

INTRODUCCIÓN

El medio laboral es una de las áreas de más alta significación personal para el individuo, similar al medio familiar. De hecho, se pasa una buena cantidad de horas en el lugar de trabajo, adquiriendo importancia tanto para el individuo, como para la organización sobre el bienestar y desarrollo que pudiera reportar para ambos (Mamani, 2016)

Lamentablemente la labor de los maestros o profesores es de alta exigencia y ello puede generar dificultades en esta labor, problemas como la falta de motivación, sentimientos de no autorrealización o falta de satisfacción respecto a su trabajo. Cabe mencionar que este es un problema que no solo puede repercutir en la individualidad de los maestros, sino que en otros ámbitos de la vida de los mismos y en los propios estudiantes con los que convive el profesional.

Hay que recordar que el rol que juega la educación en el desarrollo de un país es innegable y es una obligación constitucional impartida por parte del estado. Esta problemática puede tener diversos causales, siendo alguno de ellos el factor económico, social, psicológico, cultural, profesional, infraestructura, etc., que de alguna manera en conjunto o individualmente están influyendo en los resultados académicos de los estudiantes (Mamani, 2016)

Es importante mencionar que el profesor tiene un rol social que va más allá de la transmisión de conocimientos, comprende la formación de personas y entendiendo que en cuyo proceso no sólo se comunican los diferentes contenidos propios a cada especialidad o curricular, dado que los mismos son mediados por el ser humano, en otras palabras, la tarea docente integra el carácter o sello personal del educador, se entiende que la dinámica de presión, exigencias y responsabilidades socio-laborales y familiares a las que están expuestas profesoras y profesores pueden desembocar en niveles nocivos de estrés u otras afecciones, cuya vivencia se expresará naturalmente en la sintomatología psicosomática del educador (Cardozo, 2017).

La presente investigación busca brindar o aportar con datos actualizados sobre variables que influyen en gran manera en el desempeño y en la salud de los profesores de la ciudad de Tarija, es por esta razón que se pretende realizar el abordaje de variables como la motivación, autorrealización y satisfacción laboral, además se tomarán en cuenta a profesores de ambos sexos, profesores de distintas unidades educativas de nuestro medio y de diferentes edades.

Cabe mencionar que el presente trabajo de investigación se encuentra estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I ***“Planteamiento del problema y justificación”***, en este capítulo se presenta toda la información referida al problema y además se muestran todas las investigaciones relacionadas a las variables de estudio. En la parte de la justificación se redactaron los aportes y beneficios del presente estudio.

Capítulo II ***“Diseño teórico”***, en esta parte del trabajo se encuentran todos los objetivos que persigue la investigación, acompañados de sus respectivas hipótesis. De igual, en este apartado se puede observar la operacionalización de las variables.

Capítulo III ***“Marco teórico”***, hay que referir que este es un capítulo importante debido a que sustenta teóricamente la investigación, aquí se encuentran definiciones y clasificaciones sobre la motivación, autorrealización y la satisfacción laboral.

Capítulo IV ***“Diseño metodológico”***, en este apartado de la investigación se presenta la estructura básica del trabajo, compuesto por: el área de la investigación, su tipificación, la población, muestra, métodos, técnicas e instrumentos que se emplearon en el recojo de información.

Capítulo V ***“Análisis e interpretación de los resultados”***, en esta parte de la investigación son presentados los resultados que se encontraron con la aplicación de los instrumentos. Aquí se presentan cuadros y gráficos referidos a las variables principales y sociodemográficas, acompañados de sus respectivas interpretaciones.

Capítulo VI ***“Conclusiones y recomendaciones”***, este es uno de los últimos pasos, aquí se exponen cada una de las conclusiones a las que se llegó y las recomendaciones correspondientes. En la parte final del documento, se encuentran las referencias bibliográficas y los anexos

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y

JUSTIFICACIÓN

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad se observa distintos cambios en la práctica de la docencia que están dando lugar a que surjan problemas que afectan a la labor docente, llegando a incidir en su salud por ejemplo la indisciplina del alumnado, la delegación de responsabilidades educativas propias de la familia al docente, el cambio de los valores y las relaciones sociales, la escasa valoración del profesorado, la diversidad de alumnado, etc.

Muy a menudo, el trabajo del profesor no se ve recompensado ni por el alumnado ni por instancias superiores. Esto provoca un cansancio emocional, al tiempo que la vocación del docente se ve frustrada, hasta el punto de sentirse totalmente desmotivado (Torrez, 2014).

Los cambios en la actualidad generan nuevas demandas sociales, exigen nuevos conocimientos, nuevas habilidades y todo ello en un tiempo muy breve, con lo que se crean situaciones de estrés. Además, toda esta situación ayuda a que se erosionen los propios ideales, anula el entusiasmo y el sentido de propósito y de significado de sus vidas en las personas que lo padecen, también puede desencadenarse una baja satisfacción y motivación hacia el trabajo, problemas de salud, absentismo laboral, propensión al abandono de la profesión y en el caso del profesor disminución de la calidad docente (González, 2003).

También hay que referir que en la tarea docente, considerando la institución educativa como empresa, el profesor no sólo tiene que resistir a grupos cuantiosos de alumnos, sino también a grupos que presentan una gran diversidad de personalidades, con problemas de disciplina y con dificultades de motivación; igualmente su labor no es solamente hacer algo dentro del aula, sino también fuera de ella, preparar y actualizar las materias, revisar trabajos y exámenes, reunirse con la junta de padres, con las juntas convocadas por la administración, planificar su clase; por lo que la docencia no puede sustraerse de la parte afectiva, el maestro explica conocimientos, pero al sentir también multiplica sus emociones, valores y estados de ánimo (Sahili, 2010).

La especial relevancia e incidencia de la profesión docente en las generaciones jóvenes hace especialmente pertinente estudiar su satisfacción, ya que ello incide de forma directa en el

desempeño y eficacia de su profesión. Los profesores tienen unas características peculiares y vocacionales que los hacen especiales en los ámbitos laboral, profesional y académico.

Lo opuesto a la satisfacción es la insatisfacción de los docentes. Se trata de la propia percepción que los profesores tienen de su trabajo como profesionales de la enseñanza en un centro en el que disponen de un rol diferente al de los demás profesionales. Se puede apreciar que es un factor íntimamente unido a la motivación, el estrés, la tensión en el trabajo, las relaciones interpersonales, entre otros (Cantón y Téllez, 2016).

Los profesores involucran su sentido de identidad personal en el trabajo y se encuentran tan moralmente comprometidos en la enseñanza, que cuando son puestos bajo presión, los llevan a actuar en formas contrarias a sus valores y a su sentido de identidad, se sienten estresados, con sentimiento de culpa y pérdida de autoestima. Las políticas de gobierno con sus reformas toman poco en cuenta los puntos de vista de los profesores, acentúan sus relaciones formales y legales, presionan por la efectividad y la competición y con ello los profesores sienten que se erosiona la base moral de su trabajo, perciben amenazados sus valores educativos más arraigados y con ello su sentido de identidad, que está ligado a la relación personal y al servicio ético a los alumnos y padres (González, 2003).

En los profesores hay razones que hacen que los mismos no se sientan satisfechos, recordemos que las personas tienden a estar laboralmente satisfechas cuando se sienten competentes para realizar la mayoría de las tareas de su trabajo y para conseguir las metas del trabajo, cuando el trabajo se realiza en unas condiciones laborales favorables, cuando perciben que están haciendo progresos en metas del trabajo personalmente relevantes, cuando reciben apoyos para superarse en metas y autoeficacia, y cuando poseen rasgos que las predisponen a experimentar afecto positivo en la mayoría de las situaciones de la vida (Anaya y López, 2015).

En la presente investigación se realizará la evaluación de la **motivación**, una característica psicológica que se define como *“el proceso por medio del cual el docente inicia, guía y mantiene las conductas orientadas a la satisfacción de necesidades y el logro de objetivos en el ámbito laboral”* (Pérez y Herzberg, 2000, p.2)

De igual manera, se pretende abordar la **autorrealización** que tienen los profesores, una variable que puede ser entendida como *“una tendencia básica del humano y se da cuando*

las personas alcanzan la mayor realización posible en base a sus potencialidades. Es allí donde el docente se centra en el logro de aprendizajes, hábitos y competencias importantes para el desarrollo del ser humano en sus estudiantes, vivenciando de esta manera, que el cumplimiento logrado en los niños encargado en su periodo laboral sea recíprocamente su logro personal alcanzado” (Martínez, Villalobos y Machado, 2020, p.3)

Por último, el presente estudio evaluará la **satisfacción laboral**, una satisfacción definida como aquel *“grado en el cual un individuo comunica su satisfacción a través de las características intrínsecas y extrínsecas del trabajo, a su vez, la satisfacción laboral total es la unión de estas características y la satisfacción laboral general se informa como satisfacción con el trabajo en su conjunto”* (Warr, Cook y Wall, 1979, p.133).

Las investigaciones sobre aspectos psicológicos en profesores han tenido un gran avance en el último tiempo, algunas que toman en cuenta variables como la motivación, autorrealización y satisfacción laboral son las siguientes:

En el ámbito **internacional** destaca en España, Anaya y López, que, en el año 2015, realizaron una investigación titulada *“Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. Revista de investigación educativa”*. El trabajo estuvo dirigido a evaluar la satisfacción laboral de los profesores españoles de educación secundaria. La investigación ha contado con una muestra de 2943 profesores de centros públicos distribuidos por toda la geografía nacional y los datos se han recogido mediante el procedimiento de encuesta a través de una versión on-line de la Escala de Satisfacción Laboral - Versión para Profesores (ESL-VP). De acuerdo a los resultados, el profesorado de educación secundaria, a nivel global, presentan un grado de satisfacción medio. Sin embargo, la información a nivel de dimensión indica que los profesores tienen una satisfacción media en diseño del trabajo y en condiciones de vida asociadas al trabajo, que esta satisfacción es mayor, catalogable como medio-alta, en realización personal y que es claramente inferior en promoción y superiores y en salario, catalogable en ambos casos como baja. También se encontró que la satisfacción laboral del profesorado disminuye progresivamente conforme se avanza en antigüedad profesional. En sintonía con este hecho, los profesores más veteranos manifiestan estar menos a gusto con su trabajo actual y con la vida en el centro docente que sus colegas de menor antigüedad y, al

tiempo, se acogerían a una jubilación voluntaria anticipada o a un cambio laboral, de tener la oportunidad, con una probabilidad superior a la de aquellos (Anaya y López, 2015).

De igual manera, en España; Criado del Rey y Pino en el año 2014, hicieron un trabajo titulado *“Estudio sobre la motivación del profesorado en un contexto urbano. Jornada internacional de educación”* que tuvo como objetivo determinar la motivación del profesorado de educación infantil, primaria y secundaria de la ciudad de Vigo. La muestra estuvo compuesta por 392 profesores (111 hombres y 281 mujeres), con una medida de edad de 45,20 años y una media de años de actividad laboral de 19,86. En esta investigación los resultados mostraron, puntuaciones de motivación media. Las tareas en las que la motivación intrínseca es mayor son: enseñar y preparar clases, mientras que también se encontró valores bajos en regulación introyectada a la hora de llevar a cabo tareas administrativas, tareas complementarias o al evaluar a los alumnos. Esto supone que estas tres acciones se llevan a cabo, no porque sean motivadoras en sí mismas, sino con el fin de evitar la sensación de culpa o ansiedad o para favorecer la autoestima (Criado del Rey y Pino, 2014).

Por su parte, en Perú, Mamani en la gestión 2016, realizó una investigación titulada *“Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa”*, el cual tuvo una muestra conformada por 31 profesores que trabajaron en el periodo académico 2015. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de compromiso organizacional y el Cuestionario de satisfacción laboral conformado por 15 ítems. Los resultados respecto a la variable satisfacción laboral indican que más de la mitad de los docentes encuestados (51.6%) presenta un nivel satisfactorio respecto a su trabajo, seguido del nivel moderadamente satisfactorio (19.4%), esta realidad difiere del sector estatal, donde los docentes tienen en promedio, ingresos menores que el resto de profesionales (Mamani, 2016).

Dentro del **ámbito nacional**, en Bolivia, Cardozo en el año 2017 realizó una investigación *“La presencia de estrés en el profesorado según sexo y contexto laboral”*, en donde se trabajó con 65 profesores tanto de la ciudad de La Paz como así también de las provincias cercanas. En este trabajo se encontró que, respecto a la presencia de síntomas físicos y psicosociales de estrés en educadores de sexo masculino o femenino, las mujeres que ejercen labores docentes son quienes se distinguen claramente con mayores índices de

sintomatología física y psico-social asociada al estrés, asimismo, las personas que ejercen labores docentes en el ciclo primario son las que presentan mayores indicadores de estrés (Cardozo, 2017).

En la ciudad de La Paz, López en la gestión 2023, hizo la investigación; *“Ansiedad y satisfacción laboral en los profesores de la Unidad Educativa Copacabana “A” de la ciudad de La Paz, ante el retorno a clases presenciales”*, para lo cual se empleó un método con enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, no experimental, de corte transaccional. Y se recogieron los datos con ayuda del Inventario de Ansiedad de Aaron Beck (BAI) y la escala de Satisfacción Laboral SL – ARG. Ambos aplicados a una muestra, que fue seleccionada de manera no probabilística, intencional según la pertinencia de la investigación. En cuanto a la ansiedad se encontró que casi la mitad de la población se ve afectada en un nivel leve. Es decir: que las facultades cognitivas se verían afectadas de manera leve por la ansiedad. Así la concentración, memoria, razonamiento se verían entorpecidos, pero no de manera muy significativa. Sin embargo, el otro 27,6% si se estaría viendo comprometido con un nivel de ansiedad moderado donde tanto los miedos anticipados estarían ocupado un lugar importante en el diario vivir de los profesores. En cuanto a los resultados generales de la variable de satisfacción laboral, se puede identificar que el 48% de los profesores no se siente ni satisfecho, ni insatisfecho laboralmente. Así mismo, una pequeña parte compuesta por el 10% de los profesores se encuentra con parcial insatisfacción laboral. Finalmente, solo un 4% de los profesores siente alta satisfacción laboral (López, 2023).

Es importante mencionar que no se encuentran muchas investigaciones a nivel nacional, esta escasez de investigaciones sobre variables psicológicas como la motivación laboral, la autorrealización y la satisfacción laboral en los profesores de colegio en Bolivia puede atribuirse a varios factores interrelacionados. En primer lugar, los recursos limitados en las universidades y centros de investigación dificultan la financiación y ejecución de estudios amplios en estas áreas. Esta tendencia también se ve reforzada por la falta de incentivos para investigar variables psicosociales que no se perciben como inmediatas en términos de impacto político o social.

Por otra parte, en el **ámbito local**, la única investigación similar es la de Torrez en la gestión 2014, quien hizo una investigación que se tituló “Estrés laboral y motivación profesional en

maestros de nivel primario de la ciudad de Tarija”. Se encontró que más de la mitad de los maestros, el 58% tienen un nivel de estrés alto, es decir muy elevado lo que significa que sufren una constante tensión emocional y agotamiento físico como consecuencia del continuo trabajo con los niños, además de los inherentes problemas cotidianos a los que se ven sometidos los maestros. Respecto a la variable motivación la cual es de nuestro mayor interés, el 46% de los maestros tienen una motivación inferior, es decir se sienten poco motivados respecto a la profesión que desempeñan en la escuela, esto significa que no sienten mucha satisfacción con la carrera que actualmente están desempeñando, en la mayoría de los maestros de este porcentaje tienen una motivación extrínseca, esto quiere decir que disfrutan de su profesión en el sentido de que les brinda una rentabilidad económica aceptable y permanente (Torrez, 2014).

Es evidente que, dentro del ámbito local, no se encuentran investigaciones que se hayan realizado recientemente, siendo la última hace 10 años, por lo que el antecedente investigado es reducido; por ende es que se aumenta la necesidad de seguir indagando sobre la motivación, autorrealización y satisfacción laboral en profesores.

Además, los profesores de la ciudad de Tarija en el último tiempo han referido y se ha visto que han sufrido diferentes problemas que pueden afectar directamente su motivación, autorrealización y a la misma satisfacción laboral. Por ejemplo, este mismo año, la Dirección Departamental de Educación de Tarija, reveló que a nivel departamental 106 unidades educativas tienen déficit de ítems a raíz de que el Ministerio de Educación no puede cubrirlos en su totalidad, debido al incremento considerable de la población. Además, el Director Departamental de Educación, Pedro Ordoñez, informó que son constantes los pedidos de padres de familia de diferentes unidades educativas, pues muchos de estos, encabezan protestas en ambientes de su institución para exigir mejores condiciones de educación y en todo este problema, en muchos casos los profesores terminan siendo culpabilizados erróneamente (El Periódico, 2023).

De igual manera, este año el magisterio de Tarija se abrió a radicalizar sus medidas de protesta en contra del Gobierno central por la falta de respuesta a las demandas, tal como lo refirió el secretario ejecutivo de la Federación de Trabajadores de Educación Urbana de Tarija, Julio César Cori. Los profesores exigieron el pago de horas históricas, incremento de

ítems, mayor presupuesto para las necesidades de cada distrito, y se oponían a la aplicación de los nuevos contenidos curriculares, lo cual siguió de la misma manera y no se terminó de dar solución a los profesores, quienes terminaron abandonando sus medidas de presión (El Deber, 2023).

