



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“Estudio comparativo de satisfacción laboral de docentes de IEP
Johannes Gutenberg Sede El Agustino y de IEP Johannes Gutenberg
Sede Comas”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR (A):

Terreros Ojeda Melissa Araceli

ASESOR:

Mg. Paca Pantigoso Flabio Romeo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

LIMA - PERÚ

2017

PÁGINAS PRELIMINARES

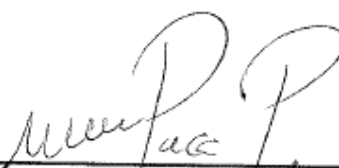
Página del Jurado



Mg. Romero Pacora Jesús
Presidente



Mg. Cárdenas Canales Daniel Armando
Secretario



Mg. Paca Pantigoso Flabio Romeo
Vocal

Dedicatoria

La presente tesis se la dedico a DIOS, quien me regala sabiduría, me bendice y me guía por el camino correcto, dándome fuerzas para seguir adelante y crecer tanto en mi vida personal como profesional. A mi FAMILIA, padres, abuelos y hermana, quienes me brindan su apoyo incondicional, sus palabras de aliento y sobretodo su amor en todo momento. Y a mi EX JEFA, una mujer tan capaz, humilde y generosa, quien me ha apoyado incondicionalmente durante estos cinco años de carrera.

Agradecimiento

Primeramente doy gracias a Dios por permitirme tener una buena experiencia dentro de esta casa de estudios, gracias a la Universidad César Vallejo por permitir convertirme en una profesional de la carrera que tanto me apasiona.

Gracias a mis asesores, Mg. Paca y Mg. Candia, quienes me han apoyado y asesorado en el desarrollo de esta investigación.

A mi centro laboral “Asociación Cultural Johannes Gutenberg”, por la oportunidad brindada en desarrollarme profesionalmente y apoyarme en mis estudios.

Finalmente agradezco a quien le dedica un tiempo en leer esta investigación, de manera que le permita incurrir en el proceso que adquirir mayor información.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Melissa Araceli Terreros Ojeda con DNI N° 70114989, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 16 de diciembre del 2017



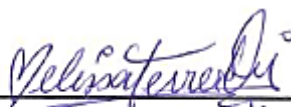
Melissa Araceli Terreros Ojeda

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada **“Estudio Comparativo de Satisfacción Laboral de docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017”** y comprende los capítulos de Introducción, metodología, resultados, conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas. El objetivo de la referida tesis fue establecer si existe diferencia entre la satisfacción laboral de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017., la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Atte,



Méllssa Araceli Terreros Ojeda

Índice

PÁGINAS PRELIMINARES	ii
Página del Jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de Autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice de Tablas	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad Problemática	2
1.2 Antecedentes	3
1.3 Teorías	7
1.4 Formulación del Problema	12
1.5 Justificación de la investigación	13
1.6 Hipótesis	14
1.7 Objetivos	16
II. MÉTODO	17
2.1 Diseño de Investigación	18
2.2 Variables, Operacionalización	19
2.3 Población	21
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5 Métodos de análisis de datos	24
2.6 Aspectos éticos	24
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	32
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	40
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
ANEXOS	47
Anexo 1: Índice de rotación de estudiantes de febrero a noviembre 2017	48
Anexo 2: Boleta de pago de los docentes	49
Anexo 3: Instrumento	50

Anexo 4: Validación del instrumento	52
Anexo 5: Matriz de consistencia	62
Anexo 6: Tabla de especificaciones	63
Anexo 7: Matriz de evidencias internas para la discusión	64
Anexo 8: Matriz de evidencias externas para la discusión	65
Anexo 9: Base de datos de la variable	67
Anexo 10: Evaluación de la similitud del instrumento con Tunitin	68
Anexo 11: Acta de aprobación de originalidad de tesis	69
Anexo 12: Autorización de la entidad	70

Índice de Tablas

Tabla 1: <i>Operacionalización de la variable satisfacción laboral</i>	21
Tabla 2: <i>Validación por juicio de expertos</i>	23
Tabla 3: <i>Tabla de relación de expertos</i>	24
Tabla 4: <i>Resultados de análisis de confiabilidad</i>	24
Tabla 5: <i>Prueba de Chi cuadrado de la dimensión naturaleza del trabajo</i>	27
Tabla 6: <i>Prueba de Chi cuadrado de la dimensión supervisión</i>	28
Tabla 7: <i>Prueba de Chi cuadrado de la dimensión pago actual</i>	29
Tabla 8: <i>Prueba de Chi cuadrado de la dimensión oportunidades de ascender</i>	30
Tabla 9: <i>Prueba de Chi cuadrado de la dimensión relaciones con compañeros</i> ..	31
Tabla 10: <i>Prueba de Chi cuadrado de la variable satisfacción laboral</i>	32

RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo general establecer si existe diferencia entre la satisfacción laboral de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017. Para lo cual, se realizó una investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo comparativo. Las bases teóricas que fundamentan la variable satisfacción laboral están propuestas por Robbins y Judge, Arbaiza y Franklin. Se realizó un censo a 89 docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y a 51 docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas. Los datos obtenidos a través del cuestionario fueron debidamente procesados en el programa estadístico "SPSS Versión 24". Mediante el cual se obtuvieron los siguientes resultados: no existen diferencias entre la satisfacción laboral de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas ($X^2=4.772$; Sig. Asintótica (bilateral) = 0.092). En cuanto a las dimensiones: naturaleza del trabajo ($X^2=4.044$; Sig. Asintótica (bilateral) = 0.44); supervisión ($X^2=3.768$; Sig. Asintótica (bilateral) = 0.152); pago actual ($X^2=7.006$; Sig. Asintótica (bilateral) = 0.30); oportunidades de ascender ($X^2=4.539$; Sig. Asintótica (bilateral) = 0.103) y relaciones con compañeros ($X^2=4.299$; Sig. Asintótica (bilateral) = 0.117), se demostró que no existe diferencia entre IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas.

Palabras claves:

Satisfacción laboral, pago actual, oportunidades de ascender y relaciones con compañeros.

ABSTRACT

The general objective of this thesis was to establish whether there is a difference between the job satisfaction of the IEP teachers Johannes Gutenberg El Agustino Headquarters and the IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017. For this purpose, an applied type of research was carried out. of non-experimental cross-section design and comparative descriptive level. The theoretical bases that support the labor satisfaction variable are proposed by Robbins and Judge, Arbaiza and Franklin. A census was taken of 89 IEP teachers Johannes Gutenberg El Agustino Headquarters and 51 IEP teachers Johannes Gutenberg Sede Comas. The data obtained through the questionnaire were duly processed in the statistical program "SPSS Version 24". Through which the following results were obtained: there are no differences between the job satisfaction of IEP teachers Johannes Gutenberg El Agustino and IEP Johannes Gutenberg Headquarters Comas ($X^2 = 4.772$, Sig. Asymptotic (bilateral) = 0.092). As for the dimensions: nature of the work ($X^2 = 4.044$; Sig. Asymptotic (bilateral) = 0.44); supervision ($X^2 = 3.768$; Sig. Asymptotic (bilateral) = 0.152); current payment ($X^2 = 7.006$; Sig. Asymptotic (bilateral) = 0.30); opportunities to ascend ($X^2 = 4.539$; Sig. Asymptotic (bilateral) = 0.103) and relations with partners ($X^2 = 4.299$; Sig. Asymptotic (bilateral) = 0.117), it was shown that there is no difference between IEP Johannes Gutenberg El Agustino Headquarters and IEP Johannes Gutenberg Headquarters Comas.

Keywords:

Job satisfaction, current payment, opportunities to promote and relationships with colleagues.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

En un contexto internacional, según Equipos & talento.com (2017) en un artículo publicado el 1 de marzo de 2017, mencionó que la satisfacción laboral en España se ubica en 4º puesto a nivel europeo debido a que su nivel de satisfacción es alto, es decir se encuentran comprometidos con su trabajo, asimismo en un estudio realizado a casi diez mil trabajadores en toda Europa, se ha constatado que los empleados que más contentos están con su trabajo son los de los Países Bajos, Polonia y Suiza, ubicando a los españoles en cuarta posición, ya que la satisfacción de los empleados contribuye de manera positiva a la productividad y las empresas prestan atención para asegurarse de que sus empleados estén comprometidos, contentos y satisfechos con sus funciones. Por otro lado, se considera que cada área de recursos humanos debe centrarse también en los focos de descontento y más aún en los países y sectores con resultados más bajos de satisfacción laboral, ya que un 31% de trabajadores europeos consideran que su empresa no le brinda apoyo en su desarrollo profesional.

A nivel nacional, según Trabajando.com (2016) en un artículo publicado el 10 de junio de 2016, señaló que dos mil cincuenta peruanos participaron en un sondeo de opinión, en el cual se concluyó que el 76% no se siente feliz en su trabajo, de los cuales el 22% señaló que no está en trabajo desafiante, un 20% indicó que no poseen un buen clima laboral, un 19% manifestó que su jefe no es un buen líder, así mismo un 12% mencionó que es por su remuneración, un 10% dijo que no retribuyen sus logros, otro 10% no puede aportar ideas innovadoras y por último a un 7% no se le brinda oportunidades de ascenso. Sin embargo, el 24% dijo sentirse feliz en su trabajo ya que el 33% de estos si puede aportar nuevas ideas, el 25% dijo que su trabajo si es desafiante, el 17% tiene buen clima laboral, otro 17% manifestó tener un jefe líder y a un 8% le retribuyen sus logros. Y en conclusiones generales, el 93% indica que su trabajo si es fundamental para la organización, mientras que el 7% indica que no.

A nivel local, en la Institución Educativa Privada (IEP) Johannes Gutenberg sede El Agustino con 1376 estudiantes y en la sede de Comas con 824 estudiantes, existe un alto índice de rotación de estudiantes entre febrero a noviembre en el año 2017, 96 retirados en la sede de El Agustino y 84 en la sede de Comas (Anexo 1), en

razón a que no están conformes con la calidad de la enseñanza, la cual les permita un mejor aprendizaje, siendo los docentes el núcleo de dicha enseñanza. Puesto que, si el docente no se encuentra comprometido, no conoce sus tareas y/o funciones, su pago actual es muy bajo como se evidencia en las boletas de pago (Anexo 2), no se le reconocen las horas extras o incentivos, y no recibe oportunidades de ascender; en efecto no se encuentra satisfecho laboralmente. La Asociación Cultural Johannes Gutenberg es una asociación sin fines de lucro que tiene como misión brindar oportunidades de mejorar la calidad de vida de niños en situación de pobreza, ambas instituciones educativas se encuentran ubicadas en los distritos de El Agustino y Comas, ofreciendo educación así como servicios complementarios: alimentación, asistencia social y psicológica, atención médica-dental y una especialidad técnica. Es tarea de ambas instituciones y de sus directivos, el seguir evaluando y trabajando para conseguir que sus docentes encuentren un alto nivel de satisfacción laboral.

