio, o sea la motivación, es aquello que impulsa a que un sujeto actúe y tenga comportamientos de un modo determinado. Es una mezcla de procesos, tanto intelectuales, psicológicos como fisiológicos, los mismos que deciden la fuerza y dirección con la que se actúa dependiendo de la situación; también se tiene a Koontz, et. al. (2012) Definen a la motivación como término genérico aplicable a impulsos, necesidades, deseos, anhelos, etc. Cuando nos referimos a que los jefes motivan a sus colaboradores nos estamos refiriendo a que actúan de tal manera que intentan satisfacer dichos impulsos y por consecuencia ellos se desenvolverán de la forma esperada.

#### Análisis y discusión del objetivo específico 2: Describir el nivel de la satisfacción laboral del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.

Según la tabla 2, el 51.1% del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022, señalaron que la satisfacción laboral es de nivel alto, el 48.9% señalaron que tiene nivel medio; y ninguno de los encuestados señaló que es de nivel bajo. Los resultados encontrados tienen coincidencia con los de Cordero y Silva (2020), en sus resultados arrojados determinaron que la variable satisfacción del recurso humano obtuvo un nivel alto. Además, Córdova (2019) quien dentro de los resultados obtenidos descartaban diferencias predominantes en el grado de satisfacción de los colaboradores, pudiéndose considerar como promedio. Estos resultados se fundamentan con Hellriegel y Slocum (2009) quienes indican que la satisfacción laboral es el nivel de satisfacción que posee el empleado en su área de trabajo. Del mismo modo, los autores indican que esta variable está relacionada con que el colaborador permanezca en su puesto y no tenga demasiada rotación. Asimismo, Para Gibson (2006) citado por Calderón (2016) asevera que la variable satisfacción laboral tiene cierto grado de dependencia de factores ambientales como los procedimientos y políticas, la forma de dirección, las condiciones en las que se

trabaja, entre otros. A pesar de que se han llegado a relacionar muchas dimensiones con la satisfacción, existen cinco que tienen una fuerte relación: trabajo, paga, jefe, oportunidad de ascender y colaboradores.

Análisis y discusión del objetivo específico 3: Examinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.

Según la tabla 5, el nivel de significación es menos al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que significa que la motivación intrínseca si tiene relación significativa con la satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022. Estos resultados concuerdan con los de Girón (2021) quien encontró en su tesis sobre la motivación y la satisfacción de los colaboradores en una empresa, se encontró como resultado que; conforme los directivos lleguen a mejorar la motivación de su personal se espera que haya mejoras en la complacencia profesional. Además, se encontró que hay correspondencia de tipo positivo y bastante significativa entre las dimensiones de la motivación: motivación intrínseca, con la satisfacción en el trabajo de su personal; al igual que Galán (2021) quien en su estudio en la que se buscó establecer la dependencia entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores en una asociación de Sechura. Tras hacer la investigación correspondiente, llegó a concluir que la correspondencia existente entre las dos variables en cuestión es bastante predominante, por tal motivo, es de esperarse que, si se incrementa la motivación, también lo hará la satisfacción del empleado. De igual manera, se identifica un vínculo resaltante entre la satisfacción del talento humano y la motivación intrínseca; también González (2021) encontró que la motivación interior o intrínseca presenta una relación de significancia ( $\text{Sig.} < 0.05$ ) inversa con la satisfacción laboral. Estos resultados se fundamentan con López (2012) indica que la motivación de tipo intrínseca se manifiesta cuando el individuo realiza algo que le genera satisfacción personal, cuando siente que está siguiendo su vocación. Tanto el trabajo mismo como los premios y castigos no estimulan totalmente a la persona. Es la motivación intrínseca la que sale de nuestro interior y nos impulsa para ir detrás de nuestro propósito. De igual

manera, Reeve (2009). Señala que nace de manera natural por necesidad del sujeto, o sea, los individuos tienen internamente esta cualidad, la cual, al ser estimulada por factores externos, se da pie a obtener satisfacción por realizar las tareas encomendadas. Indica que este tipo de motivación se debe iniciar frecuentemente a través de cosas como la creatividad, persistencia, comprensión conceptual, entre otros.