Como se ha expresado en párrafos anteriores son diversos los problemas o dificultades que enfrentan los profesores en el día a día de su labor, lamentablemente estas dificultades pueden afectar directamente a su salud mental y su bienestar en general, por ejemplo un sueldo mal remunerado, falta de seguridad laboral, constante indisciplina estudiantil o un mal ambiente laboral, pueden hacer que su motivación ya no sea la misma frente a su trabajo, asimismo todos estos elementos negativos pueden hacer que no se sientan autorrealizados o satisfechos laboralmente. Un profesor que no se encuentra motivado, autorrealizado y satisfecho con el trabajo que tiene, puede tener mayores problemas para ejercer su profesión y de manera general, el enfrentar sus horas laborales se puede convertir en un martirio.

De esta manera, es que se presenta la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es el nivel de motivación, autorrealización y satisfacción laboral que presentan los profesores de primaria y secundaria de las unidades educativas de la ciudad de Tarija, en la gestión 2024?

1.2. Justificación

Las organizaciones en la actualidad enfrentan un entorno de permanentes cambios, debido a la complejidad de las relaciones estructurales, personales y culturales. Parece ser que las condiciones organizacionales en el nuevo siglo se verán fuertemente condicionadas a un ambiente inestable, donde lo único permanente es el cambio, todos estos cambios también pueden afectar a sus trabajadores, que en este caso en particular, son los profesores, quienes son un grupo de la población que se enfrenta diariamente a exigencias y dificultades que puede afectar su salud psicológica en general, causando problemas de motivación, baja autorrealización o una negativa satisfacción laboral.

La problemática se encuentra presente y por ello, es necesario investigar sobre todos estos aspectos, de esta manera se estaría dando un primer paso en la prevención y solución del problema. Hacer el énfasis en variables como la motivación, autorrealización y satisfacción laboral permitirá comprender la dinámica de este problema que no solo afecta a los profesores, sino que también puede afectar su desempeño y por ende indirectamente a los estudiantes. Autores como Mamani (2016), indican que en las organizaciones se dan conductas y actitudes que influyen en el desempeño de las tareas individuales y grupales, así como en el alcance de las metas propuestas; su análisis permite comprender los factores que las provocan y las probables consecuencias para su posterior control y mejora, por ende, entonces, es importante el abordaje que se pretende realizar con los profesores.

El presente trabajo de investigación, cuenta con los siguientes aportes que pasan a beneficiar a diferentes grupos o personas, entre estos aportes se encuentran los siguientes:

En primer lugar, la investigación cuenta con un **aporte teórico**, puesto que con los resultados encontrados en relación a la motivación, autorrealización y satisfacción laboral se aporta con información actualizada en nuestro medio sobre dichas variables. Estos datos son importantes porque contribuyen al conocimiento y son una fuente de información para la realización de futuros trabajos de investigación que estén relacionados con las variables o con la problemática.

En segundo lugar, la presente investigación cuenta con un **aporte práctico**, pues la información obtenida permite implementar estrategias o políticas que vayan a solucionar de

alguna manera la problemática que afecta a los profesores de la ciudad de Tarija. Es importante mencionar que estos datos pueden ser de mucha utilidad a instituciones como la gobernación, la alcaldía, instituciones educativas, profesores, padres de familia y los estudiantes de todos los niveles.

CAPÍTULO II

DISEÑO TEÓRICO

II.DISEÑO TEÓRICO

2.1. Pregunta problema

¿Cuál es el nivel de motivación, autorrealización y satisfacción laboral que presentan los profesores de primaria y secundaria de las unidades educativas de la ciudad de Tarija, en la gestión 2024?

2.2. Objetivos

2.2.1. Objetivo general

Describir el nivel de motivación, autorrealización y satisfacción laboral que presentan los profesores de primaria y secundaria de las unidades educativas de la ciudad de Tarija, en la gestión 2024.

2.2.2. Objetivos específicos

1. Evaluar el nivel de motivación que presentan los profesores de la ciudad de Tarija, en sus dimensiones: motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente.
2. Identificar el grado de autorrealización que presentan los profesores.
3. Establecer el nivel de satisfacción laboral que presentan los profesores, en sus dimensiones: intrínseca y extrínseca.

2.3. Hipótesis

1. Los profesores de primaria y secundaria de la ciudad de Tarija, presentan un nivel de motivación medio caracterizado por niveles medios de motivación intrínseca, extrínseca y trascendente.
2. Los profesores de primaria y secundaria de la ciudad de Tarija, presentan un grado de autorrealización bajo.
3. Los profesores de primaria y secundaria de la ciudad de Tarija, presentan un nivel de satisfacción laboral bajo, caracterizado por niveles medios de satisfacción intrínseca y extrínseca.

2.4. Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala
Motivación: <i>“Es el proceso por medio del cual el docente inicia, guía y mantiene las conductas orientadas a la satisfacción de necesidades y el logro de objetivos en el ámbito laboral”</i> (Pérez y Herzberg, 2000, p.2)	Motivación intrínseca	Hacen referencia a necesidades psicológicas: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.	Escala de motivación de Pérez J. & Herzberg F., (2000) Motivación baja (0-45 puntos) Motivación media (46 a 110 puntos) Motivación alta (110 o más puntos)
	Motivación extrínseca	Se enfocan en necesidades materiales: 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17.	
	Motivación trascendente	Hacen referencia a las necesidades sociales: 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25.	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala
Autorrealización: <i>“Es una tendencia básica del humano y se da cuando las personas alcanzan la mayor realización posible en base a sus potencialidades”</i> (Martínez, Villalobos y Machado, 2020, p.3)	Necesidades fisiológicas	Referida a las necesidades más básicas, de origen biológico orientadas a la supervivencia del hombre	Escala para la autorrealización (ADO- 20) Martínez N., Villalobos J., & Machado M. (2020) 1,00 a 1,80 (Baja Autorrealización) 1,81 a 2,61 (Poca Autorrealización) 2,62 a 3,42 (Mediana Autorrealización) 3,43 a 4,23 (Muy Autorrealizado) 4,24 a 5,00 (Plena Autorrealización)
	Necesidades de seguridad	Hacen referencia al orden, la estabilidad y la protección.	
	Necesidades de afiliación	Necesidades de amor, afecto y pertenencia, la cuales son buscadas por el hombre	
	Necesidades de reconocimiento	Necesidades de estima orientadas hacia el reconocimiento	
	Necesidades cognitivas	Deseo de conocer que tiene la gran mayoría de las personas.	
	Necesidades estéticas	Necesidades de belleza y de experiencias estéticas gratificantes	
	Necesidades de autorealización	El cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica	
	Necesidades de auto-trascendencia	Estas tienen como finalidad promover una causa más allá de sí mismo y experimentar una comunión fuera de los límites del yo	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala
Satisfacción laboral: <i>“Es el grado en el cual un individuo comunica su satisfacción a través de las características intrínsecas y extrínsecas del trabajo, a su vez, la satisfacción laboral total es la unión de estas características y la satisfacción laboral general se informa como satisfacción con el trabajo en su conjunto” (Warr, Cook y Wall, 1979, p.133).</i>	Intrínseca	-Desarrollo Personal -Motivación -Relaciones interpersonales	La escala de satisfacción laboral de (Warr, Cook y Wall, 1979) Satisfacción general (15 – 35) Bajo (36 – 70) Medio (71 – 105) Alto Satisfacción intrínseca (7 – 21) Bajo (22 – 35) Medio (36 – 49) Alto Satisfacción extrínseca (8 – 24) Bajo (25 – 40) Medio (41 – 56) Alto
	Extrínseca	-Sueldo, bonificaciones, etc. -Ambiente Laboral -Ergonomía	

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

III. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo de la investigación se presenta el marco teórico, el cual consiste en una revisión exhaustiva de la bibliografía relevante para el estudio. Este apartado tiene como objetivo proporcionar una base sólida que sustente el trabajo.

En particular, se aborda de manera detallada la motivación, autorrealización y satisfacción laboral, conceptos claves que influyen en el desempeño y bienestar individual de los profesores. A lo largo de este capítulo, se profundiza en la definición de cada uno de estos términos, así como en las teorías que los explican, con énfasis en las dimensiones y características específicas de cada concepto. De esta manera, el capítulo ofrece un marco teórico comprensivo y riguroso que sirve como base para la comprensión de los fenómenos investigados en el estudio y para el análisis e interpretación de los resultados.

3.1. MOTIVACIÓN

La Educación como formación de las nuevas generaciones es una prioridad universal en toda sociedad y por ello, cada día se hace más necesario e importante revisar profundamente el proceso educativo y la influencia que tiene la motivación docente en el desempeño laboral. Desde el origen de la formación de las organizaciones educativas, hasta la actualidad del ser humano, la motivación representa un recurso valioso para esta, ya que su participación es necesaria para su funcionamiento.

Para la escuela clásica de administración la motivación laboral era un problema de fácil resolución, debido a que suponían que un hombre racional estaba orientado por el deseo de escapar al hambre y de aumentar sus ganancias. Por lo que se conseguiría un mecanismo motivacional altamente eficiente si se lograba establecer un medio que conectara las ganancias con el rendimiento.

La escuela de relaciones humanas introduce mayores distinciones en este tema, al comprender la complejidad del ser humano, su sociabilidad y la amplitud de sus necesidades, en esta escuela se ha elaborado parte importante de las principales teorías acerca de la motivación humana. (Martínez, 2004).

El problema de la motivación no es sólo el incentivar a las personas que pertenecen al sistema, aceptando sus condiciones. Si éste fuera el único problema, se correría el riesgo de contar con un personal poco interesado en el trabajo y que hace lo mínimo para no ser despedido. Como los resultados no son muy satisfactorios, hay que motivar adicionalmente a las personas que ya han ingresado, para que cumplan de la mejor manera posible, en cantidad y calidad, su rol.

Es importante mencionar que la motivación es definida como *“el proceso por medio del cual el docente inicia, guía y mantiene las conductas orientadas a la satisfacción de necesidades y el logro de objetivos en el ámbito laboral”* (Pérez y Herzberg, 2000, p.2)

Es imprescindible que el profesor esté dotado de una serie de cualidades que le permitan dar de sí lo mejor y potenciar el aprendizaje de los estudiantes, superando las dificultades encontradas en el camino. Concretamente, la motivación constituye uno de los factores principales a desarrollar y mantener en los docentes, considerándose a la misma el motor inicial que puede ayudar a impulsar otras habilidades, además la motivación de los profesores es uno de los componentes clave en el éxito del proceso de enseñanza- aprendizaje, por lo que garantizar un soporte y fomento de la misma debería convertirse en un aspecto fundamental a la hora de elaborar los distintos programas educativos (Astráin, 2019).

El profesional de la educación tiene un gran compromiso social: la formación de sus educandos para enfrentar el proyecto de vida; desde esa perspectiva, el profesor de instituciones de educación debe mantener un alto grado de motivación, entendiéndose como esa fuerza que hace moverse y surge por necesidad de lograr mejores estándares; esencial en los instructores de educación en cualquier nivel, para tener alta calidad en el proceso formativo (Franco, 2021).

En las instituciones educativas, como en cualquier empresa, existen dificultades frente a la motivación, frustración de sus empleados; en este caso los docentes, por lo general, son una de las poblaciones más vulnerables a problemas de salud mental, entre ellos; depresión, estrés, etc., debido a que constantemente se encuentran frente a situaciones de tensión, tanto por los estudiantes como por los directivos o la normatividad en general. Muchos de ellos en sus narrativas argumentan dificultades en el contexto o clima laboral que manejan sus

instituciones y sienten que son afectados por este elemento en sus intereses personales gustos y sensaciones de bienestar o frustración frente a su ejercicio (Mejía, 2014).

Desde que el trabajo organizado comenzó a formar parte de la vida del hombre han sido muchas las escuelas que han estudiado las relaciones entre el hombre y la producción, incluyendo la influencia de la motivación y satisfacción con el trabajo en el rendimiento y productividad. Por otro lado, debido al tiempo que dedicamos al trabajo, lo que en él ocurre influye de forma positiva o negativa en nuestras vidas.

La motivación se considera como un elemento fundamental para las organizaciones. Tanto definir el concepto como desarrollar una teoría que lo explique es difícil puesto que intervienen variables objetivas y subjetivas, personales, del contexto de trabajo y del trabajo en sí. La motivación ha sido explicada de diferentes formas dentro del campo de la psicología y no existe un acuerdo sobre lo que hace que algo sea motivador. Casi todas las explicaciones coinciden en la intencionalidad del proceso y la orientación de la conducta hacia una meta (Moya, 2011).

3.1. Dimensiones de la motivación

De acuerdo a Pérez y Herzberg (2000), la motivación cuenta con las siguientes dimensiones:

Motivación Extrínseca: Se entiende como el deseo o empuje para actuar de cierta forma movido por las posibles recompensas externas que se pueden recibir al término de la acción, este tipo de motivación, espera como resultado la consecución de una recompensa o evitar un castigo o consecuencia negativa. La conducta se vuelve así un instrumento como medio para alcanzar recompensas económicas, sociales o psicológicas. Agrega el autor, que este tipo de motivación por su proveniencia externa, es provocada desde afuera del individuo, que se basa en tres conceptos principales: recompensa, castigo e incentivo.

Motivación Intrínseca: Se percibe como la motivación o deseo de realizar algo basado en el disfrute de la conducta en sí misma, más que depender o requerir apoyo externo. Este tipo de motivación, es originada por la gratificación derivada de la propia ejecución de la conducta.

Motivación Trascendente: este tipo de motivación, reúne aspectos de la realidad que determinan el logro de aprendizajes de las otras personas con las que se interacciona. La motivación trascendente está dirigida a satisfacer necesidades no demandadas por otros, pasando por encima de las necesidades propias, para la mejora del resto del grupo y beneficiar el desarrollo de su potencial.

Las motivaciones trascendentes son las que llevan a la persona a actuar en beneficio de otras personas, por lo que se vinculan sus acciones a actos de servicio y generosidad. Al igual que en las motivaciones intrínsecas, las trascendentes tienen origen también en el interior del propio individuo, pero aquí el destinatario de la satisfacción no está en el propio ser sino en la repercusión positiva que tiene en los demás.

3.2. AUTORREALIZACIÓN

La autorrealización “es una tendencia básica del humano y se da cuando las personas alcanzan la mayor realización posible en base a sus potencialidades. Es allí donde el docente se centra en el logro de aprendizajes, hábitos y competencias importantes para el desarrollo del ser humano en sus estudiantes, vivenciando de esta manera, que el cumplimiento logrado en los niños encargado en su periodo laboral sea recíprocamente su logro personal alcanzado” (Martínez, Villalobos y Machado, 2020, p.3)

El concepto de autorrealización hace referencia a la experiencia de estar satisfaciendo las necesidades más elevadas y abstractas, aquellas que nos permiten sentirnos bien no solo con nosotros mismos, sino también con nuestras vidas y con lo que hacemos en general. Consiste en conectar nuestro proyecto de vida con un significado vital, algo que se corresponde con nuestros valores e intereses más arraigados en nuestro Yo. La autorrealización es, pues, el proceso según el cual los trabajadores logran una satisfacción consigo mismos y con su vida laboral por medio de lo que hacen en el contexto laboral, logrando los objetivos planteados y obteniendo un justo reconocimiento (Pol, 2022).

La autorrealización es crucial para poder experimentar bienestar en la vida. Quien no se siente autorrealizado generalmente vive desde la frustración, pues no ha explotado todo el potencial con el que cuenta. Lo contrario a la autorrealización es tener la sensación de estar siempre en el mismo lugar o estancados. Estos estados terminan por llevar a las personas a

la ansiedad o la depresión, ya que al negar el potencial interno no hay posibilidad de expresarse, de salir hacia el mundo (Farias, 2023).

3.2.1. Dimensiones de la autorrealización

Según Quintero (2011) la autorrealización cuenta con las siguientes dimensiones:

Necesidades fisiológicas:

Esta área, está referida a las necesidades más básicas, de origen biológico orientadas a la supervivencia del hombre. Entre estas necesidades se encuentra la necesidad de respirar, de tomar agua, comer, dormir, sexo y refugio.

Es importante que el docente tenga dominadas este tipo de necesidades en su hacer personal, para complementar eficazmente los procesos de aprendizaje cognitivos, conductuales, constructivistas, significativas de su acción pedagógica; los cuales son enseñados por generaciones desde la educación familiar y consolidados en la formación de hábitos escolares para generar el ciudadano adecuado en la sociedad multicultural y compleja.

Necesidades de seguridad:

En ello, Quintero (2011) refiere que una vez que las necesidades fisiológicas se encuentren mayormente satisfechas, se ubican las orientadas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Dentro de estas necesidades se encuentra la seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal.

Necesidades de afiliación:

Según Quintero (2011), también son denominadas necesidades de amor, afecto y pertenencia, la cuales son buscadas por el hombre cuando ya las necesidades anteriores sean cubiertas o medianamente satisfechas, y ésta incluye el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social, destinadas a paliar los sentimientos de soledad y alienación.

Necesidades de reconocimiento:

En ello, Quintero (2011) refiere que una vez que las tres primeras clases de necesidades se satisfacen medianamente, aparecen las necesidades de estima orientadas hacia el reconocimiento y la autoestima. Agrega el autor que cuando estas necesidades no son satisfechas, los sujetos se sienten devaluados e inferiores.

Necesidades cognitivas:

Estas necesidades, según Maslow en Rodríguez (2018), son las relativas al deseo de conocer que tiene la gran mayoría de las personas; como, por ejemplo, resolver misterios o ser curiosos. Refiere el científico humanista que este tipo de necesidades son muy importantes para adaptarse a las cinco necesidades antes descritas. Y propias del hacer docente en el Aula para desarrollarlas constantemente.