Finalmente, en vista de esta realidad problemática se desarrollará una investigación que mida la variable de satisfacción laboral en docentes tanto de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino, como de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas.

1.2 Antecedentes

A nivel internacional

Alonso, P. 2008. *Titulado Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración*. Tiene como objetivo analizar si existen diferencias en la percepción de la satisfacción laboral. Algunas teorías de soporte como la teoría de Herzberg. Esta investigación es de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y con una muestra de 80 trabajadores. Teniendo como instrumento al cuestionario. Esta investigación concluye a través de los resultados, que cuando se buscan diferencias estadísticamente significativas entre las X diversas escalas laborales encontramos que se producen en los siguientes elementos: oportunidad para emplear sus capacidades ($X^2=12,10$, $p=.007$), oportunidad para promocionar ($X^2=9,58$, $p=.022$), forma en que se dirige la sección ($X^2=10,10$, $p=.018$), las diferentes actividades que realiza en su trabajo ($X^2=9,48$, $p=.024$) y la estabilidad

del empleo ($X^2=10,99$, $p=.012$). Finalmente se muestra un nivel más alto de satisfacción laboral en las mujeres, los trabajadores de más edad y los con un mayor nivel de antigüedad y con un contrato de interino, asimismo se hace necesario acciones concretas para mejorar la comunicación vertical.

El aporte que brindó esta investigación es la información del marco teórico, puesto que, permitió inferir que para evaluar la satisfacción laboral de la IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y la IEP. Johannes Gutenberg Sede Comas desde la perspectiva de los docentes, es necesario recurrir a la teoría de Herzberg.

González, P. 2013. Titulado *Estudio comparativo de satisfacción laboral en docentes de las facultades de psicología de una institución de educación superior pública y una institución de educación superior privada, en la Ciudad de Monterrey, Nuevo León, México*. Tesis para grado de Maestría en Psicología con orientación laboral y organizacional. Tiene como objetivo analizar los factores que la componen y cómo se encuentran dichos factores en ambas instituciones y si los docentes/empleados consideran que a través de su labor dentro de la institución, logran cumplir con la misión, visión y valores de la organización a la que pertenecen. Las teorías usadas por los autores Robbins y Slocum permiten medir la variable y dimensiones usadas en esta tesis. Esta investigación es de enfoque cuantitativo, descriptivo comparativo, con una muestra de 64 docentes. Teniendo como instrumento al cuestionario. Esta investigación concluye que del total de la muestra un 37.5% fueron hombres y un 62.5% mujeres respectivamente. Teniendo como un puntaje mínimo estadístico 67, un máximo de 150, un promedio de 116.8, una desviación típica de 19.98, una varianza de 399.4, una curtosis estadística de -0.229 y un error típico de 0.59. Asimismo, se concluye que la I.E.S. pública posee niveles de satisfacción laboral por encima de la I.E.S. privada, en cada uno de los factores el patrón es el mismo, a excepción del de "Salario" en donde los niveles son iguales y corresponden a niveles de satisfacción media.

El aporte que brindó esta investigación es metodológica, puesto que, permitió constatar que para recabar datos acerca de la satisfacción laboral en la IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y la IEP. Johannes Gutenberg Sede Comas, fue necesario elaborar y aplicar un cuestionario de alta confiabilidad a través de la técnica de encuestas.

Rodríguez, D., Núñez, L. y Cáceres, A. 2010 *Titulado Estudio Comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente*. Tiene como objetivo comparar los factores condicionantes de la satisfacción laboral de los docentes universitarios del núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente entre los años 2004 y 2009. Algunas teorías de soporte como la Teoría de Herzberg. Esta investigación es de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo comparativo y con una muestra de 200 docentes. Teniendo como técnica la encuesta. Esta investigación concluye que el aspecto económico (remuneraciones) y las condiciones físicas del recinto universitario son los factores condicionantes de la satisfacción laboral. Los valores de p de la t de Student están por debajo de 0,05 lo que se demuestra que hay diferencias significativas en los niveles promedio de factores intrínsecos y extrínsecos de satisfacción laboral. Tanto para los factores condiciones físicas como aspecto económico, sus valores satisfacción se encuentran por debajo del 50% con una evidente significancia estadística; por otro lado, el factor desarrollo del personal decayó de manera significativa en 10% en el año 2009 en relación con el 2004.

Esta investigación ofreció como aporte el desarrollo del marco teórico de la variable satisfacción laboral, citada por los autores de renombres, así como el tipo de metodología que será de ayuda para el proyecto de investigación.

A nivel nacional

Arias, W. y Justo, O. (2013) *Titulado Satisfacción laboral en trabajadores de dos tiendas por departamento de Arequipa: un estudio comparativo*. Tiene como objetivo comparar los niveles de satisfacción laboral entre dos tiendas por departamento de Arequipa, una peruana y la otra chilena. Las teorías usadas por los autores Herzberg y Hackman y Oldham permiten medir la variable y dimensiones usadas en esta tesis. Esta investigación es de enfoque cuantitativo, no experimental, aplicado a 74 trabajadores de la empresa peruana y 148 trabajadores de la empresa chilena. Teniendo como instrumento el cuestionario. Esta investigación concluye que existen niveles de satisfacción más altos entre los empleados de la empresa chilena, sobretodo en cuanto al salario recibido, la

organización del trabajo, las posibilidades de ascenso y la satisfacción con la empresa, mientras que en la empresa peruana se encontraron relaciones bajas pero significativas. De los resultados principales, mediante la prueba t student se pudo evidenciar que todos los valores de la t obtenida de las dimensiones: tipo de trabajo, salario recibido y posibilidades de ascenso, al igual que de la variable satisfacción laboral con una $t = 45,652$, son superiores a los de la t crítica $= 2,345$, por tanto las diferencias entre ambas muestras son significativas.

Esta tesis brindó como aporte a la investigación las teorías sobre satisfacción laboral que están citadas por los autores de renombres, así como el tipo de metodología y el tamaño de la muestra que utilizó son de ayuda para la investigación.

Días, E. 2015. Titulado *Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa Privada Santa Margarita de Surco, Lima-Perú*. Tesis para optar el grado de Maestría en Educación con Mención en Teorías y Práctica Educativa de la Universidad de Piura. Tiene como objetivo identificar el nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la institución educativa privada Santa Margarita de Surco, Lima-Perú. Las teorías usadas por los autores Herzberg y Robbins permiten medir la variable y dimensiones usadas en esta tesis. Esta investigación es de enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo con una muestra de 16 docentes. Teniendo como instrumento al cuestionario. Esta investigación concluye existe un nivel de satisfacción laboral alto (media superior a 4) por parte de los profesores de Inglés respecto a todas las variables o dimensiones, en un porcentaje entre 6.3% y 12.5% existen profesores que muestran algo de insatisfacción en cuanto a la valoración del trabajo desarrollado y un 37.6% presenta una valoración media baja con respecto a la remuneración percibida.

Esta tesis brindó un aporte para el proyecto de investigación en su marco teórico sobre la satisfacción laboral, así como la semejanza en el tipo de metodología que se emplea y también que se realiza en la institución utilizando al cuestionario como instrumento.

Perea, K. y Castro, R. 2016. Titulado *Estudio comparativo de satisfacción laboral de docentes de un colegio estatal y un colegio privado*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciatura en Psicología de la Universidad San Ignacio de Loyola. Tiene como objetivo conocer el nivel de satisfacción laboral de los docentes entre un colegio público y colegio privado para realizar una comparación y análisis de los resultados. Algunas teorías de soporte como la de higiene-motivacional, Ajuste en el trabajo, Discrepancia, Procesamiento de la información social, Eventos situacionales y Dinámica. Esta investigación es de enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo comparativo con una muestra de 100 docentes. Teniendo como instrumento al cuestionario. Esta investigación concluye a través de los resultados principales que no existen diferencias significativas en la satisfacción laboral de los docentes en ambas instituciones con una $U = 1240.0$ y un nivel de Sig. Asintótica (bilateral) = 0.804. De igual manera, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los promedios según institución de pertenencia para las dimensiones significación de la tarea y beneficios económicos. El aporte que brindó esta investigación ha sido útil para el desarrollo del marco teórico y metodológico de la variable satisfacción laboral teniendo relación con esta investigación ya que ambas describen a la variable, el tipo de estudio y el instrumento que se utilizó.

1.3 Teorías

La presente investigación toma como teórico base lo sostenido por:

Robbins y Judge (2009), definen “la satisfacción en el trabajo como el sentimiento positivo que resulta de la evaluación de las características que se desempeña” (p. 83).

Para evaluar que tan satisfecho o no se encuentra el trabajador, se pide valorar las siguientes facetas principales de satisfacción laboral: naturaleza del trabajo, supervisión, pago actual, oportunidades de ascender y relaciones con los compañeros, las cuales son consideradas como dimensiones.

Naturaleza del trabajo

Es de principal interés el poder fijar los fundamentales puestos de satisfacción para una eficaz naturaleza del trabajo por medio de los tipos de puestos.

De acuerdo con Hackman y Oldham (1975), encargados de emplear preguntas sobre los diagnósticos de puestos de trabajo, se identificaron cinco importantes indicadores:

- Variedad de habilidades: hoy en día las organizaciones para poder cubrir puestos de trabajo, buscan recursos humanos con habilidades peculiares para lograr un mejor desempeño y una mayor productividad dentro del área indicada.
- Identidad de la tarea: es importante buscar personas que se identifiquen con las funciones de la organización, de manera que estas puedan transmitir confianza y fidelizar clientes, fomentando así una identidad corporativa.
- Significación de la tarea: es la disposición que tienen las personas ante sus funciones, creando un enorme impacto para los demás.
- Autonomía: libertad de las personas para desempeñar sus funciones sin sentirse presionadas y/o amenazadas por sus jefes o por personas negativas.
- Retroalimentación del puesto mismo: impresión que se genera en las personas que reciben capacitaciones y/o informaciones adicionales de las funciones de su trabajo, de manera que puedan tomar las decisiones adecuadas.

Supervisión

Holland nos menciona sobre la supervisión, que es una manera más formal para poder orientar al trabajador y/o al subordinado de cómo cumplir con las normas establecidas de la organización, asimismo se debe mantener un liderazgo que permita la participación del trabajador en el cumplimiento de objetivos. Asimismo, los trabajadores suelen encontrar un ambiente muy favorable en su trabajo siempre y cuando exista creatividad y una mentalidad positiva por parte de ellos, o por lo

contrario se alejan de dicho ambiente laboral cuando se sienten presionados por las obligaciones. Es importante encontrar trabajadores comprensivos que hagan notar un buen clima laboral así como un alto nivel de satisfacción. Para ello, se infiere lo siguiente:

- Orientación: se refiere a la ayuda que brindan al trabajador.
- Liderazgo: conjunto de habilidades directivas que influyen en el trabajador o en el equipo de trabajo.
- Ambiente: uno de los elementos más importantes para el trabajador.