Análisis y discusión del objetivo específico 4: Establecer la relación que existe entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.

Según la tabla 7, el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que significa que la motivación extrínseca sí tiene relación significativa con la satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022. Estos resultados concuerdan con los de Girón (2021) quien encontró que sí existe reciprocidad positiva y estadísticamente de significancia entre las dimensiones motivación extrínseca del personal y su satisfacción laboral en la organización Aquanoah; además, Galán (2021) concluyó que existe una correspondencia bastante fuerte entre la dimensión 1 motivación extrínseca y satisfacción laboral, en la organización estudiada; asimismo, Gonzáles (2021) concluyó que la motivación extrínseca muestra una relación de significancia ( $\text{Sig.} < 0.05$ ) y directa con la satisfacción en su trabajo; además, Díaz y Choque (2019) señalaron que la dimensión las del tipo extrínseca tienen una fuerte relación directamente proporcional con lo satisfecho que se encuentra el trabajador. También se apreció que la mayor parte de los encuestados tenían un nivel alto de motivación, tanto intrínseca como extrínseca, además de que una cantidad mayoritaria de la población evaluada no se siente satisfecho ni insatisfecho. Estos resultados se fundamentan con López (2012) afirma que esta dimensión de la motivación es una realidad externa formada por factores o estímulos, los cuales ayudan a que un individuo desarrolle su trabajo, además se puede depender de alguna recompensa para así cumplir con más interés las labores encargadas. Por otro lado, Romero y Pérez (2009) señalan que la Motivación Extrínseca, se relaciona con factores

externos al individuo, por esta razón es que no se realiza por satisfacción propia como en la intrínseca, sino por el hecho de que se recibirá alguna recompensa.

## Conclusiones y recomendaciones

### Conclusiones

- Primera. - La motivación si tiene relación significativa con la satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022
- Segunda. - El 57.4% del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022, opinaron que la motivación es de nivel medio, el 27.7% opinaron que tiene nivel alto; y el 14.9% opinó que es de nivel bajo.
- Tercera. - El 51.1% del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022, opinaron que la satisfacción laboral es de nivel alto, el 48.9% opinaron que tiene nivel medio; y ninguno de los encuestados opinó que es de nivel bajo.
- Cuarta. - La motivación intrínseca si tiene relación significativa con la satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.
- Quinta. - La motivación extrínseca si tiene relación significativa con la satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.



## Recomendaciones

- Primera. - Los directivos de la Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022, debes implementar acciones que permita motivar a su personal y así se sientan más satisfechos de trabajar en esta institución
- Segunda. - El encargado del personal de la I.E.P. Exitus Sullana, 2022, debe realizar un plan de motivación que ayude a subir los niveles de motivación del personal de la entidad educativa debido que no se encuentran motivados.
- Tercera. - Implementar acciones que promuevan mayor satisfacción de su personal para evitar que constantemente haya cambio de personal, que generan mayores costos.
- Cuarta. - Fomentar acciones que impulsen la creatividad, independencia. bienestar en los colaboradores de manera que cada día se sientan motivados de realizar un mejor trabajo en la institución educativa.
- Quinta. - Realizar un plan de ascensos, reconocimientos, y promoción del personal, que motive a sus colaboradores a realizar su trabajo de manera efectiva.