Necesidades estéticas:

Estas necesidades, según Maslow en Rodríguez (2018), están enfocadas a enfatizar que estas no son universales, pero al menos algunos grupos de personas en todas las culturas parecen estar motivados por necesidades de belleza y de experiencias estéticas gratificantes. Sin embargo, de acuerdo a cada cultura, existe una construcción cultural de belleza, lo que predispone a cada persona a cubrir estas necesidades, como por ejemplo, los tatuajes en el rostro a señoritas aborígenes de algunos pueblos africanos, símbolo de realización como mujer en su entorno social

Necesidades de autorrealización:

Según Quintero (2011), aquí se encuentran las necesidades más elevadas, en la que el humanista las describe como el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica. Es por ello que al autorrealizarse, se imbuje la búsqueda de la creatividad, el talento, crecimiento personal, experiencias y descubrimiento. También son denominadas estas necesidades como de autorrealización o autoactualización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo.

Necesidades de auto-trascendencia:

Estas tienen como finalidad promover una causa más allá de sí mismo y experimentar una comunión fuera de los límites del yo; esto significa el realizar un servicio hacia otras personas o grupos, la dedicación de una persona a un ideal o a una causa. Regularmente aplicada por los docentes para dar de su conocimiento y vocación de servicio a sus estudiantes y semejantes; por lo general va acompañado con la inclusión de grupos sociales culturales, deportivos, religiosos o clubes que complementan el desarrollo de satisfacción.

3.2.2. Niveles de autorrealización

De acuerdo a Martínez, Villalobos y Machado, (2020) los niveles de autorrealización se describen de la siguiente manera:

- El docente se encuentra en la media más **baja en cuanto a autorrealización**. Se evidencia una debilidad importante en aspectos como el aceptarse a sí mismo por lo que es y a los demás por lo que son; ser espontáneo; estar preocupado por los valores morales; tener la sensación de que tiene una misión o razón para vivir. Un docente en este nivel de autorrealización, tiene una sensación de estar acorralado sin salida. Muy probablemente actúa como los demás piensan, o lo hace para satisfacer a los demás. Muy probablemente vive una presión de necesidad de ser aceptado, querido por sus familiares y/o por la sociedad. Muy probablemente, necesita que lo amen y respeten. Sin embargo, es complejo llegar a un diagnóstico, ya que cada individuo ve la vida de diferentes ópticas, por lo que es necesaria la atención psicológica para que trate cada caso en particular.
- El docente se encuentra en la media de **poca autorrealización**. Se evidencia una debilidad importante en aspectos como el aceptarse a sí mismo por lo que es y a los demás por lo que son; ser espontáneo; estar preocupado por los valores morales; tener la sensación de que tiene una misión o razón para vivir. Un docente en este nivel de autorrealización, pudiera tener una sensación de estar acorralado, presentando dificultades para tomar decisiones. Probablemente actúa como los demás piensan, o lo hace para satisfacer a los demás. Probablemente vive una presión de necesidad de

ser aceptado, querido por sus familiares y/o por la sociedad. Probablemente, necesita que lo amen y respeten. Sin embargo, es complejo llegar a un diagnóstico, ya que cada individuo ve la vida de diferentes ópticas, por lo que es necesaria la atención psicológica para que trate cada caso en particular.

- El docente se encuentra en una **mediana autorrealización**. Un docente, cuya media aritmética se encuentre entre estos intervalos, está a un nivel promedio de la población. Abraham Maslow explica que, si una persona se encuentra medianamente autorrealizada, está en un buen nivel de autorrealización en la vida. Es consciente de su valor e importancia y se hace responsable de sí mismo. Es alguien que se siente bien en las diversas áreas de su vida y con los demás, incluso, se siente feliz en algunas áreas. Sin embargo, hay aspectos débiles que no le permiten encontrar la plenitud de la felicidad. Sin embargo, es complejo llegar a un diagnóstico, cada individuo ve la vida de diferentes ópticas, por lo que es necesaria la atención psicológica para que trate cada caso en particular
- El docente se encuentra en la media que significa **muy autorrealizado**. Un docente muy autorrealizado es consciente de su valor e importancia y se hace responsable de sí mismo, de su vida y sus relaciones. Es alguien que ha tomado las riendas de su vida, que está seguro de sí misma y es feliz con ella y con los demás. Sin embargo, es complejo llegar a un diagnóstico, cada individuo ve la vida de diferentes ópticas, por lo que es necesaria la atención psicológica para que trate cada caso en particular.
- El docente se encuentra en la media que significa **plena autorrealización**. Son personas denominadas por Abraham Maslow, como aquellas que tienen “experiencias cumbres”. Un docente con este nivel de autorrealización, experimenta unas emociones extremadamente agradables disfrutando de la vida con gran entusiasmo y plena conciencia del momento que está viviendo. En ello, Maslow las describe como experiencias místicas, en las que una persona pierde o va más allá de su sentido ordinario de sí mismo. En este nivel, la persona está en la cumbre de su potencial, usando todas sus capacidades para llegar al máximo.

El psicólogo humanista Abraham Maslow postuló en los años 40 la idea de que todos los seres humanos enfocan su vida hacia la satisfacción de determinadas necesidades vinculadas al desarrollo personal y al proceso de dar sentido a la propia vida, si bien en muchos casos deben centrarse antes en metas más cortoplacistas y vinculadas a la salud, la higiene y la seguridad. Una vez esas necesidades básicas han sido cubiertas, según Maslow, nuestra manera de pensar nos conduce de manera natural a querer realizar esos proyectos ilusionantes. Este funcionamiento es común en todas las personas, y además del ámbito interpersonal y social, en la actualidad el trabajo juega un papel fundamental en esta clase de experiencias. A fin de cuentas, pasamos muchas horas semanales dedicándonos al trabajo remunerado, y no tiene sentido separar este ámbito del resto de aspectos de la vida. Si sentimos que perdemos el tiempo en nuestro puesto de trabajo, difícilmente experimentaremos el desarrollo personal (Pol, 2022).

Para lograr esta autorrealización es necesario que haya en nuestra labor diaria una serie de motivadores que nos generen bienestar en el lugar de trabajo, que nos hagan sentir bien con nosotros mismos y nos haga ser percibidos como trabajadores valiosos no ya para una empresa en concreto, sino para la sociedad en general. Estos motivadores se relacionan con una serie de ejes esenciales que, unidos todos ellos y retroalimentándose, nos permitirán encontrar esta satisfacción general en el trabajo (Pol, 2022).

3.3. SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral es *“el grado en el cual un individuo comunica su satisfacción a través de las características intrínsecas y extrínsecas del trabajo, a su vez, la satisfacción laboral total es la unión de estas características antes mencionadas, y la satisfacción laboral general se informa como satisfacción con el trabajo en su conjunto”* (Warr, Cook y Wall, 1979, p.133).

La satisfacción laboral es definida como un sentimiento de relativo placer o dolor que difiere de los pensamientos objetivos y las intenciones de comportamiento, la cual permite a los directores y gerentes de empresas u organizaciones entender las reacciones de los empleados ante sus tareas y predecir el efecto de estas reacciones en el compromiso futuro. La satisfacción laboral, deriva en el nivel de compromiso que se refleja en las actividades laborales, en los distintos niveles de la organización y en la sociedad en general, impactando

las posibilidades del ambiente laboral y un óptimo desempeño empresarial (Dumont, et.al., 2023).

3.1.1. Dimensiones de la satisfacción laboral

De acuerdo a Warr, Cook y Wall (1979) la satisfacción laboral tiene las siguientes dimensiones:

3.3.1.1. Satisfacción Laboral Intrínseca

- Desarrollo personal; aquel proceso de transformación donde adquieres conocimientos e ideas nuevas que te ayudan a crecer en todos los ámbitos de tu vida.
- Motivación; aquel impulso que te permite como persona alcanzar tus objetivos trazados.
- Relaciones interpersonales; aquellas interacciones que mantienes con las personas de tu alrededor, ya sea, en el trabajo, amigos, familia, etc.

3.3.1.2. Satisfacción Laboral Extrínseca

- Sueldo; aquella remuneración que se te otorga por cumplir o realizar alguna actividad pautada.
- Ambiente laboral; aquel medio físico y humano que te acompaña a lo largo del desarrollo de tu empleo.
- Ergonomía; aquel proceso de mejora y adaptación para que una persona pueda desarrollar adecuadamente su labor.

3.3.2. La satisfacción laboral y actitudes del trabajador

Según Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) existen tres tipos de actitud:

A) Dedicación al trabajo, los empleados se sumergen en el trabajo invirtiendo tiempo y energía, considerándolo parte importante de su vida. Al contar con un trabajo que reúna las condiciones para lo cual nos hemos formado y realizarlo satisfactoriamente, nos brinda una imagen de nosotros mismos, el personal cree en la ética laboral, tiene necesidades de

crecimiento altas, disfrutan en la toma de decisiones. Consecuentemente evitan llegar tarde o faltar al trabajo, están dispuestos a jornadas largas y logran altos rendimientos.

B) Compromiso organizacional, considerado la lealtad de los empleados, aquí el empleado se identifica con la empresa, participa activamente y su finalidad es permanecer en la compañía a futuro. El compromiso suele ser mayor entre los empleados más antiguos y con éxito personal, generalmente estos empleados tienen antecedentes satisfactorios de asistencia, apego a políticas, pocas veces cambia de trabajo.

C) Estado de ánimo en el trabajo, que pueden fluctuar desde positivos, mostrando energía, actividad y entusiasmo; a negativos en intervalos de corto tiempo.

La satisfacción laboral como recurso intangible sigue siendo un tema de actualidad, siendo fundamental, para la existencia de las empresas a largo plazo, en ese sentido la satisfacción del trabajador, empleado o colaborador ocupa un lugar muy importante, ya que su percepción positiva o negativa influye en la organización, su compromiso y productividad. Actualmente el ambiente de trabajo en instituciones públicas tiene un impacto positivo en la productividad que se logra a través de mejoras continuas de las condiciones de trabajo, su conocimiento orienta a diversos procesos, estos procesos en salud determinan de qué manera los servicios contribuyen a los objetivos por parte del personal de salud potenciando eficacia, innovación y adaptación.

El trabajo en la vida del ser humano representa una actividad esencial que nos da una condición dentro de la sociedad y en la etapa adulta le toma una parte considerable de su tiempo y de su energía. Resulta que es el medio más seguro del sustento familiar y personal, de acuerdo a su organización social se torna más complejo, no sólo requiere intervención física sino racional y voluntad humana, se orienta hacia ciertos objetivos, su fruto es la generación de bienes y servicios repercutiendo en su satisfacción personal al realizarlas. Hay 3 aspectos que describen el trabajo:

- **Personal:** el ser humano desarrolla su personalidad e influye en la integridad y existencia de los demás.
- **Productivo:** satisface una necesidad, conveniencia o demanda de la sociedad.

- **Social:** trabaja con otros y su trabajo depende de otros, forja relaciones humanas en la empresa y en la sociedad.

Determinantes de la satisfacción laboral las variables relacionadas con el trabajo en general, determinan la satisfacción laboral, tales como la naturaleza del trabajo, la remuneración equitativa, otras recompensas, colegas de apoyo y las condiciones de trabajo. Las investigaciones sugieren que los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidades para usar sus herramientas y habilidades, hacen una variedad de tareas, libertad para hacer el trabajo a su manera y la retroalimentación de lo bien que hacen su trabajo, necesitan un sistema de pagos y políticas de promoción justas, no ambiguas y de acuerdo a sus expectativas.

Empleados y empleadores tienen idénticas preocupaciones por la mejora en el ambiente de trabajo por razones de comodidad y facilitación del trabajo, prefieren un ambiente físico seguro, confortable, limpio con un mínimo de distracciones, y la necesidad de interactuar socialmente, por lo tanto, no es sorprendente que la amabilidad y la solidaridad entre compañeros de trabajo permitan incrementar la satisfacción en el trabajo (Gibson, J, Ivancevich, J., y Donnelly, J, 2001).

Existen determinantes en el trabajo que pueden influir en la satisfacción laboral, como que los trabajadores prefieren puestos de trabajos que les brinden oportunidades donde puedan aplicar sus habilidades y capacidades que además ofrezcan una variedad de tareas libertad de decisión y retroalimentación, que contemplen buenos salarios, políticas de ascenso justas, claras, congruentes con su expectativa, ambiente laboral considerado.

Si bien las evidencias indican que los determinantes de la satisfacción son tener un trabajo intelectualmente estimulante con recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores, pueden variar; como que, la satisfacción con el trabajo está determinada por el atractivo de la tarea, recompensas asociadas, relaciones entre compañeros del trabajo y condiciones laborales.

Así mismo se destaca el salario, relación con los superiores, oportunidades de promoción, realización personal. Es necesario que a los trabajadores se les brinden condiciones de trabajo

saludables, así como prestaciones sociales para la solución de problemas que tienen en sus hogares, así mismo, necesitan aprender a trabajar siempre mejor y ejercitar sus capacidades frente a responsabilidades de mayor envergadura, necesitan que se les trate justa y equitativamente, sin favoritismos, sin trucos en determinar sueldos, salarios y compensaciones. Premiando el esfuerzo y el mérito (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 2001).

Desde el punto de vista organizacional la satisfacción laboral depende: Ganar lo suficiente para vivir decorosamente para alimentarse, vestirse y tener recreación, no solo a nivel individual sino a nivel familiar. ¿Cuál es la importancia de la satisfacción laboral en el ámbito organizacional? Por el gran número de publicaciones sobre satisfacción en el trabajo, conocemos que el tópico es importante para mucha gente, es importante porque es relevante para el bienestar mental y físico de los empleados, por lo tanto, tiene relevancia para la salud humana (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 2001).

El trabajo es un aspecto importante en la vida diaria de las personas, mucha gente le dedica la mayor cantidad de su tiempo en el trabajo, comprende a los factores que involucran la satisfacción laboral, es relevante para mejorar el bienestar de un significativo número de personas. La satisfacción laboral ha sido intensamente investigada por una variedad de organismos relacionados con el trabajo, y esto es porque tiene suposiciones implícitas como un potencial determinante de productividad, ausentismo, facturación, cambio de personal, rendimiento de trabajo, comportamiento papel de extra.

La satisfacción laboral es extremadamente importante no solo para el bienestar del trabajador sino también para la organización, bajos niveles de satisfacción están relacionados con jubilación anticipada y problemas como ausentismo, tardanzas, quejas, actividad hostil, actividad sindical, estos problemas pueden ser costosos y disruptivos de la carrera tranquila de la organización (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 2001).

Para terminar, es importante hacer mención a las variables, pero dentro del ámbito de los profesores, de acuerdo a ello, hay que referir que los sistemas educativos mundiales están en continuo desarrollo hacia una educación de calidad, siendo esta un elemento en constante perfeccionamiento y mejora. Es fundamental conocer qué agentes y factores contribuyen a la misma para que las propuestas de calidad sean coherentes y ajustadas a un contexto

determinado. De forma generalizada se otorga gran valor al profesor y a su papel transformador en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se podría afirmar que es el agente más importante que contribuye a la calidad educativa. Es el intermediario entre el conocimiento y el aprendizaje del alumno.

Actualmente el docente se enfrenta a un contexto y acontecimientos que pueden poner en juego su bienestar, así como modificar sus creencias de valor hacia la educación. Ante esta realidad no existe un respaldo suficiente por parte de las administraciones, haciendo que en ocasiones el profesional se sienta solo y desprestigiado. Sin embargo, es imprescindible que el profesor esté dotado de una serie de cualidades que le permitan dar de sí lo mejor y potenciar el aprendizaje de los estudiantes, superando las dificultades encontradas en el camino. Concretamente, la motivación constituye uno de los factores principales a desarrollar y mantener en los docentes, considerándose a la misma el motor inicial que puede ayudar a impulsar otras habilidades (Astráin, 2019).

El estudiar la satisfacción laboral de los docentes es un factor clave para diagnosticar las percepciones de los trabajadores académicos con respecto a la institución escolar a la pertenecen. La información que se obtiene es muy útil para reestructurar las estrategias encaminadas al desarrollo de planes de mejora que tengan como partes integrantes al profesorado, el alumnado y autoridades (Hernández, 2011).

La especial relevancia e incidencia de la profesión docente en las generaciones jóvenes hace especialmente pertinente estudiar su satisfacción, ya que ello incide de forma directa en el desempeño y eficacia de su profesión. La satisfacción es inherente a la personalidad del docente y a sus realizaciones profesionales y como tal influirá en el ámbito emocional dando lugar a estrés, ansiedad y, en ocasiones, malestar. Con base en esto, la satisfacción se puede entender desde dos perspectivas:

- a) Perspectiva personal.** En este sentido, la satisfacción viene determinada por el desempeño profesional que tiene el individuo y las atribuciones que ejecuta del mismo.
- b) Perspectiva profesional.** Donde son las relaciones personales, en el centro de trabajo como en el entorno, quienes darán lugar a la satisfacción o insatisfacción del individuo.

Lo opuesto a la satisfacción es la insatisfacción de los docentes. Se trata de la propia percepción que los profesores tienen de su trabajo como profesionales de la enseñanza en un centro en el que disponen de un rol diferente al de los demás profesionales. Se puede apreciar que es un factor íntimamente unido a la motivación, el estrés, la tensión en el trabajo, las relaciones interpersonales, entre otros. De esto deducimos que la satisfacción o insatisfacción tendrán lugar cuando el trabajador se sienta eficaz o no con su desempeño profesional, condicionado al mismo tiempo por las interacciones en el centro de trabajo y en el entorno laboral (Cantón y Téllez, 2016).

