



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima
Metropolitana

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Juan Manuel Cabrera Flores (ORCID: 0000-0003-0240-6920)

ASESOR:

Mgr. Víctor Abdel Rojas Santillán (ORCID: 0000-0001-9406-0829)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2020

Dedicatoria:

Dedico esta tesis a mi papá Jesús, por haberme forjado con valores, de alentarme para poder culminar mi maestría, también a mis dos viejitos que me cuidan desde el cielo.

Agradecimiento:

En primera instancia agradecer a Dios por darme salud y trabajo ya que ha sido parte importante en el desarrollo de mi tesis, además agradecer a mis compañeros de clase y en especial a mi súper amiga Nora Maza Mori que siempre estuvieron allí apoyándome, no ha sido sencillo realizar esta tesis que con esfuerzo y sacrificio he podido realizar, además doy gracias a mis profesores por todo su apoyo durante este proceso de maestría, porque con sus consejos y conocimientos he logrado culminar mi tesis.

Página del Jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **CABRERA FLORES, JUAN MANUEL**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA METROPOLITANA

Fecha: 24 de enero de 2020

Hora: 9:30 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Luzmila Garro Aburto

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Felipe Guizado Oscco

Firma: 

VOCAL: Mg. Victor Abdel Rojas Santillan

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Mejorar APA
.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.


Declaratoria de autenticidad

Yo, Juan Manuel Cabrera Flores, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Satisfacción Laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana”, en 62 folios para la obtención del grado académico de Maestro(a) en Administración de la educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 07 de enero del 2020



Juan Manuel Cabrera Flores
DNI: 46677941

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	1
II. Método	9
2.1. Tipo y diseño de investigación	9
2.2. Operacionalización	10
2.3. Población, muestra y muestreo	11
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	12
2.5. Procedimiento	14
2.6. Métodos de análisis de datos	14
2.7. Aspectos éticos	15
III. Resultados	16
IV. Discusión	27
V. Conclusiones	31
VI. Recomendaciones	32
Referencias	33

Anexos

36

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Anexo 5: Consentimiento informado (si aplica)

Anexo 6: Constancia de haber aplicado el instrumento (si aplica)

Anexo 7: Otras evidencias

Índice de tablas

	Página
Tabla 1: <i>Operacionalización de la variable: Satisfacción laboral</i>	11
Tabla 2: <i>Caracterización de la muestra</i>	12
Tabla 3: <i>Ficha técnica del instrumento para medir la Variable satisfacción laboral</i>	13
Tabla 4: <i>Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento satisfacción laboral</i>	13
Tabla 5: <i>Niveles de confiabilidad</i>	14
Tabla 6: <i>Satisfacción laboral en docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.</i>	16
Tabla 7: <i>Condicionales materiales y beneficios laborales de docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.</i>	17
Tabla 8: <i>Políticas, relaciones y desarrollo personal en docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.</i>	18
Tabla 9: <i>Desempeño y relación con la autoridad en docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.</i>	19
Tabla 10: <i>Índices del cálculo de normalidad de la satisfacción laboral y sus dimensiones mediante prueba Kolmogórov-Smirnov</i>	20
Tabla 11: <i>Comparación de rangos de Mann Whitney en la satisfacción laboral de docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.</i>	21
Tabla 12: <i>Índices comparativos de Mann Whitney en la satisfacción laboral de docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.</i>	21
Tabla 13: <i>Comparación de promedios de t-Student en la dimensión condiciones materiales y beneficios laborales de docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.</i> <i>Prueba de muestras independientes t-Student en la dimensión condiciones materiales y beneficios laborales de docentes de la I.E. N°</i>	22
Tabla 14: <i>139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.</i>	23

Tabla 15:	<i>Comparación de rangos de Mann Whitney en la dimensión Políticas, relaciones y desarrollo personal de docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.</i>	24
Tabla 16:	<i>Índices comparativos de Mann Whitney en la dimensión Políticas, relaciones y desarrollo personal de docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.</i>	24
Tabla 17:	<i>Comparación de rangos de Mann Whitney en la dimensión Desempeño y relación con la autoridad de docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.</i>	25
Tabla 18:	<i>Índices comparativos de Mann Whitney en la dimensión Desempeño y relación con la autoridad de docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.</i>	26

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: <i>Porcentajes de satisfacción laboral en docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.</i>	16
Figura 2: <i>Porcentajes de condicionales materiales y beneficios laborales de docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.</i>	17
Figura 3: <i>Porcentajes de políticas, relaciones y desarrollo personal en docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.</i>	18
Figura 4: <i>Porcentajes de desempeño y relación con la autoridad en docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.</i>	19

Resumen

El presente estudio titulado Satisfacción Laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, surge a través de la identificación del problema general se planteo la siguiente pregunta: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de lima metropolitana? A su vez el objetivo fue comparar el nivel de satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de lima metropolitana. Por otro lado, en el ámbito metodológico la investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo comparativo, de diseño no experimental, con corte transversal. Aplicando a una población de 120 docentes tanto de el nivel primaria y secundaria siendo la muestra censal . Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta y se aplicó un instrumento de escala de satisfacción laboral, teniendo en cuenta como escala de medición los niveles baja, regular y alta. Asimismo, se realizo el proceso de validez del instrumento utilizando el alfa de Cronbach lográndose una confiabilidad de 0,919 para la variable satisfacción laboral. Los resultados fueron obtenidos a través del programa estadístico SPSS. Se concluye que el 13,30 % del total de la muestra de la Institución Educativa N°. 130 Gran Amauta Mariátegui presentó bajo nivel de satisfacción, y el 86.70 % presentó nivel regular. El 10 % de docentes de la Institución Educativa N°. 2032 Manuel Scorza presentó nivel regular de satisfacción y el 90 % de docente representó el alto nivel de satisfacción laboral. Es así que no se acepta la hipótesis nula porque se evidencia diferencias en el nivel de satisfacción laboral en los docentes en ambas instituciones.

Palabras claves: Satisfacción, condiciones, políticas, desempeño

Abstract

The present study entitled Job Satisfaction of Teachers in two educational institutions of Metropolitan Lima, arises through the identification of the general problem the following question was raised: What is the level of teacher job satisfaction in two educational institutions of Lima Lima? In turn, the objective was to compare the level of teacher job satisfaction in two educational institutions in Lima. On the other hand, in the methodological field the investigation is of quantitative approach, of a comparative descriptive type, of a non-experimental design, with a transversal cut. Applying to a population of 120 teachers of both primary and secondary level being the census sample. For the data collection, the survey technique was used and a job satisfaction scale instrument was applied, taking into account the low, regular and high levels as a measurement scale. Likewise, the process of validity of the instrument was carried out using Cronbach's alpha, achieving a reliability of 0.919 for the job satisfaction variable. The results were obtained through the SPSS statistical program. It is concluded that 13.30% of the total of the sample of the Educational Institution N°. 130 Gran Amauta Mariátegui presented a low level of satisfaction, and 86.70% presented a regular level. 10% of teachers of the Educational Institution N°. 2032 Manuel Scorza presented a regular level of satisfaction and 90% of teachers represented the high level of job satisfaction. Thus, the null hypothesis is not accepted because there is evidence of differences in the level of job satisfaction among teachers in both institutions.

Keywords: Satisfaction, conditions, policies, performance

I. Introducción

El ámbito laboral es uno de los espacios básicos, central e importante en la vida de un ser humano porque permite la satisfacción de necesidades económicas, personales e interacción con otras personas. Así como también es el lugar donde se siente conforme o inconforme en relación a su ambiente y situaciones de trabajo. Por su parte Pérez & Garde (2014) afirma que la satisfacción laboral incurre en la manera cómo actúa el trabajador frente a sus compromisos. Es decir, a mayor satisfacción laborar, mayor compromiso y motivación tendrá el trabajador con sus deberes.

Sin embargo, en mi Institución Educativa N° 139 Gran Amauta Mariátegui de San Juan de Lurigancho algunos docentes no se identifican con el contexto laboral, porque no respetan su forma de pensar. Por otro lado, algunos docentes del área de educación física sienten una gran preocupación e insatisfacción laboral a causa de algunos colegas y superiores que menosprecian el trabajo que realizan, dando a entender que dicha área no es importante y que solo los estudiantes realizan este curso para un momento de juego o hacer ejercicios, asimismo no son monitoreados, ni mucho menos reciben un comentario crítico de parte de sus superiores para que puedan mejorar en su ámbito laboral. Dan prioridad a otros colegas a presentar y exponer sus trabajos, sobre los logros de aprendizaje, siendo lo contrario con el área de educación física. A comparación de otras instituciones que, si toman en cuenta dicha área, los supervisan y les informan en que necesitan mejorar. Tal vez no realizan el monitoreo y acompañamiento pertinente por falta de conocimiento con respecto al área de educación física o simplemente porque para los superiores no es importante esta área. Por ende, estos factores causan que algunos docentes no se encuentren satisfecho en su centro de labores, no estén motivados para trabajar, sientan que no crecen profesionalmente.

Durante la revisión literaria se han encontrado estudios relacionados a la satisfacción laboral las cuales se describirán enseguida: En el ámbito Nacional hallamos estudios como Rivera (2019) En la investigación titulado *Clima organizacional y Satisfacción laboral en profesores del colegio Lumbreras – 2018*, cuya finalidad fue establecer la correlación que concurre con la variable. La investigación presenta un diseño no experimental, tipo correlacional, siendo la muestra de 80 docentes aplicando el cuestionario de escala de satisfacción laboral, obteniendo el resultado de un 86,3% del personal docente se encuentran en un nivel intermedio a comparación de un 13,8 % que están en el nivel alto. Asimismo Rubio (2016). En su estudio titulado *Gestión educativa y satisfacción laboral en maestros*

en colegios públicos en Miraflores, 2016, el objetivo del estudio fue establecer la correlación que existe entre las dos variables en seis colegios. El estudio es de diseño no experimental, tipo descriptivo – correlacional, siendo la muestra 65 docentes aplicando un cuestionario sobre la satisfacción laboral, obteniendo como resultado que un 12% de las docentes muestran un nivel alto de satisfacción laboral, también el 46% se encuentran en un nivel intermedio y un 42% que ostentan un bajo nivel de satisfacción laboral.

Alicia (2018). En su tesis titulado *la satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los profesores -2018*, cuya finalidad de la tesis es establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los profesores del colegio. El estudio es diseño básico, de tipo descriptivo – correlacional, siendo la muestra 70 profesores empleando un cuestionario sobre la satisfacción laboral, teniendo como resultado que el 98% de los profesores encuestados presenta regular satisfacción laboral y 1,4% presenta buena satisfacción laboral. Igualmente, Vilca (2018). En su tesis titulado *clima institucional y satisfacción laboral en la I.E. San Pedro de Pariarca, 2018*, cuyo objetivo fue establecer la relación entre las variables de la investigación. El estudio es diseño no experimental, de tipo transversal – correlacional, siendo la muestra 13 docentes aplicando un cuestionario de satisfacción laboral, dando como resultado que el 7.7% de los docentes se encuentra altamente insatisfecho, un 15.4% se encuentra parcialmente insatisfecho, el 23.1% se encuentra parcialmente satisfecho, el 38.5% de los docentes están parcialmente satisfechos y el 15.4% de los profesores están altamente satisfechos.

También Ricse (2017). En su tesis titulado *clima institucional y satisfacción laboral en los profesores del colegio Santa Rosa - 2017*, cuyo objetivo de estudio fue indagar la relación entre las dos variables. La investigación presenta un diseño correlacional, siendo la muestra 85 docentes, aplicando un cuestionario de escala de opinión sobre satisfacción laboral, dando como resultado que el 100% de los docentes están muy insatisfechos.