## Referencias bibliográficas

- Alarcón, N., Ganga, F. Pedraja, L. y Monteverde A. (2020) *Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile*. Revista Biomédica MEDWAVE. Recuperado de: [https://web.archive.org/web/20220704164000id\\_/https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/ComunicacionesBreves/7900.act](https://web.archive.org/web/20220704164000id_/https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/ComunicacionesBreves/7900.act)
- Almeida, K. (2018) *Motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de la empresa Wong S.A. Lima-2016*. Tesis de licenciatura. Universidad Autónoma del Perú. Recuperado de: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/490/KEVIN%20AUGUSTO%20ALMEIDA%20BAZALDUA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ángel, L., Rendon, L. Salas, C. y Vargas, P. (2021) *Motivación y Satisfacción laboral y su asociación con el riesgo psicosocial*. Trabajo de grado. Universidad cooperativa de Colombia sede Neiva. Recuperado de: [http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/32605/3/2021\\_motivacion\\_laboral.pdf](http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/32605/3/2021_motivacion_laboral.pdf)
- Arotoma, S. (2020) *Relación entre nivel de motivación y satisfacción laboral en colaboradores del Área Administrativa de una Municipalidad de Lima Metropolitana*. (tesis de licenciatura) Universidad Peruana Cayetano Heredia. Recuperado de: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8634/Relacion\\_ArotomaRamos\\_Sendy.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8634/Relacion_ArotomaRamos_Sendy.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cadena, E. (2019) *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de pichincha*. Tesis de licenciatura. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Calderón, E. (2016) *Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad De Huehuetenango*. Tesis De Licenciatura.

- Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de:  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Calderon-Eunice.pdf>
- Casachagua, T. (2013) *Factores del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción de la cooperativa industrial manufacturas del centro LTDA*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperado de: <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/3818>
- Casquino, M. (2020) *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa fabricante de carrocerías ubicada en el Distrito del Callao, año 2020*. Tesis de licenciatura. Universidad San Martín de Porras. Perú. Recuperado de: [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)
- Chávez, M. (2021). *Motivación y satisfacción laboral de los servidores públicos del Seguro de Salud de Chimborazo*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ecuador. Trabajos finales de Magíster en Psicología Mención Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3367/1/77521.pdf>
- Chiang, M., Martín, M. & Núñez, A. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. México: Comillas. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>
- Chiavenato, I. (2015) *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. Tercera edición. México, D.F. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. DE C.V
- Cordero, L. y Silva, B. (2020) *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, 2019*. Universidad Nacional de Tumbes. Tesis de licenciatura. Recuperado de: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2446/TESIS%20-%20CORDERO%20SALDARRIAGA%20-%20SILVA%20ESPINOZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Díaz, G. y Choque, E. (2019) *Motivación y Satisfacción Laboral en conductores de Transporte de Carga Pesada*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional De San Agustín de Arequipa. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8651/PSdimag.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Córdova, A. (2019) *Diagnóstico de la satisfacción laboral en el personal del consorcio Gestiones Viales del Norte - Piura 2017*. Universidad Señor de Sipán. Tesis de licenciatura. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5933/C%c3%b3rdova%20Elera%20Aleidy%20Migdali.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Galán, K. (2021) *Relación entre motivación y satisfacción laboral en la Comunidad Campesina San Martín de Sechura*. Tesis de licenciatura Universidad Nacional de Piura. Recuperado de: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3012/FCAD-GALLLE-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, A. (2018) *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte – 2018*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27191/Garcia\\_HAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27191/Garcia_HAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Girón, A. (2021) *Motivación y satisfacción laboral en la empresa Aquanoah*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de Piura. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2841/FCAD-GIR-VIL-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzales, E. y Wong, L. (2019) *Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Credivargas SAC, Pucallpa 2018*. Tesis de licenciatura. Universidad Privada de Pucallpa. Recuperado de: <http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/150/1/INFORME%20DE%20TESIS%20LORENA%20Y%20KAROL%202019-FINAL.pdf>