Resulta fundamental impulsar cambios a nivel laboral de cara a potenciar el capital humano de las organizaciones, centrando la satisfacción laboral como el principal eslabón del cambio organizacional. La satisfacción laboral constituye un factor fundamental que permite conocer la actitud, disposición e interés de parte de los trabajadores, con el cual participan y se integran al éxito y los objetivos de la organización, lo cual favorece la previsión y la atención de los problemas que se presenten (Dumont, et.al., 2023).

Las políticas de las empresas de cara a la satisfacción laboral representan un rol clave en la toma de decisiones, facilitando el alcance de los objetivos trazados, dado que se entiende que un empleado satisfecho alcanzará mejores niveles de productividad, al tiempo que, su personalidad, compromiso y motivación (Dumont, et.al., 2023).

3.4. Investigaciones realizadas sobre la problemática

En primer lugar, Torrez en la gestión 2014, quien hizo una investigación que se tituló *“Estrés laboral y motivación profesional en maestros de nivel primario de la ciudad de Tarija”*. Se encontró que la mayoría de los maestros el 58% tienen un nivel de estrés alto, es decir muy elevado, lo que significa que sufren una constante tensión emocional y agotamiento físico como consecuencia del continuo trabajo con los niños, además de los inherentes problemas cotidianos a los que se ven sometidos los maestros. Respecto a la variable motivación, la cual es de nuestro mayor interés, el 46% de los maestros tienen una motivación inferior, es decir se sienten poco motivados respecto a la profesión que desempeñan en la escuela, esto significa que no sienten mucha satisfacción con la carrera que actualmente están desempeñando, en la mayoría de los maestros de este porcentaje tienen una motivación

extrínseca, esto quiere decir que disfrutaban de su profesión en el sentido de que les brinda una rentabilidad económica aceptable y permanente (Torrez, 2014).

Criado del Rey y Pino en el año 2014, hicieron un trabajo titulado *“Estudio sobre la motivación del profesorado en un contexto urbano. Jornada internacional de educación”* que tuvo como objetivo determinar la motivación del profesorado de educación infantil, primaria y secundaria de la ciudad de Vigo. La muestra estuvo compuesta por 392 profesores (111 hombres y 281 mujeres), con una media de edad de 45,20 años y una media de años de actividad laboral de 19,86. En esta investigación los resultados mostraron, puntuaciones de motivación media. Las tareas en las que la motivación intrínseca es mayor son: enseñar y preparar clases, mientras que también se encontró valores bajos en regulación introyectada a la hora de llevar a cabo tareas administrativas, tareas complementarias o al evaluar a los alumnos. Esto supone que estas tres acciones se llevan a cabo, no porque sean motivadoras en sí mismas, sino con el fin de evitar la sensación de culpa o ansiedad o para favorecer la autoestima (Criado del Rey y Pino, 2014).

En España, Anaya y López, en el año 2015, realizaron una investigación titulada *“Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. Revista de investigación educativa”*. El trabajo estuvo dirigido a evaluar la satisfacción laboral de los profesores españoles de educación secundaria. La investigación ha contado con una muestra de 2943 profesores de centros públicos distribuidos por toda la geografía nacional y los datos se han recogido mediante el procedimiento de encuesta a través de una versión on-line de la Escala de Satisfacción Laboral - Versión para Profesores (ESL-VP). De acuerdo a los resultados, el profesorado de educación secundaria, a nivel global, presentan un grado de satisfacción medio. Sin embargo, la información a nivel de dimensión indica que los profesores tienen una satisfacción media en diseño del trabajo y en condiciones de vida asociadas al trabajo, que esta satisfacción es mayor, catalogable como medio-alta, en realización personal y que es claramente inferior en promoción y superiores y en salario, catalogable en ambos casos como baja. También se encontró que la satisfacción laboral del profesorado disminuye progresivamente conforme se avanza en antigüedad profesional. En sintonía con este hecho, los profesores más veteranos manifiestan estar menos a gusto con su trabajo actual y con la vida en el centro docente que sus colegas de menor antigüedad y, al tiempo, se acogerían a

una jubilación voluntaria anticipada o a un cambio laboral, de tener la oportunidad, con una probabilidad superior a la de aquellos (Anaya y López, 2015).

Mamani en la gestión 2016, realizó una investigación titulada *“Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa”*, el cual tuvo una muestra conformada por 31 profesores que trabajaron en el periodo académico 2015. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de compromiso organizacional y el Cuestionario de satisfacción laboral conformado por 15 ítems. Los resultados respecto a la variable satisfacción laboral indican que más de la mitad de los docentes encuestados (51.6%) presenta un nivel satisfactorio respecto a su trabajo, seguido del nivel moderadamente satisfactorio (19.4%), esta realidad difiere del sector estatal, donde los docentes tienen en promedio, ingresos menores que el resto de profesionales (Mamani, 2016).

Cardozo en el año 2017 realizó una investigación *“La presencia de estrés en el profesorado según sexo y contexto laboral”*, en donde se trabajó con 65 profesores tanto de la ciudad de La Paz como así también de las provincias cercanas. En este trabajo se encontró que, respecto a la presencia de síntomas físicos y psicosociales de estrés en educadores de sexo masculino o femenino, las mujeres que ejercen labores docentes son quienes se distinguen claramente con mayores índices de sintomatología física y psico-social asociada al estrés, asimismo, las personas que ejercen labores docentes en el ciclo primario son las que presentan mayores indicadores de estrés (Cardozo, 2017).

En la ciudad de La Paz, López en la gestión 2023, hizo la investigación; *“Ansiedad y satisfacción laboral en los profesores de la Unidad Educativa Copacabana “A” de la ciudad de La Paz, ante el retorno a clases presenciales”*, para lo cual se empleó un método con enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, no experimental, de corte transaccional. Y se recogieron los datos con ayuda del Inventario de Ansiedad de Áaron Beck (BAI) y la escala de Satisfacción Laboral SL – ARG. Ambos aplicados a una muestra, que fue seleccionada de manera no probabilística, intencional según la pertinencia de la investigación. En cuanto a la ansiedad se encontró que casi la mitad de la población se ve afectada en un nivel leve. Es decir: que las facultades cognitivas se verían afectadas de manera leve por la ansiedad. Así la concentración, memoria, razonamiento se verían entorpecidos, pero no de manera muy

significativa. Sin embargo, el otro 27,6% si se estaría viendo comprometido con un nivel de ansiedad moderado donde tanto los miedos anticipados estarían ocupado un lugar importante en el diario vivir de los profesores. En cuanto a los resultados generales de la variable de satisfacción laboral, se puede identificar que el 48% de los profesores no se siente ni satisfecho, ni insatisfecho laboralmente. Así mismo, una pequeña parte compuesta por el 10% de los profesores se encuentra con parcial insatisfacción laboral. Finalmente, solo un 4% de los profesores siente alta satisfacción laboral (López, 2023).

CAPÍTULO IV

DISEÑO METODOLÓGICO

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Área a la cual pertenece la investigación

La presente investigación se enmarca dentro de la **Psicología social**, ya que se realizó la evaluación de variables que juegan un rol importante dentro de la interacción social que tiene el individuo, en este caso en particular se abordó sobre la motivación, autorrealización y satisfacción laboral que tienen los profesores de la ciudad de Tarija.

Respecto a la Psicología social, Allport (1968) la define como *"una disciplina en la cual las personas intentan comprender, explicar y predecir cómo los pensamientos, sentimientos y acciones de los individuos son influenciados por los pensamientos, sentimientos y acciones percibidos, imaginados o implícitos, de otros individuos"*

4.2. Tipificación de la investigación

De acuerdo a sus objetivos y las características que tiene la presente investigación, se le tipifica de la siguiente manera:

De acuerdo al propósito la presente investigación, es de tipo **básica**, ya que desde sus objetivos buscó aportar con información nueva y actualizada sobre la motivación, autorrealización y satisfacción laboral que tienen los profesores.

En relación a los estudios básicos, Burgos A. (2017) refiere que *"estos estudios ayudan a obtener un mejor conocimiento de los fenómenos naturales, como así también el conocimiento obtenido de estos estudios expanden la base teórica de un tema en particular. Esta investigación involucra el proceso de recolectar y analizar información para desarrollar y mejorar la teoría"*.

De igual manera, la presente investigación se tipifica como **descriptiva**, puesto que se hace la descripción detallada de cada una de las variables, acompañadas de sus respectivas dimensiones. En relación a los estudios descriptivos, Hernández, Fernández & Baptista (2014, p.92) indican que *"con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis"*.

El enfoque es **cuantitativo**, debido a que se usaron test psicométricos, los cuales cuentan con escalas numéricas y baremos estandarizados, además los resultados fueron presentados mediante el uso de la estadística descriptiva. Hernández, Fernández y Baptista (2014) refieren que en estos estudios cuantitativos se *“utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías”*.

También se trata de un estudio de tipo **transversal**, ya que se investigó en un tiempo relativamente corto, en este caso la unidad de tiempo viene determinada solo por las exigencias de las condiciones de estudio. Además, no se realizaron abordajes posteriores. Autores como Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que en estos estudios *“su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, es como tomar una fotografía de algo que sucede”*.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

La población en el presente trabajo se encuentra constituida por todos los profesores que actualmente se encuentran ejerciendo sus funciones en las unidades educativas de la ciudad de Tarija. Mediante la solicitud de información y el permiso correspondiente de la Dirección Departamental de Educación de la ciudad de Tarija, se conoce que la cantidad de profesores es de 1989, entre varones y mujeres. (Datos brindados por el técnico de la Dirección Departamental de Educación, Ing. Carlos Gutiérrez, 2023).

Se tomaron en cuenta los siguientes criterios de inclusión:

- ❖ Profesores varones y mujeres.
- ❖ Profesores actualmente en funciones

4.3.2. Muestra

Una vez obtenido el número oficial de los profesores que ejercen sus funciones en la ciudad de Tarija, se procedió a la aplicación de la fórmula estadística. Cabe referir que la fórmula estadística que se empleó para la obtención de la muestra es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{(N - 1)E^2 + Z^2 * P * Q}$$

$$n = \frac{(1,96^2)(0.5)(0.5)(1989)}{(1989 - 1)0.05^2 + (1,96^2)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{1910.2356}{4.97 + 0.9604}$$

$$n = \frac{1910.2356}{5.9304}$$

$$n = 322.10$$

Donde:

n= Tamaño de muestra (322)

Z= Valor de confianza o valor Z curva normal. (1,96)

P= Probabilidad de éxito o proporción esperada 50% (0,5)

Q= Probabilidad de fracaso. 50% (0,5)

N= Población. (1989)

E= Error muestral. 5% (0.05)

Es importante mencionar que el muestreo que se empleó fue de tipo probabilístico, en donde todos los profesores tienen la misma probabilidad de ser parte de la investigación. Con la utilización de la fórmula estadística se determinó que la cantidad de profesores con la que se trabajó fue de 322. Respecto a los muestreos probabilísticos, Hernández et.al., (2014) sostiene que *“el muestreo probabilístico es aquel en el cual todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados para la recolección de la información”*.

Además, en una segunda instancia, la distribución de la muestra se la realizó bajo los criterios de disponibilidad, ya que no todas las unidades educativas de la ciudad de Tarija aceptaron ser parte de la investigación. Con las unidades educativas que aceptaron se fue completando la cantidad de 322 requerida y se procedió la aplicación tanto colectiva como individual en algunos casos por disponibilidad de tiempo de los profesores.

La distribución de la muestra de acuerdo a los colegios que aceptaron participar, quedó de la siguiente manera:

Unidad educativa	Cantidad de profesores
José Manuel Ávila	55
Julio Calvo	75
Avelina Raña	73
Alberto Baldiviezo	50
Octavio Campero Echazú	40
Fe y alegría	29

4.4. Métodos, técnicas e instrumentos

4.4.1. Métodos

Dentro del presente estudio de investigación se tomaron en cuenta fundamentalmente los siguientes métodos:

- **Método teórico:** el método teórico se empleó en la interpretación conceptual de los datos que se obtuvieron en la investigación mediante el análisis, síntesis e inducción. Así también, se hizo presente en todo el proceso de la investigación, más específicamente en la elaboración conceptual del marco teórico y en la interpretación de los datos que se llegaron a obtener. De esta manera, también ayudó a comprender las características del objeto de estudio de la investigación a través de la revisión teórica y bibliográfica. Es importante referir que dentro de este método se empleó el método de análisis y síntesis, lo cual ayudó en el análisis de la realidad del objeto de investigación y permitió la formulación de las conclusiones mediante el uso de la síntesis. Hernández et.al., (2022) refiere que el método teórico *“se utiliza para la abstracción y generalización de propiedades y relaciones esenciales de los objetos de estudio. A través de este método, se construyen modelos y teorías que explican fenómenos complejos basados en principios científicos”*.
- **Método empírico:** en cuanto al método empírico, se empleó en la recolección de datos y permitió el análisis e interpretación de la realidad de los resultados que se obtuvieron en el proceso investigativo para que, de esta manera, se pueda llegar a una conclusión particular mediante el análisis del mismo. Para Bisquerra (2019) el

método empírico *“se fundamenta en la observación y experimentación directa para obtener conocimiento. Este método permite validar hipótesis a través de la experiencia sensorial y el análisis de datos obtenidos en situaciones reales o controladas”*.

- **Métodos estadísticos:** el método estadístico se empleó para poder realizar la organización y el análisis de los datos obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos, los correspondientes datos fueron tabulados y organizados, ayudando así a responder a todos los objetivos previamente planteados. De acuerdo a Pérez (2020) *“este método se basa en la recopilación, análisis e interpretación de datos numéricos. A través del uso de técnicas estadísticas, los investigadores pueden hacer inferencias sobre poblaciones a partir de muestras representativas y detectar patrones en grandes volúmenes de datos”*.

4.4.2. Técnicas

Escala: Es importante referir que todos los instrumentos que se emplearon en la presente investigación son de naturaleza psicométrica, esto quiere decir que emplean escalas y sus resultados se procesaron de manera estadística reflejados en cuadros y gráficos, los cuales se pueden encontrar en el capítulo V del presente trabajo de investigación.

- Cabe mencionar que, dentro de los test psicométricos, para las tres variables se emplearon **escalas**. Para Sarasola (2022), una escala *“es cualquier instrumento de medición o evaluación cuantitativa basado en una correspondencia entre fenómenos, hechos e información subjetiva directamente observables y un comportamiento, actitud u rasgo psicológico del sujeto y que cumple unas condiciones mínimas de fiabilidad y validez”*.

4.4.3. Instrumentos

Los instrumentos utilizados para la presente investigación fueron los siguientes:

Variable	Instrumento
Motivación	Escala de motivación de Perez J. & Herzberg F.
Autorrealización	Escala para la autorrealización (ADO- 20) Martínez N., Villalobos J., & Machado M. (2020)
Satisfacción laboral	-Escala de satisfacción laboral de (Warr, Cook y Wall, 1979)

A continuación, se presenta información a detalle de los diferentes instrumentos en sus respectivas fichas técnicas:

ESCALA DE MOTIVACIÓN DE PEREZ J. & HERZBERG F. (2000)

Autor: Pérez J. & Herzberg F. (2000)

Objetivo del test: realizar la evaluación del nivel de motivación en docentes mayores de 20 años de edad, sin importar el ámbito educativo.

Técnica: Test psicométrico

El cuestionario se seleccionó y se adaptó con el propósito de medir la Motivación laboral y así caracterizar sus tres factores, en los docentes que trabajan en diferentes niveles de escolaridad.

Validez y confiabilidad:

El cuestionario ha sido validado a través del procedimiento denominado, validez de contenido mediante juicio de expertos, dado que se sometió a la revisión y evaluación de tres profesionales con grado académico de magister en educación, especialistas ligados al tema de motivación, los mismos que evaluaron su coherencia, pertinencia y objetividad. De acuerdo al promedio (0,94) se determina que el cuestionario tiene una validez muy buena, siendo autorizado para medir la motivación laboral docente.

Respecto a la confiabilidad, se la ha determinado a través de su consistencia interna utilizando el Alfa de Cronbach (95% de confianza), por ende, el instrumento es confiable cuando el alfa es superior a 0,7. El alfa del cuestionario fue de 0,828 que corresponde a una aceptable confiabilidad, lo que significa que da la seguridad y confianza en las mediciones realizadas.

Procedimiento de aplicación y calificación: este instrumento puede ser aplicado de manera individual y colectiva, la elección de la aplicación se la debe realizar de acuerdo a los objetivos de la investigación y la disponibilidad de los estudiantes.

Cabe mencionar que la aplicación de este instrumento se lo puede realizar en un tiempo aproximado de 20 minutos. Asimismo, hay que considerar que la aplicación se la debe realizar bajo criterios de confiabilidad, como buena iluminación, sin ruidos, ni otras variables externas. Para la calificación se debe sumar cada una de las respuestas que los estudiantes han brindado, con ese puntaje bruto o puntaje total se lo debe ubicar dentro de la escala general o baremo.

Descripción de los materiales:

Es importante mencionar que el instrumento está conformado por 25 ítems que considera tres niveles de motivación, específicamente, el nivel de motivación intrínseca, extrínseca y trascendente. La escala de medida que se utilizó es ordinal.

- Motivación Intrínseca: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.
- Motivación Extrínseca: 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17.
- Motivación Trascendente: 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25.