Por otro lado, encontramos estudios internacionales relevantes para la investigación como Muñoz, Gomez, & Sanchez (2016). En su estudio titulado *satisfacción laboral en los docentes de los tres niveles de educación*, cuyo objetivo fue evaluar la influencia de las diferentes variables de la sociedad y su geografía. La investigación presenta un diseño de tipo descriptivo, con método cuantitativo. siendo la muestra de 163 docentes aplicando una encuesta de escala de satisfacción laboral, dando como resultado valores donde los docentes

se ubican medianamente satisfecho y altamente satisfecho. También se observó que en docentes contratados en el nivel infantil se muestran altamente satisfechos laboralmente. Asimismo, Erazo, Álvarez, & Serna (2018) En su investigación *estilos de dirección y la satisfacción laboral*, cuyo objetivo fue identificar la relaciones de ambas variables. El estudio presenta un diseño de tipo no experimental. Siendo la población 932 docentes y la muestra 230 aplicando un cuestionario de escala de satisfacción laboral, dando como resultado se observa un impacto positivo y significativo en los estilos de dirección de la satisfacción laboral, así como también, se observa que hay un nivel alto en la determinación de los estilos sobre la satisfacción laboral. Además, Cardona (2016). En su tesis titulada *la satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de México*, cuyo objetivo fue identificar las variables del estudio. La investigación presenta un diseño no experimental, de tipo descriptivo, siendo la muestra 31 empleados de planta donde 13 son docentes, aplicando un cuestionario de satisfacción en el trabajo, donde se observa un porcentaje de satisfacción del 87,13%, clasificándose como muy satisfactorio.

También Rodríguez (2016). En su investigación *clima organizacional y nivel de satisfacción laboral en los profesores de los colegios adventistas de Colombia*, cuyo objetivo fue establecer si existe relación entre las variables mencionadas anteriormente. El estudio es diseño no experimental, de tipo descriptivo - correlacional, de enfoque cuantitativo, siendo la muestra 64 empleados, aplicando un cuestionario de satisfacción laboral, donde se evidencia que un 154,33% de los empleados de los tres colegios muestran estar satisfechos en las instituciones donde trabajan. Por último, Góonzales (2018). En su artículo titulado *Nivel de satisfacción laboral en la función docente, Puerto Rico*, cuyo objetivo fue describir el nivel de satisfacción laboral de los docentes. La investigación presenta un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, siendo la población 100 docentes, aplicando un cuestionario de satisfacción laboral S 10/12, donde se observa que existen diferencias entre nivel elemental y superior. Los resultados muestran que los docentes del nivel elemental se hallan más satisfechos que el nivel secundario.

Asimismo, la investigación se fundamenta teóricamente a través de los conocimientos que se describen a continuación: Sobre la satisfacción laboral Robbins & Coulter (2018) detalla que “La satisfacción laboral se refiere a la actitud general que tienen una persona respecto de su trabajo” (p.486). De acuerdo a lo expuesto, en mi institución educativa del nivel de educación primaria y secundaria algunos docentes no muestran una

actitud de satisfacción porque las autoridades no muestran interés por su área que enseñan y se sienten insatisfechos ya que esperan un reconocimiento, esto conlleva a que puedan esforzarse o no en su labor como docentes y les puede servir como impulso para mejorar en su práctica docente o desmotivar. Según Brunet & Vidal (2012) la satisfacción laboral es como el trabajador afronta una tarea ya sea por sus actitudes o comportamientos por que demuestran su nivel de compromiso con la institución a la cual brinda servicio, durante la tarea los trabajadores desarrollan afectos y actitudes de acuerdo a las condiciones que brinda la institución. Asimismo, Sánchez & Lourdes (2017) menciona que la satisfacción laboral se relaciona directamente con los saberes de la persona dentro de una Institución y las experiencias que tiene se cambian de acuerdo a su persecución que culmina en sus emociones, estos factores terminan en el actuar de las personas. Siguiendo por lo expuesto el autor también describe que es una agrupación de cualidades que se desenvuelve un de acuerdo a las vivencias que va adquiriendo, estas acciones van referidas al trabajo o hacia facetas referidas al trabajador. También Palma (citado en Alarcon, 2015) plantea que la satisfacción laboral es la postura de un trabajador ante el empleo, como el vincula su desarrollo personal, bonificaciones, políticas administrativas con los miembros de su entorno de trabajo para facilitar su tarea y desempeño.

Existen teorías relacionados a la satisfacción laboral tales como Herzberg (citado en Robbins, 2018) plantea la teoría de los dos factores la cual trata sobre factores intrínsecos o extrínsecos que se relacionan a la satisfacción o insatisfacción laboral, el autor plantea que los factores intrínsecos van conectados a la satisfacción laboral por que plantea que estos factores son motivadores como, por ejemplo: el reconocimiento, la responsabilidad, el progreso. En cambio, los factores extrínsecos van junto a la insatisfacción laboral por que plantea que estos factores van con el contexto laboral como, por ejemplo: las normas de la empresa, los ambientes laborales, el salario. Además, plantea que si se elimina la insatisfacción no se logra una satisfacción ya que lo contrario a una satisfacción es la no satisfacción.

Así también McGregor (citado en Wehrich, Cannice, & Koontz, 2017) menciona que los individuos están satisfechos cuando en su centro de labores se fomenta un clima de autonomía y flexibilidad a través de un monitoreo accesible e interactiva. El autor plantea dos teorías: 1) Supuestos de la teoría X describe que los individuos tienen un cierto

desagrado por el trabajo y evitan responsabilidades por ende prefieren que los controlen, supervisen, dirijan y quieren seguridad, ante todo.2) Supuestos de la teoría Y menciona que los individuos buscan sus propias oportunidades referentes a sus trabajos, que se puede regular, auto dirigir y autorregular de acuerdo con sus propios objetivos. A su vez Aldefer (citado en Weihrich, Cannice, & Koontz, 2017) plantea la teoría ERG donde describe tres categorías: a) necesidades de existencia relacionado a las necesidades básicas de Maslow que son, funciones corporales que cubren las necesidades básicas para que una persona sobreviva, así como también se sienta seguro, de aceptación, de aprecio y de control de emociones. b) necesidades de relación es la manera de relacionarse con otros individuos satisfactoriamente. c) necesidades de crecimiento es donde el individuo necesita su autodesarrollo para su evolución propia y competitivo.

En cuanto, a la importancia de la satisfacción laboral (Gargallo, 2008) menciona que es importante que los trabajadores se encuentren satisfechos por que de esta manera se esfuerzan por realizar bien su labor, demuestran mayor desempeño e inteligencia, asimismo trae como beneficio una disminución de la carga laboral, así como la conservación de los trabajadores, que conlleva a obtener mejores resultados en el centro laboral, observados en el rendimiento y productividad. Sin embargo, para que el empleado este satisfecho, tanto el trabajador como el empresario deben fomentar un ambiente agradable en el puesto de trabajo por que un trabajador satisfecho tiene una actitud más optimista, trabaja de buen ánimo, lo cual crea un ambiente laboral efectivo y beneficioso.

Asimismo, (Foley, 2006) menciona características para la satisfacción laboral 1) creencia en la compañía se basa en que cada compañía tiene sus propios logros y metas que comparte a sus empleados para que ellos se involucren y puedan compartir con sus demás compañeros la creencia de estos objetivos, además sus valores ayuden a mejorar la satisfacción laboral. 2) contribución personal los trabajadores que pueden ver que sus esfuerzos hacia la compañía son visibles y dan resultado tienen mayor posibilidad de estar satisfechos laboralmente , mientras tanto los trabajadores que ven que sus esfuerzos no son visibles para contribuir a la compañía puedan sentirse insatisfechos laboralmente. 3) colegas los trabajadores durante su jornada laboral tienen que mantener una buena relación con sus pares para tener un buen ambiente laboral ya que ellos pueden amar mucho a su trabajo pero no estar a gusto con quienes trabajan, buscando en sus compañeros características de su

propia personalidad para sentirse a gusto por lo tanto, el respeto con sus pares y jefes son factores para una buena satisfacción laboral ya que aquellos trabajadores que pueden hablar abiertamente y con claridad a sus jefes, hay más posibilidades de que estén satisfechos. 4) justicia el trato diario, las oportunidades, el sueldo son elementos importantes para una satisfacción laboral. Algunos trabajadores pueden sentirse que no son considerados o que no hay justicia cuando no tienen las mismas posibilidades de ascender o de tener el mismo salario que otros compañeros que realizan la misma labor que ellos, ya que tienen otras creencias, a su género lo cual genera un trato diferente es por ende que los sueldos, los premios y los días libres son factores importantes para una satisfacción laboral.

Además, Luthans (2008) plantea seis factores que intervienen en la satisfacción laboral, por ejemplo: 1) el lugar donde se labora, es una motivación de la satisfacción laboral donde busca que la persona encuentre un desafío en el trabajo, que sea interesante para el desarrollo de su carrera. 2) El pago, es un factor significativo que ayuda a satisfacer cada necesidad del individuo, que a su vez el pago debe verse reflejado de acuerdo con el aporte a la empresa u organización que se labore, ya que los empleados quieren ver que su contribución hacia la empresa es valorada. 3) Oportunidades de promoción se plantea dos oportunidades de promoción primero que es acorde a la antigüedad de la empresa donde se trabaja, segundo de acuerdo a su desempeño, en ambos existe una satisfacción laboral pero no del mismo modo, ya que en la primera tienes que esperar varios años para ascender y en la segunda según tu aporte a la empresa. 4) Supervisión se proponen 2 dimensiones, la primera se centra en los empleados, donde el supervisor se preocupa por vigilar el desempeño del empleado proporcionándoles ayuda, consejos para que puedan mejorar en su desempeño, la segunda donde el supervisor permite que los empleados participen en las decisiones de la empresa, mostrando mayor satisfacción en la segunda dimensión. 5) Grupo de trabajo, tiene un efecto positivo si es que el empleado se integra al grupo, ya que es una fuente de apoyo para realizar mejor sus labores, por otro lado si no se integra al grupo puede producir un factor negativo en la satisfacción laboral. 6) Ambientes en lo laboral se refiere si existe un contexto agradable y ordenado para los trabajadores esto les ayudará poder realizar mejor su trabajo de lo contrario les dificultará realizar sus tareas, quiere decir que si las condiciones son buenas se puede evitar una insatisfacción laboral.

Seguidamente Palma (1999) nos menciona las siguientes dimensiones: a) Condiciones físicas y o materiales: son los materiales o el ambiente donde se labora, por ejemplo: en la institución educativa N°139 Gran Amauta Mariategui cuenta con sala de computo, un patio principal, una sala de expresarte y sala de laboratorio para que los docentes puedan realizar sus clases. b) Beneficios laborales y o remunerativos: hace mención al incentivo económico o pago que reciben los docentes por su laboral. c) Políticas administrativas: es el grado en regular las relaciones laborales que la institución educativa plantea sus normas para llevar un lineamiento, ya que es una institución educativa del estado se basa al régimen laboral de los profesores que es la ley del profesorado además del reglamento interno. d) Relaciones sociales: es el nivel de interrelación entre los docentes, directivos, con quienes comparten diferentes actividades cotidianas, como es la planificación de sesiones, eventos que realiza la institución educativa entre otros. e) Desarrollo personal: Son las oportunidades que tiene el docente para poder realizar diferentes actividades significativas para su crecimiento o desarrollo personal, por ejemplo capacitaciones que brinda el ministerio de educación virtuales o presenciales, trabajo colegiado ya que enriquecen los conocimientos de los docentes porque las áreas se pueden integrar f) Desempeño de tareas: es el nivel o grado de valoración con las que los docentes realizan sus tareas diarias en el centro donde labora. g) Relación con la autoridad: es el trato o apreciación que tiene el docente en relación con el director o sub director frente a las labores diarias en la institución educativa.