- González, M. (2021) *Motivación intrínseca y extrínseca y su relación con la satisfacción laboral en el Consorcio Nefrológico del Norte Chiclayo – 2019*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Piura. Tesis de licenciatura. Recuperado de: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2998/CADEMP-GON-TOM-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herzberg, F, Mausner, B y Snyderman, B. (1967) *The motivation to work*, John Wiley, Nueva York.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012) *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. 14 edición. México. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V
- Lázaro, S. (2022) *Relación entre motivación y desempeño laboral en 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022*. (Tesis de licenciatura) Universidad César Vallejo Sede Piura. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87381>
- Locke, E. (1969) *Purpose without consciousness: A contradiction* . Psycgological Reports
- Locke, E. (1976) *The nature and causes of job satisfaction*, in Dunnette. Handbook of industrial and organizational psicology. Chicago. United States. Rand McNally CollegeEd. Recuperado de: [http://books.google.cl/books?id=q3E0109oUtUC&printsec=frontcover&dq=Hand book+Of+industrial+and+organizational+psychology&lr=#v=onepage&q=&f=false](http://books.google.cl/books?id=q3E0109oUtUC&printsec=frontcover&dq=Hand+book+Of+industrial+and+organizational+psychology&lr=#v=onepage&q=&f=false)
- López, A. (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil*. Tesis de maestría. Universidad Politecnica Salesiana. Ecuador. Recuperado de: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Maslow, A. (1954) *Motivación y personalidad*, Sagitario.
- Massella, A. (2018) *Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una*

- empresa de Guatemala*. Tesis de grado. Recuperado de:  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Massela-Anllela.pdf>
- McClellan, D. (1989) *Estudio de la motivación Humana*, Madrid Narcea.
- McGregor, D. (1966) *The human side of Enterprise*. MIT Press, Cambridge.
- Montes, M. (2018) *Motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco de Ayacucho, 2018*. Universidad Peruana Unión.  
Recuperado de:  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/110/Marleny\\_Tesis\\_Maestro\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/110/Marleny_Tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Morris, C. y Maisto, A. (2001) *Psicología*. México: Pearson educación
- Muñoz, A. (2008). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid, España. Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=142001>
- Navajo, P. (2013) *Las 8 teorías más importantes sobre la motivación*. Recuperado de:  
<https://managersmagazine.com/index.php/2013/11/las-8-teorias-mas-importantes-sobre-la-motivacion/>
- Pachas, K. (2020) *La motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Santo Domingo S.A Chincha – 2019*. Universidad Autónoma de Ica. Tesis de licenciatura. Recuperado de:  
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/600/1/PACHAS%20SOTELO%20KARINA.pdf>
- Porter, W y Lawler, E. (1968) *Managerial Attitudes and Performance*. Richard D. Irwin, Homewood.
- Reeve, J. (2009) *Motivación y emoción*. México: Impresiones Editoriales. F.T.S.A. de C.V
- Romero, M., y Pérez, M. (2009) *Como motivar a aprender en la Universidad: una estrategia fundamental contra el fracaso académico en los Nuevos Modelos Educativos*. Revista Iberoamericana de Educación. N.º 5. Recuperado de:  
<http://www.rieoei.org/rie51a04.pdf>

- Ruiz, S. y Ortega, E. (2018) *Nivel de motivación y satisfacción laboral de la Clínica Good Hope, año 2016*. Tesis de licenciatura. Universidad Peruana Unión. Recuperado de: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1316/Sharon\\_Tesis\\_Titulo\\_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1316/Sharon_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Salazar, A. y Bello, B. (2021) *Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador*. Polo del conocimiento. Pol. Con. Edición núm. 62. Vol. 6, No 10. Recuperado de: <file:///C:/Users/karin/Downloads/Dialnet-MotivacionYSatisfaccionLaboralDelPersonalEnLaDirec-8094626.pdf>
- Stoner, J. (1996) *Administración*. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A México. Sexta edición.
- Vásquez, D. (2021) *Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de la Cadena De Boticas Felicidad, Distrito de Piura, 2020*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Piura. Recuperado de: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2944/ADGEM-VAS-PEN-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## 9. Anexos

### Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Motivación	La motivación es lo que hace que una persona actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué fuerza se actúa y en qué dirección se dirige la energía. (Butterfield, 2005)	La motivación viene a ser los estímulos que el trabajador recibe por parte de la organización para realizar sus labores de manera eficiente y eficaz. Se va a medir a través de las dimensiones motivación intrínseca y motivación extrínseca.	Motivación intrínseca	Autorrealización	1	Escala de Likert
				Ambiente laboral	2	
				Ascensos	3	
				Mejoras en el puesto	4	
				Estrés	5	
				Compromiso	6	
			Motivación extrínseca	Reconocimiento	7	
				Acompañamiento	8	
				Formación	9	
				Incentivos	10	
				Seguridad	11	
				Sueldos y salarios	12	
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral refleja el grado al que las personas encuentran satisfacción en su trabajo. Además, fundamentan estos autores, que la satisfacción laboral se ha vinculado con que los empleados permanezcan en el puesto y con una baja rotación. (Hellriegel y Slocum, 2009)	La satisfacción en el trabajo es el gusto o agrado que muestran los colaboradores de pertenecer a la organización donde laboran. Se va a medir a través de las dimensiones relaciones interpersonales, desempeño de tareas y desarrollo del personal	Relaciones interpersonales	Comunicación	13	
				Buen trato	14	
				Compañerismo	15	
				Tolerancia	16	
			Desempeño de tareas	Capacidades	17	
				Profesionalismo	18	
				Retroalimentación	19	
				Puesto de trabajo	20	
			Desarrollo del personal	Capacitaciones	21	
				Ascensos	22	
				Reconocimientos	23	
				Estímulos	24	



**Matriz de consistencia**

<b>PROBLEMA</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022?	Variable 1 Motivación	<b>Objetivo general</b> Establecer cuál es la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral, del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.	H1: La relación entre la motivación y la satisfacción laboral es muy significativa, en el personal de la I.E.P Exitus Sullana, 2022, 2022.	<b>Tipo y diseño de investigación</b> 1. <u>TIPO</u> No experimental, cuantitativo. 2. <u>DISEÑO</u> Descriptivo, correlacional, transversal.  <b>Población y muestra</b> 1. <u>POBLACIÓN</u> 47 trabajadores 2. <u>MUESTRA</u> 47 trabajadores  <b>Técnica e instrumentos de investigación</b> 1. <u>TECNICA</u> Encuesta 2. <u>INSTRUMENTO</u> Cuestionario
	Variable 2 Satisfacción laboral	<b>Objetivos específicos</b> - Determinar el nivel de la motivación del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022 - Describir el nivel de la satisfacción laboral del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022. - Examinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022. - Establecer la relación que existe entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.	H0: La relación entre la motivación y la satisfacción laboral no es muy significativa, en el personal de la I.E.P Exitus Sullana, 2022, 2022.	

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas**  
**Programa de estudios de Administración**

**ENCUESTA**

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la Motivación y Satisfacción Laboral; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

**Escala de valoración:**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>1</b>	¿Considera que en la institución donde labora, le ayuda a realizarse profesionalmente?					
<b>2</b>	¿Existe un buen ambiente de trabajo en la I.E.P. Exitus Sullana?					
<b>3</b>	¿Hay una política de ascensos en la empresa donde labora?					
<b>4</b>	¿Existen mejoras en el puesto en la I.E.P. Exitus Sullana?					
<b>5</b>	¿El trabajo que realiza en la institución le genera mucho estrés?					
<b>6</b>	¿El personal de la institución se siente comprometido con el trabajo que realiza?					
<b>7</b>	¿Les brindan un reconocimiento por parte de la institución por un buen desempeño o por otros motivos?					
<b>8</b>	¿Su jefe inmediato le brinda un acompañamiento para que realice un mejor desempeño?					
<b>9</b>	¿La institución les ofrece cursos, diplomados para que adquieran mayor conocimiento en beneficio del trabajador y de la institución?					
<b>10</b>	¿Les brindan incentivos a los trabajadores para que realicen un buen trabajo?					
<b>11</b>	¿Existe seguridad de trabajo en la I.E.P. Exitus Sullana?					
<b>12</b>	¿Los sueldos y salarios compensan el trabajo realizado en la institución?					