Pago actual

Los incentivos y gratificaciones que nos otorgan las organizaciones son muy bien aceptadas por los trabajadores, sin embargo hoy en día se espera que las remuneraciones estén al nivel del mercado competitivo, para generar una mayor identidad corporativa así como un alto nivel de satisfacción dentro del centro laboral. Para ello, se describen ciertos factores, tales como:

- Incentivos y gratificaciones: se refieren a los estímulos otorgados al trabajador como motivantes por su buen desempeño.
- Remuneración: respecto a todo aquello que el trabajador recibe como pago por su trabajo.
- Beneficios: se refiere a las compensaciones que la empresa otorga al trabajador en adición a su remuneración.

Oportunidades de ascender

Los trabajadores esperan que se cumplan las políticas de promoción así como las políticas de ascenso, de manera justa, sobre todo para los trabajadores que desempeñan funciones muy estresantes. Por ello, las percepciones justas promueven una mayor demanda de trabajo, igualdad social y mejores estándares salariales. Para ello, nos mencionan tres aspectos a considerar:

- Políticas de promoción y ascenso: respecto a la oportunidad de mejorar la situación laboral del trabajador en un nivel superior.

- Percepciones justas: respecto al principio de justicia por parte de la organización hacia todos sus trabajadores.

Relaciones con los compañeros

Los objetivos son alcanzados a corto plazo siempre y cuando exista un trabajo en equipo, asimismo nos preocupamos por medio del compañerismo y la creatividad humana en alcanzar nuestros objetivos personales sin perjudicar los de equipo para un mejor desempeño salarial. Para ello, es necesario determinar los siguientes indicadores:

- Expresión: se refiere a la libertad que tiene el trabajador para dar a conocer sus pensamientos, deseos o emociones.
- Apoyo y Compañerismo: respecto al vínculo amistoso entre compañeros de trabajo en base a la solidaridad y colaboración.
- Comunicación: se refiere al intercambio de información que existe entre jefes, trabajadores y compañeros.

Arbaiza (2010), considera que la satisfacción laboral guarda relación con las actitudes que el individuo desarrolla en su ambiente laboral, asimismo la satisfacción podría explicar la rotación, el abandono y el ausentismo, es decir, si existe satisfacción por parte de los trabajadores, disminuyen las probabilidades de abandono y ausentismo.

Por lo tanto, el valor que se le da a la satisfacción laboral dentro del ambiente organizacional es cada vez mayor y éste se ve reflejado con las condiciones favorables que se le brinda al trabajador dentro de su entorno laboral.

Asimismo, destaca las siguientes teorías más relevantes de satisfacción y las cuales guardan relación con las teorías motivacionales:

1. Teoría de March y Simon: se busca estrategias y/o alternativas que permitan transformar la insatisfacción laboral producida por un estado de disgusto, sabiendo que la satisfacción y el nivel de aspiración del trabajador serán mayores siempre y cuando el nivel de recompensas que espera el trabajador también sea mayor. Sin embargo, dichos planteamientos sobre satisfacción o insatisfacción

del empleado pueden ocasionar una reducción o un incremento en su rendimiento. Se considera que la dimensión sea basada en la estrategia.

2. Teoría X/Y: Esta teoría fue planteada por McGregor (1960) quien sostenía que cuando en la entidad existe un estado con flexibilidad y libertad por ende existen trabajadores más satisfechos. Este autor diferenciaba entre dos teorías:

Teoría X: plantea que para poder cumplir con los objetivos de la empresa se debe obligar y a su vez controlar a los empleados que se encuentran disgustados con el trabajo.

Teoría Y: plantea que existe iniciativa por parte de los empleados siempre y cuando éstos tengan la disposición y un interés intrínseco en su trabajo.

Se considera que la dimensión sea basada en los objetivos.

3. Teoría de Lawler y Porter: mencionan que existe satisfacción cuando se obtiene recompensas por la ejecución de sus funciones, diferenciando a su vez entre recompensas intrínsecas y extrínsecas:

Recompensas Intrínsecas: las cuales están vinculadas con la satisfacción de necesidades de autorrealización.

Recompensas Extrínsecas: las cuales son dominadas y/o controladas por la empresa, como por ejemplo: los ascensos, el salario, el status, etc.

Se considera que la dimensión sea basada en la recompensa.

4. Teoría Z: propuesta por Ouchi (1982) demuestra que es posible aplicar técnicas de gestión japonesa a las organizaciones americanas, asimismo señala que implicar a los trabajadores en el proceso es la clave para que una empresa pueda obtener mayor productividad. Por otro lado, disfrutar del trabajo y la satisfacción por las tareas cumplidas son características fundamentales de esta teoría. Se considera que la dimensión sea basada en la productividad.

Asimismo, nos detalla que los efectos de satisfacción o insatisfacción laboral se ven reflejados en el comportamiento, generando a su vez consecuencias de índole personal o a nivel organizacional. A nivel personal, se refleja con las actitudes hacia la vida en base a sus experiencias dentro o fuera de la organización. A nivel

organizacional, la insatisfacción se ve reflejada con el abandono, con el ausentismo, las protestas, los comportamientos inadecuados y por ende con la productividad.

El autor Franklin (2011), cita a Herzberg, con su Teoría de los dos factores, higiénicos y motivacionales, orientada en el trabajo de la persona y relacionada con la insatisfacción y satisfacción laboral.

Factores higiénicos: son las condiciones que rodean a la persona en su trabajo incluyendo aspectos físicos como ambientales y cuando estos factores: condiciones de trabajo y entorno laboral, políticas de la empresa y de la administración, salarios, relaciones con el supervisor, estabilidad en el cargo, seguridad, relaciones con los colegas o estatus; son óptimos evitan la insatisfacción y cuando son escasos producen la insatisfacción.

Factores motivacionales: producen un efecto de satisfacción firme y un notable incremento de la productividad involucrando sentimientos de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional. Cuando los factores motivacionales: trabajo gratificante, reconocimiento, delegación de la responsabilidad, ascensos, libertad de decidir cómo realizar un trabajo, utilización plena de las habilidades personales, simplificación del cargo, formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos, ampliación o enriquecimiento del cargo, capacitación y posibilidad de desarrollo de carrera; son óptimos elevan la satisfacción trascendentemente y cuando son limitados provocan detrimento de la satisfacción.

1.4 Formulación del Problema

Problema general

¿Qué diferencia existe entre la satisfacción laboral de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017?

Problemas específicos

¿Qué diferencia existe entre la naturaleza del trabajo de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017?

¿Qué diferencia existe entre la supervisión de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017?

¿Qué diferencia existe entre el pago actual de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017?

¿Qué diferencia existe entre las oportunidades de ascender de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017?

¿Qué diferencia existe entre las relaciones con los compañeros de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017?

1.5 Justificación de la investigación

Justificación teórica

Mediante la presente investigación se comprobó que las dimensiones de los teóricos Robbins y Judge, se adaptan al contexto de la realidad tanto de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino como de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, de la misma manera para las teorías citadas por Arbaiza y Franklin.

Justificación práctica

Esta investigación ha sido sobresaliente porque presentó información útil en cuanto a la comparación de teorías, ayudando de esta manera a ambas instituciones educativas a percibir la realidad actual de satisfacción laboral en los docentes, para

trabajar y mejorar esta problemática con el objetivo de brindar un servicio educativo de calidad a través de docentes satisfechos con su labor.

Justificación metodológica

A través de esta investigación se realizó la construcción del instrumento, el cuestionario, para poder medir la variable de satisfacción laboral, y esta a su vez pueda servir de referencia en próximas investigaciones que presenten similar problemática.

Justificación social

La presente investigación contribuyó con información transparente a ambas instituciones educativas con el fin de que sus directivos busquen las mejores estrategias para la satisfacción laboral de sus docentes y por ende mejore el nivel de aprendizaje de los estudiantes con el fin de reducir la cantidad de retirados en el año escolar.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

H₁: Existe diferencia entre la satisfacción laboral de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.

H₀: No existe diferencia entre la satisfacción laboral de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.

Hipótesis específicas:

H₁: Existe diferencia entre la naturaleza del trabajo de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.

H₀: No existe diferencia entre la naturaleza del trabajo de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.

H₁: Existe diferencia entre la supervisión de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.

H₀: No existe diferencia entre la supervisión de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.

H₁: Existe diferencia entre el pago actual de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.

H₀: No existe diferencia entre el pago actual de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.

H₁: Existe diferencia entre las oportunidades de ascender de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.

H₀: No existe diferencia entre las oportunidades de ascender de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.

H₁: Existe diferencia entre las relaciones con los compañeros de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Establecer si existe diferencia entre la satisfacción laboral de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.

Objetivos específicos:

Establecer si existe diferencia entre la naturaleza del trabajo de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.

Establecer si existe diferencia entre la supervisión de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.

Establecer si existe diferencia entre el pago actual de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.

Establecer si existe diferencia entre las oportunidades de ascender de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.

Establecer si existe diferencia entre las relaciones con los compañeros de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.

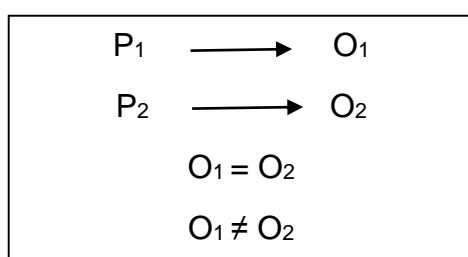
II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

Ortíz y García (2012) consideran que el propósito de la investigación aplicada es conseguir el bienestar en la sociedad, solucionando algún problema a través de teorías formuladas a lo largo de la historia. Por tal motivo, la presente investigación ha sido de tipo aplicada, ya que se aplican las principales teorías sobre satisfacción laboral en la IEP Johannes Gutenberg sede El Agustino y en la IEP Johannes Gutenberg sede Comas.

Según Pérez (2014) “Los diseños no experimentales son aquellos en los que no se manipulan las variables” (p.242). Y que los diseños transversales ocurren en un mismo tiempo, como si se estudiaran las variables al hacer un corte en el tiempo. El diseño de la presente investigación es no experimental, ya que no se manipuló la variable; de corte transversal porque se desarrolló en un único periodo, y con nivel descriptivo comparativo, el cual permitió determinar las diferencias o similitudes en cuanto a la satisfacción laboral de ambas instituciones.