Chavenato (2009) refiere según Herzberg que hay dos factores íntimamente relacionados con la satisfacción donde indica que los factores higiénicos son las situaciones que envuelven a un individuo en su lugar de trabajo, por ejemplo: las instalaciones, el ambiente, el salario, las relaciones con sus colegas, etc. Asimismo, Arbaiza (2010) menciona en el factor de higiene que esta vinculado con los factores externos y con las necesidades primarias de la persona que son: condiciones laborales, el ambiente de trabajo, el salario, la política de la empresa, etc. Cuando se cumplen estos factores el trabajador se siente satisfecho laboralmente y cuando no se cumple estos factores se produce la insatisfacción. También, Franklin & Krieger (2011) sostienen que los factores higienicos son los contextos con la que un individuo trabaja e incluye aspectos ambientales y físicos del ámbito laboral, estos factores tienen una capacidad de influenciar en el comportamiento de los trabajadores donde refleja y muestran un carácter preventivo para evitar la insatisfacción.

La investigación fue abordado bajo el consecuente problema de investigación ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de lima metropolitana?, asimismo se presentan los problemas específicos: a) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de docentes en la dimensión condiciones materiales y beneficios laborales? b) ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral de docentes en la dimensión políticas ,relaciones y desarrollo personal?, c) ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral de docentes en la dimensión desempeño y relación con la autoridad?.

El estudio se justifica desde el aspecto teórico, se argumenta bajo el estudio de Palma (1999) menciona que la satisfacción laboral es la modo como una persona actua hacia su empleo, como el vincula su desarrollo personal, bonos laborales, normas administrativas con los miembros de su entorno de trabajo para facilitar su tarea y desempeño. Asimismo, los resultados obtenidos del estudio, permitirán conocer el nivel en el que se encuentran los docentes, de este modo que pueda servir como aporte a futuras investigaciones. En cuanto a la justificación práctica la investigación constituye una importante aportación para los centros educativos en general, ya que permitirá obtener información importante para corregir aquellas carencias en las instituciones educativas y organizaciones. Finalmente, la investigación se justifica metodológicamente, esta investigación realizara un instrumento de recolección de información tomando como guía al cuestionario de Sonia Palma para calcular el nivel de satisfacción laboral, que podría utilizarse en futuras investigaciones.

Se procedió a formular el objetivo de la investigación la cual es comparar el nivel de satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de lima metropolitana, entre los objetivos específicos encontramos: a) Comparar el nivel de satisfacción laboral de docentes en la dimensión condiciones materiales y beneficios laborales. b) Comparar el nivel de satisfacción laboral de docentes en la dimensión políticas, relaciones y desarrollo persona. c) Comparar el nivel de satisfacción laboral de docentes en la dimensión desempeño y relación con la autoridad.

Entre las hipótesis del estudio tenemos: existen diferencias de satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de lima metropolitana, Finalmente se plantea las siguientes hipótesis específicos: a) Existen diferencias de satisfacción laboral de docentes en

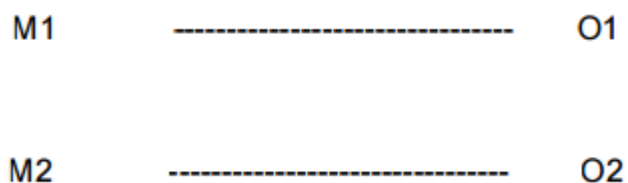
la dimensión condiciones materiales y beneficios laborales, b) Existen diferencias de satisfacción laboral de docentes en la dimensión políticas, relaciones y desarrollo personal, c) Existen diferencias de satisfacción laboral de docentes en la dimensión desempeño y relación con la autoridad.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación pertenece al paradigma positivista por la naturaleza de la investigación; por su parte Martínez (2013) Dicho paradigma respalda al estudio cuyo objetivo sea evidenciar la hipótesis a través de análisis estadísticos o establecer un criterio sobre la variable a investigar. En cuanto al enfoque del estudio corresponde al enfoque cuantitativo Hernández, Fernández, & Baptista (2010) este tipo de enfoque prueba las hipótesis bajo la recopilación de datos usando el cálculo numérico y análisis estadístico para probar teorías y instaurar patrones de comportamiento. Por ello, la investigación es de enfoque cuantitativo porque se recogieron los datos para así comprobar la hipótesis de la investigación. Asimismo, la investigación corresponde a un tipo descriptivo como señala Roberto & Mendoza (2019) donde intentan especificar las características de grupos, comunidades u objetos donde pase por un análisis, esto quiere decir que se recolectan datos e informa sobre el problema a investigar sobre conceptos o dimensiones.

Para Sullcaray (2013) El estudio descriptivo comparativo parte de dos o más investigaciones de tipo descriptivo simple, consta en recoger información de varias muestras en relación a un mismo grupo y luego se realiza la comparación. Entonces, la presente investigación es descriptiva comparativa por que busco comparar los datos que se consiguió sobre la satisfacción laboral en el que hallan los profesores de los dos centros educativos públicas. Por ello, al esquematizar este tipo de estudio, adquirimos el siguiente diagrama:



Dónde:

M1: Docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui

O1: Satisfacción laboral en docentes

M2: Docentes de la I.E. N°2032 Manuel Scorza

O2: Satisfacción laboral en docentes

Por otro lado, el método del estudio según Behar (2008) es hipotético deductivo porque comprende la verdad o falsedad de las hipótesis ya que es un fenómeno que se estudia por medio de la observación, creando hipótesis para explicar dicho fenómeno cuya verificación de la verdad y falsedad de los enunciados se produzca comparándolos con la experiencia. Asimismo el diseño de la investigación es no experimental como plantea Hernández & Mendoza (2019) porque para realizar este estudio no se ha manipulado la variable, ya que solo se busca observar o medir los fenómenos y variables tal como se dan en su contexto natural para analizarlas.

2.2. Operacionalización:

Definición conceptual por lo expuesto Palma (1999) menciona que la satisfacción laboral es la actitud del individuo frente a su trabajo, como relaciona su desarrollo personal y profesional con los miembros con los que trabaja para facilitar sus labores en su empleo.

Definición operacional

La medición o acercamiento a su ponderado fue representados por nivel: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo y totalmente de acuerdo. El número de ítem son (36) desprendido por 3 dimensiones a) condiciones materiales y beneficios laborales, b) Políticas, relaciones y desarrollo personal, c) desempeño y relación con la autoridad. Los niveles y rangos son: en la primera dimensión en niveles y rangos alta (34 - 45), regular (22 - 33), baja (9 - 21), en la segunda dimensión en los niveles y rangos alta (56 - 75), regular (36 - 55), baja (15 - 35) y en la tercera dimensión en los niveles y rangos alta (45 - 60) regular (29 - 44), baja (12 - 28).

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Condiciones materiales y beneficios laborales	Espacios físicos adecuados	1,13,21,28,32,2,7,14,22		Alta (34-45)
	Distribución adecuada de los espacios. Medios y materiales necesarios. Retribución económica.			Regular (22-33)
Políticas, relaciones y desarrollo personal	Relaciones interpersonales		Escala Totalmente en desacuerdo	Baja (9-21)
	Realización personal		En desacuerdo	
	Conformidad laboral		Indeciso	
Desempeño y relación con la autoridad	Trato del personal	8,15,17,23,33,3,9,16,24,4,10,18,25,29,34	De acuerdo Totalmente de acuerdo	Alta (56-75)
	Reconocimiento laboral			Regular (36-55)
Desempeño y relación con la autoridad	Actitud solidaria		Niveles Politómico (1,2,3,4,5)	Baja (15-35)
	Relaciones basadas en el respeto	5,11,19,26,30,35,6,12,20,27,31,36		Alta (45-60)
				Regular (29-44)
				Baja (12-28)

2.3. Población, muestra y muestreo:

La población estuvo constituido por los docentes de I.E.N° 139 Gran Amauta Mariátegui con un total de 60 docentes del nivel primaria y secundaria y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza Torres con un total de 60 docentes del nivel primaria y secundaria; por su parte Sullcaray (2013) menciona que la población es el total de personas a la cual se aplica el instrumento de evaluación dentro de un contexto. Asimismo la muestra estuvo constituida por 120 docentes diatribuidos entre ambas instituciones educativas.

Tabla 2

Caracterización de la muestra

Nivel	Institución	Turno	Cantidad	Total
Primaria	I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui	Mañana y tarde	60	120
Secundaria				
Primaria	I.E. N°2032 Manuel Scorza		60	
Secundaria				

Según Hernández & Mendoza (2019) La muestra es un grupo menor a la población el cual se desea abordar para recaudar datos, esta muestra debe ser representativa a la población para generalizar resultados. Por ello, la muestra es la totalidad de la población, la cual corresponde a 120 docentes de ambas instituciones. Asimismo, Hernandez, Fernandez, & Baptista (2010) el muestreo es seleccionar una pequeña parte de la población cuya finalidad es estudiar las características del grupo.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para Hernandez, Fernandez, & Baptista (2010) la técnica es un procedimiento para registrar los datos de manera constante y confiable. Es así que la técnica que se ha utilizado para el estudio fue la encuesta. Asimismo, los autores nos afirman que el instrumento es una herramienta para anotar información relacionada con la variable de estudio. El instrumento que se aplicó fue la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo (1999), esta prueba sirve para medir el nivel de satisfacción laboral a partir de los 17 años en adelante, en las dimensiones: a) condiciones materiales y beneficios laborales, b) políticas, relaciones y desarrollo personal, c) desempeño y relación con la autoridad.

Tabla 3

Ficha técnica del instrumento para medir la Variable satisfacción laboral

Nombre del instrumento: Escala de satisfacción laboral

Autor(a): Sonia Palma Carrillo

Adaptado por: Juan Manuel Cabrera Flores

Lugar: San Juan de Lurigancho y San Martín de Porres

Fecha de aplicación: Del 25 al 29 de noviembre

Objetivo: Evaluar el nivel de satisfacción laboral en docentes

Administrado a: Docentes

Tiempo: 20 minutos

Margen de error:

Observación: Pérdida de cuestionarios durante su aplicación

La validez del instrumento según Hernández & Mendoza (2019) es con que exactitud mide el instrumento a la variable que se pretende evaluar. Asimismo, la confiabilidad de un instrumento se refiere al nivel que el instrumento es aplicado repetidamente a un individuo muestra los mismos resultados.

Tabla 4

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento satisfacción laboral

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
01	Magister	Víctor Abdel, Rojas Santillan	Aplicable
02	Doctor	Segundo Pérez Saavedra	Aplicable
03	Doctor	Ángel Salvatierra Melgar	Aplicable

Observando la tabla de validez, por los juicios de los expertos se determinó que el instrumento cumple con el dictamen para ser empleado en las Instituciones educativas, lo cual concluyo que existe suficiencia en los resultados. Para ello, se realizó la prueba piloto de la variable satisfacción laboral usando el alfa de Cronbach aplicado a 20 docentes.

Tabla 5

Niveles de confiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Satisfacción laboral	0.919	20

La tabla de nivel de confiabilidad se observa que el valor de Alfa de Cronbach del cuestionario de escala de satisfacción laboral es de 0.919 donde nos indica que el instrumento utilizado es confiable.

2.5. Procedimiento

Para la realización de la investigación se procedió a la identificación del problema, acto siguiente se buscó los antecedentes nacionales e internacionales, luego se ha seleccionada diferentes fuentes bibliográficas con el fin de respaldar la información brindada. Asimismo, se planteó los objetivos e hipótesis generales y específicos. Después se describe el tipo, nivel, diseño del estudio. También a través de tablas se plantea la operacionalización de la variable donde se detalla las dimensiones, indicadores, ítems y escalas a medir. Igualmente se menciona la cantidad de la población, muestra y muestreo. Además, se describe la técnica e instrumento para la recolección de datos, validez y confiabilidad. Por último, se realiza la interpretación de los resultados obtenidos a través de la encuesta realizadas a los docentes para luego ejecutar la discusión, conclusiones y recomendaciones.