13	¿Existe buena comunicación entre todo el personal que labora en la I.E.P. Exitus Sullana?					
14	¿Hay un buen trato entre los jefes y los colaboradores en la institución donde labora?					
15	¿Existe un espíritu de compañerismo entre los miembros de la I.E.P. Exitus Sullana?					
16	¿Los directivos y jefes son tolerante con sus trabajadores generando confianza y buen ambiente de trabajo?					
17	¿La institución se preocupa por desarrollar las capacidades del personal para lograr un mejor desempeño?					
18	¿Los trabajadores de la I.E.P. Exitus Sullana labora siempre con profesionalismo en bien del colegio?					
19	¿Les brindan retroalimentación al personal para que realicen sus funciones de manera efectiva?					
20	¿Se siente a gusto con su puesto de trabajo en la I.E.P. Exitus Sullana?					
21	¿La institución les brinda capacitaciones acordes a sus necesidades en el trabajo?					
22	¿Desde que ha ingresado a labrar a la I.E.P. Exitus Sullana, lo han ascendido de puesto?					
23	¿Ha recibido algún reconocimiento en el tiempo que lleva laborando en la I.E.P. Exitus Sullana?					
24	¿La I.E.P. Exitus Sullana ofrece estímulos que le motivan a realizar mejor su trabajo?					

**Ficha de evaluación de juicio de expertos**  
**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I. Información General:**

Nombre y apellidos del validador: Karina Tomasa Valdiviezo Pérez

Fecha: .11.2022

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar la Motivación y satisfacción laboral del personal**

Autor del instrumento: ZAPATA REY ESTEFANI ISABEL

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Motivación y satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II. Aspectos a evaluar:**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					<b>19</b>
<b>Sumatoria parcial</b>						<b>190</b>
<b>Sumatoria Total</b>						<b>190</b>

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---



---


**III. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{190} = \boxed{0.95}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Valdiviezo Pérez Karina T.**

**Magister**

**02874217**

**Ficha de evaluación de juicio de expertos**  
**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I. Información General:**

Nombre y apellidos del validador: Gleydy Smith Barba Orozco

Fecha: 14 .11.2022

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar la Motivación y satisfacción laboral del personal**

Autor del instrumento: ZAPATA REY ESTEFANI ISABEL

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Motivación y satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II. Aspectos a evaluar:**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					180	
Sumatoria Total					180	

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---

**III. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{180} = \boxed{0.9}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Gleydy S. Barba Orozco**  
**Licenciado en Administración**  
**DNI. 76975869**

**Ficha de evaluación de juicio de expertos**  
**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I. Información General:**

Nombre y apellidos del validador: YESENIA MARGOT AVILA ALCALDE

Fecha: 18 .12.2022

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar la Motivación y satisfacción laboral del personal**

Autor del instrumento: ZAPATA REY ESTEFANI ISABEL

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Motivación y satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II. Aspectos a evaluar:**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					<b>20</b>
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?					<b>20</b>
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					<b>20</b>
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					<b>20</b>
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					<b>20</b>
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					<b>20</b>
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					<b>20</b>
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>20</b>
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>20</b>



<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					<b>20</b>
<b>Sumatoria parcial</b>						<b>200</b>
<b>Sumatoria Total</b>						<b>200</b>

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

Sin sugerencias

---



---



---



---

**III. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{200} = \boxed{1}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Mg. Yesenia Margot Avila Alcalde**  
**Maestro en Administración de Negocios MBA**  
**DNI. 32974960**