Hernández, Fernández y Baptista (2003) mencionan que el nivel descriptivo comparativo consiste en recolectar información importante de dos grupos de un mismo fenómeno con la finalidad de observar el comportamiento de una variable para comparar dichos datos.



Dónde: P → Poblaciones
O → Observaciones de poblaciones

2.2 Variables, Operacionalización

Según Tamayo (2004), la variable “se utiliza para designar cualquier característica de la realidad que pueda ser determinada por observación y que pueda mostrar diferentes valores de unidad de observación a otra” (p.163).

Variable: Satisfacción laboral

Robbins y Judge (2009) definen “la satisfacción en el trabajo como el sentimiento positivo que resulta de la evaluación de las características que se desempeña” (p. 83).

Para evaluar que tan satisfecho o no se encuentra el trabajador, se valoraron las siguientes facetas principales de satisfacción laboral: naturaleza del trabajo, supervisión, pago actual, oportunidades de ascender y relaciones con los compañeros, las cuales son considerados como dimensiones.

Tabla 1

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
Robbins y Judge (2009) definen “la satisfacción en el trabajo como el sentimiento positivo que resulta de la evaluación de las características que se desempeña” (p. 83).	La variable satisfacción laboral se llevará a cabo a través de las dimensiones de naturaleza del trabajo, supervisión, pago actual, oportunidades de ascender, y relaciones con compañeros.	1. Naturaleza del trabajo	1.1. Variedad de habilidades	1-2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			1.2. Identidad de la tarea	3-4	
			1.3. Significación de la tarea	5-6	
			1.4. Autonomía	7-8	
			1.5. Retroalimentación del puesto mismo	9-10	
		2. Supervisión	2.1. Orientación	11-12	
			2.2. Liderazgo	13-14	
			2.3. Ambiente	15-16	
		3. Pago actual	3.1. Incentivos y gratificaciones	17-18	
			3.2. Remuneración	19-20	
			3.3. Beneficios	21-22	
		4. Oportunidades de ascender	4.1. Políticas de promoción y ascenso	23-24-25	
			4.2. Percepciones justas	26-27	
			5. Relaciones con compañeros	5.1. Expresión	
		5.2. Apoyo y compañerismo		30-31	
5.3. Comunicación	32				

2.3 Población

Bernal, C. de acuerdo con Jany (1994) población es el total de individuos o elementos que poseen características semejantes y sobre las cuales se pretende hacer inferencia.

Según Cid, Méndez y Sandoval (2015) indican que el censo es un procedimiento de investigación que permite estudiar el total de elementos de la población.

En esta investigación, la población está compuesta por 89 docentes de IEP Johannes Gutenberg sede El Agustino y 51 docentes de IEP Johannes Gutenberg sede Comas, a quienes se aplica el procedimiento del censo.

Criterios de inclusión

Todos los docentes de IEP Johannes Gutenberg sede El Agustino y de IEP Johannes Gutenberg sede Comas.

Criterios de exclusión

Aquellos colaboradores que no se desempeñan como docentes dentro de IEP Johannes Gutenberg sede El Agustino y de IEP Johannes Gutenberg sede Comas, es decir, personal administrativo y de servicio.

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

Cid, Méndez y Sandoval de acuerdo con Cea (2001), la encuesta es “la aplicación de un procedimiento estandarizado para recabar información (oral o escrita) de una muestra amplia de sujetos” (p.105).

Para la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario para la variable satisfacción laboral como instrumento de recolección de datos,

proporcionando información para la investigación. El método de medición es la escala de Likert, el cual consiste en elegir una de las cinco categorías en cada ítem.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que la escala de Likert se basa en un conjunto de ítems, los cuales se presentan en forma de afirmaciones o también de juicios, y del cual debe elegirse una de los cinco puntos o categorías de escalas, asignándoles un valor numérico para la obtención de un puntaje final.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Validez

Según Sampieri (2010) indica que la validez es el grado de veracidad en que un instrumento mide la variable.

Es por ello, que el instrumento de investigación se validó a través del juicio de los expertos, tres asesores temáticos y dos metodólogos.

Tabla 2

Validación por juicio de expertos

	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO	
	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	80%	75%	70%	82%	80%	387%
OBJETIVIDAD	80%	75%	70%	85%	80%	390%
PERTINENCIA	80%	75%	70%	81%	80%	386%
ACTUALIDAD	80%	75%	70%	86%	80%	391%
ORGANIZACIÓN	80%	75%	70%	86%	80%	391%
SUFICIENCIA	80%	75%	70%	85%	80%	390%
INTENCIONALIDAD	80%	75%	70%	88%	80%	393%
CONSISTENCIA	80%	75%	70%	88%	80%	393%
COHERENCIA	80%	75%	70%	84%	80%	389%
METODOLOGÍA	80%	75%	70%	85%	80%	390%
	TOTAL					3900%

Nota: elaboración propia

FÓRMULA DE COEFICIENTE DE VALIDACIÓN

$$CV = \frac{3900}{10 \cdot 5} \%$$

$$CV = 78 \%$$

Los expertos que validaron el cuestionario satisfacción laboral fueron los siguientes:

Tabla 3

Tabla de relación de expertos

Expertos	Aplicable
Dra. Plasencia Mariños Yvette Cecilia	80%
Mg. Suasnabar Ugarte, Federico Alfredo	75%
Mg. Candia Menor, Marco Antonio	70%
Dra. Vásquez Ramírez, Mary Maribel	85%
Mg. Rodríguez Galán, Darien	80%

Nota: elaboración propia

Confiabilidad

Según Sampieri (2010) afirma que la confiabilidad es el grado en el que un instrumento obtiene resultados consistentes y coherentes.

El instrumento podrá medirse con el Alfa de Cronbach para el análisis de confiabilidad de los ítems, dicha medida debe ser mayor o igual a 0.70 para la obtención de un resultado deseable, de manera que el instrumento pueda ser aplicado.

Tabla 4

Resultados del análisis de confiabilidad: Alfa de Cronbach de la variable satisfacción laboral.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,942	32

Nota: SPSS 24

A través de datos procesados en el SPSS, se logró obtener un 0.942 de confiabilidad en el cuestionario de la variable Satisfacción Laboral, que se realizó a 89 docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y 51 docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, permitiendo conocer la estabilidad de los ítems, ya que logra tener un nivel de confiabilidad muy bueno.

2.5 Métodos de análisis de datos

Análisis de datos descriptivos: se utilizó la estadística de nivel descriptivo a través del software SPSS 24, con la finalidad de elaborar tablas de contingencia para representar las dimensiones y variable satisfacción laboral en cada IEP estudiada para facilitar la interpretación de los resultados.

Análisis inferencial de datos: Se efectuó un análisis comparativo basado en la prueba Chi cuadrado de Pearson. Según Pérez, Caso, Río y López (2012), definen que “el coeficiente chi cuadrado compara la distribución observada con la que se habría obtenido en el supuesto de que los atributos fuesen estadísticamente independientes” (p. 82).

2.6 Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta la ética en la exploración de investigaciones: en esta investigación los antecedentes, fuentes bibliográficas y referenciales han sido consignados adecuadamente, asimismo serán revisados por el software Turnitin. Ética en la recolección de datos: se asegura la participación voluntaria y el anonimato de los encuestados; así como la confiabilidad en el manejo de los datos obtenidos. Ética en la publicación de los datos: se garantiza a la IEP Johannes Gutenberg sede El Agustino y a la IEP Johannes Gutenberg sede Comas, la confidencialidad de los datos obtenidos, la comunicación de los resultados y la utilización de los datos para fines académicos.

III. RESULTADOS

Naturaleza del trabajo

El primer objetivo específico de la investigación es el establecer las diferencias que existen entre la naturaleza del trabajo que poseen los docentes de IEP. Johannes Gutenberg Sede El Agustino con respecto a IEP. Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017; los resultados nos muestra de que los docentes de estas dos IEP perciben de que la naturaleza del trabajo es buena un 82%.0 en la IEP El Agustino y 94.1% en la IEP Comas y regular en un 18.0% en la IEP El Agustino y 5.9% en la IEP Comas; lo cual implica que no existe mayor diferencia entre estas dos IEP.

Ahora, si observamos los resultados de la prueba estadística de chi cuadrado llegamos a la certeza de que no existe diferencia entre la naturaleza del trabajo de estas dos IEP Johannes Gutenberg con una $X^2 = 4.044$ y un nivel de Sig. Asintótica (bilateral) = 0.44, tal como se puede observar en la Tabla N° 05.

Sin embargo, la prueba estadística también nos indica que los indicadores a mejorar son: (3) Siente motivación por su trabajo y (4) se siente identificado con los objetivos de la institución.

TABLA 5:

Prueba de Chi cuadrado de la dimensión naturaleza del trabajo en las IEP El Agustino y Comas

Naturaleza del trabajo	IEP Johannes Gutenberg		Total	Chi-cuadrado de Pearson
	El Agustino	Comas		
Regular	18.0%	5.9%	13.6%	$X^2 = 4.044$
Bueno	82.0%	94.1%	86.4%	
Total	100.0%	100.0%	100.0%	Sig. asintótica (bilateral) = 0.44

Nota: SPSS 24

Supervisión

La supervisión de las dos IEP Johannes Gutenberg es Buena en un 65.7%, siendo ligeramente mayor la supervisión buena de la IEP Comas con el 74.5%, frente al 60.7% de la IEP El Agustino. Sin embargo se demuestra a través de la prueba estadística de Chi cuadrado de que no existe diferencia estadística en la supervisión de las dos IEP con un valor para $X^2 = 3.768$ y un nivel de Sig. Asintótica (bilateral) de 0.152.

Sin embargo, la prueba estadística también nos indica que los indicadores a mejorar son: (11) La supervisión corrige las fallas en el momento oportuno y (15) el ambiente donde labora es agradable.

TABLA 6:

Prueba de Chi cuadrado de la dimensión supervisión del trabajo en las IEP El Agustino y Comas

Supervisión	IEP Johannes Gutenberg		Total	Chi-cuadrado de Pearson
	El Agustino	Comas		
Malo	3.4%	0.0%	21.1%	$X^2 = 3.768$
Regular	36.0%	25.5%	32.1%	
Bueno	60.7%	74.5%	65.7%	
Total	100.0%	100.0%	100.0%	Sig. asintótica (bilateral) = 0.152

Nota: SPSS 24

Pago actual

El pago actual de las IEP Johannes Gutenberg es percibido por sus docentes como malo en un porcentaje de 38.6% para las dos IEP y en específico en un 46.1% para la IEP El Agustino y 25.5% para la IEP Comas. Esta es una de las características que debe ser mejorada.