2.6. Métodos de análisis de datos

El método que se realizó para la investigación fue el programa estadístico SPSS. Para ello, se empezó copiando las respuestas adquiridas en la encuesta, con la finalidad de reflejar los resultados por cada dimensión, variable e ítem, así también se realizó las interpretaciones considerando los objetivos e hipótesis del estudio. Por otro lado, en la investigación se consideró el análisis descriptivo porque permitió recolectar información a través de la encuesta. Según Hernandez, Fernandez, & Baptista (2010) la intención del estudio es mucho más que detallar todo lo relacionado a la variable, con el objetivo de probar las hipótesis y sistematizar los resultados adquiridos en la población. Así mismo se utilizaron las tablas de contingencia ayudando a resumir la información que se adquirió de la muestra que evalúa la

variable motivación laboral, así se logró diferenciar y comparar los resultados alcanzados. También, se empleó la estadística inferencial, porque se pudo establecer la hipótesis a través de los datos obtenidos, por ello, se utilizó la prueba de normalidad para así determinar el método y la prueba estadística U de Man Whitney la cual es una prueba de comparación para dos muestras independientes, así como plantea el estudio

2.7. Aspectos éticos:

Se consideró el protocolo de investigación de la Universidad privada Cesar Vallejo, además, a los encuestados se protegió su identidad, los datos recolectados de ambas instituciones educativas se procesaron veraz y objetivamente, durante la aplicación del instrumento se le explico a los docentes el objetivo de la investigación y que beneficios podría traer a la institución educativa y que los datos recolectados eran exclusivamente para investigación y no podrán ser divulgados.

III. Resultados

3.1. Resultados comparativos

Variable: Satisfacción laboral

Tabla 6

Satisfacción laboral en docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.

		I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui		I.E. N°2032 Manuel Scorza	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	8	13,3	0	0,0
	Regular	52	86,7	6	10,0
	Alta	0	0,0	54	90,0
	Total	60	100,0	60	100,0

Fuente: Base de datos de la investigación.

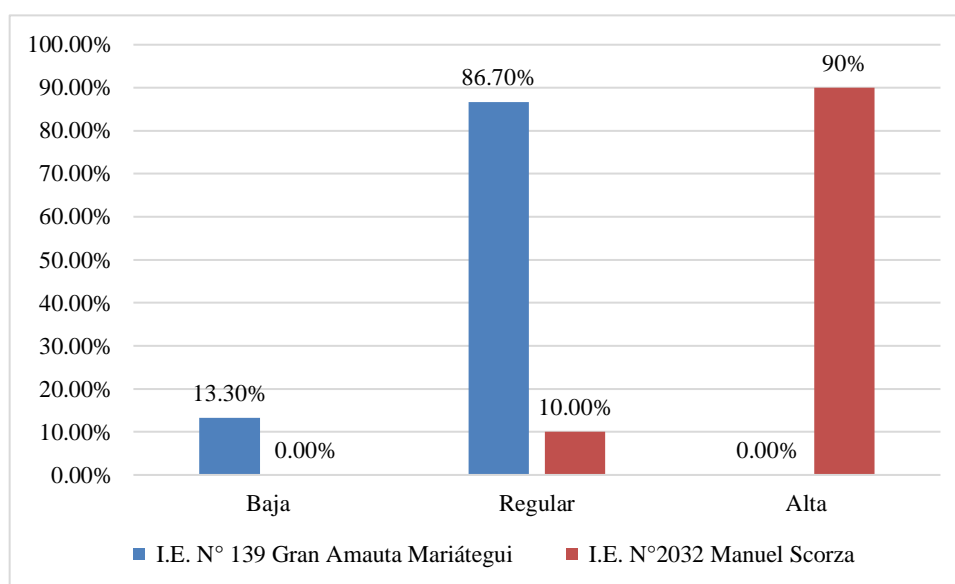


Figura 1. Porcentajes de satisfacción laboral en docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.

La comparación de la satisfacción laboral de dos instituciones educativas de Lima, reportó que el 13,30 % del total de la muestra de la Institución Educativa N°. 139 Gran Amauta Mariátegui presentó bajo nivel de satisfacción, y el 86.70 % presentó nivel regular. El 10 % de docentes de la Institución Educativa N°. 2032 Manuel Scorza presentó nivel regular de satisfacción y el 90 % de docente representó el alto nivel de satisfacción laboral.

Dimensión: Condiciones materiales y beneficios laborales.

Tabla 7

Condiciones materiales y beneficios laborales de docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.

		I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui		I.E. N°2032 Manuel Scorza	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	25	41,7	1	1,7
	Regular	34	56,7	29	48,3
	Alta	1	1,7	30	50,0
	Total	60	100,0	60	100,0

Fuente: Base de datos de la investigación.

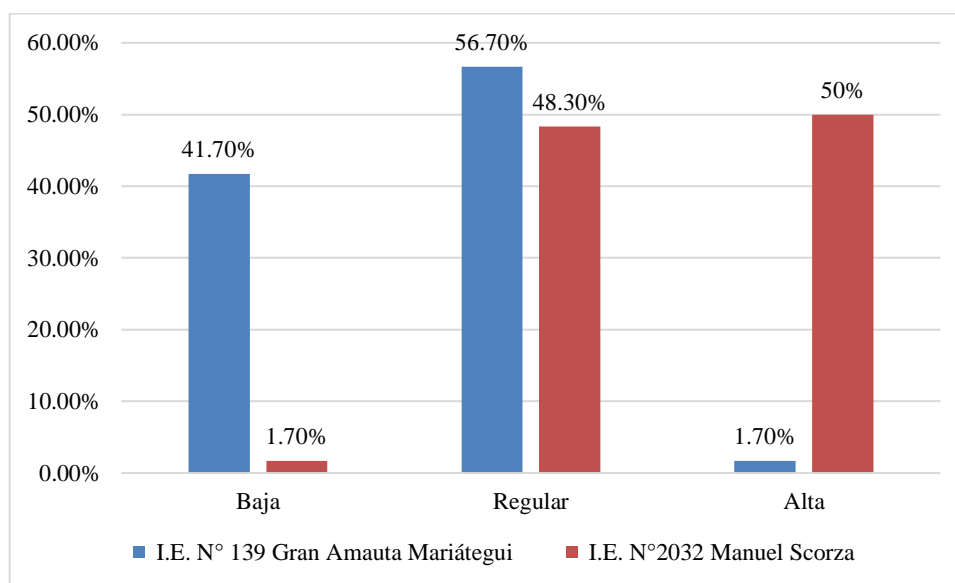


Figura 2. Porcentajes de condicionales materiales y beneficios laborales de docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.

En cuanto a la dimensión condiciones materiales y beneficios laborales, el 41,70 % del total de docentes de la Institución Educativa N°.139 reflejó que estas condiciones son de bajo nivel, y el 56,70 % lo considera como regular; solo el 1,70 % lo declaró como de alto nivel frente al 50 % de docentes de la I.E. N°2032 quienes consideraron estas condiciones materiales y beneficios laborales como de alto nivel, en cambio, el 1,7 % del total las consideró de bajo nivel en dicha escuela.

Dimensión: Políticas, relaciones y desarrollo personal.

Tabla 8

Políticas, relaciones y desarrollo personal en docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.

		I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui		I.E. N°2032 Manuel Scorza	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	4	6,7	0	0,0
	Regular	56	93,3	14	23,3
	Alta	0	0,0	46	76,7
	Total	60	100,0	60	100,0

Fuente: Base de datos de la investigación.

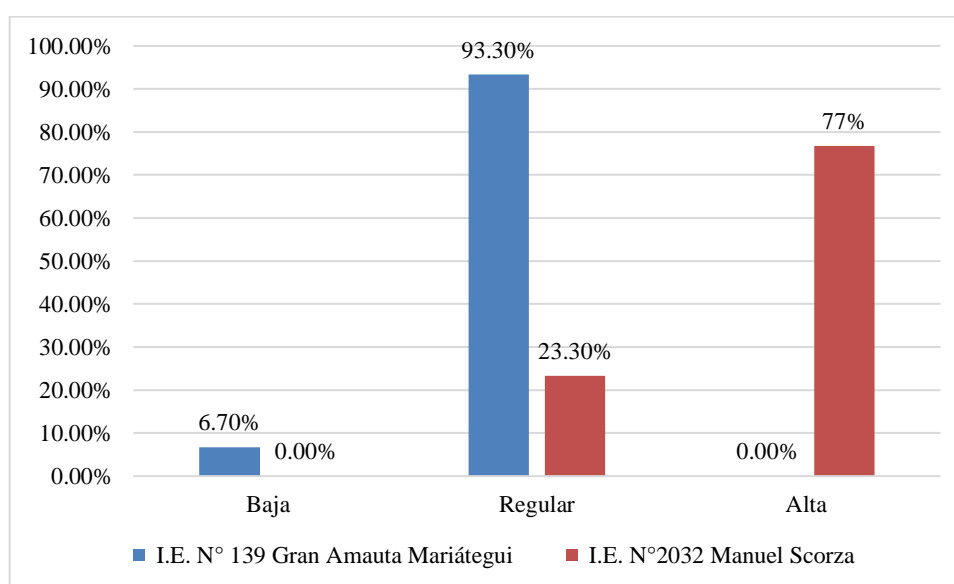


Figura 3. Porcentajes de políticas, relaciones y desarrollo personal en docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.

Respecto a la dimensión políticas, relaciones y desarrollo personal, el 93 % del total de docentes de la Institución Educativas N°.139 Gran Amauta Mariátegui adujo considerarlas como de nivel regular, en comparación al 23,30 % de docentes de la escuela Manuel Scorza, quienes adujeron el mismo nivel. Por otro lado, el 77 % de esta escuela representa a las políticas, relaciones y desarrollo como de alto nivel.

Dimensión: Desempeño y relación con la autoridad.

Tabla 9

Desempeño y relación con la autoridad en docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.

		I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui		I.E. N°2032 Manuel Scorza	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	16	26,7	0	0,0
	Regular	42	70,0	5	8,3
	Alta	2	3,3	55	91,7
	Total	60	100,0	60	100,0

Fuente: Base de datos de la investigación.

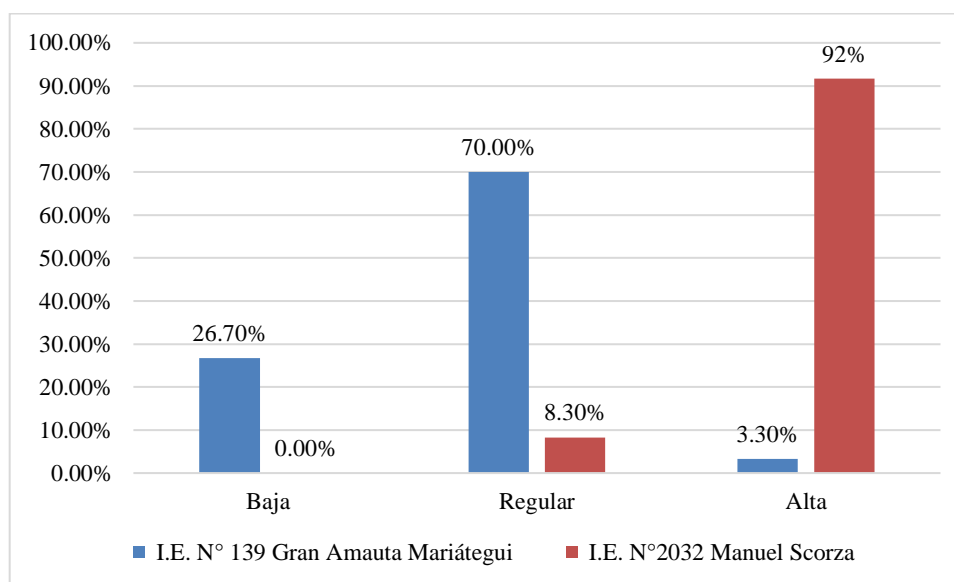


Figura 4. Porcentajes de desempeño y relación con la autoridad en docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.