Escala:

Una vez obtenido el puntaje bruto, se procederá a ubicar el puntaje en la siguiente escala general de resultados:

Motivación baja	(0-45 puntos)
Motivación media	(46 a 110 puntos)
Motivación alta	(110 o más puntos)

ESCALA PARA LA AUTORREALIZACIÓN (ADO- 20) MARTINEZ N., VILLALOBOS J., & MACHADO M. (2020)

Autor: Martínez N., Villalobos J., & Machado M. (2020)

Objetivo del test: Evaluar el nivel de autorrealización general y dimensiones en docentes, mayores de 18 años de edad.

Técnica: Test psicométrico

Confiabilidad y validez:

La escala construida muestra unas propiedades psicométricas muy aceptables observando que el Alfa de Cronbach en la consistencia interna de las variables, se encuentra estabilizado ya que su valor es $\alpha = 0,868$, lo que indica que está por encima de los resultados que aparecen en las columnas correlación total de elementos corregida y Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido. En síntesis, el resultado de la prueba piloto es Muy Alta, por lo tanto, el instrumento es altamente confiable para su aplicación.

Procedimiento de aplicación y calificación: el sujeto tendrá un tiempo mínimo de 15 minutos y un máximo de 25 minutos para responder el test. Puede ser aplicado a docentes de cualquier nivel educativo. Es importante mencionar que la escala ADO-20, debe ser aplicado en un ambiente ergonómico, sin la presencia de figuras de autoridad (parejas, jefes, entre otros).

Se debe aplicar la escala o test, en el que, el docente seleccionará la respuesta que concuerde con su sentir o percepción, cuyas preguntas están vinculadas con la autorrealización. Asimismo, una vez aplicado el cuestionario, el aplicador de la misma, sea psicólogo, orientador o gerente de recursos humanos, debe utilizar la plantilla de interpretación, en la cual, aparecen cada uno de los indicadores separados por los ítems de cada uno, donde debe colocar la respuesta que dio el docente encuestado, sea la opción 5, 4, 3, 2 ó 1. Una vez llenada la plantilla con estos datos, la tabla de Excel diseñada, ofrece al interventor la media de cada indicador y la media aritmética, la cual engloba el resultado general de todas las respuestas. Cabe mencionar que este procedimiento puede ser realizado de manera manual.

Descripción de los materiales:

El instrumento está constituido por 30 ítems, definidos como variables cuantitativas y cada código tiene su identificación:

5	Siempre
4	Casi Siempre
3	Algunas Veces
2	Casi Nunca
1	Nunca.

De este modo, la escala definitiva quedó constituida con los mismos 30 reactivos iniciales agrupados en ocho dimensiones:

- Necesidades fisiológicas (ítems del 1-6)
- Necesidades de seguridad (ítems del 7-12)
- Necesidades de afiliación (ítems del 13-17)
- Necesidades de reconocimiento (ítems del 18-22)
- Necesidades cognitivas (ítem 23)
- Necesidades estéticas (ítems del 24-25)
- Necesidades de autorrealización (ítems del 26-28)
- Necesidades de auto-trascendencia (ítems del 29-30)

Escala:

Una vez realizada la suma y la división de la media aritmética, se procede a ubicar el resultado en la siguiente escala:

1,00 a 1,80	(Baja Autorrealización)
1,81 a 2,61	(Poca Autorrealización)
2,62 a 3,42	(Mediana Autorrealización)
3,43 a 4,23	(Muy Autorrealizado)
4,24 a 5,00	(Plena Autorrealización)

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE (WARR, COOK Y WALL, 1979)

Autor: Warr, Cook y Wall (1979)

Objetivo del test: medir los niveles de satisfacción laboral general y a su vez las dimensiones intrínsecas e extrínsecas, en personas mayores de 18 años.

Técnica: Test psicométrico

Confiabilidad y validez: Se realizó la validez de contenido mediante el método de juicio de 5 expertos, donde la validez V de Aiken arrojó resultados sumamente favorables en toda la escala luego de haber seguido las recomendaciones de los expertos. Se hizo la confiabilidad por medio del método de consistencia interna y se obtuvo como resultado 0,88 lo que indica una adecuada puntuación. Se obtuvieron los resultados favorables del KMO (0.91453) y la prueba de esfericidad de Bartlett (0.000010) lo que indicó que se procedía a un AFE. A través del análisis factorial exploratorio se confirmó la validez de constructo, donde se arrojó que la escala es unidimensional.

Procedimiento de aplicación y calificación: la aplicación de este test es sencilla, se lo puede aplicar de forma colectiva como individual en un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos. A la hora de aplicar hay que tener en cuenta la consigna principal e indicar a la población la escala de respuesta, la cual se muestra a continuación:

1	Muy insatisfecho
2	Insatisfecho
3	Moderadamente insatisfecho
4	Ni satisfecho ni insatisfecho
5	Moderadamente satisfecho
6	Satisfecho
7	Muy satisfecho

Cuando el test está llenado se procede a calificar y sumar cada uno de los valores que se hayan dado, una vez obtenido el puntaje bruto total se procede a ubicarlo dentro de los baremos propuestos en la escala general y por dimensiones.

Descripción de los materiales:

Está conformada por 15 ítems, tiene dos dimensiones, la Sub escala de factores intrínsecos: esta escala está formada por siete ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14) y la Sub escala de

factores extrínsecos, esta escala la constituyen ocho ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15). La escala de satisfacción se basa en la teoría de Herzberg el cual postuló la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores extrínsecos y un grupo de factores intrínsecos.

Escala:

Satisfacción general (15 – 35) Bajo (36 – 70) Medio (71 – 105) Alto

Satisfacción intrínseca (7 – 21) Bajo (22 – 35) Medio (36 – 49) Alto

Satisfacción extrínseca (8 – 24) Bajo (25 – 40) Medio (41 – 56) Alto

4.5. Procedimiento

1.-Revisión bibliográfica

En esta fase inicial se procedió a determinar la problemática a justificarla, en base a datos y estudios previos obtenidos de revisiones bibliográficas en relación al objeto de estudio, también en esta parte de la investigación se procedió a la elaboración de capítulos como el marco teórico, con el objetivo de sustentar el estudio.

2.- Selección de los instrumentos.

Se procedió a la selección de instrumentos válidos y fiables, esta etapa de la investigación estuvo totalmente enfocada a dar respuesta a los objetivos planteados. Los instrumentos seleccionados fueron los siguientes: Escala de motivación de Pérez J. & Herzberg F., Escala para la autorrealización (ADO- 20) Martínez N., Villalobos J., & Machado M. y la Escala de satisfacción laboral de (Warr, Cook y Wall, 1979)

3.- Prueba piloto.

En esta etapa de la investigación todos los instrumentos fueron aplicados a una población reducida de 5 profesores, con el objetivo de evaluar si los instrumentos son entendibles para la población y además permitió a la investigadora la familiarización con los procesos de aplicación y calificación de los instrumentos.

4.- Selección de la muestra.

Considerando que la cantidad total de profesores es amplia, se procedió a la determinación de una muestra representativa, mediante el uso de la fórmula estadística para la muestra, el muestreo que se usó fue de tipo probabilístico.

5.- Recojo de la información.

En esta fase se aplicaron cada uno de los instrumentos de medición fiable, respetando el tiempo y la disponibilidad de los profesores de acuerdo a un cronograma establecido de manera conjunta con los directores de las unidades educativas. Cabe mencionar que la aplicación se la realizó de manera colectiva e individual en los casos que fue necesario, se la hizo colectiva cuando los directores podían reunir a los profesores en las salas de reuniones de la unidad educativa, pero en los casos en donde no se podía lograr tal reunión, se procedió a ir curso por curso o a esperarlos en la dirección para poder aplicarles de manera individual. El proceso de aplicación de los instrumentos fue llevado a cabo durante al menos 3 semanas.

6.- Procesamiento de la información.

Para el cumplimiento de esta fase se tabularon los datos obtenidos de los instrumentos aplicados. También es importante aclarar que para la sistematización se utilizó el programa estadístico SPSS. De igual manera, en esta parte del trabajo se interpretaron los datos arrojados por los instrumentos.

7.- Redacción del informe final.

En esta etapa se finalizó con la elaboración del documento que contiene toda la información recopilada, además de encontrarse en la parte final del documento los resultados y las conclusiones a las cuales se llegó.

4.6. Cronograma

ACTIVIDAD	GESTIÓN 2023					GESTIÓN 2024									
	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	
Revisión Bibliográfica	X	X													
Selección de los instrumentos			X	X	X										
Prueba Piloto						X	X								
Selección de la Muestra						X	X								
Recojo de la información							X	X	X	X					
Procesamiento de la Información										X	X	X			
Redacción del informe final													X	X	

CAPÍTULO V

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE
LOS RESULTADOS**

5. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación, en el presente capítulo de la investigación se muestran todos los resultados que se pudieron encontrar respecto a los profesores de las unidades educativas de la ciudad de Tarija, cabe señalar que se evaluaron variables como la motivación, autorrealización y la satisfacción laboral.

En primer lugar, se hace una descripción de los datos sociodemográficos para posteriormente presentar los resultados en tablas y figuras sobre las variables principales, además de los resultados numéricos se muestran sus respectivos análisis e interpretaciones en base a la revisión bibliográfica realizada.

5.1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Tabla n°1

Sexo y edad

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	118	36,6%
Femenino	204	63,4%
Total	322	100,0%
Edad	Frecuencia	Porcentaje
De 24 a 34 años	59	18,3%
De 35 a 45 años	124	38,5%
46 años o más	139	43,2%
Total	322	100,0%

Fuente: elaboración propia

Según la tabla presentada se puede notar que el 63,4% de los profesores es del sexo femenino y el restante 36,6% hace referencia a los profesores varones. De acuerdo a los resultados de la edad que tienen los profesores se puede notar que el 43,2% tiene 46 años o más, el 38,5% tiene entre 35 a 45 años y finalmente, el 18,3% son profesores que tienen 24 a 34 años de edad

5.2. MOTIVACIÓN

De acuerdo al objetivo específico: *“Evaluar el nivel de motivación que presentan los profesores de la ciudad de Tarija, en sus dimensiones: motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente”*, se presentan los siguientes resultados:

Tabla n°2

Motivación

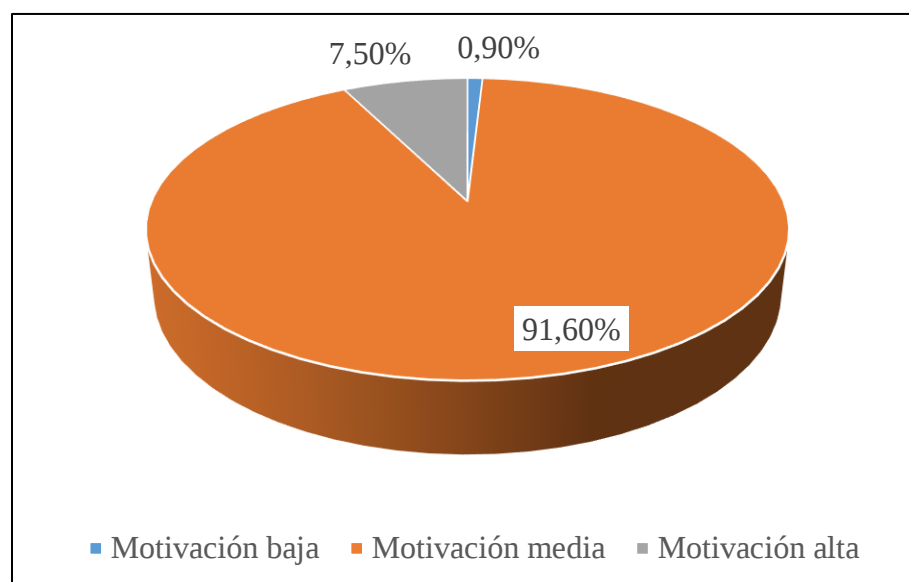
Nivel general			Intrínseca		Extrínseca		Trascendente	
Nivel	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
M. Baja	3	0,9%	30	9,3	6	1,9	8	2,5
M. Media	295	91,6%	273	84,8	280	87,0	288	89,4
M. Alta	24	7,5%	19	5,9	36	11,2	26	8,1
Total	322	100,0%	322	100,0%	322	100,0%	322	100,0%

Fuente: Escala de motivación de Pérez J. & Herzberg F.

Elaboración: propia

Figura n°1

Motivación



Fuente: Escala de motivación de Perez J. & Herzberg F.

Elaboración: propia

La motivación es definida como *“el proceso por medio del cual el docente inicia, guía y mantiene las conductas orientadas a la satisfacción de necesidades y el logro de objetivos en el ámbito laboral”* (Pérez y Herzberg, 2000, p.2)

De acuerdo a los resultados encontrados se puede ver que el 91,6% de los profesores tiene un nivel de motivación medio, esto quiere decir que son personas que se sienten suficientemente interesadas y con energía para realizar una tarea o sus labores, pero no están completamente entusiasmadas con ella. En este estado, la persona puede cumplir con sus responsabilidades y metas, pero podría necesitar un impulso adicional para alcanzar su máximo rendimiento o para superar desafíos más difíciles.

El nivel medio presentado por los profesionales puede deberse a factores externos o internos a la educación, externos como la familia, las dificultades económicas o la propia personalidad del profesor, asimismo pueden influir factores internos al proceso educativo como el bajo salario percibido, inestabilidad laboral o problemas institucionales. Todo esto puede estar haciendo que el nivel de motivación no sea más elevado, reconociendo que un nivel medio no es un nivel negativo de motivación, pero que podría mejorar.

La motivación en los educadores es fundamental ya que influye directamente en la calidad de la enseñanza, el ambiente de aprendizaje y el rendimiento estudiantil. De acuerdo a Franco (2021) el profesional de la educación tiene un gran compromiso social: la formación de sus educandos para enfrentar el proyecto de vida; desde esa perspectiva, el profesor de instituciones de educación debe mantener un alto grado de motivación, entendiéndose como esa fuerza que hace moverse y surge por necesidad de lograr mejores estándares; esencial en los instructores de educación en cualquier nivel, para tener alta calidad en el proceso formativo.

Otros autores como Astráin (2019) sostienen que es imprescindible que el profesor esté dotado de una serie de cualidades que le permitan dar de sí lo mejor y potenciar el aprendizaje de los estudiantes, superando las dificultades encontradas en el camino. Concretamente, la motivación constituye uno de los factores principales a desarrollar y mantener en los docentes, considerándose a la misma el motor inicial que puede ayudar a impulsar otras habilidades, además la motivación de los profesores es uno de los componentes clave en el éxito del proceso de enseñanza- aprendizaje.

Cabe referir que un profesor motivado tiende a ser más creativo, comprometido y dispuesto a utilizar métodos pedagógicos innovadores, lo que enriquece la experiencia educativa. Además, su entusiasmo y energía se reflejan en un clima de aula positivo, que puede fomentar la participación activa de los estudiantes y además contribuir a su éxito académico, por ende, al hablar de motivación se está hablando de una variable de importancia en el ámbito educativo.

Finalmente, haciendo referencia a las dimensiones se puede ver una paridad en los puntajes ya que, en todas las dimensiones, los profesores tienen un nivel medio. No obstante, hay que referir una leve diferencia en la dimensión intrínseca en donde hay varios profesores. El 9,3%, que presentan un nivel bajo, denotando que parte de su motivación en sus labores profesionales está influenciada negativamente por factores y elementos internos.

Tabla n°3

Motivación según sexo y edad

Nivel de motivación		Sexo		Edad			Total
		Masculino	Femenino	De 24 a 34 años	De 35 a 45 años	46 años o más	
Motivación baja	Fr	2	1	1	0	2	3
	%	1,7%	0,5%	1,7%	0,0%	1,4%	0,9%
Motivación media	Fr	107	188	54	115	126	295
	%	90,7%	92,2%	91,5%	92,7%	90,6%	91,6%
Motivación alta	Fr	9	15	4	9	11	24
	%	7,6%	7,4%	6,8%	7,3%	7,9%	7,5%
Total	Fr	118	204	59	124	139	322
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Escala de motivación de Pérez J. & Herzberg F.

Elaboración: propia

En relación a los datos sobre el nivel de motivación y el sexo, no se pudieron encontrar diferencias claras o marcadas, pues en ambos sexos existe una tendencia a presentar un nivel de motivación media; un 90,7% de los varones y un 92,2% de las profesoras mujeres. De esta manera, independientemente del sexo, tanto hombres como mujeres presentan un nivel medio.

Tanto hombres como mujeres presentan un nivel medio de motivación, lo que sugiere que no hay diferencias significativas en cuanto a la disposición o el entusiasmo para realizar sus tareas entre ambos géneros. Este equilibrio en la motivación puede reflejar una igualdad en las condiciones laborales, expectativas y oportunidades que enfrentan, lo que permite que tanto hombres como mujeres se sientan igualmente comprometidos y satisfechos en su entorno de trabajo o estudio.

Respecto a la edad que tienen los profesores y el nivel de motivación que presentan, se puede ver que en todos los rangos de edad hay una tendencia marcada a presentar un nivel medio, lo cual indica que no hay diferencias entre ambas variables.

Tanto los profesores más jóvenes como los más mayores exhiben un nivel medio de motivación, lo que evidencia que la edad no es un factor crucial en su grado de compromiso y entusiasmo hacia la enseñanza. Este dato sugiere que, independientemente de la etapa de

su carrera en la que se encuentren, los docentes mantienen un interés y una dedicación similares en su labor educativa.