La hipótesis específica planteada es que existen diferencias en el pago actual de las dos IEP; sin embargo, la prueba estadística de chi cuadrado nos demuestra que no existen diferencias desde el punto de vista estadístico con una $X^2 = 7.006$ y un nivel de Sig. Asintótica (bilateral) = 0.30 que a su vez es mayor que $\alpha = 0.05$.

Sin embargo, la prueba estadística también nos indica que los indicadores a mejorar son: (18) Considera justo los incentivos y gratificaciones otorgadas por la institución y (19) se siente satisfecho con el sueldo que recibe.

TABLA 7:

Prueba de Chi cuadrado de la dimensión pago actual en las IEP El Agustino y Comas

Pago actual	IEP Johannes Gutenberg		Total	Chi-cuadrado de Pearson
	El Agustino	Comas		
Malo	46.1%	25.5%	38.6%	$X^2 = 7.006$
Regular	47.2%	58.8%	51.4%	
Bueno	6.7%	15.7%	10.0%	
Total	100.0%	100.0%	100.0%	Sig. asintótica (bilateral) = 0.30

Nota: SPSS 24

Oportunidades de ascender

Las oportunidades de ascender de los docentes de las IEP Johannes Gutenberg son regulares en un porcentaje de 48.9% para las dos IEP y en específico en un 42.0% para la IEP El Agustino y 60.8% para la IEP Comas.

La hipótesis específica planteada es que existen diferencias en las oportunidades de ascender de las dos IEP; sin embargo, la prueba estadística de chi cuadrado nos demuestra que no existen diferencias desde el punto de vista estadístico con

una $X^2 = 4.539$ y un nivel de Sig. Asintótica (bilateral) = 0.103 que a su vez es mayor que $\alpha = 0.05$.

Sin embargo, la prueba estadística también nos indica que los indicadores a mejorar son: (26) Las oportunidades de ascenso son imparciales y (27) las decisiones tomadas para ascender son las indicadas.

TABLA 8:

Prueba de Chi cuadrado de la dimensión oportunidades de ascender en las IEP El Agustino y Comas

Oportunidades de ascender	IEP Johannes Gutenberg		Total	Chi-cuadrado de Pearson
	El Agustino	Comas		
Malo	40.9%	27.5%	36.0%	$X^2 = 4.539$
Regular	42.0%	60.8%	48.9%	
Bueno	17.0%	11.8%	15.1%	
Total	100.0%	100.0%	100.0%	Sig. asintótica (bilateral) = 0.103

Nota: SPSS 24

Relaciones con compañeros

Las relaciones con compañeros en las IEP Johannes Gutenberg es percibida por sus clientes como buena en un porcentaje de 60.7% para las dos IEP y en específico en un 62.9% para la IEP El Agustino y 56.9% para la IEP Comas.

La hipótesis específica planteada es que existen diferencias en las relaciones con compañeros de las dos IEP; sin embargo, la prueba estadística de chi cuadrado nos demuestra que no existen diferencias desde el punto de vista estadístico con una $X^2 = 4.299$ y un nivel de Sig. Asintótica (bilateral) = 0.117 que a su vez es mayor que $\alpha = 0.05$.

Sin embargo, la prueba estadística también nos indica que los indicadores a mejorar son: (28) Expresa fácilmente sus opiniones con sus colegas y (30) existe solidaridad, cordialidad y apoyo del equipo de trabajo.

TABLA 9:

Prueba de Chi cuadrado de la dimensión relaciones con compañeros en las IEP El Agustino y Comas

Relaciones con compañeros	IEP Johannes Gutenberg		Total	Chi-cuadrado de Pearson
	El Agustino	Comas		
Malo	5.6%	0.0%	3.6%	X ² = 4.299
Regular	31.5%	43.1%	35.7%	
Bueno	62.9%	56.9%	60.7%	
Total	100.0%	100.0%	100.0%	Sig. asintótica (bilateral) = 0.117

Nota: SPSS 24

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral en las IEP Johannes Gutenberg es percibida por sus docentes como buena en un porcentaje de 50.4% para las dos IEP y en específico en un 46.6% para la IEP El Agustino y 56.9% para la IEP Comas.

La hipótesis específica planteada es que existen diferencias en la satisfacción laboral de las dos IEP; sin embargo, la prueba estadística de chi cuadrado nos demuestra que no existen diferencias desde el punto de vista estadístico con una X² = 4.772 y un nivel de Sig. Asintótica (bilateral) = 0.092 que a su vez es mayor que $\alpha = 0.05$.

TABLA 10:

Prueba de Chi cuadrado de la variable satisfacción laboral en las IEP El Agustino y Comas

Satisfacción laboral	IEP Johannes		Total	Chi-cuadrado de Pearson
	El Agustino	Comas		
Malo	8.0%	0.0%	5.0%	
Regular	45.5%	43.1%	44.6%	$X^2 = 4.772$
Bueno	46.6%	56.9%	50.4%	
Total	100.0%	100.0%	100.0%	Sig. asintótica (bilateral) = 0.092

Nota: SPSS 24

IV. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo general establecer si existe diferencia entre la satisfacción laboral de los docentes de IEP Johannes Gutenberg sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017. Asimismo, se buscó establecer la diferencia que existe en cada una de las dimensiones de satisfacción laboral (naturaleza del trabajo, supervisión, pago actual, oportunidades de ascender y relaciones con los compañeros) en ambas IEP.

La mayor limitante de la investigación fue lograr primero la autorización de la gerencia general junto con la de recursos humanos, posteriormente en la sede de El Agustino lograr la autorización de la de dirección pedagógica y por último la de los coordinadores de cada nivel para poder realizar las encuestas a todos los docentes, a diferencia de la sede de Comas, en la cual el director autorizó inmediatamente.

Los cuestionarios utilizados han sido elaborados en base al perfil de la IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino, siendo esta la sede principal y en la cual existe mayor población de docentes y estudiantes; luego se validó por cinco expertos de la Universidad César Vallejo Lima Este, obteniendo una calificación de 76.8% y se logró obtener un 0.942 de confiabilidad en el cuestionario de la variable satisfacción laboral.

La variable satisfacción laboral obtuvo los siguientes resultados, un 46.6% en la escala de bueno para los docentes de IEP El Agustino y 56.9% para los docentes de IEP Comas, así mismo para la escala regular los docentes de IEP El Agustino indican un 45.5% y 43.1% para los docentes de IEP Comas y en la escala de malo, sólo la califica los docentes de IEP El Agustino con un 8.0%. En los resultados de las dimensiones de la variable satisfacción laboral, se observa que la naturaleza del trabajo en ambas IEP es la que mejor calificación recibe con 86.4% de bueno, seguidas la dimensión de supervisión con 65.7% de bueno y la de relaciones con compañeros con 60.7%; en el otro extremo se encuentran las dimensiones, oportunidades para ascender con 15.1% de bueno y pago actual con 10.0% en ambas sedes.

Analizando los resultados de la variable, se considera que tanto el área de recursos humanos como la dirección de IEP El Agustino, deben de tomar en cuenta que

existe un porcentaje de docentes que califican como mala la satisfacción laboral y que IEP Comas se encuentra en mejor posición en cuanto a la escala regular y bueno. Así mismo, en cuanto a los resultados de las dimensiones, los directivos de ambas instituciones deberán ofrecer mayores oportunidades de ascenso y mejorar sus indicadores de pago actual, sobre todo ofrecer incentivos, beneficios y una buena remuneración acorde al mercado laboral.

La prueba estadística de Chi cuadrado de Pearson permite afirmar que no existe diferencia entre la satisfacción laboral de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas con una $X^2=4.772$ y un nivel de Sig. Asintótica (bilateral)=0.092. Así mismo, los resultados de la prueba estadística en las dimensiones de satisfacción laboral indican que el Chi cuadrado más alto son de las dimensiones pago actual ($X^2=7.006$, Sig. (bilateral) = 0.30); oportunidades para ascender ($X^2=4.539$, Sig. (bilateral) = 0.103); relaciones con compañeros ($X^2=4.299$, Sig. (bilateral) = 0.117) y naturaleza del trabajo ($X^2=4.044$, Sig. (bilateral) = 0.44) y la más baja corresponde a supervisión ($X^2=3.768$, Sig. (bilateral) = 0.152).

En conclusión, podríamos afirmar que todas las dimensiones de satisfacción laboral no presentan diferencia en ambas IEP, correspondiendo los resultados más bajos a supervisión y los más altos a pago actual, oportunidades para ascender, relaciones con compañeros y naturaleza del trabajo.

Coincidimos con Perea y Castro (2016), en que la satisfacción laboral no es diferente de una institución educativa a otra; en su investigación desarrollada en Lima, plantearon como objetivo general: "Conocer el nivel de satisfacción laboral de los docentes entre colegio público y colegio privado para realizar una comparación y análisis de los resultados". Se realizó una investigación de diseño descriptivo comparativo y de tipo no experimental, igual al de la presente investigación. La muestra compuesta por docentes de primaria y secundaria, una es privada del distrito del Rímac (N=50) y la otra es pública del distrito de San Martín de Porres (N=50), la técnica de recolección de datos fue la encuesta y se usó como herramienta de medición el instrumento de opiniones "SL-SPC". De los resultados principales se pudo evidenciar que no existen diferencias significativas en la satisfacción laboral de los docentes en ambas instituciones con una $Z= -.25$ y un

nivel de Sig. Asintótica (bilateral)= 0.804. De igual manera, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los promedios según institución de pertenencia para las dimensiones significación de la tarea y beneficios económicos. Dichas dimensiones poseen el mismo significado y se asocian a las dimensiones naturaleza del trabajo y pago actual, propias de la presente investigación; cabe señalar además que las puntuaciones según la escala de satisfacción laboral son superiores para aquellos que trabajan en la institución privada en significación de la tarea y beneficios económicos.

Discrepamos con Rodríguez, Núñez y Cáceres (2010), quienes establecieron como objetivo principal: “Comparar los factores condicionantes de la satisfacción laboral de los docentes universitarios del núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente entre los años 2004 y 2009. Al igual que la presente investigación, se realizó una investigación comparativa, y se empleó la encuesta en el lugar de trabajo de los docentes, garantizándoles el anonimato y la confidencialidad. Como instrumento, se usó un cuestionario para una muestra fue de 200 docentes, así mismo la información se procesó con el SPSS versión 17 y se utilizó la t Student para comparar estadísticamente las medias a un nivel de significancia $p \leq 0,05$. Tales resultados están por debajo de 0,05, con una $t = 0.037$, lo que demostró que si hay diferencias significativas en los niveles promedio de factores intrínsecos y extrínsecos de satisfacción laboral de los docentes universitarios del núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. Dichos resultados, nos indican que no necesariamente al realizar un estudio comparativo de satisfacción laboral entre dos empresas o muestras, existirán diferencias significativas para la variable y sus dimensiones.

Discrepamos con Arias y Justo (2015), en que en su investigación si existen diferencias significativas en los niveles de satisfacción laboral. Plantearon como objetivo general “Comparar los niveles de satisfacción laboral entre dos tiendas por departamento de Arequipa, una peruana y la otra chilena. La muestra está compuesta por 222 trabajadores de dos tiendas, en un primer caso 148

trabajadores de una empresa chilena, mientras que para el caso de la empresa peruana se tomó una muestra de 74 trabajadores. Para ello, se elaboró y validó un cuestionario de satisfacción laboral con índices aceptables de validez y confiabilidad, dicho cuestionario cuenta con una estructura de escala tipo Likert, igual a la presente investigación. De los resultados principales, mediante la prueba *t* student se pudo evidenciar que todos los valores de la *t* obtenida de las dimensiones: tipo de trabajo, salario recibido y posibilidades de ascenso, al igual que de la variable satisfacción laboral con una $t = 45,652$, son superiores a los de la t crítica = 2,345, por tanto las diferencias entre ambas muestras son significativas. Dichas dimensiones guardan similar significado a las dimensiones de la presente investigación, tales como naturaleza del trabajo, pago actual y oportunidades de ascender.

V. CONCLUSIONES

A partir de los resultados encontrados en la presente investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. No existe diferencia entre la satisfacción laboral de los docentes de IEP Johannes Gutenberg sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg sede Comas, Lima, 2017; puesto que el nivel de significancia asintótica (bilateral)=0.092 es mayor a 0,05, aceptando así la hipótesis nula. Sin embargo, los docentes de IEP sede Comas perciben que la satisfacción laboral es buena con un 56.9%, es decir, un porcentaje mayor a lo que perciben los docentes de IEP sede El Agustino con 46.6%, asimismo sólo los docentes de IEP sede El Agustino perciben a la satisfacción laboral como mala con un 8%.
2. No existe diferencia entre la naturaleza del trabajo de los docentes de IEP Johannes Gutenberg sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg sede Comas, Lima, 2017; puesto que el nivel de significancia asintótica (bilateral)= 0.44 es mayor a 0,05, aceptando así la hipótesis nula. Sin embargo, los docentes de IEP sede Comas perciben que la naturaleza del trabajo es buena con un 94.1%, es decir, un porcentaje mayor a lo que perciben los docentes de IEP sede El Agustino con 82.0%, ambas sedes no perciben a la naturaleza del trabajo como mala.
3. No existe diferencia entre la supervisión de los docentes de IEP Johannes Gutenberg sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg sede Comas, Lima, 2017; puesto que el nivel de significancia asintótica (bilateral)=0.152 es mayor a 0,05, aceptando así la hipótesis nula. Sin embargo, los docentes de IEP sede Comas perciben que la supervisión es buena con un 74.5%, es decir, un porcentaje mayor a lo que perciben los docentes de IEP sede El Agustino con 60.7%, asimismo sólo los docentes de IEP sede El Agustino perciben a la supervisión como mala con un 3.4%.

4. No existe diferencia entre el pago actual de los docentes de IEP Johannes Gutenberg sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg sede Comas, Lima, 2017; puesto que el nivel de significancia asintótica (bilateral) $=0.30$ es mayor a $0,05$, aceptando así la hipótesis nula. Sin embargo, los docentes de IEP sede Comas perciben que el pago actual es bueno con un 15.7% , es decir, un porcentaje mayor a lo que perciben los docentes de IEP sede El Agustino con 6.7% , asimismo los docentes de IEP sede Comas perciben el pago actual como malo con un 25.5% , un porcentaje menor de lo que perciben los docentes de IEP sede El Agustino con un 46.1% .

5. No existe diferencia entre las oportunidades de ascender de los docentes de IEP Johannes Gutenberg sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg sede Comas, Lima, 2017; puesto que el nivel de significancia asintótica (bilateral) $=0.103$ es mayor a $0,05$, aceptando así la hipótesis nula. Sin embargo, los docentes de IEP sede El Agustino perciben que las oportunidades de ascender son buenas con un 17.0% , es decir, un porcentaje mayor a lo que perciben los docentes de IEP sede Comas con 11.8% , asimismo los docentes de IEP sede Comas perciben las oportunidades de ascender como mala con un 27.5% , un porcentaje menor de lo que perciben los docentes de IEP sede El Agustino con un 40.9% .

6. No existe diferencia entre las relaciones con compañeros de los docentes de IEP Johannes Gutenberg sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg sede Comas, Lima, 2017; puesto que el nivel de significancia asintótica (bilateral) $=0.117$ es mayor a $0,05$, aceptando así la hipótesis nula. Sin embargo, los docentes de IEP sede El Agustino perciben que las relaciones con compañeros son buenas con un 62.9% , es decir, un porcentaje mayor a lo que perciben los docentes de IEP sede Comas con 56.9% , asimismo sólo los docentes de IEP sede El Agustino perciben a la satisfacción laboral como mala con un 5.6% .

VI. RECOMENDACIONES

La investigación permitió establecer que no existen diferencias entre la satisfacción laboral de los docentes de IEP Johannes Gutenberg sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg sede Comas, Lima, 2017, de la misma manera con las dimensiones naturaleza del trabajo, supervisión, pago actual, oportunidades de ascender y relaciones con compañeros; en base a lo cual formulamos las siguientes recomendaciones:

1. Habiendo efectuado la prueba de Chi cuadrado para comparar las dimensiones de satisfacción laboral, se determinó que se debe de trabajar con la supervisión por parte de los directivos de ambas sedes, sobre todo la IEP de El Agustino, así como también mejorar las relaciones con compañeros y brindar oportunidades de ascender de manera justa.
2. Habiendo efectuado la prueba de Chi cuadrado para comparar los ítems para naturaleza del trabajo, se determinó que en la IEP de El Agustino se debe de trabajar más con la identificación de los objetivos de la institución, así como lograr que los docentes sientan motivación por su trabajo. Los directivos deben de comunicar las intenciones, avances y pormenores del desarrollo de las tareas en la institución, la interrelación permitirá que los docentes presten más atención y se involucren en planes de mejora, de manera que sus tareas serán más efectivas, y sean reconocidos por la institución sus esfuerzos y tiempo que estos dedican a las mismas.
3. Habiendo efectuado la prueba de Chi cuadrado para comparar los ítems para supervisión, se determinó que se debe de mejorar el ambiente laboral de manera que este sea agradable para todos los docentes, además la supervisión debe de corregir las fallas en el momento oportuno. La IEP de El Agustino también debe de expresar la misión y la visión de la institución de forma divertida, además debe de realizarse actividades recreativas y ajenas al contexto laboral, al menos una vez al mes planear una reunión de convivencia entre los colaboradores para que se despejen del estrés del trabajo diario, así como lo ha estado trabajando la IEP de Comas. Por otro lado, es importante que una buena supervisión los guíe hacia el logro de las metas, agradezca, felicite y brinde palabras de aliento a las

conductas positivas de los docentes, y en el caso contrario, corrija las fallas en el debido momento.

4. Habiendo efectuado la prueba de Chi cuadrado para comparar los ítems para pago actual, se determinó que ambas instituciones deben de mejorar los sueldos que reciben los docentes actualmente, así como otorgarles constantes incentivos. Además de entregar un salario justo, también se debe de premiar la entrega y la constancia con dinero, bonos, invitaciones a eventos para demostrarle al docente que su esfuerzo es tenido en cuenta.
5. Habiendo efectuado la prueba de Chi cuadrado para comparar los ítems para oportunidades de ascender en las dos IEP, se determinó que se deben de ofrecer oportunidades de ascender en la IEP de Comas de manera parcial, así como asegurarse que las decisiones tomadas para dichos ascensos sean las indicadas, ya que de cierta manera los docentes de El Agustino recibieron mayores oportunidades por ser la sede central. Estas decisiones deben ser tomadas juntamente con el departamento de recursos humanos, de manera que se realice un análisis curricular, analicen capacidades, revisen y contrasten sus logros dentro de la institución y estudien el punto máximo de esfuerzo de los docentes, para identificar al que mejor cumpla con dichos requisitos.
6. Habiendo efectuado la prueba de Chi cuadrado para comparar los ítems para relaciones con compañeros, se determinó que debe de existir cordialidad, solidaridad y apoyo de todo el equipo de trabajo. Los directivos deben de promover el trabajo en equipo, de manera que los docentes puedan expresar fácilmente sus opiniones y les permita a cada uno aprender de sus compañeros y/o colegas y les permita conocerse a sí mismos para crecer como profesionales y como personas. Asimismo, en la IEP de Comas se debe de crear más lazos entre individuos de diferentes jerarquías, al ser menor la cantidad de docentes, ya que el secreto del éxito de una empresa o institución reside en los rasgos particulares de los seres vivos que la integran y por ello es tan importante que se conozcan y que se enriquezcan mutuamente.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, P. (2008). *Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración*. Recuperado de <file:///G:/INTERNET%20ANTECEDENTES/ESTUDIO%20COMPARATIVO1%20PERS%20ADM.pdf>
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos*. (1ra ed.). Argentina: Cengage Learning.
- Arias, W. y Justo, O. (2013). *Satisfacción laboral en trabajadores de dos tiendas por departamento: un estudio comparativo*. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492013000200002&script=sci_arttext.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ra ed.). Colombia: Pearson.
- Cid, A., Méndez, R. & Sandoval, F. (2015). *Investigación. Fundamentos y metodología*. (3ra. ed.). Perú: Pearson Educación de Perú S.A.
- Días, E. (2015). *Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa Privada Santa Margarita de Surco, Lima-Perú*. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2289/MAE_EDUC_146.pdf?sequence=1
- Equipos y Talento (2017). La satisfacción laboral en España se sitúa en 4º lugar a nivel europeo. Recuperado de <http://www.equiposytalento.com/noticias/2017/03/01/la-satisfaccion-laboral-en-espana-se-situa-en-4-lugar-a-nivel-europeo>
- Franklin, E. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina*. (1ra ed.). México: Pearson.
- González, P. (2013). *Estudio comparativo de satisfacción laboral en docentes de las facultades de psicología de una institución de educación superior pública y una institución de educación superior privada, en la Ciudad de Monterrey, Nuevo León, México*. Recuperado de <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1080256649.PDF>

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Ortíz, F. & García, P. (2012). *Metodología de la investigación: El proceso y sus técnicas*. México: Limusa.
- Perea, K. & Castro, R. (2016). *Estudio comparativo de satisfacción laboral de docentes de un colegio estatal y un colegio privado*. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2428/1/2016_Perea_Estudio_comparativo_de_satisfacci%C3%B3n_laboral.pdf
- Pérez, J. (2014). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Perú: Fondo Editorial de la Universidad Científica del Sur.
- Pérez, R., Caso, C., Río, M. & López, A. (2012). *Introducción a la Estadística Económica*. España: Creative Commons. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=JmB3X23y20AC&pg=PA82&dq=chi+cuadrado+de+pearson&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=chi%20cuadrado%20de%20pearson&f=false
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13a. ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez, D., Núñez, L., Cáceres, A. (2010). *Estudio Comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente*. Recuperado de <file:///G:/INTERNET%20ANTECEDENTES/c1ESTUDIO%20COMP%20DOCENT%20VENEZUELA.pdf>
- Sampieri, R. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta. ed.). México: The McGraw-Hill.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. (4ta. ed.) México: Limusa. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=BhymmEqkkJwC&pg=PA175&dq=m>

[etodolog%C3%ADa+de+investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica-variable&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjKx-SH69fUAhVG2SYKHb9PAWwQ6AEIITAA#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica-variable&f=false](http://www.trabajando.com/contenido/noticia/1465598477/Satisfaccion-Laboral-en-Peru-.html)

Trabajando.com (2016). Satisfacción Laboral en Perú. Recuperado de <http://www.trabajando.pe/contenido/noticia/1465598477/Satisfaccion-Laboral-en-Peru-.html>

ANEXOS

Anexo 1: Índice de rotación de estudiantes de febrero a noviembre 2017

ÍNDICE DE ROTACIÓN DE ESTUDIANTES EN IEP JOHANNES GUTENBERG EL AGUSTINO	
Total de estudiantes en febrero	1472
Retirados en inicial:	15
Retirados en primaria:	42
Retirados en secundaria:	39
<i>Total de retirados:</i>	96
Total de estudiantes noviembre	1376

ÍNDICE DE ROTACIÓN DE ESTUDIANTES EN IEP JOHANNES GUTENBERG COMAS	
Total de estudiantes en febrero	908
Retirados en inicial:	10
Retirados en primaria:	46
Retirados en secundaria:	28
<i>Total de retirados:</i>	84
Total de estudiantes noviembre	824

Anexo 3: Instrumento

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado docente: El presente cuestionario tiene como objetivo conocer su punto de vista sobre la satisfacción laboral en la institución a la que acude. Le agradezco de antemano cada minuto de su tiempo.

INSTRUCCIONES:

Responda marcando con una X en la casilla correspondiente la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSIÓN	ÍTEM	INDICADORES	1	2	3	4	5
NATURALEZA DEL TRABAJO	VARIEDAD DE HABILIDADES						
	1	La labor que desempeña le permite demostrar sus habilidades.					
	2	La institución le brinda la oportunidad de descubrir nuevas oportunidades.					
	IDENTIDAD DE LA TAREA						
	3	Siente motivación por su trabajo.					
	4	Se siente identificado con los objetivos de la institución.					
	SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA						
	5	La institución le permite conocer la importancia de sus funciones.					
	6	Sus funciones y responsabilidades laborales están bien definidas.					
	AUTONOMÍA						
7	Se siente libre para realizar sus obligaciones.						
8	Desempeña sus funciones de manera independiente.						
RETROALIMENTACIÓN DEL PUESTO MISMO							
9	Se realizan capacitaciones cuando se implantan nuevos mecanismos.						
10	Recibe la información adecuada para un correcto desempeño laboral.						
SUPERVISIÓN	ORIENTACIÓN						
	11	La supervisión corrige las fallas en el momento oportuno.					
	12	La supervisión orienta a los docentes sobre las normas establecidas.					
	LIDERAZGO						
	13	Los directivos lo impulsan a cumplir con sus objetivos.					
14	Los directivos realizan liderazgo pedagógico para el cumplimiento de los retos del docente.						

	AMBIENTE					
	15	El ambiente donde labora es agradable.				
	16	El ambiente laboral es equitativo a la cantidad de docentes.				
PAGO ACTUAL	INCENTIVOS Y GRATIFICACIONES					
	17	Existen incentivos para mejorar el desempeño laboral de los docentes.				
	18	Considera justo los incentivos y gratificaciones otorgadas por la institución.				
	REMUNERACIÓN					
	19	Se siente satisfecho con el sueldo que recibe.				
	20	La remuneración que recibe está acorde con sus funciones.				
	BENEFICIOS					
	21	La principal razón por la que labora en la institución es por los beneficios que obtiene.				
22	La institución brinda beneficios extra a sus docentes.					
OPORTUNIDADES DE ASCENDER	POLÍTICAS DE PROMOCIÓN Y ASCENSO					
	23	La institución cumple con las políticas de promoción del colaborador.				
	24	La institución ofrece oportunidades de mejorar tu desempeño laboral.				
	25	La institución permite el rápido ascenso del docente.				
	PERCEPCIONES JUSTAS					
	26	Las oportunidades de ascenso son imparciales.				
	27	Las decisiones tomadas para ascender son las indicadas.				
RELACIONES CON COMPAÑEROS	EXPRESIÓN					
	28	Expresa fácilmente sus opiniones con sus colegas.				
	29	Sus opiniones son escuchadas por todos sus colegas.				
	APOYO Y COMPAÑERISMO					
	30	Existe solidaridad, cordialidad y apoyo del equipo de trabajo.				
	31	Existe compañerismo dentro de la institución.				
	COMUNICACIÓN					
32	Existe una comunicación abierta y espontánea en la institución.					

Anexo 4: Validación del instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Yvette Cecilia Plasencia Marinos
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Universidad César Vallejo
 I.3. Especialidad del experto: Licenciada en Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario de Satisfacción Laboral
 I.5. Autor del instrumento: Melina Araceli Terreros Ojeda

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			



12			✓		
13			✓		
14	✓				
15	✓				
16	✓				
17	✓				
18	✓				
19	✓				
20	✓				
21	✓				
22	✓				
23	✓				
24	✓				
25	✓				
26	✓				
27	✓				
28	✓				
29	✓				
30	✓				
31	✓				
32	✓				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

..... *Aceptado, aplicable y coherente.*

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80.1.

San Juan de Lurigancho, 13 de 09 del 2017

.....
Firma de experto informante
DNI: *18099550*



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: SUASNABAN UGANTE FERNANDO A.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - UCV
 I.3. Especialidad del experto: FINANZAS - PROYECTOS
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL
 I.5. Autor del instrumento: TERREROS OJEDA MELISSA APACELI

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				/	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75	

ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			



12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			
31	/			
32	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Se aplican.

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

75%

San Juan de Lurigancho, 14 de 09 del 2017

[Handwritten Signature]

Firma de experto informante

DNI: 807845



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Cardo. Menor, Marco Antonio
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Coordinador - Área de Investigación
 I.3. Especialidad del experto: Lic. en Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario de Satisfacción Laboral
 I.5. Autor del instrumento: Terreros Ojeda, Melissa Araceli

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.					
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....					
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.					
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				



12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

San Juan de Lurigancho, 15 de 09 del 2017

70%

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "J. P.".

.....
 Firma de experto informante
 DNI: 2001 01 31



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Dr. Mary Vásquez Camino
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente
 I.3. Especialidad del experto: Maestría en Investigación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario de Satisfacción Laboral
 I.5. Autor del instrumento: Tercero Ojeda Melissa Ariaceli

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....					86
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					86
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					84
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			



12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			
31	/			
32	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:


¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85

San Juan de Lurigancho, de del 2017



 Firma de experto informante
 DNI: 27941554



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: DARIEN B. RODRIGUEZ GALAN
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE
 I.3. Especialidad del experto: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL
 I.5. Autor del instrumento: MELISSA ARACELI TERREROS OJEDA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica			✓		
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación			✓		
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.			✓		
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.			✓		
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07		✓		
08		✓		
09	✓			
10	✓			
11	✓			



12			✓		
13	✓				
14			✓		
15	✓				
16			✓		
17	✓				
18	✓				
19	✓				
20	✓				
21	✓				
22	✓				
23					
24			✓		
25					✓
26	✓				
27	✓				
28			✓		
29			✓		
30	✓				
31	✓				
32	✓				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

..... los items deben ser redactados para los docentes
 y no para colaboradores.

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

San Juan de Lurigancho, 15 de set. del 2017

.....
 Firma de experto informante

DNI:20044257.....

Anexo 5: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA									
TÍTULO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DEL ESTUDIO	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
"Estudio comparativo de la Satisfacción Laboral de los docentes de IEP. Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP. Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017"	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Satisfacción laboral	Robbins y Judge (2009) definen "la satisfacción en el trabajo como el sentimiento positivo que resulta de la evaluación de las características que se desempeña" (p. 83).	La variable satisfacción laboral se llevará a cabo a través de las dimensiones de naturaleza del trabajo, supervisión, pago actual, oportunidades de ascender y relaciones con compañeros.	Naturaleza del trabajo	Variedad de habilidades	C U E S T I O N A R I O
	¿Qué diferencia existe entre la satisfacción laboral de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017?	Establecer si existe diferencia entre la satisfacción laboral de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.	Existe diferencia entre la satisfacción laboral de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.					Identidad de la tarea	
	Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas					Significado de la tarea	
	¿Qué diferencia existe entre la naturaleza de trabajo de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017?	Establecer si existe diferencia entre la naturaleza de trabajo de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.	Existe diferencia entre la naturaleza de trabajo de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.					Autonomía	
	¿Qué diferencia existe entre la supervisión de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017?	Establecer si existe diferencia entre la supervisión de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.	Existe diferencia entre la supervisión de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.					Retroalimentación del puesto	
	¿Qué diferencia existe entre el pago actual de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017?	Establecer si existe diferencia entre el pago actual de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.	Existe diferencia entre el pago actual de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.					Orientación	
	¿Qué diferencia existe entre las oportunidades de ascender de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017?	Establecer si existe diferencia entre las oportunidades de ascender de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.	Existe diferencia entre las oportunidades de ascender de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.					Liderazgo	
	¿Qué diferencia existe entre las relaciones con los compañeros de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017?	Establecer si existe diferencia entre las relaciones con los compañeros de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.	Existe diferencia entre las relaciones con los compañeros de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.					Ambiente	
								Incentivos y gratificaciones	
								Remuneración	
			Beneficios						
			Políticas de promoción y ascenso						
			Percepciones justas						
			Expresión						
			Apoyo y compañerismo						
			Comunicación						

Anexo 6: Tabla de especificaciones

VARIABLE	DIMENSIONES	PESO	INDICADORES	ÍTEMS
Satisfacción laboral	Naturaleza del trabajo	30%	Variedad de las habilidades	10
			Identidad de la tarea Significado de la tarea Autonomía Retroalimentación del puesto	
	Supervisión	20%	Orientación Liderazgo Ambiente	6
			Incentivos y gratificaciones Remuneración Beneficios	
	Pago actual	20%	Políticas de promoción y ascenso Percepciones justas	5
			Expresión Apoyo y compañerismo Comunicación	
Oportunidades de ascender	15%		5	
Relaciones con compañeros	15%		5	
TOTAL		100%	TOTAL ÍTEMS	32

Anexo 7: Matriz de evidencias internas para la discusión

Variable y/o dimensión	Resultado	
	IEP EL AGUSTINO	IEP COMAS
Satisfacción laboral	Bueno 46.6%, 1 ^{ro} /3; Regular 45.5%, 2 ^{do} /3; y Malo 8.0%, 3 ^{ro} /3	Bueno 56.9%, 1 ^{ro} /3; Regular 43.1%, 2 ^{do} /3; y Malo 0.0%, 3 ^{ro} /3
Naturaleza del trabajo	Bueno 82.0%, 1 ^{ro} /3; y Regular 18.0%, 2 ^{do} /3	Bueno 94.1%, 1 ^{ro} /3; y Regular 5.9%, 2 ^{do} /3
Supervisión	Bueno 60.7%, 1 ^{ro} /3; Regular 36.0%, 2 ^{do} /3; y Malo 3.4%, 3 ^{ro} /3	Bueno 74.5%, 1 ^{ro} /3; Regular 25.5%, 2 ^{do} /3; y Malo 0.0%, 3 ^{ro} /3
Pago actual	Bueno 6.7%, 1 ^{ro} /3; Regular 47.2%, 2 ^{do} /3; y Malo 46.1%, 3 ^{ro} /3	Bueno 15.7%, 1 ^{ro} /3; Regular 58.8%, 2 ^{do} /3; y Malo 25.5%, 3 ^{ro} /3
Oportunidades de ascender	Bueno 17.0%, 1 ^{ro} /3; Regular 42.0%, 2 ^{do} /3; y Malo 40.9%, 3 ^{ro} /3	Bueno 11.8%, 1 ^{ro} /3; Regular 60.8%, 2 ^{do} /3; y Malo 27.5%, 3 ^{ro} /3
Relaciones con compañeros	Bueno 62.9%, 1 ^{ro} /3; Regular 31.5%, 2 ^{do} /3; y Malo 5.6%, 3 ^{ro} /3	Bueno 56.9%, 1 ^{ro} /3; Regular 43.1%, 2 ^{do} /3; y Malo 0.0%, 3 ^{ro} /3

Anexo 8: Matriz de evidencias externas para la discusión

Variable: Satisfacción laboral		
Autor (Año)	Hipótesis	Prueba estadística
Perea & Castro (2016)	Existen diferencias estadísticamente significativas entre el nivel de satisfacción laboral de los docentes de un colegio público y un colegio privado.	Z= -.25 Sig. (bilateral)= 0.804; (p ≤ 0.05)
	Existen diferencias estadísticamente significativas en cuanto a la significación de la tarea entre un colegio público y un colegio privado.	Z= -1.07, Sig. (bilateral)= 0.284; (p ≤ 0.05)
	Existen diferencias estadísticamente significativas en cuanto a los beneficios económicos entre un colegio público y un colegio privado	Z=-1.56, Sig. (bilateral)= 0.119; (p ≤ 0.05)
Rodríguez, Núñez & Cáceres (2010)	Existen diferencias significativas en los niveles promedio de los factores intrínsecos y extrínsecos de satisfacción laboral del año 2004 y 2009.	Prueba t student t= 0.037(p ≤ 0.05)
Arias & Justo (2013)	Existen diferencias significativas en los niveles de satisfacción laboral entre dos tiendas por departamento de Arequipa, una peruana y una chilena.	Prueba t student t obtenida= 45,652 (t crítica=2,345) Sig. (bilateral)= 0.01; (p ≤ 0.05)
	Existen diferencias significativas en el tipo de trabajo que se realiza entre dos tiendas por departamento de Arequipa, una peruana y una chilena.	Prueba t student t obtenida= 47,506 (t crítica=2,345) Sig. (bilateral)= 0.01; (p ≤ 0.05)
	Existen diferencias significativas en el salario recibido entre dos tiendas por departamento de Arequipa, una peruana y una chilena.	Prueba t student t obtenida= 72,437 (t crítica=2,345) Sig. (bilateral)= 0.01; (p ≤ 0.05)
	Existen diferencias significativas en las posibilidades de ascenso entre dos tiendas por departamento de Arequipa, una peruana y una chilena.	Prueba t student t obtenida= 34,324 (t crítica=2,345) Sig. (bilateral)= 0.01; (p ≤ 0.05)
Terreros (2017)	Existe diferencia entre la satisfacción laboral de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.	Chi cuadrado de Pearson X ² = 4.772 Sig. (bilateral)= 0.092; (p ≤ 0.05)

Existe diferencia entre la naturaleza del trabajo de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.	Chi cuadrado de Pearson $X^2= 4.044$ Sig. (bilateral)= 0.44; ($p \leq 0.05$)
Existe diferencia entre la supervisión de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.	Chi cuadrado de Pearson $X^2= 3.768$ Sig. (bilateral)= 0.152; ($p \leq 0.05$)
Existe diferencia entre el pago actual de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.	Chi cuadrado de Pearson $X^2= 7.006$ Sig. (bilateral)= 0.30; ($p \leq 0.05$)
Existe diferencia entre las oportunidades de ascender de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.	Chi cuadrado de Pearson $X^2= 4.539$ Sig. (bilateral)= 0.103; ($p \leq 0.05$)
Existe diferencia entre las relaciones con los compañeros de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017.	Chi cuadrado de Pearson $X^2= 4.299$ Sig. (bilateral)= 0.117; ($p \leq 0.05$)

Anexo 9: Base de datos de la variable

SPSS IEP JG TERREROS MELISSA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

23 : D3I21 2 Visible: 45 de 45 variables

	IEP	D1I1	D1I2	D1I3	D1I4	D1I5	D1I6	D1I7	D1I8	D1I9	D1I0	D1	D1_C OD	D2I1	D2I2	D2I3	D2I4	D2I5	D2I6	D2	D2_C OD	D3I7	D3I8	D3I9	D3I0
1	1	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	42	3	4	5	5	5	5	4	28	3	5	4	3	3
2	1	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	43	3	5	4	5	5	4	2	25	3	2	5	2	1
3	1	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	45	3	5	5	4	5	5	4	28	3	3	3	3	3
4	1	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	42	3	4	4	4	4	5	4	25	3	4	4	3	3
5	1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	41	3	3	3	4	4	3	3	20	2	2	4	3	3
6	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	3	5	5	3	3	5	4	25	3	5	5	3	3
7	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	4	5	5	5	5	4	28	3	5	5	3	3
8	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38	3	5	5	5	5	4	4	28	3	4	3	3	3
9	1	3	2	3	5	3	5	2	4	3	3	33	2	3	4	4	3	2	1	17	2	1	1	1	1
10	1	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46	3	5	5	5	5	3	3	26	3	2	4	3	3
11	1	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	43	3	3	4	3	3	5	4	22	2	5	4	3	3
12	1	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	38	3	3	4	3	3	4	3	20	2	3	2	2	2
13	1	4	3	3	5	3	4	4	3	2	2	33	2	3	3	2	2	4	2	16	2	2	2	1	1
14	1	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	46	3	3	3	4	3	5	4	22	2	3	3	3	3
15	1	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	41	3	4	4	4	4	3	4	23	3	3	3	3	3
16	1	3	3	3	5	2	3	2	5	2	2	30	2	2	3	1	1	3	2	12	1	1	3	1	1
17	1	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40	3	4	4	4	4	5	3	24	3	2	3	2	2
18	1	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	43	3	4	4	4	4	5	3	24	3	1	1	3	1
19	1	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	42	3	4	4	4	4	5	4	25	3	4	4	3	3
20	1	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	41	3	3	3	4	4	3	3	20	2	2	4	3	3
21	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	3	5	5	3	3	5	4	25	3	5	5	3	3
22	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	4	5	5	5	5	4	28	3	5	5	3	3


Vista de datos Vista de variables

Anexo 10: Evaluación de la similitud del instrumento con Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome

Seguro | <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&o=882988225&lang=es&u=1051130621>

feedback studio | Estudio Comparativo de Satisfacción Laboral de docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y /0 < 1 de 1 > ?



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Estudio Comparativo de Satisfacción Laboral de docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

AUTOR (A):
Terreros Ojeda, Melissa Araceli

Resumen de coincidencias ✕

16 %

Nº	Fuente	Porcentaje
1	issuu.com Fuente de Internet	2 %
2	eprints.uanl.mx Fuente de Internet	2 %
3	www.scielo.org.ve Fuente de Internet	1 %
4	prezi.com Fuente de Internet	1 %
5	scielo.isciii.es Fuente de Internet	1 %
6	docslide.us Fuente de Internet	1 %
7	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	1 %
8	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	1 %

Página: 1 de 50 Número de palabras: 10947

Anexo 11: Acta de aprobación de originalidad de tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 08 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Paca Pantigoso Flabio Romeo, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Este, revisor de la tesis titulada

"Estudio Comparativo de Satisfacción Laboral de docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017", de la estudiante Terreros Ojeda Melissa Araceli, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen 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, 20 de Noviembre de 2017



Firma

Flabio Romeo Paca Pantigoso

DNI: 01212856

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Anexo 12: Autorización de la entidad

ASOCIACIÓN CULTURAL JOHANNES GUTENBERG

OBRA SOCIAL Y EDUCATIVA ENTRE LOS NIÑOS DE EL AGUSTINO Y COMAS
CALLE RENÁN ELÍAS OLIVERA 257 - EL AGUSTINO, LIMA 10 - PERÚ
APARTADO POSTAL 1670, LIMA 100 - PERÚ - TELEFAX 327-0781
WEB: www.johannesguttenberg.org

El Agustino, 26 de Setiembre del 2017


Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Asunto: Autorización de ejecución de tesis

De mi consideración:

Es grato dirigirme expresando mi cordial saludo y con la finalidad de hacer de su conocimiento que la Srta. **Melissa Araceli Terreros Ojeda**, estudiante del ciclo X de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, ha sido admitida en nuestra asociación para realizar la ejecución de su tesis titulada "Estudio Comparativo de Satisfacción Laboral de docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017".

Atentamente,



Saúl Calderón Tello
Director Ejecutivo a.i

Inscrita en el Registro de Entidades Exoneradas del Impuesto a la Renta con Resolución de Gerencia SUNAT N° 0490050033930 y en el Registro de Entidades Perceptoras de Donaciones según Resolución de Intendencia SUNAT N° 0230050077691. Fundación el 30 de julio de 1968 con el nombre de Instituto Edmundo de Amicis y cambio de denominación por el de: Asociación Cultural Johannes Gutenberg el 09 de junio de 1980.