En cuanto a la dimensión desempeño y relación con la autoridad en docentes, el 26 % del total de docentes de la institución educativa N°.139 Gran Amauta Mariátegui la percibe de bajo nivel, el 70 % como de nivel regular; y el 3,3 % en alto nivel. En cambio, el 92 % de la escuela Manuel Scorza son considerados con un desempeño relacionado a la autoridad de alto nivel. Solo el 8,30 % lo representó en nivel regular.

3.2. Resultados inferenciales

Análisis de normalidad

Tabla 10

Índices del cálculo de normalidad de la satisfacción laboral y sus dimensiones mediante prueba Kolmogórov-Smirnov

		Dimensiones			Variable
		Condiciones materiales y beneficios laborales	Políticas, relaciones y desarrollo personal	Desempeño y relación con la autoridad	Satisfacción laboral
N		120	120	120	120
Parámetros normales ^{a,b}	Media	27,62	50,78	41,18	119,58
	Desviación estándar	7,191	10,626	10,329	25,623
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,081	,113	,138	,139
	Positivo	,051	,113	,080	,120
	Negativo	-,081	-,107	-,138	-,139
Estadístico de prueba		,081	,113	,138	,139
Sig. asintótica (bilateral)		,050 ^c	,001 ^c	,000 ^c	,000 ^c

Fuente: Base de datos de la investigación.

Para el cálculo de normalidad, se concibió que si el p-valor fuese mayor a 5 %, entonces se consideraría que los datos provenían de una distribución normal. Caso contrario, si fuese menor al 5 %, entonces no provenían de una distribución normal. Ante esto, la prueba elegida fue Kolmogórov-Smirnov, ya que los datos eran mayores a 50 sujetos. El reporte fue que en la variable Satisfacción laboral, la dimensión Desempeño y relación con la autoridad y la dimensión Políticas, relaciones y desarrollo personal no provenían de distribución normal, por cuanto se eligió la prueba de Mann Whitney de tipo no paramétrica para el contraste de hipótesis en solo esos casos. En el caso de la dimensión condiciones materiales y beneficios laborales se encontró distribución de normalidad ($p > 0,05$), por cuanto, se decidió aplicar la prueba t-Student para muestras independientes en su análisis.

Contraste de hipótesis general: Satisfacción laboral

Hipótesis:

Hi: Existen diferencias de satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de lima metropolitana, 2019.

Ho: Existe igualdad de satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de lima metropolitana, 2019.

Regla de decisión:

Valor de confianza: 95 %; valor de error: 5 %.

Caso 1: p-valor > 0,05 = aceptar la hipótesis nula (ho).

Caso 2: p-valor < 0,05 = aceptar la hipótesis alterna (hi).

Tabla 11

Comparación de rangos de Mann Whitney en la satisfacción laboral de docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Satisfacción laboral	I.E. N°.139 Gran Amauta Mariátegui	60	30,62	1837,00
	I.E. N°. 2032 Manuel Scorza	60	90,38	5423,00
	Total	120		

Fuente: Base de datos de la investigación.

En cuanto a la comparación de rangos obtenidos sobre la satisfacción laboral, se obtuvo una diferencia de rango promedio de más de 60 puntos entre ambas instituciones educativas, por lo que el mayor rango promedio obtenido ($r = 90,38$) y mayor suma de rangos ($sr = 5423$), fue correspondiente a la I.E. N°. 2032 Manuel Scorza.

Tabla 12

Índices comparativos de Mann Whitney en la satisfacción laboral de docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.

U de Mann-Whitney	7,000
W de Wilcoxon	1837,000
Z	-9,414
Sig. asintótica (bilateral)	,000

Fuente: Base de datos de la investigación.

Las diferencias reportadas en relación a esta dimensión fueron significativas al compararse con los índices de decisión ($\text{sig.} = ,000; p < 0,05$) y un índice de Mann Whitney mayor a 5,000 ($U = 7,000$). Por estas evidencias se aceptó la hipótesis alterna como verdadera y como respuesta a este contraste: Existen diferencias de satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de lima metropolitana, 2019.

Contraste de hipótesis específica: Condiciones materiales y beneficios laborales

Hipótesis:

Hi: Existen diferencias de satisfacción laboral de docentes en la dimensión condiciones materiales y beneficios laborales, 2019.

Ho: Existe igualdad de satisfacción laboral de docentes en la dimensión condiciones materiales y beneficios laborales, 2019.

Regla de decisión:

Valor de confianza: 95 %; valor de error: 5 %.

Caso 1: $p\text{-valor} > 0,05 =$ aceptar la hipótesis nula (h_0).

Caso 2: $p\text{-valor} < 0,05 =$ aceptar la hipótesis alterna (h_1).

Tabla 13

Comparación de promedios de t-Student en la dimensión condiciones materiales y beneficios laborales de docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.

		N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
<i>Dimensión condiciones materiales y beneficios laborales</i>	I.E. N°.139 Gran Amauta Mariátegui	60	22,68	5,733	,740
	I.E. N°. 2032 Manuel Scorza	60	32,55	4,685	,605

Fuente: Base de datos de la investigación.

En relación a la dimensión condiciones materiales y beneficios laborales, se encontró mayor media ($M = 32,55; D.E. = 4,685$) en la institución educativa Manuel Scorza, a comparación de la escuela Gran Amauta Mariátegui ($M = 22,68; D.E. = 5,733$) por lo que la diferencia fue mayor para la IE. Manuel Scorza.

Tabla 14

Prueba de muestras independientes t-Student en la dimensión condiciones materiales y beneficios laborales de docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.

	Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias							
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		
								Inferior	Superior	
Dimensión Se asumen condiciones varianzas materiales iguales y beneficios laborales No se asumen varianzas iguales	2,114	,149	-10,323	118	,000	-9,867	,956	-11,759	-7,974	
			-10,323	113,497	,000	-9,867	,956	-11,760	-7,973	

Fuente: Base de datos de la investigación.

En función al reporte de índices de comparación paramétrica, se obtuvo diferencias significativas menores al índice de significancia establecido ($t(113,497) = -10,323$; sig. = ,000; $p < 0,05$). Por lo que se decidió como respuesta aceptar la hipótesis alterna de investigación: Existen diferencias de satisfacción laboral de docentes en la dimensión condiciones materiales y beneficios laborales, 2019.

Contraste de hipótesis específica: Políticas, relaciones y desarrollo personal

Hipótesis:

Hi: Existen diferencias de satisfacción laboral de docentes en la dimensión Políticas, relaciones y desarrollo personal, 2019.

Ho: Existe igualdad de satisfacción laboral de docentes en la dimensión Políticas, relaciones y desarrollo personal, 2019.

Regla de decisión:

Valor de confianza: 95 %; valor de error: 5 %.

Caso 1: $p\text{-valor} > 0,05 =$ aceptar la hipótesis nula (ho).

Caso 2: $p\text{-valor} < 0,05 =$ aceptar la hipótesis alterna (hi).

Tabla 15

Comparación de rangos de Mann Whitney en la dimensión Políticas, relaciones y desarrollo personal de docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Satisfacción laboral	I.E. N°.139 Gran Amauta Mariátegui	60	31,02	1861,00
	I.E. N°. 2032 Manuel Scorza	60	89,98	5399,00
	Total	120		

Fuente: Base de datos de la investigación.

En relación a la dimensión Políticas, relaciones y desarrollo personal, se encontraron diferencias en la mediana favorable a la I.E. N°. 2032 Manuel Scorza (rp = 89,98), frente a la I.E. N°.139 Gran Amauta Mariátegui (rp = 31,02).

Tabla 16

Índices comparativos de Mann Whitney en la dimensión Políticas, relaciones y desarrollo personal de docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.

U de Mann-Whitney	31,000
W de Wilcoxon	1861,000
Z	-9,292
Sig. asintótica (bilateral)	,000

Fuente: Base de datos de la investigación.

En el análisis comparativo de diferencias estadísticas sobre esta dimensión, se encontraron diferencias menores al índice de error propuesta como límite de decisión (U = 31,000; sig. = ,000; $p < 0,05$), por lo que se escogió como respuesta a este contraste a la hipótesis alterna (hi) o del investigador: Existen diferencias de satisfacción laboral de docentes en la dimensión Políticas, relaciones y desarrollo personal, 2019.

Contraste de hipótesis específica: Desempeño y relación con la autoridad

Hipótesis:

Hi: Existen diferencias de satisfacción laboral de docentes en la dimensión Desempeño y relación con la autoridad, 2019.

Ho: Existe igualdad de satisfacción laboral de docentes en la dimensión Desempeño y relación con la autoridad, 2019.

Regla de decisión:

Valor de confianza: 95 %; valor de error: 5 %.

Caso 1: $p\text{-valor} > 0,05$ = aceptar la hipótesis nula (ho).

Caso 2: $p\text{-valor} < 0,05$ = aceptar la hipótesis alterna (hi).

Tabla 17

Comparación de rangos de Mann Whitney en la dimensión Desempeño y relación con la autoridad de docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Satisfacción laboral	I.E. N°.139 Gran Amauta Mariátegui	60	31,20	1872,00
	I.E. N°. 2032 Manuel Scorza	60	89,80	5388,00
	Total	120		

Fuente: Base de datos de la investigación.

Respecto a la dimensión desempeño y relación con la autoridad, existe una diferencia de rangos promedio mayor 50 puntos, favorables a la institución educativa Manuela Scorza ($r_p = 89,80$; $S_r = 5388$) a comparación de la Institución Educativa Gran Amauta Mariátegui ($r_p = 31,20$).

Tabla 18

Índices comparativos de Mann Whitney en la dimensión Desempeño y relación con la autoridad de docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui y de la I.E. N°2032 Manuel Scorza.

U de Mann-Whitney	42,000
W de Wilcoxon	1872,000
Z	-9,235
Sig. asintótica (bilateral)	,000

Fuente: Base de datos de la investigación.

En función a los índices comparativos de esta dimensión, se halló que la significancia fue ($U = 42,000$; sig. = ,000; $p < 0,05$), por lo tanto, estos hallazgos permitieron decidir que como respuesta a este contraste se acepte la hipótesis de diferencias establecida previamente (H_1): Existen diferencias de satisfacción laboral de docentes en la dimensión Desempeño y relación con la autoridad, 2019.

IV. Discusión

En cuanto al objetivo general con el cual se buscó comprobar la hipótesis general del estudio: Existen diferencias de satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima metropolitana, 2019, se encontraron porcentajes relacionados a la variable satisfacción laboral, en el cual el 13 % y el 86,7 % de docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui, obtuvieron bajo y regular nivel respectivamente. En cambio, en la I.E. N°2032 Manuel Scorza, el 10 % y 90 % en el nivel regular y nivel alto. Esto también se reflejó en el análisis inferencial que permitió deducir que la hipótesis fuese verdadera, y por la cual se obtuvieron diferencias significativas entre ambas muestras favorables a la I.E. N°2032 Manuel Scorza ($r_p = 90,38$; $s_r = 5423,00$; $U = 7,000$; $p < 0,05$). Esto permitió aducir que estas diferencias son remarcadas en los contextos en que se desarrollan los docentes como parte de su quehacer laboral.