En este punto hay que hacer una diferencia, por ejemplo, en los profesores jóvenes, esto podría estar impulsado por el deseo de aprender y desarrollarse profesionalmente, mientras que, en los profesores con más experiencia, puede reflejar una estabilidad y una satisfacción adquirida con los años. Esta convergencia en el nivel de motivación es clave para garantizar una educación de calidad consistente, ya que permite que tanto la frescura y las nuevas ideas de los más jóvenes como la sabiduría y la experiencia de los más mayores se traduzcan en un ambiente de aprendizaje equilibrado y enriquecedor para los estudiantes.

Tabla n°4

Motivación intrínseca

Ítems		MD	ED	AD	DA	MA	Total
1.- Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.	Fr	15	25	92	130	60	322
	%	4,7	7,8	28,6	40,4	18,6	100
2.- Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas de mi trabajo.	Fr	6	16	78	150	72	322
	%	1,9	5,0	24,2	46,6	22,4	100
3.- Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.	Fr	8	18	85	118	93	322
	%	2,5	5,6	26,4	36,6	28,9	100
4.- Me dan libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio.	Fr	7	20	77	142	76	322
	%	2,2	6,2	23,9	44,1	23,6	100
5.- Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad.	Fr	4	11	51	123	133	322
	%	1,2	3,4	15,8	38,2	41,3	100
6.- Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores.	Fr	3	19	59	154	87	322
	%	0,9	5,9	18,3	47,8	27,0	100
7.- Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómoda y eficazmente.	Fr	19	32	78	147	46	322
	%	5,9	9,9	24,2	45,7	14,3	100
8.- Mi horario es compatible con la atención de mi familia.	Fr	4	39	67	143	69	322
	%	1,2	12,1	20,8	44,4	21,4	100

MD (muy en Desacuerdo) ED (en Desacuerdo) AD (ni en Acuerdo ni en desacuerdo) DA (De acuerdo) MA (Muy de acuerdo)

En primer lugar, sobre el ítem “*Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores*”, se observa que el 47,8% y el 27,0% de los profesores refieren estar de acuerdo y muy de acuerdo respectivamente con la afirmación, esto significa que la mayoría de ellos consideran de agrado la manera en la que sostienen las relaciones con sus compañeros que resultan sus superiores dentro de la jerarquía laboral que existe dentro de la unidad educativa.

Asimismo, respecto al ítem: “*Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas de mi trabajo*”, se encontró que el 46,6% y el 22,4% de los profesores indican estar de acuerdo y

muy de acuerdo. Esto significa que las tareas o deberes asignados dentro de su trabajo no les genera desagrado, es favorable debido a que puede potenciar su desempeño y además le puede generar una motivación adicional al momento de ir y de cumplir sus deberes dentro del colegio. Cuando un trabajador disfruta de sus responsabilidades, está más comprometido, trabaja con mayor eficiencia y puede experimentar menos estrés, lo que a su vez puede mejorar el clima laboral y reducir la rotación de personal. Además, sentirse valorado y satisfecho con las actividades asignadas puede fomentar el desarrollo profesional y personal, beneficiando tanto al profesor como a la propia unidad educativa.

Por último, en relación al ítem: *“Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómoda y eficazmente”*, se evidencia que el 45,7% y el 14,3% de los profesores indican estar de acuerdo y muy de acuerdo. Denotando que la mayoría de ellos ven positivamente a la manera en la que el colegio se encuentra distribuido de manera física, es decir, se sienten cómodos con el ambiente físico en el que trabajan. Hay que recordar que un ambiente físico cómodo para los profesores es esencial, ya que puede impactar directamente en su bienestar, salud y productividad, un espacio adecuado con buena iluminación, temperatura agradable, muebles cómodos puede favorecer a una buena concentración y el desempeño en el aula.

En conclusión, la motivación intrínseca en los profesores podría ser un factor clave en su desempeño profesional, ya que cuando los profesores disfrutan de la enseñanza por sí misma, es posible que su nivel de compromiso y creatividad aumente. Se podría pensar que, al estar impulsados por el deseo de mejorar continuamente o ofrecer lo mejor a sus estudiantes, logran generar un ambiente de aprendizaje más positivo. Además, es importante referir que la motivación intrínseca tal vez los puede ayudar a enfrentar con mayor resiliencia los desafíos cotidianos de la docencia.

Tabla n°5

Motivación extrínseca

Ítems	MD		ED	AD	DA	MA	Total
9.- Son pocas las oportunidades de capacitación pagadas.	Fr	15	40	125	106	36	322
	%	4,7	12,4	38,8	32,9	11,2	100
10.- Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo.	Fr	20	39	108	123	32	322
	%	6,2	12,1	33,5	38,2	9,9	100
11.- Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo.	Fr	2	26	70	168	56	322
	%	0,6	8,1	21,7	52,2	17,4	100
12.- Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo.	Fr	9	49	129	99	36	
	%	2,8	15,2	40,1	30,7	11,2	322
13.- Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo.	Fr	11	40	149	101	21	100
	%	3,4	12,4	46,3	31,4	6,5	322
14.- Recibo los beneficios de acuerdo a la ley.	Fr	6	33	102	133	48	100
	%	1,9	10,2	31,7	41,3	14,9	322
15.- Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.	Fr	4	15	64	171	68	100
	%	1,2	4,7	19,9	53,1	21,1	
16.- En mi trabajo existen oportunidades de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente.	Fr	9	26	105	139	43	322
	%	2,8	8,1	32,6	43,2	13,4	100
17.- Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona profesional.	Fr	9	27	118	136	32	322
	%	2,8	8,4	36,6	42,2	9,9	100

MD (muy en Desacuerdo) ED (en Desacuerdo) AD (ni en Acuerdo ni en desacuerdo) DA (De acuerdo) MA (Muy de acuerdo)

De acuerdo al ítem: “*Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo*”, se evidencia que el 53,1% y el 21,1% de los profesores indican estar de acuerdo y muy de acuerdo, denotando que se llevan bien con sus compañeros de trabajo, esto es algo positivo y que

puede potenciar y ayudar en la motivación laboral para ir día a día al trabajo. Cabe mencionar que tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo entre profesores podría desempeñar un papel importante en el ambiente escolar, ya que una colaboración fluida entre colegas tal vez fomente el intercambio de ideas y estrategias pedagógicas. Además, es posible que esto contribuya a un entorno de trabajo más armonioso, lo que, a su vez, podría beneficiar tanto a los docentes como a los estudiantes.

Asimismo, respecto al ítem: *“Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo”*, se encontró que el 52,2% y el 17,4% indica estar de acuerdo y muy de acuerdo, es decir, les parece bien el ambiente físico donde trabajan, haciendo referencia a factores como la limpieza, la salud o la higiene dentro de la unidad educativa. Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el entorno de trabajo de los profesores podrían influir significativamente en su bienestar y rendimiento, mantener un ambiente limpio y saludable puede prevenir la propagación de enfermedades, lo que podría reducir el ausentismo y mejorar la productividad. Además, un entorno higiénico posiblemente contribuya a un clima laboral más positivo, en el que los profesores se sientan más cómodos y concentrados en su labor.

Para terminar, cabe referir que la motivación extrínseca en los profesores podría desempeñar un papel relevante en su desempeño profesional, ya que factores como el salario, los incentivos, el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento laboral tal vez influyan en su compromiso o en el esfuerzo en el trabajo. Es posible que, al sentirse valorados y recompensados por su labor, o al sentirse cómodos por el lugar físico donde trabajan, los docentes se sientan más motivados para cumplir con sus responsabilidades y alcanzar metas específicas.

Tabla n°6

Motivación trascendente

Ítems	MD		ED	AD	DA	MA	Total
18.- Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas.	Fr	9	12	67	150	84	322
	%	2,8	3,7	20,8	46,6	26,1	100
19.- Mi trabajo aporta, en el crecimiento personal, de los compañeros de la Unidad Educativa.	Fr	7	15	65	144	91	322
	%	2,2	4,7	20,2	44,7	28,3	100
20.- Realizo labor tutorial constantemente al estudiante.	Fr	9	16	48	150	99	322
	%	2,8	5,0	14,9	46,6	30,7	100
21.- Me preocupo por la calidad de mi trabajo.	Fr	5	14	46	99	158	322
	%	1,6	4,3	14,3	30,7	49,1	100
22.- Me preocupo por mis compañeros de trabajo.	Fr	5	12	61	140	104	322
	%	1,6	3,7	18,9	43,5	32,3	100
23.- En mi trabajo creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa.	Fr	9	6	58	152	97	322
	%	2,8	1,9	18,0	47,2	30,1	100
24.- Mi trabajo tiene alto nivel de responsabilidad.	Fr	7	6	28	121	160	322
	%	2,2	1,9	8,7	37,6	49,7	100
25.- Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad.	Fr	6	10	27	118	161	322
	%	1,9	3,1	8,4	36,6	50,0	100

MD (muy en Desacuerdo) ED (en Desacuerdo) AD (ni en Acuerdo ni en desacuerdo) DA (De acuerdo) MA (Muy de acuerdo)

De acuerdo a la afirmación: “*Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad*”, se evidencia que el 50,0% de los profesores indica estar muy de acuerdo, es decir, consideran que el trabajo en el que se desempeñan tiene un aporte importante dentro de su comunidad. Esta percepción puede influir en el compromiso y motivación laboral de los trabajadores, especialmente en el caso de los profesores. Un profesor que ve su labor como un factor clave en el desarrollo local podría sentirse más motivado para mejorar la calidad educativa, ya que su esfuerzo impacta directamente en la formación de las futuras generaciones que

contribuirán a la sociedad. Esta conexión podría reforzar la sensación de pertenencia, sentido de propósito y orgullo profesional, lo que podría traducirse en un mayor esfuerzo por parte del docente para fomentar el aprendizaje.

De igual manera, sobre el ítem: *“En mi trabajo creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa”*, se encontró que el 47,2% y el 30,1% indica estar de acuerdo y muy de acuerdo respectivamente, esto significa que dentro del ambiente laboral ellos tratan de crear un clima positivo ayudando a la comunidad educativa. Cabe mencionar que un ambiente laboral donde prevalece la unidad podría desempeñar un papel relevante en la dinámica entre los profesores y en el desempeño general de la institución educativa. La colaboración, el respeto mutuo y el apoyo entre los profesores podrían facilitar la creación de estrategias educativas más efectivas, además, en un clima de unidad, los profesores podrían sentirse más acompañados y respaldados, lo que podría contribuir a reducir el estrés laboral o mejorar su bienestar emocional, factores que indirectamente podrían influir en la calidad de la enseñanza y en el ambiente de aprendizaje para los estudiantes.

En conclusión, la motivación trascendente en los profesores podría tener un impacto significativo en su forma de ejercer la docencia, ya que, al tener una visión que trasciende lo inmediato, podrían encontrar en su labor una fuente de propósito y realización personal. Además, este tipo de motivación podría estar vinculada a un deseo profundo de influir positivamente en la vida de sus estudiantes como así también en el bienestar de la comunidad, lo que podría llevar a un mayor compromiso y dedicación. Los profesores que se sienten impulsados por metas que van más allá de lo individual podrían estar más dispuestos a enfrentar los desafíos de la enseñanza, sabiendo que su esfuerzo tiene un impacto duradero en el futuro de sus alumnos y en la sociedad en general.

5.3. AUTORREALIZACIÓN

Considerando el segundo objetivo específico: ***“Identificar el grado de autorrealización que presentan los profesores”***, se muestran los siguientes datos:

Tabla n°7

Autorrealización

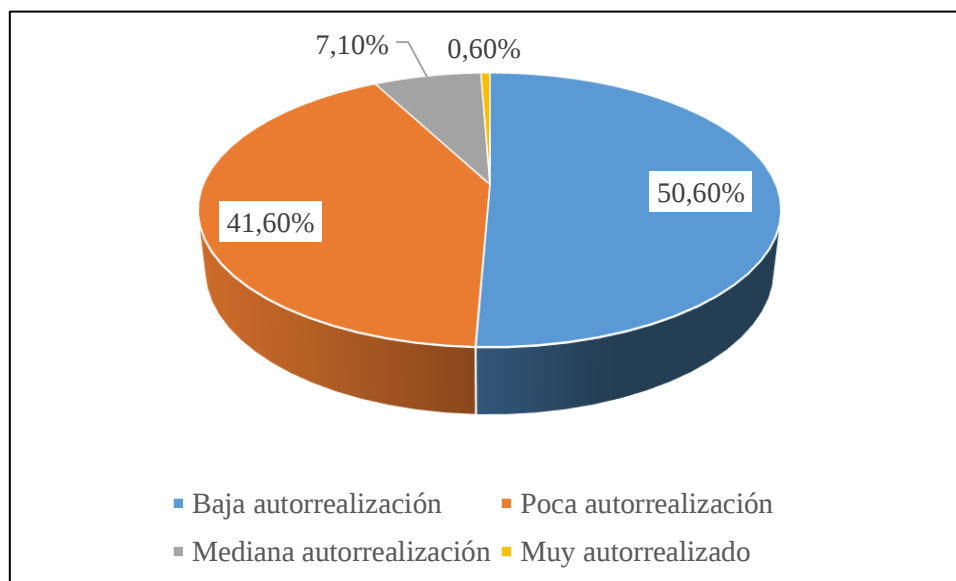
	Frecuencia	Porcentaje
Baja autorrealización	163	50,6%
Poca autorrealización	134	41,6%
Mediana autorrealización	23	7,1%
Muy autorrealizado	2	0,6%
Total	322	100,0%

Fuente: Escala para la autorrealización (ADO- 20)

Elaboración: propia

Figura n°2

Autorrealización



Fuente: Escala para la autorrealización (ADO- 20)

Elaboración: propia

En cuanto a la autorrealización, que es definida como *“una tendencia básica del humano y se da cuando las personas alcanzan la mayor realización posible en base a sus potencialidades”* (Martínez, Villalobos y Machado, 2020, p.3)

Tomando en cuenta los datos más relevantes se puede ver que el 50,6% de los profesores de las unidades educativas de la ciudad de Tarija presentan una baja autorrealización, es decir, la mayoría sienten que no están alcanzando su máximo potencial profesional, lo que puede llevar a una falta de motivación y una disminución en la autoestima profesional. Cabe mencionar que esta sensación de no estar logrando lo que realmente desean en su carrera puede impactar negativamente en su compromiso y entusiasmo por la enseñanza, afectando tanto su bienestar personal como la calidad de la educación que le pueden brindar a sus estudiantes.

Para Martínez, Villalobos y Machado (2020) cuando un profesor se encuentra con una baja autorrealización tiene una sensación de estar acorralado sin salida. Muy probablemente actúa como los demás piensan, o lo hace para satisfacer a los demás, muy probablemente vive una presión de necesidad de ser aceptado, querido por sus familiares y/o por la sociedad.

Cabe mencionar que la autorrealización es muy importante en la vida de cualquier persona ya que representa la culminación de su desarrollo personal y la plena expresión de su potencial. Alcanzar la autorrealización implica que la persona se siente plena, satisfecha y en armonía con sus valores, habilidades y aspiraciones.

Es necesario referir que esto no solo contribuye a una mayor felicidad y bienestar, sino que también promueve la autoconfianza y la capacidad de enfrentar desafíos con resiliencia. La búsqueda de la autorrealización motiva a las personas a continuar creciendo y mejorando, lo que enriquece tanto su vida personal como sus relaciones y contribuciones a la sociedad.

De acuerdo a Farias (2023) el sentirse autorrealizado es crucial para poder experimentar bienestar en la vida. Quien no se siente autorrealizado generalmente vive desde la frustración, pues no ha explotado todo el potencial con el que cuenta. Lo contrario a la autorrealización es tener la sensación de estar siempre en el mismo lugar o estancados. Estos estados terminan por llevar a las personas a la ansiedad o la depresión, ya que al negar el potencial interno no hay posibilidad de expresarse, de salir hacia el mundo.

Para terminar, hay que referir que en el cuadro presentado se puede ver que los puntajes más altos indican una tendencia negativa a poca y baja autorrealización, algo que no es positivo para los profesores y para el ámbito educativo en general. Por ende, es importante prestar una mayor atención a este tipo de resultados y se pueda ejecutar alguna acción para solucionar estas dificultades.

Tabla n°8

Autorrealización según sexo y edad

Autorrealización		Sexo		Edad			Total
		Masculino	Femenino	de 24 a 34 años	de 35 a 45 años	46 años o más	
Baja autorrealización	Fr	63	100	27	60	76	163
	%	53,4%	49,0%	45,8%	48,4%	54,7%	50,6%
Poca autorrealización	Fr	47	87	29	52	53	134
	%	39,8%	42,6%	49,2%	41,9%	38,1%	41,6%
Mediana autorrealización	Fr	8	15	3	12	8	23
	%	6,8%	7,4%	5,1%	9,7%	5,8%	7,1%
Muy autorrealizado	Fr	0	2	0	0	2	2
	%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	1,4%	0,6%
Total	Fr	118	204	59	124	139	322
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Escala para la autorrealización (ADO- 20)

Elaboración: propia

Tomando en cuenta el nivel de autorrealización y su relación con el sexo de los profesores se puede ver que no hay diferencias significativas, pues es ambos sexos los puntajes más altos indican una baja autorrealización.

La baja autorrealización en profesores, tanto en hombres como en mujeres, puede deberse a una combinación de factores. Entre ellos, la falta de oportunidades para el desarrollo profesional y el escaso reconocimiento o recompensa por sus esfuerzos son comunes. Además, el desbalance entre las responsabilidades laborales y las necesidades personales puede causar estrés y desmotivación. Las presiones sociales y expectativas culturales también pueden limitar el potencial de los docentes, mientras que un entorno laboral poco apoyador

y problemas de salud mental pueden afectar negativamente su percepción de éxito y satisfacción en su carrera. Es importante mencionar que estos elementos interrelacionados pueden impedir que los profesores alcancen un nivel pleno de autorrealización.

De acuerdo al nivel de autorrealización y la edad que tienen los profesores se puede ver que el 49,2% de los que tienen de 24 a 34 años de edad tienden a presentar poca autorrealización a diferencia del 48,4% de los que tienen 35 a 45 años y el 54,7% de los que tienen 46 años o más, quienes a su vez presentan una baja autorrealización. De esta manera, se observa que los profesores que tienen una mayor edad tienden a tener una mejor autorrealización.

Estas diferencias pueden entenderse debido a una combinación de factores, la resistencia al cambio y la dificultad para adaptarse a nuevas tecnologías y métodos educativos pueden generar una sensación de estancamiento y frustración. Además, el desgaste profesional acumulado a lo largo de los años, junto con la falta de reconocimiento y oportunidades de desarrollo, puede disminuir la satisfacción en el trabajo.

De igual manera no se puede obviar que la evolución constante del sistema educativo también puede hacer que enfoques y técnicas previamente efectivos se vuelvan obsoletos, afectando la percepción de éxito y relevancia. A todo ello se le puede añadir los cambios en las expectativas personales y profesionales, junto con problemas de salud física y mental, pueden contribuir aún más a una disminución en la autorrealización.

Tabla n°9

Dimensiones I

Necesidades fisiológicas							
Ítems		N	CN	AV	CS	S	Total
1.- Me siento bien al respirar.	Fr	147	135	34	6	0	322
	%	45,7	41,9	10,6	1,9	0,0	100
2.- Tengo fácil acceso al agua para mis necesidades.	Fr	171	103	35	13	0	322
	%	53,1	32,0	10,9	4,0	0,0	100
3.- Tengo fácil acceso a la comida para la buena alimentación.	Fr	142	121	50	6	3	322
	%	44,1	37,6	15,5	1,9	0,9	100
4.- Tengo vida sexual activa placentera.	Fr	63	140	88	18	13	322
	%	19,6	43,5	27,3	5,6	4,0	100
5.- Me siento bien en mis espacios de refugio.	Fr	89	155	66	8	4	322
	%	27,6	48,1	20,5	2,5	1,2	100
6.- Normalmente me siento sin alteraciones.	Fr	52	143	100	21	6	322
	%	16,1	44,4	31,1	6,5	1,9	100
Necesidades de seguridad							
7.- Me gusta mi empleo.	Fr	153	110	50	9	0	322
	%	47,5	34,2	15,5	2,8	0,0	100
8.- Me gusta el salario que devengo	Fr	58	128	101	23	12	322
	%	18,0	39,8	31,4	7,1	3,7	100
9.- Cuento con un poder adquisitivo para vivir bien.	Fr	78	143	83	18	0	322
	%	24,2	44,4	25,8	5,6	0,0	100
10.- Me siento bien en mi núcleo familiar.	Fr	132	128	50	12	0	322
	%	41,0	39,8	15,5	3,7	0,0	100
11.- Me siento saludable.	Fr	102	122	79	15	4	322
	%	31,7	37,9	24,5	4,7	1,2	100
12.- Mis propiedades son respetadas.	Fr	118	131	62	11	0	322
	%	36,6	40,7	19,3	3,4	0,0	100

N (Nunca) CN (Casi nunca) AV (Algunas veces) CS (Casi siempre) S (Siempre)

De acuerdo con las afirmaciones del indicador de las necesidades fisiológicas, los datos muestran que en la pregunta, “*Tengo vida sexual activa placentera*”, el 19.6% de los profesores respondió “Nunca” y el 43.5% “Casi nunca”, esto indica que una mayoría de los participantes no percibe su vida sexual como placentera, lo que podría afectar su bienestar general y su satisfacción en las relaciones.

Solo un 4.0% indicó “Siempre”. Esto refleja que una minoría experimenta una vida sexual placentera de manera regular, mientras que la mayoría experimenta insatisfacción en esta área, posiblemente debido a factores personales o contextuales que impactan en su bienestar.

Respecto al ítem “*Me siento bien en mis espacios de refugio*”, el 48.1% de los participantes respondió nunca y el 27.6% casi nunca, este dato sugiere que la mayoría de los profesores percibe sus entornos personales como poco seguros e incómodos, lo cual es crucial para su estabilidad y bienestar.

De acuerdo al indicador de las necesidades de seguridad, en el ítem, “*Me gusta mi empleo*”, los datos muestran que el 47.5% de los profesores respondió "Nunca" y el 34.2% “Casi nunca”, esto indica que la mayoría de los participantes tiene una percepción negativa sobre su trabajo, lo cual afecta su bienestar y motivación laboral.

En cuanto al ítem, “*Me siento bien en mi núcleo familiar*”, se observa que el 41.0% respondió “Nunca” y el 39.8% “Casi nunca”, esto indica que la mayoría de los participantes tiene una percepción negativa de su núcleo familiar, lo cual impacta su bienestar emocional y sus relaciones personales.

Los resultados reflejan que las necesidades de seguridad están poco cubiertas en términos de agrado por el empleo y satisfacción con el núcleo familiar.

Tabla n°10

Dimensiones II

Necesidades de afiliación							
Ítems		N	CN	AV	CS	S	Total
13.- Me siento amado(a).	Fr	132	127	52	11	0	322
	%	41,0	39,4	16,1	3,4	0,0	100
14.- Me siento apreciado por los demás.	Fr	108	139	62	13	0,0	322
	%	33,5	43,2	19,3	4,0	0,0	100
15.- Me gusta compartir con otros.	Fr	116	135	64	7	0	322
	%	36,0	41,9	19,9	2,2	0,0	100
16.- Me siento bien con mi pareja.	Fr	121	124	60	6	11	322
	%	37,6	38,5	18,6	1,9	3,4	100
17.- Me siento bien con los grupos a los que pertenezco.	Fr	110	149	54	6	3	322
	%	34,2	46,3	16,8	1,9	0,9	100
Necesidades de reconocimiento							
	Fr	106	152	57	6	1	322

18.- Me siento respetado(a) por los demás.	%	32,9	47,2	17,7	1,9	0,3	100
19.- Son reconocidos mis méritos.	Fr	73	117	107	21	4	322
	%	22,7	36,3	33,2	6,5	1,2	100
20.- Tengo una buena reputación.	Fr	140	128	45	8	1	322
	%	43,5	39,8	14,0	2,5	0,3	100
21.- Me siento competente con mis actividades.	Fr	138	136	42	6	0	322
	%	42,9	42,2	13,0	1,9	0,0	100
22.- Me siento libre en mis espacios.	Fr	114	141	57	8	2	322
	%	35,4	43,8	17,7	2,5	0,6	100

N (Nunca) CN (Casi nunca) AV (Algunas veces) CS (Casi siempre) S (Siempre)

Respecto al indicador de las necesidades de afiliación, el ítem “*Me siento amado(a)*”, el 41.0% de los participantes respondió “Nunca” y el 39.4% Casi nunca, esto sugiere que la mayoría de los participantes percibe un bajo nivel de afecto en sus vidas, lo cual es fundamental para el bienestar emocional y la satisfacción con sus relaciones cercanas.

En el ítem “*Me siento apreciado por los demás*”, el 43.2% respondió “Casi nunca” y el 33.5% “Nunca”, esta percepción de falta de aprecio no contribuye al sentido de pertenencia y la autoestima.

Los datos muestran que las necesidades de afiliación están poco cubiertas en general, con una baja percepción de amor, aprecio y bienestar en las relaciones.

La interpretación del indicador sobre las necesidades de reconocimiento, el ítem “*Me siento respetado(a) por los demás*”, el 47.2% respondió “Casi nunca” y el 32.9% “Nunca”, esto indica que la mayoría no se sienten valorados y respetados en su entorno, lo cual es esencial para la autoestima y el reconocimiento social.

En el ítem “*Tengo una buena reputación*”, el 43.5% de los profesores indicó “Nunca” y el 39.8% “Casi nunca”, esto refleja que la mayoría tiene una percepción negativa de su imagen ante los demás.

Los resultados reflejan que los participantes tienen una percepción mala de respeto, competencia, y reputación, lo cual no satisface sus necesidades de reconocimiento.

Tabla n°11

Dimensiones III

Necesidades cognitivas							
Ítems		N	CN	AV	CS	S	Total
23.- Me preocupo por averiguar las causas de una situación que me pudiera afectar.	Fr	99	142	77	4	0	322
	%	30,7	44,1	23,9	1,2	0,0	100
Necesidades estéticas							
24.- Me siento bien cuando arreglo mi apariencia personal.	Fr	177	116	23	5	1	322
	%	55,0	36,0	7,1	1,6	0,3	100
25.- Me siento bien cuando me visto con lo que me gusta.	Fr	185	104	31	2	0	322
	%	57,5	32,3	9,6	0,6	0,0	100
Necesidades de autorealización							
26.- Busco ser creativo(a) con las actividades que hago.	Fr	150	129	40	3	0	322
	%	46,6	40,1	12,4	0,9	0	100
27.- Me siento bien expresando mis talentos.	Fr	122	126	65	6	3	322
	%	37,9	39,1	20,2	1,9	0,9	100
28.- Busco actualizarme para ser mejor persona.	Fr	145	130	39	8	0	322
	%	45,0	40,4	12,1	2,5	0,0	100
Necesidades de autotrascendencia							
29.- Me gusta promover causas beneficiosas para todos.	Fr	154	116	44	6	2	322
	%	47,8	36,0	13,7	1,9	0,6	100
30.- Me siento feliz dedicándome al servicio de los demás.	Fr	163	111	39	8	1	322
	%	50,6	34,5	12,1	2,5	0,3	100

N (Nunca) CN (Casi nunca) AV (Algunas veces) CS (Casi siempre) S (Siempre)

De acuerdo al ítem del indicador de necesidades cognitivas, los datos muestran que el 44.1% de los profesores respondió “Casi nunca” y el 30.7% “Nunca”, esto sugiere que una gran mayoría tiene un bajo interés en comprender y analizar las circunstancias que impactan su vida, reflejando una baja satisfacción en su necesidad cognitiva de búsqueda de conocimiento y curiosidad.

En relación con la dimensión de necesidades estéticas, los datos revelan que en el ítem “*Me siento bien cuando arreglo mi apariencia personal*”, el 55.0% respondió “Nunca” y el

36.0% “Casi nunca”, esto sugiere que la mayoría no encuentra satisfacción y bienestar en arreglarse.

En cuanto al ítem *“Me siento bien cuando me visto con lo que me gusta”*, el 57.5% indicó “Nunca” y el 32.3% “Casi nunca”, esto refleja que la elección de ropa es poco importante para la expresión personal y el bienestar estético de los participantes.

Los datos muestran que para la mayoría de los profesores no encuentran placer en arreglar su apariencia y vestir según sus gustos.

De acuerdo al indicador de las necesidades de autorrealización, en el ítem *“Busco ser creativo(a) en las actividades que hago”*, el 46.6% de los participantes respondió “Nunca” y el 40.1% “Casi nunca”, esto sugiere que una gran mayoría de los profesores no son creativos, posiblemente por las regulaciones académicas que existen y una generación de docentes que siguen con la educación antigua y tradicional.

En el ítem *“Busco actualizarme para ser mejor persona”*, el 45.0% respondió “Nunca” y el 40.4% “Casi nunca”, esto sugiere que la mayoría tiene un bajo interés en el crecimiento personal, Viendo la actualización como parte de su autorrealización, Los resultados muestran que las necesidades de autorrealización están pocamente satisfechas, quienes no buscan ser creativos, expresar sus talentos o mejorar constantemente.

En cuanto a las necesidades de autotrascendencia, los datos revelan que en el ítem *“Me gusta promover causas beneficiosas para todos”*, el 47.8% de los participantes indicó “Nunca” y el 36.0% “Casi nunca”, esto sugiere que la mayoría no tiene una inclinación significativa hacia actividades que generen un impacto positivo en su entorno.

En el ítem *“Me siento feliz dedicándome al servicio de los demás”*, solo el 2.5% respondió “Siempre” y el 12.1% “Algunas veces”, este bajo nivel de bienestar en el servicio a los demás indica que la mayoría no encuentra un profundo sentido de realización personal en contribuir al bienestar ajeno.

5.4. SATISFACCIÓN LABORAL

De acuerdo al objetivo: *“Establecer el nivel de satisfacción laboral que presentan los profesores, en sus dimensiones: intrínseca y extrínseca”*, son presentados los siguientes datos:

Tabla n°12

Satisfacción laboral

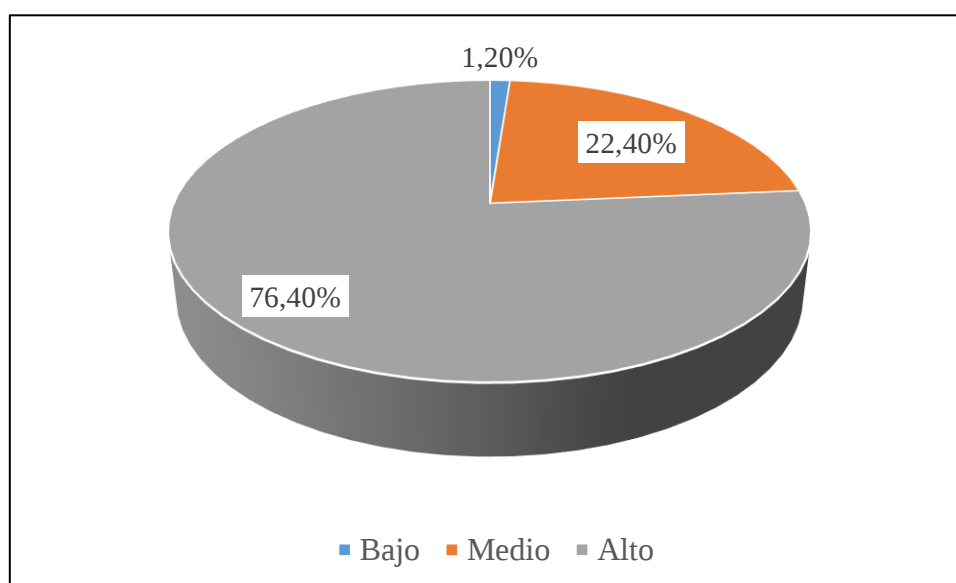
Satisfacción general			Intrínseca		Extrínseca	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Bajo	4	1,2%	18	5,6%	15	4,7%
Medio	72	22,4%	108	33,5%	118	36,6%
Alto	246	76,4%	196	60,9%	189	58,7%
Total	322	100,0%	322	100,0%	322	100,0%

Fuente: Escala de satisfacción laboral de (Warr, Cook y Wall)

Elaboración: propia.

Figura n°3

Satisfacción laboral



Fuente: Escala de satisfacción laboral de (Warr, Cook y Wall)

Elaboración: propia

Considerando la satisfacción laboral, esta es entendida como *“el grado en la cual un individuo comunica su satisfacción a través de las características intrínsecas y extrínsecas del trabajo, a su vez, la satisfacción laboral total es la unión de estas características y la satisfacción laboral general se informa como satisfacción con el trabajo en su conjunto”* (Warr, Cook y Wall, 1979, p.133).

De acuerdo a esta variable se pudieron encontrar algunos datos significativos como el que refiere que el 76,4% de los profesores tiene un nivel alto de satisfacción laboral, lo cual indica que se sienten contentos y cómodos con el trabajo que llevan a cabo. También incluye disfrutar de un ambiente laboral positivo, tener relaciones constructivas con colegas y superiores, y sentir que el trabajo realizado tiene un propósito y contribuye a un objetivo significativo. De esta manera se puede entender que la satisfacción laboral es una sensación de bienestar y plenitud que surge cuando se encuentran alineados los valores, las expectativas y las experiencias laborales.

Para el bienestar individual y para el ambiente educativo es importante que el profesor se encuentre satisfecho en el ejercicio de su labor, porque esto ayuda a que haya un mejor desempeño y un ambiente mucho más positivo dentro de las aulas.

Para autores como Gonzales (2022), la satisfacción laboral en profesores es crucial tanto para su bienestar personal como para el éxito educativo de sus estudiantes. Cuando los profesores se sienten satisfechos en su trabajo, están más motivados, comprometidos y energizados, lo que se traduce en una enseñanza de mayor calidad.

No hay que olvidar que un profesor satisfecho es más propenso a innovar en sus métodos, a establecer relaciones positivas con los estudiantes y a crear un ambiente de aprendizaje estimulante. Esto no solo mejora la calidad de la educación, sino que también contribuye a un clima escolar más positivo y al desarrollo integral de los estudiantes. En resumen, la satisfacción laboral en los profesores es fundamental para su desarrollo profesional y personal, así como para el éxito general de la comunidad educativa.

En el presente trabajo de investigación se ha podido constatar que el nivel de motivación fue medio, la autorrealización baja, pero sin embargo el nivel de satisfacción laboral alto, algo que puede explicarse por la diferencia entre las metas personales más profundas y las

condiciones laborales diarias. Un profesor puede sentirse satisfecho con su entorno de trabajo, disfrutando de un buen ambiente laboral, relaciones positivas con colegas, estabilidad en su empleo y un equilibrio adecuado entre su vida personal y profesional. Estas condiciones pueden generar satisfacción laboral porque cumplen con las necesidades básicas de seguridad, pertenencia y reconocimiento.

Sin embargo, la autorrealización está vinculada con la realización del máximo potencial personal y profesional, que implica alcanzar metas más elevadas y profundas, como la innovación, el crecimiento continuo, el impacto significativo en la educación o la consecución de objetivos personales de larga data. Si un profesor siente que no está alcanzando estas metas más ambiciosas, puede experimentar una baja autorrealización, a pesar de estar satisfecho con su situación laboral en general.

Para terminar, hay que mencionar que en cuanto a las dimensiones se pudieron encontrar que los puntajes más significativos indican un nivel de satisfacción intrínseca y extrínseca alta, dato que se correlaciona con el nivel general.

Tabla n°13

Satisfacción laboral según sexo y edad

Nivel de satisfacción laboral		Sexo		Edad			Total
		Masculino	Femenino	De 24 a 34 años	De 35 a 45 años	46 años o más	
Bajo	Fr	1	3	2	1	1	4
	%	0,8%	1,5%	3,4%	0,8%	0,7%	1,2%
Medio	Fr	23	49	17	26	29	72
	%	19,5%	24,0%	28,8%	21,0%	20,9%	22,4%
Alto	Fr	94	152	40	97	109	246
	%	79,7%	74,5%	67,8%	78,2%	78,4%	76,4%
Total	Fr	118	204	59	124	139	322
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Escala de satisfacción laboral de (Warr, Cook y Wall)

Elaboración: propia

De acuerdo a los resultados del nivel de satisfacción laboral en relación al sexo, refieren que el 79,7% de los profesores varones y el 74,5% de las mujeres tienden a presentar un nivel

alto de satisfacción laboral, de esta manera tanto hombres como mujeres presentan niveles elevados de satisfacción respecto a su labor.

Tanto hombres como mujeres profesores pueden experimentar altos niveles de satisfacción laboral debido a una combinación de factores, como la vocación y pasión por la enseñanza, que les proporciona un sentido de propósito y realización.

Además, ver el impacto positivo que tienen en el desarrollo de sus estudiantes refuerza su satisfacción, al igual que trabajar en un entorno con relaciones profesionales positivas y colaborativas. La estabilidad laboral y las oportunidades para contribuir significativamente al proceso educativo también juegan un papel importante, permitiéndoles encontrar gratificación en su trabajo diario a pesar de los desafíos que puedan enfrentar.

Haciendo énfasis en el nivel de satisfacción laboral y la edad que tienen los profesores se puede ver que, en todos los rangos de edad propuestos, hay una tendencia marcada a presentar un nivel alto de satisfacción laboral, denotando que no hay diferencias entre la edad y la satisfacción laboral.

Esto puede deberse a que tanto los más jóvenes como los profesores mayores pueden alcanzar altos niveles de satisfacción laboral, aunque por razones distintas. Los profesores jóvenes suelen encontrar satisfacción en el entusiasmo de comenzar su carrera, la posibilidad de innovar y el aprendizaje constante. Mientras tanto, los profesores mayores valoran la estabilidad laboral, el reconocimiento por su experiencia y el legado que han construido a lo largo de los años.

Es importante referir que, en ambos casos, factores como un entorno de trabajo positivo, relaciones colaborativas con colegas y la gratificación de ver el impacto positivo en sus estudiantes contribuyen a una satisfacción laboral significativa, independientemente de la etapa de su carrera o la edad que se tenga.

Tabla n°14
Satisfacción intrínseca

Ítems		1	2	3	4	5	6	7	Total
2.- Libertad para elegir tu propio método de trabajo	Fr	3	15	19	41	92	130	22	322
	%	0,9	4,7	5,9	12,7	28,6	40,4	6,8	100
4.- Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho	Fr	7	13	20	58	99	107	18	322
	%	2,2	4,0	6,2	18,0	30,7	33,2	5,6	100
6.- Responsabilidad que se te ha asignado	Fr	3	10	13	31	93	126	46	322
	%	0,9	3,1	4,0	9,6	28,9	39,1	14,3	100
8.- La posibilidad de utilizar tus capacidades	Fr	4	7	20	29	92	135	35	322
	%	1,2	2,2	6,2	9,0	28,6	41,9	10,9	100
10.- Tus posibilidades de crecer profesionalmente	Fr	12	15	17	51	82	121	24	322
	%	3,7	4,7	5,3	15,8	25,5	37,6	7,5	100
12.- La atención que se presta a las sugerencias que haces	Fr	2	14	18	56	96	119	17	322
	%	0,6	4,3	5,6	17,4	29,8	37,0	5,3	100
14.- La variedad de tareas que realizas	Fr	5	8	12	39	86	130	42	322
	%	1,6	2,5	3,7	12,1	26,7	40,4	13,0	100

1 (Muy insatisfecho) 2 (Insatisfecho) 3 (Moderadamente insatisfecho) 4 (Ni satisfecho ni insatisfecho) 5 (Moderadamente satisfecho) 6 (Satisfecho) 7 (Muy satisfecho)

En relación al primer ítem: “La posibilidad de utilizar tus capacidades”, se evidencia que el 41,9% y el 10,9% de los profesores indica estar satisfecho y muy satisfecho, es decir, se sienten satisfechos de poder implementar y poner en acción todas sus capacidades a la hora de desempeñar sus funciones. La posibilidad de que los profesores utilicen plenamente sus

capacidades en el aula podría influir en su satisfacción profesional y en la calidad de la enseñanza que ofrecen. Además, al utilizar todo su potencial, un profesor podría diseñar experiencias de aprendizaje más adaptadas a las necesidades de los estudiantes, lo que podría tener un impacto positivo tanto en el desarrollo académico como personal de estos. Este aprovechamiento de las capacidades podría también fomentar un entorno educativo más dinámico e innovador.

De acuerdo al ítem: “*Libertad para elegir tu propio método de trabajo*”, se evidencia que el 40,4% y el 6,8% refieren estar satisfechos y muy satisfechos respectivamente, denotando que se sienten bien o a gusto con la manera en la que el colegio le da la libertad de escoger su método de trabajo, permitir que los profesores elijan su propio método de trabajo podría ser un factor clave en su desarrollo profesional y en la efectividad de su enseñanza. Esta libertad podría generar un mayor sentido de autonomía, lo que podría aumentar su motivación intrínseca y creatividad en el aula, además, con la capacidad de adaptar su enfoque pedagógico a las características y necesidades de sus estudiantes, los docentes podrían sentirse más empoderados para innovar y experimentar con nuevas estrategias de enseñanza.

En conclusión, la satisfacción laboral intrínseca en los profesores podría tener un impacto significativo en su bienestar y en la calidad de su enseñanza. Cuando los docentes encuentran un sentido de realización personal en su trabajo, derivado de factores como el crecimiento profesional, el disfrute del proceso de enseñanza y el reconocimiento de su impacto en los estudiantes, podrían estar más comprometidos como así también motivados en su labor diaria. Esta satisfacción interna podría influir en su nivel de esfuerzo, en la creatividad que aplican en el aula o en su capacidad para enfrentar los desafíos del entorno escolar, lo que, a largo plazo, podría beneficiar tanto a ellos como a sus estudiantes.

Tabla n°15

Satisfacción extrínseca

Ítems		1	2	3	4	5	6	7	Total
1.- Condiciones físicas del trabajo	Fr	14	19	26	42	116	96	9	322
	%	4,3	5,9	8,1	13,0	36,0	29,8	2,8	100
3.- Tus compañeros de trabajo	Fr	4	6	28	48	83	128	25	322
	%	1,2	1,9	8,7	14,9	25,8	39,8	7,8	100
5.- Tu superior inmediato	Fr	3	17	17	35	81	136	33	322
	%	0,9	5,3	5,3	10,9	25,2	42,2	10,2	100
7.- Tu sueldo	Fr	7	23	21	64	113	69	25	322
	%	2,2	7,1	6,5	19,9	35,1	21,4	7,8	100
9.- Relación entre dirección y trabajadores en tu empresa	Fr	2	10	16	45	94	123	32	322
	%	0,6	3,1	5,0	14,0	29,2	38,2	9,9	100
11.- El modo en que tu empresa está gestionada	Fr	5	20	13	61	100	107	16	322
	%	1,6	6,2	4,0	18,9	31,1	33,2	5,0	100
13.- Tu horario de trabajo	Fr	5	11	19	44	87	121	35	322
	%	1,6	3,4	5,9	13,7	27,0	37,6	10,9	100
15.- Tu estabilidad en el empleo	Fr	4	9	11	26	68	133	71	322
	%	1,2	2,8	3,4	8,1	21,1	41,3	22,0	100

1 (Muy insatisfecho) 2 (Insatisfecho) 3 (Moderadamente insatisfecho) 4 (Ni satisfecho ni insatisfecho) 5 (Moderadamente satisfecho) 6 (Satisfecho) 7 (Muy satisfecho)

En relación al ítem: “*Tu superior inmediato*”, se encontró que el 42,2% y el 10,2% de los profesores indican estar satisfechos y muy satisfechos, indicando una buena satisfacción respecto a la persona que ejerce dentro del colegio como su superior inmediato. La satisfacción de los profesores con su superior inmediato podría influir en el ambiente laboral y en su desempeño profesional, una relación positiva con la dirección o administración escolar podría facilitar una comunicación más efectiva y un mayor apoyo en la resolución de problemas cotidianos, además, cuando los docentes sienten que su superior los respalda y reconoce su labor, podrían experimentar una mayor motivación y compromiso con sus responsabilidades.

En relación al ítem: “*Tu estabilidad en el empleo*”, se encontró que el 41,3% y el 22,0% de los profesores refieren estar satisfechos y muy satisfechos respectivamente con su estabilidad dentro del colegio. La satisfacción de los profesores con su estabilidad laboral podría influir en su bienestar general y en la calidad de su trabajo, no hay que olvidar que tener seguridad en su puesto podría permitirles concentrarse plenamente en la enseñanza, sin las distracciones que generen la incertidumbre sobre su futuro. Asimismo, cuando los docentes se sienten respaldados en términos laborales, podrían estar más inclinados a invertir en su crecimiento profesional, lo que eventualmente podría reflejarse en mejores resultados para los estudiantes y en un mejor ambiente de aprendizaje.

Por último, respecto al ítem: “*Tus compañeros de trabajo*”, se evidencia que el 39,8% y el 7,8% refieren estar satisfechos y muy satisfechos con la relación que llevan y sostienen con sus colegas. Es importante mencionar que la satisfacción de los profesores con sus compañeros de trabajo podría ser un factor clave en la creación de un ambiente escolar positivo y colaborativo, cuando los docentes se sienten cómodos y apoyados por sus colegas, es probable que fomenten una comunicación más abierta y efectiva, lo que podría facilitar el intercambio de ideas o recursos pedagógicos. Además, no se debe olvidar que esta conexión entre los profesores podría llevar a una mayor colaboración en proyectos y actividades, enriqueciendo así la experiencia educativa para los estudiantes.

En conclusión, la satisfacción laboral extrínseca de los profesores podría ser un elemento crucial para su motivación y lealtad hacia la institución educativa, aspectos como la remuneración, los beneficios y el reconocimiento por parte de sus superiores pueden influir significativamente en cómo los profesores perciben su trabajo. Cuando los profesores sienten que son adecuadamente compensados y reconocidos por su dedicación, es probable que experimenten un mayor sentido de bienestar y satisfacción dentro de su trabajo, esta satisfacción extrínseca podría fomentar un ambiente de trabajo más positivo.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Tomando en cuenta los resultados obtenidos en la investigación y en concordancia con los objetivos planteados, se formulan las siguientes conclusiones:

Con base en el objetivo de describir el **nivel de motivación**, se observa que la mayoría de los profesores presenta un nivel de motivación media, lo que indica que, en general, se encuentran moderadamente motivados. Sin embargo, un pequeño grupo muestra alta motivación, mientras que una mínima proporción tiene motivación baja. Analizando los datos sobre el nivel de motivación y el sexo, no se encontraron diferencias claras o marcadas. Tanto hombres como mujeres presentan una tendencia hacia un nivel de motivación media. Respecto a la edad de los profesores y el nivel de motivación que presentan, se observa que en todos los rangos de edad hay una tendencia a mantener un nivel medio de motivación. En relación a las dimensiones se puede ver que en todas hay una tendencia marcada hacia un nivel medio en la motivación intrínseca, extrínseca y trascendente por igual.

De esta manera, la hipótesis planteada ***“Los profesores de primaria y secundaria de la ciudad de Tarija, presentan un nivel de motivación medio caracterizado por niveles medios de motivación intrínseca, extrínseca y trascendente”***, se confirma.

En cuanto al **grado de autorrealización**, los resultados muestran que la mayoría de los profesores tienen niveles bajos de autorrealización, con un grupo significativo que presenta poca autorrealización. Solo un pequeño porcentaje tiene una autorrealización mediana y muy pocos se consideran muy autorrealizados. Tomando en cuenta el nivel de autorrealización y su relación con el sexo de los profesores, se observa que no hay diferencias significativas, ya que en ambos sexos los puntajes más altos indican una baja autorrealización. Considerando el nivel de autorrealización y la edad de los profesores, se observa que los que tienen de 24 a 34 años tienden a presentar poca autorrealización, mientras que los de 35 a 45 años y los de 46 años o más, muestran una tendencia hacia la baja autorrealización. En relación a las dimensiones de necesidades fisiológicas, seguridad, afiliación, reconocimiento, cognitivas, estéticas, necesidades de autorrealización y autotrascendencia se observa que existe un nivel bajo en la mayoría de las mismas.

De acuerdo a estos resultados, la hipótesis previamente planteada ***“Los profesores de primaria y secundaria de la ciudad de Tarija, presentan un grado de autorrealización bajo”***, se confirma.

En relación al nivel de ***satisfacción laboral***, una gran cantidad de profesores presenta una satisfacción general alta. Sobre los resultados del nivel de satisfacción laboral en relación al sexo, se observa que tanto los profesores varones como las mujeres tienden a presentar un nivel alto de satisfacción laboral. Esto sugiere que ambos géneros experimentan niveles elevados de satisfacción respecto a su labor. Haciendo énfasis en el nivel de satisfacción laboral y la edad de los profesores, se encontró que en todos los rangos de edad hay una tendencia marcada hacia un nivel alto de satisfacción laboral, lo que indica que no hay diferencias significativas entre la edad y la satisfacción laboral. Considerando a las dimensiones se evidencia que tanto en la satisfacción intrínseca como en la extrínseca los profesores presentan un nivel alto.

De esta manera, la hipótesis formulada ***“Los profesores de primaria y secundaria de la ciudad de Tarija, presentan un nivel de satisfacción laboral bajo, caracterizado por niveles medios de satisfacción intrínseca y extrínseca”***, se rechaza.

6.2. Recomendaciones

De acuerdo a la problemática que enfrentan los maestros de las unidades educativas y con el objetivo de reducir la misma, se presentan las siguientes recomendaciones:

Para las autoridades locales:

- Se recomienda mejorar las condiciones físicas de las escuelas ya que es fundamental para ofrecer un entorno educativo adecuado. Espacios bien diseñados y mantenidos aumentan la comodidad como así también contribuyen al rendimiento académico y al bienestar general de estudiantes y docentes.
- Se sugiere fomentar programas comunitarios, involucrando a la comunidad en el proceso educativo lo que fortalece la relación entre la escuela y su entorno, creando un sistema de apoyo que beneficia a los docentes y promueve una cultura de colaboración y responsabilidad compartida en la educación de los jóvenes.

Para las autoridades educativas:

- Se recomienda abordar los factores que afectan la motivación y la autorrealización de los docentes. Esto puede incluir talleres que fomenten la autorreflexión y el establecimiento de metas. Además, es crucial mejorar el ambiente laboral y proporcionar reconocimiento adecuado para incrementar la motivación y la satisfacción laboral.
- Se recomienda ofrecer incentivos para el reconocimiento, ya que este tipo de reconocimiento no solo valida el esfuerzo de los docentes, sino que también puede impulsar una cultura de excelencia dentro de las instituciones educativas.

Para los directores:

- Se aconseja utilizar el refuerzo positivo y el reconocimiento de logros para fortalecer la motivación y la autorrealización de los docentes. También es importante abordar la carga de trabajo y el equilibrio entre vida laboral y personal para mejorar la satisfacción.
- Se recomienda de manera constante facilitar el acceso a cursos y capacitaciones, que es esencial para el desarrollo profesional. Invertir en la formación de los docentes asegura que cuenten con herramientas actualizadas, beneficiando directamente la calidad de la

enseñanza y el aprendizaje.

Para los profesores:

- Se les recomienda implementar prácticas de autocuidado, que los docentes prioricen su salud mental y emocional para desempeñar su labor de manera efectiva, beneficiando así a sus alumnos y al entorno escolar.
- Asimismo, se sugiere establecer redes de apoyo, debido a que crear redes de colaboración permite a los docentes compartir experiencias y estrategias efectivas. Esta colaboración enriquece la práctica educativa y fortalece el sentido de comunidad y apoyo entre colegas.

Para futuras investigaciones:

- Se sugiere investigar más a fondo la relación entre motivación, autorrealización y satisfacción laboral, considerando muestras más amplias y contextos diversos. También es valioso explorar intervenciones específicas que puedan mejorar estos aspectos y aplicar instrumentos que midan el estrés y la satisfacción, proporcionando una visión más completa de las dinámicas que afectan la motivación y la autorrealización.