Estos resultados son similares a otras investigaciones como las de Alicia (2018) y Vilca (2018), quienes encontraron que el 98 % de los trabajadores de escuelas presenta satisfacción regular, y en instituciones de gestión estatal en las cuales el 15.4 % y el 23.1 % se encuentra siempre parcialmente insatisfecho o parcialmente satisfecho. De esto se colige que por lo general los docentes de cualquier entidad estatal se encuentran naturalmente convencidos que sus labores no les satisfacen, por esta razón se encuentran categorías con porcentajes de sujetos que respondieron en término moderado sobre su satisfacción. Los resultados encontrados en la muestra de la I.E. N°2032 Manuel Scorza son similares a los docentes que participaron en el estudio de Muñoz, Gomez, & Sanchez (2016), quienes hallaron que en los docentes de educación infantil siempre presentan mediana o alta satisfacción en su tarea docente.

Por otro lado, los resultados del estudio son similares a los de Erazo, Álvarez, & Serna (2018), quienes adujeron como conclusión que la satisfacción laboral siempre dependerá de la determinación del docente para seguir algún estilo de satisfacción laboral. Los docentes que eligen la modalidad con la cual llegar a sentirse satisfechos suelen desarrollar mejores aspectos de satisfacción en el propio cambio de labores. Esto es totalmente diferente con lo que se encontró con los docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui quienes demostraron que su satisfacción laboral era de tipo regular o baja respecto a los docentes de la otra institución educativa.

Asu vez Palma (1999) afirma que la satisfacción laboral es la actitud de un individuo frente a su trabajo, como relaciona su desarrollo personal y profesional con sus demás miembros con los que trabaja, por ende se puede deducir que los docentes de la I.E. N° 2032 Manuel Scorza Torres presentan mayor actitud en sus laborales profesionales y mejores relaciones con sus compañeros de trabajo. Sin embargo en la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui se presenta baja y regular satisfacción laboral, estos resultados son similares con la teoría de Herzberg (citado en Robbins, 2018) donde menciona que los factores extrínsecos van relacionados con la insatisfacción laboral porque plantea que estos factores van con el contexto laboral como las normas de trabajo, el ambiente laboral, se puede decir que los docentes de dicha institución educativa no se sienten a gusto con estos factores.

Respecto al objetivo planteado sobre la dimensión condiciones materiales y beneficios laborales, se halló que el 41,7 %, 56,7 % y 1,7 % de los docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui, presentaron nivel bajo, regular y alto respectivamente, a diferencia de la muestra de docentes de la I.E. N°2032 Manuel Scorza, quienes reflejaron 1.7 %, 48,3 % y 50 % de nivel bajo, regular y alto. Los docentes de la I.E. N°2032 Manuel Scorza percibieron mejor calidad en los espacios físicos, su distribución, la utilidad de medios y la retribución económica que reciben. Esto se corroboró como una diferencia significativa favorable a los docentes de la I.E. N°2032 Manuel Scorza ($M = 32,55$; $D.E. = 4,685$), quienes obtuvieron puntuaciones significativas a nivel estadístico ($t(118) = -10,323$; $p < 0,05$). Por lo que se aceptó la hipótesis de diferencias entre ambos grupos estudiados.

Los resultados encontrados tienen diferencias a los hallazgos en docentes de la I.E. N°2032 Manuel Scorza con los de Rubio (2016), quienes obtuvieron diferencias a su satisfacción laboral, ya que los docentes que reciben algún salario, sienten que eso no es lo único que deberían obtener, más por lo contrario, deberían acceder a mejoras institucionales. En este caso se refirió a que los docentes deberían obtener los beneficios en cuanto a materiales, y otros recursos que se obtienen en la carrera pública respecto a la gestión pedagógica. Esto también se diferencia con lo que aducen Brunet & Vidal (2012), ya que las condiciones deben ser tanto como económicas, las de tipo material. Es complejo para el docente trabajar con recursos escasos en su gestión, ya que ello genera olvido y rechazo a la identidad del docente al grupo que atiende escolares.

Los resultados del estudio son similares a los hallados por Cardona (2016), quien encontró que los empleados de las instituciones educativas recurren al uso de recursos que muchas veces se encuentran fuera del contexto en que laboran, por lo tanto, suelen fallar en su tarea de docente. Esto puede ser identificado en la muestra de docentes que presentaron a más de 40 % de profesores que expresaron el bajo nivel de las condiciones materiales y beneficios laborales, aunque los beneficios deben mejorar a partir de lo que el Estado les brinda como profesores, habría que tomar en cuenta el estado escalafonario en que se encuentran los docentes para progresar promoviendo de nivel como lo es en el docente asignado a escuela por el procedimiento de nombramiento docente.

En razón al segundo objetivo específico sobre la dimensión Políticas, relaciones y desarrollo personal, se halló que el 6,7 % y 93,3 % de docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui en el nivel bajo y regular a comparación de las docentes de la I.E. N°2032 Manuel Scorza, quienes obtuvieron niveles de 23 % y 76,7 % regular y alto. Los docentes del nivel alto perciben que las relaciones interpersonales son de alta calidad, existen vías para su realización personal, están conformes respecto a su trabajo y se sienten identificados con el trato que se les brinda en la institución que los alberga. Por esto, estas diferencias permitieron colegir que los docentes de la I.E. N°2032 Manuel Scorza obtuvieron mejores diferencias significativas a su favor ($r_p = 89,98$; $s_r = 5399,00$; $U = 31,000$; $p < 0,05$), por cuanto esta diferencia arraigada en sus características más comunes se debe a que en dicha institución los docentes se encuentran más caracterizados con su trabajo a diario.

Estos resultados son similares a los de Rodríguez (2016), quien dedujo que, si los docentes se encuentran satisfechos con su institución educativa, entonces se identifican en su realización visionaria. Esto ocurrió también con los docentes de la I.E. N°2032 Manuel Scorza, a quienes se les atribuye desarrollar mejor nexo de interrelación entre docentes y el directivo. Por lo que se asume que los docentes de esta institución se encuentran más relacionados entre sí, utilizan medios de comunicación con mayor seguridad a lo contrario de otras instituciones que demostrarían todo lo contrario. Esto permite aducir que los resultados estuvieron relacionados a lo que planteó Aldefer (citado en Wehrich, Cannice, & Koontz, 2017), en donde la calidad del trabajo que se realiza, se basa en las relaciones que se desarrollan entre los individuos de la institución, en este caso, esto se aplica a la institución con mayor puntuación de diferencia obtenida.

En función al objetivo tercero de tipo específico sobre las diferencias a obtener en la dimensión desempeño y relación con la autoridad, se encontraron porcentajes que demostraron que los docentes de la I.E. N° 139 Gran Amauta Mariátegui (bajo nivel = 26,7 %; regular = 70 %; alto = 3,3 %) presentaron menos puntajes que los de la I.E. N°2032 Manuel Scorza (bajo nivel = 0 %; regular = 8,3 %; alto = 91,7 %). Respecto a ello, se puede aducir que los sujetos que puntuaron mayor nivel en sus instituciones educativas revelan que el reconocimiento laboral se hace presente de forma constante en la escuela, existe alguna actitud solidaria entre el directivo y el docente, y todas las relaciones se dirigen por el valor de respeto.

Estos resultados son similares a los de Rubio (2016), quien encontró que los docentes más satisfechos tendrían mayor inclinación a presentar mejores relaciones laborales con sus directivos. En otro caso, estos resultados son diferentes a los de Rivera (2019), de cuyos hallazgos se coligió que existe nivel regular o intermedio de la satisfacción laboral y está relacionado al clima organizacional, esto debido a que, al existir menor calidad en el clima de la organización, por lo general, los docentes se encuentran menos relacionados a sus directivos, representando una forma de insatisfacción en cuanto a sus labores. Esto también se sostiene a lo que menciona Herzberg (citado en Robbins, 2018), respecto a que los factores impulsores de la satisfacción son el reconocimiento y el progreso, por cuanto, esto recae en los directivos, ya que se encuentran más relacionados a sus trabajadores si la relación es mucho más fuerte sobre todo, en momentos que generan caos en la gestión educacional, el desempeño que ejercen los directivos sobre sus docentes se concibe en la medida que existan mejores relaciones entre sí, y con mayor incidencia, el manejo del poder para generar mayor satisfacción en el docente.

V. Conclusiones

Primera:

En función a la hipótesis general las diferencias reportadas en relación a esta dimensión fueron significativas al compararse con los índices de decisión ($\text{sig.} = ,000; p < 0,05$) y un índice de Mann Whitney mayor a 5,000 ($U = 7,000$). Por estas evidencias se aceptó la hipótesis alterna como verdadera y como respuesta a este contraste: Existen diferencias de satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de lima metropolitana, 2019.

Segunda:

En relación a la primera hipótesis específica se encontraron índices de comparación paramétrica, se obtuvo diferencias significativas menores al índice de significancia establecido ($t(113,497) = -10,323; \text{sig.} = ,000; p < 0,05$). Por lo que se decidió como respuesta aceptar la hipótesis alterna de investigación: Existen diferencias de satisfacción laboral de docentes en la dimensión condiciones materiales y beneficios laborales, 2019.

Tercera:

En relación a la segunda hipótesis específica se encontraron diferencias estadísticas sobre esta dimensión, se encontraron diferencias menores al índice de error propuesta como límite de decisión ($U = 31,000; \text{sig.} = ,000; p < 0,05$), por lo que se escogió como respuesta a este contraste a la hipótesis alterna (H_1) o del investigador: Existen diferencias de satisfacción laboral de docentes en la dimensión Políticas, relaciones y desarrollo personal, 2019.

Cuarta:

En relación a la segunda hipótesis específica, se halló que la significancia fue ($U = 42,000; \text{sig.} = ,000; p < 0,05$), por lo tanto, estos hallazgos permitieron decidir que como respuesta a este contraste se acepte la hipótesis de diferencias establecida previamente (H_1): Existen diferencias de satisfacción laboral de docentes en la dimensión Desempeño y relación con la autoridad, 2019.

VI. Recomendaciones

Primera:

Se recomienda a la directora y subdirectores efectúen en las evaluaciones a los profesores preguntas que ayuden a obtener el nivel de satisfacción laboral en el que se encuentran, puesto que dichos componentes pueden influir en su labor dentro de la institución educativa.

Segunda:

Se recomienda a los directores, incentivar a los docentes postular a los exámenes de ascenso para que puedan incrementar su salario, además de crear proyectos para mejorar los ambientes de trabajo, también debe preocuparse por brindar una buena infraestructura y implementar con mobiliario educativo pertinentes para el trabajo tanto directivo y docente, con el fin de que se fortalezca la satisfacción laboral.

Tercera:

Se recomienda a la directora y sub directores para reforzar las capacitaciones de formación de los docentes, deben tomar en cuenta, las causas que influyen en la satisfacción laboral con la finalidad de mejorar el trabajo que brinda el director o los docentes.

Cuarta:

Se recomienda a la directora y subdirectores de la institución educativa N° 139 Gran Amauta Mariategui, realizar talleres para mejorar relación con sus profesores, ya que presenta en la dimensión desempeño y relación con la autoridad un porcentaje considerable en el nivel bajo.

VI. Referencias

- Alarcon, D., Gaytan, C., & Ruiz, S. (2018). The working conditions of teachers and their relationship with their job satisfaction. *RECIE*, 12. Obtenido de <https://www.rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/350>
- Alarcon, J. (Viernes de Noviembre de 2015). *Relación de la Satisfacción Laboral y el Clima Educativo en las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 04, Red 18, Lima - 2015*. Obtenido de Repositorio UCV: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8667>
- Anaya, D., & Esther, L. (2015). Job satisfaction of secondary school teachers. *Revista de educación educativa - Rie*, 33(2), 435-452.
doi:<https://doi.org/10.6018/rie.33.2.202841>
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: Bases y fundamentos*. Argentina: Cengage Learning.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Shalom.
- Brunet, I., & Vidal, A. (2012). *El gobierno del factor humano*. España: Delta publicaciones
- Cardona, K. (Octubre de 2016). *La satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la ciudad de Manizales*. Obtenido de Repositorio Universidad de Manizales: <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/3033>
- Chavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Segunda ed.). México: Mc Graw Hill.
- Erazo, P., Álvarez, C., & Serna, H. (2018). Relationships between management styles and job satisfaction of the professional teacher, 17. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p10.pdf>
- Foley, M. (2006). *5 claves para la satisfacción en el trabajo*. España: Prentice Hall.
- Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.

- Gargallo, A. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. *Dialnet*, 563-575. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951>
- Gonzales, M. (2018). *Nivel de satisfacción laboral en el rol docente y su relación con el síndrome de desgaste profesional en los maestros de colegios privados*. Obtenido de Anagmendez: http://www.anagmendez.net/cupey/pdf/biblioteca_tesisedudoc_gonzalezsanchezm2018.pdf
- Hannoun, G. (Jueves de Octubre de 2011). *Satisfacción laboral*. Obtenido de bdigital: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodologia de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Martinez, V. (2013). Paradigma de investigación anual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctico crítica. *Facso*, 1-11. Obtenido de http://www.pics.uson.mx/wp-content/uploads/2013/10/7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf
- Muñoz, T., Gomez, A., & Sanchez, B. (2016). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de la Educación*, 17. doi:<http://dx.doi.org/10.15517/rge.v7i1.27578>
- Palma, S. (Sábado de Octubre de 1999). *Test de Satisfacción Laboral*. Obtenido de Scribd: <https://www.scribd.com/document/321617220/w20160328110029077-7000727573-05-25-2016-134121-pm-interpretacion-Del-Test-de-Satisfaccion-Laboral-Sonia-Palma>
- Ricse, K. (Miércoles de Octubre de 2017). *Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Santa Rosa de Trujillo. Año 2017*. Obtenido de

Repositorio Ucv:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11766/ricse_mk.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rivera, M. (Miércoles de Octubre de 2019). *Clima organizacional y Satisfacción laboral en los docentes de la I.E.P Lumbreras Puente Piedra - 2018*. Obtenido de Repositorio Ucv: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28360>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración 13E*. México : Pearson .
- Roberto, H., & Mendoza, P. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.
- Rodríguez, C. (Miércoles de Octubre de 2016). *Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral percibidos por el personal de un grupo de colegios adventistas ubicados en la Unión Colombiana del Norte durante el curso escolar 2016*. Obtenido de Universidad Montemorelos: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/249>
- Rubio, M. (Miércoles de Octubre de 2016). *Gestión educativa y satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial de las instituciones públicas en la Red N° 08 - Ugel N° 07. Miraflores, 2016*. Obtenido de Repositorio Ucv: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12747>
- Sánchez, G., & Lourdes, G. (Junio de 2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. Recuperado el Viernes de Octubre de 2019, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Sullcaray, S. (2013). *Metodologia de la investigación*. Perú: Universidad Continental.
- Vilca, M. (Miércoles de Octubre de 2018). *Clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018*. Obtenido de Repositorio Ucv: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/34036?locale-attribute=en>
- Wehrich, H., Cannice, M., & Koontz, H. (2017). *Administración*. México: Mc Graww Hill Education.

Anexo 1: Matriz de consistencia

<p>Título: Satisfacción Laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana</p> <p>Autor: Juan Manuel Cabrera Flores</p>							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable e indicadores				
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de lima metropolitana, 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de docentes en la dimensión condiciones materiales y beneficios laborales en dos instituciones educativas de lima metropolitana, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de docentes en la dimensión Políticas, relaciones y</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Comparar el nivel de satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de lima metropolitana, 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Comparar el nivel de satisfacción laboral de docentes en la dimensión condiciones materiales y beneficio laborales en dos instituciones educativas de lima metropolitana, 2019.</p> <p>Comparar el nivel de satisfacción laboral de docentes en la dimensión Políticas, relaciones y desarrollo personal en dos instituciones</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>¿Existen diferencias de satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de lima metropolitana, 2019?</p> <p>Hipótesis específicos</p> <p>¿Existen diferencias de satisfacción laboral de docentes en la dimensión condiciones materiales y beneficios laborales en dos instituciones educativas de lima metropolitana, 2019?</p> <p>¿Existen diferencias de satisfacción laboral de docentes en la dimensión Políticas, relaciones</p>	Variable 1: Satisfacción laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Condiciones materiales y beneficios laborales	Espacios físicos adecuados Distribución adecuada de los espacios Medios materiales necesarios Retribución económica	1, 13, 21, 28, 32 2,7 14, 22	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Baja (9 - 21) Regular (22 - 33) Alta (34 - 45)
Políticas, relaciones y desarrollo personal	Relaciones interpersonales Realización personal Conformidad laboral Trato del personal	8, 15, 17, 23, 33 3, 9, 16, 24 4, 10, 18, 25, 29, 34	Baja (15 - 35) Regular (36 - 55) Alta (56 - 75)				
Desempeño y relación con la autoridad	Reconocimiento laboral Actitud solidaria Relaciones basadas en el respecto	5, 11, 19, 26, 30, 35 6, 12, 20, 27, 31, 36		Baja (12 - 28) Regular (29 - 44) Alta (45 - 60)			

<p>desarrollo personal en dos instituciones educativas de lima metropolitana, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de docentes en la dimensión Desempeño y relación con la autoridad en dos instituciones educativas de lima metropolitana, 2019?</p>	<p>educativas de lima metropolitana, 2019.</p> <p>Comparar el nivel de satisfacción laboral de docentes en la dimensión Desempeño y relación con la autoridad en dos instituciones educativas de lima metropolitana, 2019.</p>	<p>y desarrollo personal en dos instituciones educativas de lima metropolitana, 2019?</p> <p>¿Existen diferencias de satisfacción laboral de docentes en la dimensión Desempeño y relación con la autoridad en dos instituciones educativas de lima metropolitana, 2019?</p>	
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumento	Estadística a utilizar
<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Descriptiva - comparativa</p> <p>Nivel: Básico</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Población: 120 docentes</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico por conveniencia</p> <p>Tamaño de muestra Censal</p>	<p>Variable 1: Satisfacción laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Escala de satisfacción laboral</p>	<p>Descriptiva: Porcentaje en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos y la estadística descriptiva.</p> <p>Inferencial: Para la contratación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Mann Whitney.</p>

Anexo 2: Instrumento de escala sobre la satisfacción laboral

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Nombre de la Institución Educativa: _____

Nivel: _____ **Cargo:** _____ **Fecha:** _____

Nombre del Instrumento: Escala de satisfacción laboral Creado por: Sonia Palma Carrillo Y
Adaptado por: Juan Manuel Cabrera Flores.

A continuación, se muestra un cuestionario para recopilar información sobre el nivel de satisfacción laboral. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

TD Totalmente en desacuerdo : 1
D En desacuerdo : 2
I Indeciso : 3
A De acuerdo : 4
TA Totalmente de acuerdo : 5

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

N°		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	1	2	3	4	5
2	Mi sueldo es deficiente en relación a la labor que realizo.	1	2	3	4	5
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.	1	2	3	4	5
4	Siento que el trabajo que realizo es el adecuado para mi manera de ser.	1	2	3	4	5
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	1	2	3	4	5
6	Las autoridades de mi institución educativa como director (a) o sub director (a) son comprensivos.	1	2	3	4	5
7	Me siento insatisfecho con mi sueldo que percibo.	1	2	3	4	5
8	Siento que recibo de parte de la institución educativa mal trato.	1	2	3	4	5
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	1	2	3	4	5
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	1	2	3	4	5
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	1	2	3	4	5
12	Es grata la disposición de mi director (a) o sub director (a) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	1	2	3	4	5
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	1	2	3	4	5
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	1	2	3	4	5
15	La sensación que tengo es que no me están reconociendo mi trabajo.	1	2	3	4	5

16	Prefiero trabajar separado de mis compañeros con los que laboro.	1	2	3	4	5
17	Me disgusta mi horario	1	2	3	4	5
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	1	2	3	4	5
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	1	2	3	4	5
20	Llevarse bien con las autoridades de la institución educativa beneficia en la calidad de trabajo.	1	2	3	4	5
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	1	2	3	4	5
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	1	2	3	4	5
23	El horario me resulta incómodo.	1	2	3	4	5
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	1	2	3	4	5
26	Mi trabajo me hostiga.	1	2	3	4	5
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	1	2	3	4	5
28	En el ambiente físico donde me ubico puedo trabajar cómodamente.	1	2	3	4	5
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	1	2	3	4	5
30	Me gusta el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
31	No me siento a gusto con las autoridades de mi institución educativa.	1	2	3	4	5
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	1	2	3	4	5
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	1	2	3	4	5
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	1	2	3	4	5
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	1	2	3	4	5
36	Las autoridades de mi institución educativa valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.	1	2	3	4	5

Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: La satisfacción laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 :Condiciones materiales y beneficios laborales							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
28	En el ambiente físico donde me ubico puedo trabajar cómodamente.	✓		✓		✓		
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
2	Mi sueldo es deficiente en relación a la labor que realizo.	✓		✓		✓		
7	Me siento insatisfecho con mi sueldo que percibo.	✓		✓		✓		
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓		✓		✓		
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Políticas, relaciones y desarrollo personal	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Siento que recibo de parte de la institución educativa mal trato.	✓		✓		✓		
15	La sensación que tengo es que no me están reconociendo mi trabajo.	✓		✓		✓		
17	Me disgusta mi horario	✓		✓		✓		
23	El horario me resulta incómodo	✓		✓		✓		
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	✓		✓		✓		
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
16	Prefiero trabajar separado de mis compañeros con los que laboro.	✓		✓		✓		
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Siento que el trabajo que realizo es el adecuado para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	✓		✓		✓		
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	✓		✓		✓		
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	✓		✓		✓		
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Desempeño y relación con la autoridad	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
26	Mi trabajo me hostiga.	✓		✓		✓		
30	Me gusta el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
35	Me siento complacido con la actividad que realizo	✓		✓		✓		
6	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s).	✓		✓		✓		
12	Es grata la disposición de mi director (a) o sub director (a) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓		

20	Llevarse bien con las autoridades de la institución educativa beneficia en la calidad de trabajo.	✓		✓		✓	
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓	
31	No me siento a gusto con las autoridades de mi institución educativa.	✓		✓		✓	
36	Las autoridades de mi institución educativa valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Mg: ANGEL JUAN CARLOS MORALES DNI: 19875522

Especialidad del validador: Matemática - Rector S. I. C. U.

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: La satisfacción laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 :Condiciones materiales y beneficios laborales							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
28	En el ambiente físico donde me ubico puedo trabajar cómodamente.	✓		✓		✓		
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
2	Mi sueldo es deficiente en relación a la labor que realizo.	✓		✓		✓		
7	Me siento insatisfecho con mi sueldo que percibo.	✓		✓		✓		
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓		✓		✓		
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Políticas, relaciones y desarrollo personal	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Siento que recibo de parte de la institución educativa mal trato.	✓		✓		✓		
15	La sensación que tengo es que no me están reconociendo mi trabajo.	✓		✓		✓		
17	Me disgusta mi horario	✓		✓		✓		
23	El horario me resulta incómodo	✓		✓		✓		
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	✓		✓		✓		
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
16	Prefiero trabajar separado de mis compañeros con los que laboro.	✓		✓		✓		
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Siento que el trabajo que realizo es el adecuado para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	✓		✓		✓		
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	✓		✓		✓		
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	✓		✓		✓		
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Desempeño y relación con la autoridad	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
26	Mi trabajo me hostiga.	✓		✓		✓		
30	Me gusta el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
35	Me siento complacido con la actividad que realizo	✓		✓		✓		
6	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s).	✓		✓		✓		
12	Es grata la disposición de mi director (a) o sub director (a) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓		

20	Llevarse bien con las autoridades de la institución educativa beneficia en la calidad de trabajo.	✓		✓		✓	
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓	
31	No me siento a gusto con las autoridades de mi institución educativa.	✓		✓		✓	
36	Las autoridades de mi institución educativa valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Procede

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rojas Santillan, Victor Aedel DNI: 28805425

Especialidad del validador: Aseor Metodólogo

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de 11 del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: La satisfacción laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 :Condiciones materiales y beneficios laborales							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
28	En el ambiente físico donde me ubico puedo trabajar cómodamente.	✓		✓		✓		
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
2	Mi sueldo es deficiente en relación a la labor que realizo.	✓		✓		✓		
7	Me siento insatisfecho con mi sueldo que percibo.	✓		✓		✓		
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓		✓		✓		
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Políticas, relaciones y desarrollo personal	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Siento que recibo de parte de la institución educativa mal trato.	✓		✓		✓		
15	La sensación que tengo es que no me están reconociendo mi trabajo.	✓		✓		✓		
17	Me disgusta mi horario	✓		✓		✓		
23	El horario me resulta incómodo	✓		✓		✓		
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	✓		✓		✓		
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
16	Prefiero trabajar separado de mis compañeros con los que laboro.	✓		✓		✓		
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Siento que el trabajo que realizo es el adecuado para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	✓		✓		✓		
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	✓		✓		✓		
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	✓		✓		✓		
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Desempeño y relación con la autoridad	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
26	Mi trabajo me hostiga.	✓		✓		✓		
30	Me gusta el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
35	Me siento complacido con la actividad que realizo	✓		✓		✓		
6	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s).	✓		✓		✓		
12	Es grata la disposición de mi director (a) o sub director (a) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓		

20	Llevarse bien con las autoridades de la institución educativa beneficia en la calidad de trabajo.	✓		✓		✓	
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓	
31	No me siento a gusto con las autoridades de mi institución educativa.	✓		✓		✓	
36	Las autoridades de mi institución educativa valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

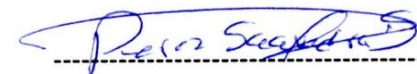
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEÑER SAALVEDRA SEGUNDO DNI: 25601051

Especialidad del validador: GESTIÓN de la Educación

.....de.....del 20.....

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	36

Anexo 5: Base de Datos en el programa SPSS

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 5 de 5 variables

	IE	D1_CON_MAT	D2_POL_REL	D3_DESEMP_RELA	TOTAL_SATIS_LAB	var	var	var	var	var	var	var	var
1	1	37	42	48	127								
2	1	23	50	39	112								
3	1	31	44	35	110								
4	1	26	55	41	122								
5	1	13	19	14	46								
6	1	16	45	43	104								
7	1	20	38	40	98								
8	1	33	43	34	110								
9	1	25	45	32	102								
10	1	24	41	32	97								
11	1	30	50	43	123								
12	1	24	39	41	104								
13	1	22	37	32	91								
14	1	18	38	28	84								
15	1	13	43	20	76								
16	1	11	49	30	90								
17	1	22	42	32	96								
18	1	17	37	38	92								
19	1	21	40	39	100								
20	1	21	39	30	90								
21	1	19	45	26	90								
22	1	25	44	27	96								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 5 de 5 variables

	IE	D1_CON_MAT	D2_POL_REL	D3_DESEMP_RELA	TOTAL_SATIS_LAB	var	var	var	var	var	var	var	var
23	1	28	42	28	98								
24	1	24	44	28	96								
25	1	28	44	39	111								
26	1	33	41	45	119								
27	1	31	40	39	110								
28	1	26	39	36	101								
29	1	23	44	35	102								
30	1	29	44	31	104								
31	1	31	42	22	95								
32	1	12	37	23	72								
33	1	28	44	26	98								
34	1	27	46	25	98								
35	1	22	40	33	95								
36	1	26	43	33	102								
37	1	20	37	23	80								
38	1	17	36	29	82								
39	1	16	38	34	88								
40	1	29	43	32	104								
41	1	24	41	37	102								
42	1	20	38	41	99								
43	1	16	46	37	99								
44	1	18	51	36	105								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 5 de 5 variables

	IE	D1_CON_MAT	D2_POL_REL	D3_DESEMP_RELA	TOTAL_SATIS_LAB	var	var	var	var	var	var	var	var
45	1	18	48	28	94								
46	1	24	43	31	98								
47	1	18	44	40	102								
48	1	26	39	31	96								
49	1	21	38	29	88								
50	1	18	38	17	73								
51	1	18	32	34	84								
52	1	15	37	29	81								
53	1	23	40	27	90								
54	1	19	30	31	80								
55	1	26	36	38	100								
56	1	23	29	28	80								
57	1	15	52	34	101								
58	1	24	50	36	110								
59	1	24	53	29	106								
60	1	30	49	32	111								
61	2	33	60	48	141								
62	2	36	55	50	141								
63	2	30	62	46	138								
64	2	41	59	56	156								
65	2	29	54	50	133								
66	2	35	60	51	146								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Base datos Cabrera_2019.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 5 de 5 variables

	IE	D1_CON_MAT	D2_POL_REL	D3_DESEMP_REL C	TOTAL_SATIS_LAB	var	var	var	var	var	var	var	var	var
67	2	36	61	55	152									
68	2	29	58	47	134									
69	2	36	62	50	148									
70	2	29	55	39	123									
71	2	32	61	54	147									
72	2	29	52	55	136									
73	2	39	66	58	163									
74	2	36	62	51	149									
75	2	36	58	56	150									
76	2	39	63	52	154									
77	2	35	60	51	146									
78	2	37	63	56	156									
79	2	34	60	49	143									
80	2	36	61	44	141									
81	2	34	67	48	149									
82	2	33	54	42	129									
83	2	42	69	56	167									
84	2	33	61	52	146									
85	2	34	69	52	155									
86	2	34	59	43	136									
87	2	35	63	52	150									
88	2	37	59	48	144									

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

*Base datos Cabrera_2019.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 5 de 5 variables

	IE	D1_CON_MAT	D2_POL_REL	D3_DESEMP_REL C	TOTAL_SATIS_LAB	var	var	var	var	var	var	var	var	var
89	2	40	63	47	150									
90	2	36	69	51	156									
91	2	28	49	54	131									
92	2	38	62	57	157									
93	2	30	60	48	138									
94	2	35	61	47	143									
95	2	29	64	47	140									
96	2	35	54	50	139									
97	2	30	56	54	140									
98	2	26	51	52	129									
99	2	30	61	52	143									
100	2	37	56	45	138									
101	2	35	62	49	146									
102	2	26	54	45	125									
103	2	26	66	46	138									
104	2	29	62	49	140									
105	2	26	54	47	127									
106	2	31	55	50	136									
107	2	25	56	50	131									
108	2	22	66	46	134									
109	2	21	64	50	135									
110	2	25	66	49	140									

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

*Base datos Cabrera_2019.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 5 de 5 variables

	IE	D1_CON_MAT	D2_POL_REL	D3_DESEMP_REL C	TOTAL_SATIS_LAB	var	var	var	var	var	var	var	var	var
111	2	30	64	51	145									
112	2	32	65	49	146									
113	2	32	64	48	144									
114	2	35	57	50	142									
115	2	34	58	52	144									
116	2	37	53	52	142									
117	2	36	61	48	145									
118	2	33	54	56	143									
119	2	24	49	40	113									
120	2	31	62	50	143									
121														
122														
123														
124														
125														
126														
127														
128														
129														
130														
131														
132														

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Anexo 5: Constancia de haber aplicado el instrumento



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2032
“MANUEL SCORZA TORRES” - UGEL 02

Resolución Ministerial N° 2164-67-ED
Código Modular Local 333136 - Código Nivel Secundaria 0536029 - Código Nivel Primaria 0436386

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD”

CONSTANCIA

ENCUESTA “SATISFACCIÓN LABORAL” EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Mediante la presente se le otorga Constancia a:

LIC. JUAN MANUEL CABRERA FLORES

De la aplicación de una Encuesta sobre “SATISFACCIÓN LABORAL” dirigido a los docentes de los niveles de Primaria y Secundaria de E.B.R. que se llevó a cabo en las instalaciones de la I.E. N°2032 “Manuel Scorza Torres”, del distrito de San Martín de Porres- UGEL. 02, el día 27 de Noviembre del 2019, en atención a la Carta de Presentación de la Universidad Privada “Cesa Vallejo” Escuela de Posgrado.

San Martín de Porres, 12 de Diciembre del 2019

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UGEL 02
DIRECCIÓN
I.E. 2032 MANUEL SCORZA TORRES
MR. DAVID C. CRUZ RUBINA
DIRECTOR



PERÚ

Ministerio de Educación

Unidad de Gestión Educativa Local N.º 05

I.E. N° 139 "GRAN AMAUTA MARIÁTEGUI
R. D. Z. N° 1526



ESTUDIO – DISCIPLINA - EFICIENCIA

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 139 "GRAN AMAUTA MARIATEGUI" COOPERATIVA HUANCARAY DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, UGEL 05 S. J. L/E.A.

HACE CONSTAR:

Que el Lic. JUAN MANUEL CABRERA FLORES identificado con D.N.I. N° 4 6 6 7 7 9 4 1, Cargo Docente de Educación Física Nivel Primaria, condición nombrado, ha realizado la aplicación de un cuestionario de trabajo de investigación sobre Satisfacción Laboral para sustentar su tesis, entre los días 25 al 29 de noviembre a los docentes del nivel de primaria y secundaria en mérito a la CARTA P. 481-2019-EPG-UCV-LN

Coop. Huancaray, 02 de diciembre de 2019.

LVL/P/ DIE 139. GAM
MZN/G. Oficinista
02/12/2019




M^{te}. LINDA VERÓNICA LATHANA POMA
DIRECTORA
I.E. N° 139 "GRAN AMAUTA MARIATEGUI"

DIRECCION: AV. CENTRO CÍVICO S/N - COOP. DE VIVIENDA HUANCARAY
(ALTURA PARADERO 14 - AV. WIESSE - CANTO GRANDE - SAN JUAN DE LURIGANCHO - ☎ 60586885)

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Victor Abdel Rojas Santillan, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte.

La tesis titulada "Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana" del estudiante **JUAN MANUEL CABRERA FLORES**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 08 de enero del 2020



Victor Abdel Rojas Santillan

DNI: 28805425



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:
Bj. Juan Manuel Cabrera Flores (ORCID: 0000-0003-0240-6920)

ASESOR:
Mgtr. Víctor Abdel Rojas Sancillan (ORCID: 0000-0001-9406-0829)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa
Lima – Perú

2020

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias		
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	11 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	3 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
9	Entregado a EP NBS S... Trabajo del estudiante	<1 %
10	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
11	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Cabrera Flores Juan Manuel

D.N.I. : 46677941

Domicilio : Av. Los alisos Mz "B" lote 6 San Martín de Porres.

Teléfono : Fijo : Móvil : 956743842

E-mail : juan_manu_159@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro en Administración de la Educación

Mención : Maestro

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Cabrera Flores Juan Manuel

Título de la tesis:

Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana.

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 01/05/2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Juan Manuel Cabrera Flores

INFORME TÍTULADO:

Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 24 de enero de 2020

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría

 
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN