



Satisfacción laboral de los instructores de Senati tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani Lima-2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión del talento humano

AUTOR:

Br. Aldo Alexi Acosta Linares

ASESOR:

Mg. Pedro Félix Novoa Castillo

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LIMA - PERÚ

2019

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): ACOSTA LINARES, ALDO ALEXI

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión del Talento Humano*, ha sustentado la tesis titulada:

SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS INSTRUCTORES DE SENATI TIEMPO COMPLETO Y PARCIAL DE LA SEDE LUIS CÁCERES GRAZIANI LIMA-2018

Fecha: 30 de enero de 2019

Hora: 8:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Chantal Juan Jara Aguirre

Firma:

SECRETARIO: Dra. Nancy Cuenca Robles

Firma:

VOCAL: Mg. Pedro Félix Novoa Castillo

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por mayoría.*

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

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Adecuar el estilo APS.*

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

Dedicatoria:

Con todo cariño y mi amor para las personas que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños, por motivarme darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba, a ustedes por siempre mi corazón y agradecimientos

Papá, Mamá y hermanos.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios por cuidarme y encaminarme en el buen camino de la vida, a mi padre, a pesar de nuestra distancia física, siento que estás conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial para ti como lo es para mí.

Declaración de Autoría

Yo, Acosta Linares Aldo Alexi, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión de Talento Humano, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Satisfacción laboral de los instructores de Senati tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani Lima-2018”, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión del Talento Humano, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, Enero, de 19 de 2018

El autor

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada

“Satisfacción laboral de los instructores de Senati tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani Lima-2018”, cuyo objetivo fue:

Establecer la diferencia de la satisfacción laboral del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene la realidad problemática, los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El autor

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras.....	x
Resumen.....	xi
Abstract	xii
 I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Trabajos Previos	16
1.3 Teorías Relacionadas.....	21
1.4 Formulación del problema	29
1.5 Justificación del Estudio	30
1.6 Hipótesis.....	31
1.7 Objetivos	32
 II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Diseño de investigación.....	34
2.2. Variable, Operacionalización	35
2.3. Población y Muestra	37
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	37
2.5 Métodos de análisis de datos.....	39
2.5 Aspectos éticos	40
 III. Resultados	
3.1 Estadística Descriptiva	42
3.1 Estadística Inferencial.....	50
 IV. Discusión	

V. Conclusiones**VI. Recomendaciones****VII. Referencias****Anexos.**

Anexo 1: Artículo Científico	77
Anexo 2: Escala de Satisfacción Laboral SL/SPC.....	83
Anexo 3: Ficha Técnica Escala de Satisfacción Laboral SL/SPC.....	87
Anexo 4: Matriz de Consistencia	87
Anexo 5: Base de Datos de Respuesta.....	88
Anexo 6: Validación de Instrumento 1	93
Anexo 7: Validación de Instrumento 2	96
Anexo 8: Validación de Instrumento 3	99
Anexo 9: Carta de Investigación.....	102
Anexo 10: Aceptación para la Investigación.....	103
Anexo 11: Constancia del Instrumento.....	104

Índice de Tablas

Tabla 1: Matriz de Operacionaonizacion de la variable Satisfaccion Laboral	36
Tabla 2: Escala de satisfacci3n laboral	38
Tabla 3: Validez del cuestionario de satisfaccion laboral	38
Tabla 4: Confiabilidad.....	39
Tabla 5: Estadistica de Fiabilidad.....	39
Tabla 6: Magnitud de coeficiente de confiabilidad.....	39
Tabla 7: Variable satisfacci3n laboral.....	42
Tabla 8: Dimensi3n: Condiciones F3sicas y/o Materiales	43
Tabla 9: Dimensi3n: Beneficios Laborales O Remunerativos.....	44
Tabla 10: Dimensi3n: Pol3ticas Administrativas.....	45
Tabla 11: Dimensi3n: Relaciones Sociales	46
Tabla 12: Dimensi3n: Desarrollo Personal	47
Tabla 13: Dimensi3n: Desempe3o de Tareas	48
Tabla 14: Dimensi3n: Relaci3n con la Autoridad.....	49
Tabla 15: Distribuci3n de rangos de la variable satisfaccion laboral	50
Tabla 16: Estadistica de prueba de la variable satisfaccion laboral.....	50
Tabla 17: Distribuci3n de rangos de la dimensi3n condiciones fisica o materiales.....	52
Tabla 18: Estadistica de prueba de la dimensi3n condiciones fisica o materiales.....	52
Tabla 19: Distribuci3n de rangos de dimensi3n beneficios laborales o remunerativo .	53
Tabla 20: Estadistica de prueba de dimensi3n beneficios laborales o remunerativo ..	53
Tabla 21: Distribuci3n de rangos de la dimensi3n pol3ticas administrativas	54
Tabla 22: Estadistica de prueba de la dimensi3n pol3ticas administrativas	55
Tabla 23: Distribuci3n de rangos de la dimensi3n relaciones sociales.....	56
Tabla 24: Estadistica de prueba de la dimensi3n relaciones soiales.....	56
Tabla 25: Distribuci3n de rangos de la dimensi3n desarrollo personal.....	57
Tabla 26: Estadistica de prueba de la dimensi3n desarrollo personal.....	58
Tabla 27: Distribuci3n de rangos de la dimensi3n desempe3o de tareas.....	59
Tabla 28: Estadistica de prueba de la dimensi3n desempe3o de tareas.....	59
Tabla 27: Distribuci3n de rangos de la dimensi3n relaci3n con la autoridad	60
Tabla 28: Estadistica de prueba de la dimensi3n relaci3n con la autoridad	61

Índice de Figuras

Figura 1: Comparación de la satisfacción laboral.....	42
Figura 2: Comparación de condiciones Físicas y/o materiales.....	43
Figura 3: Comparación de beneficios laborales o remunerativos.....	44
Figura 4: Comparación de políticas administrativas.....	45
Figura 5: Comparación de relaciones sociales.....	46
Figura 6: comparación de desarrollo personal.....	47
Figura 7: Comparación de desempeño de tareas.....	48
Figura 8: comparación de relación con la autoridad.....	49
Figura 9: Caja de bigotes para comparar la satisfacción laboral.....	51
Figura 10: Caja de bigotes para comparar de condiciones Físicas y/o materiales.....	52
Figura 11: Caja de bigotes para comparar de beneficios laborales o remunerativos..	54
Figura 12: Caja de bigotes para comparar de políticas administrativas.....	55
Figura 13: Caja de bigotes para comparar de relaciones sociales.....	57
Figura 14: Caja de bigotes para comparar el desarrollo personal.....	58
Figura 15: Caja de bigotes para comparar el desempeño de tareas.....	60
Figura 16: Caja de bigotes para comparar la relación con la autoridad.....	61

Resumen

La presente investigación titulada: Satisfacción laboral de los instructores de Senati tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani Lima-2018, tuvo como objetivo establecer la diferencia de la satisfacción laboral del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani.

El método fue hipotético deductivo, el tipo básica o pura, el nivel es descriptivo comparativo, el enfoque es cuantitativa, el diseño no experimental, la población estuvo formada por los instructores de Senati sede Luis Cáceres Graziani, la cual se estudió a toda la población de dicha institución, la técnica empleada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario estandarizado por Sonia Palma, la cual también fue validado por tres expertos, para la determinar la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto realizado a 20 instructores y como resultado fue 0.737, la cual no indica una confiabilidad alta corroborando el cuadro de magnitud de coeficiente de confiabilidad.

Se llegó a la conclusión que no existe diferencia en la variable satisfacción laboral entre los instructores de tiempo completo y parcial, la cual tuvo un rango promedio de 62.57 en los docentes de tiempo parcial mientras en los docentes de tiempo completo tiene un rango promedio de 62.33 indicando que no existe diferencia significativa, esto se puede verificar con la prueba de U de Mann-Whitney la cual se encontró que se acepta la hipótesis nula con un p-valor de 0.994 ya que es mayor de 0.05.

Palabras claves: Satisfacción laboral, Instructor, Diferencia.

Abstract

The present research entitled: Job satisfaction of Senati instructors full-time and part-time at the Luis Cáceres Graziani Lima-2018 headquarters, aimed to establish the difference in job satisfaction of the full-time and part-time instructor of Senati headquarters Luis Cáceres Graziani.

The method was hypothetical deductive, the basic or pure type, the level is descriptive comparative, the approach is quantitative, the design is not experimental, the population was formed by the instructors of Senati headquarters Luis Cáceres Graziani, which was studied to the entire population of this institution, the technique used for the collection of information was the survey and the data collection instrument was the questionnaire standardized by Sonia Palma, which was also validated by three experts, to determine the reliability of the instrument a test was performed pilot carried out to 20 instructors and as a result it was 0.737, which does not indicate a high reliability corroborating the magnitude of confidence coefficient.

It was concluded that there is no difference in the variable of job satisfaction among full-time and part-time instructors, which had an average range of 62.57 in part-time teachers while in full-time teachers it has an average range of 62.33 indicating that there is no significant difference, this can be verified with the Mann-Whitney U test which was found to accept the null hypothesis with a p-value of 0.994 since it is greater than 0.05.

Keywords: Job satisfaction, Instructor, Difference.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

El mercado laboral competitivo ha ido evolucionando en los últimos años, es por ello que en la actualidad la satisfacción laboral no se mide con un buen salario ya que ha dejado de ser el principal elemento de satisfacción, hoy por hoy existen otros factores que tienen que estar ligadas profesionalmente a las necesidades del personal, es por ello que las organizaciones están obligadas a tener un financiamiento para poder elaborar estrategias y darles los recursos necesarios para que pueda realizar sus actividades o procesos y que este comprometido con los objetivos de la empresa o institución.

En el ámbito internacional encontramos diferentes estudios sobre el tema; según Dubrin (2003), cuando existe insuficiente motivación, los resultados se reflejan en la realización de trabajos de poca calidad con esfuerzos mínimos, descuido en la atención a los clientes, gran ausentismo laboral, en general un retraso en los objetivos organizacionales (p.48).

La motivación en las persona es tan cambiante y relativa que se es difícil consolidar una definición y brinde una verdad, ya que la motivación está condicionada a las necesidades que quiera la persona suplir, las costumbres, región y época de la historia en la que se encuentre, entre otros factores que hacen que para cada persona su factor motivacional sea diferente y el papel de las organizaciones e instituciones sea crucial y desafiante al momento de motivar a sus colaboradores (Osorio, Ruiz y Henao, 2016, p. 25).

En una empresa con un buen clima organizacional, el camino hacia la satisfacción laboral es uno de los paradigmas que siempre está latente en toda organización. Durante mucho tiempo, para los empleadores ha prevalecido el pensamiento de “qué un trabajador satisfecho es un empleado productivo”. La elaboración de muchas investigaciones ha generado una amplia variedad de perspectivas respecto a la satisfacción laboral; según Peñalver y Martínez (2015), los estudios realizados sobre la satisfacción laboral pueden clasificarse en dos categorías, aquellos que evalúan las características socio-demográficas de los

colaboradores y aquellos que se centran en el entorno de trabajo, dentro de la segunda categoría se han analizado propiedades relacionados al lugar de trabajo (p.117).

En el ámbito nacional, se han elaborado investigaciones que han permitido analizar la satisfacción laboral en diversos entornos, aunque todas hacen uso de estudios diferentes para su medición. Según Alfaro (2015) en su estudio realizado a los maestros de la universidad Científica del Sur nos dice que la variable en estudio como es la satisfacción laboral es significativo en cualquier tipo de trabajo, no sólo en prosperidad de las personas, sino también en los indicadores de productividad y calidad, a mayor responsabilidad, mayor satisfacción laboral, del colaborador con sus actividades o procesos, en cambio, si la variable en estudio es escasa, el colaborador no tendrá estimulaciones y no pondrá demasiado tesón en sus tareas diarias relacionadas a la organización o su vida diaria (p.17).

Esta variable, la satisfacción laboral está ligada a la población de estudio tanto como al personal instructor de tiempo completo como parcial, el problema se rige en los cambios repentinos de cursos que no son su especialidad, la cual lleva a una insatisfacción laboral y por consiguiente una desmotivación. Los puestos de trabajo de los profesionales instructores de la institución Senati, sede Luis Cáceres Graziani, se caracterizan por su monotonía y su cambio repentino de cursos al término del semestre, ya que no le dan una continuidad durante el año en curso. Se considera que el personal de dicha institución técnica juega un papel fundamental en el crecimiento organizacional y la satisfacción laboral, teniendo en cuenta esta problemática planteada resalta a una pregunta concreta, ¿En qué se diferencia la satisfacción laboral del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018?

1.2 Trabajos Previos

1.2.1 Trabajos Previos Internacionales

Tenorio (2017), en su investigación titulada, *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral*. Cuyo objetivo de esta investigación es actualizar las instrucciones, además plantear un procedimiento de evaluación del desempeño laboral, que ayude a la satisfacción y al conocimiento laboral de los docentes. La investigación se describe por un enfoque cuantitativo, descriptivo, con una población de 136 personas, la cual se tomó a una muestra de 29 personas, pero se determinó que deben de participar 107 personas por la antigüedad más de un año; se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento de consulta a utilizar se aplicó a las dos variables mencionadas anteriormente. La investigación muestra una de las conclusiones más importantes, se debe considerar una buena comunicación entre directivos y maestros de la institución con la finalidad de corregir errores y, de esta manera, mejorar los recursos para alcanzar los objetivos institucionales propuestos.

Brito, González y Pórtela (2015), en su tesis *Satisfacción laboral en docencia, investigación y extensión, de los profesores de educación superior en la Guajira Colombia*. El objetivo de la tesis fue estudiar el nivel de satisfacción en las actividades de los maestros, investigación y alcance de la universidad. Se empleó el método descriptivo y enfoque cuantitativo, la población de estudio es de 583 la cual se tomó la muestra a 103 docentes de la universidad. En dicha investigación se planteó la observación documental para sustentar el estudio literario, conceptualizando la variable en estudio, así como también se utilizó la encuesta para la recolección de la información. En sus conclusiones de la investigación fue que los elementos de rango mayor de insatisfacción fueron ayudas pedagógicas, recursos como libros revistas etc., aforo para el servicio académico y accesos de espacios físicos y los de mayor satisfacción fueron: libertad, reconocimiento, progreso, formación, y su realización profesional, formación post-graduada, privacidad en sus oficinas, relación entre sus colegas y equipo.

Méndez y Martínez, (2017), en su investigación, *Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria*. Esta investigación tuvo como

objetivo evaluar la influencia de la variable en lo que es sociodemográficos como sexo, tipo de jornada, contrato, nivel educacional, motricidad en asignaturas que dictan los docentes. El diseño de la investigación corresponde a corte transversal de tipo descriptivo con el enfoque cuantitativo. La muestra empleada fue de 163 docentes entre ellas fueron hombres 42 y mujeres 121, con un rango de edades de 23 a 60 años, este estudio fue realizado en la región de Murcia España, la cual los docentes se encontraban ejerciendo en educación infantil y primario. En cuanto al instrumento se utilizó la escala de satisfacción laboral versión para profesores (ESL-VP), validada y diseñada por Anaya y Suarez (2004), este cuestionario consta de 32 ítems distribuidos por 5 dimensiones. La investigación da por conclusión que los docentes tienen un nivel de satisfacción laboral de medio alto, además docentes nombrados, con contrato parcial, que imparten asignaturas en la etapa de educación infantil tienen una satisfacción alta por lo contrario, los docentes de tiempo completo e interinos tienen una satisfacción menor, que comparten asignaturas que no son de carácter motriz en la etapa de educación primaria.

Malander, (2016), en su investigación. *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario*. El objetivo de la investigación fue determinar si la satisfacción laboral y algunas características sociodemográficos y laborales de los docentes del nivel secundario pueden atentar el síndrome. El diseño de la investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal. La muestra empleada en el análisis de la tesis fue de 133 docentes de seis instituciones del nivel secundario de la provincia Misiones, Argentina, los instrumentos utilizados validados en Argentina, de la variable de Síndrome de Bornout el instrumento utilizado fue desarrollado, por Maslach y Jackson para medir el síndrome en profesionales que presentan servicios a otras personas, la otra variable el instrumento utilizado fue elaborado por Oros y Main, la cual consta de cuatro escalas que agrupan en dos tipos de factores, extrínsecos e intrínsecos. La conclusión más importante de la investigación fue que los resultados mostraron que los factores intrínsecos son los que mejor predicen el síndrome de burnout y cada una de sus dimensiones. A mayor satisfacción intrínseca, menor es el síndrome de burnout, menor es el cansancio emocional y la despersonalización, y mayor la realización

personal.

Moreno, Alamilla, Jiménez, Mejía, Juárez, & Pérez, (2015), en su investigación. *Factores explicativos del nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de los institutos de ciencias básicas e ingeniería y ciencias de la salud de la universidad autónoma del estado de Hidalgo*, una evidencia empírica. El objetivo es conocer que factores son condicionantes de nivel de satisfacción laboral de los docentes de la universidad en investigación. El diseño fue no experimental, tipo exploratorio, descriptivo correlacional. La muestra empleada para el análisis de la investigación fue de 594 docentes, el instrumento utilizado es la aplicación del cuestionario de la satisfacción laboral S20/23 realizado por Mejía y Piero (1998). La conclusión de la investigación es de generar un programa de desarrollo profesional, el cual estimule a los trabajadores con mayor escolaridad para encontrar un reto en sus tareas cotidianas propiciando actitudes positivas.

1.2.2 Trabajos Previos Nacionales

Bruno, (2016), en su investigación titulada *Motivación Laboral y Desempeño Docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07 – 2016*, Su objetivo de la investigación, es determinar la relación entre las dos variables de la institución educativa en el distrito de estudio. Se empleó el método hipotético deductivo, de tipo básico, con el diseño de investigación transversal y correlacional. La muestra es de 61 personas del nivel inicial de la institución educativa pública. Los instrumentos aplicados son de un cuestionario para medir la variable independiente validada por profesionales especializadas y de la ficha de control utilizada en las organizaciones educativas públicas para evaluar la segunda variable. Para el método estadístico se utilizó la estadística descriptiva la que permite determinar la relación entre las variables. La primera variable está relacionada con el desempeño docente con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,223 y un valor $p = 0,085$ mayor al nivel $\alpha = 0,05$. Se determinó que la relación no es significativa entre las dos variables estudiadas en la institución. Cabe precisar que esta relación entre las variables es de un nivel débil lo que indica que las características de la primera variable no establecen las capacidades para el desempeño del maestro del nivel inicial.

Pérez y Rivera, (2013), en su investigación, *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013*. El presente trabajo tiene como objetivo establecer los niveles de las variables de estudio en este caso desempeño y satisfacción laboral, así como también establecer la relación entre estas dos variables. El presente trabajo es descriptivo y correlacional, el diseño es no experimental transversal. La población objetivo de esta investigación es de 148 personas, se tomó la población muestra de 107 trabajadores. La técnica utilizada en la investigación es la encuesta, para obtener la información se utilizó el instrumento, cuestionario para ambas variables. En esta investigación unas de las conclusiones es que existe un nivel medio o moderado para ambas variables y con respecto a la dimensión de involucramiento laboral, las personas del IIAP, percibe que se involucra en su campo laboral con compromiso para superar las dificultades, con unas relaciones interpersonales favorables y mejorando los métodos de trabajo.

Zelada, (2017), en su investigación de maestría *La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en los Docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, 2017* El objetivo la investigación es establecer la relación que existe entre la Gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de la universidad en estudio. El método utilizado es el hipotético deductivo y de tipo correlacional, la finalidad de esta investigación es conocer la relación de asociación que exista entre ambas variables. El diseño no experimental, la muestra de estudio estuvo conformada por 169 colaboradores del área docente. El instrumento utilizado para recoger datos de la variable gestión del talento humano es un cuestionario y para recoger los datos de la variable satisfacción laboral fue igual un cuestionario. Se ha demostrado un $Rho = 0.707$ que determinó Existe relación significativa entre gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los colaboradores docentes de la UTP, 2017, siendo el índice de correlación aceptable. La relación confirma a mayor gestión del talento humano, mayor el desarrollo de la satisfacción laboral.

Fox, (2018), en su tesis de maestría, *Percepciones sobre satisfacción laboral en pre-docentes de dos facultades de una Universidad Privada de Lima*. El objetivo de la investigación es estudiar las percepciones que poseen los pre-docentes de la

universidad en estudio de la variable de satisfacción laboral. La investigación es un enfoque cualitativo, el método de recolección de información es la entrevista semi-estructurada y los resultados se hicieron en base al método de fenomenológico. El enfoque fenomenológico considera que los informantes deben de ser 6 a 8, la cual se tomó 6 personas para el análisis, la técnica que se realizó fue la entrevista con una base de preguntas que permite profundizar sobre un tema en interés, la entrevista fue de tipo semiestructurada, es por ello que las preguntas fueron abiertas. Una de las conclusiones fue que a partir de la opinión de los pre-docentes, que estos definen a la variable en estudio en un componente afectivo, ya que lo asocian a una emoción efectiva que se experimenta como resultado del funcionamiento equilibrado y lo relacionan con tres aspectos fundamentales: a) el estudiante, en su responsabilidad con la materia y los resultados de su enseñanza; b) la organización, en brindar instrumentos y métodos que alcancen el bienestar del estudiante y permitan que el maestro se desempeñe en la institución; y c) el maestro, en su responsabilidad y entrega por realizar un buen trabajo no sólo con la enseñanza del estudiante, sino también en la institución en la que trabaja.

Rodríguez, Ortiz, Vera, Soto y Delgado, (2016), en la investigación. *Satisfacción y rotación laboral en personal de empresas mineras de Arequipa y Cusco*. El objetivo de dicha tesis de maestría es de exponer o cuantificar la relación de causa y efecto que vincule los fenómenos de las empresariales en este caso es de las empresas mineras con relación de la variable en estudio la cual es la satisfacción laboral. se realizó el diseño descriptivo bajo el enfoque cuantitativo, se aplicó la técnica de estadística descriptiva para identificar las características de la variable en las organizaciones de estudio. La población de estudio fue de 424 personas, las cuales fueron distribuidas según las organizaciones en la mina de Arequipa se tomó un total de 273 personas en Cusco fueron de 151 personas, pero la muestra estimada según la fórmula empleada fue de 111 personas la cual también fueron distribuidas. El instrumento que se tomó para esta investigación es la escala de satisfacción laboral SL-SPC, diseñada por Palma, instrumento que considera siete dimensiones. Una de las conclusiones, la variable de satisfacción laboral nos comenta que el 75% de los trabajadores tuvieron un nivel regular.

1.3 Teorías Relacionadas

Variable Satisfacción Laboral

Diferentes estudios surgieron en el pasado, uno de ellos nos habla que la satisfacción del trabajador está relacionada con el salario, el reconocimiento, las bonificaciones y las oportunidades de progreso (Taylor 1911, p 25)

Otros estudios realizados sobre la variable en estudio fue que se observó cómo los efectos de distintas condiciones que afectan a la productividad de los colaboradores, estos estudios demostraron que los cambios en el área de trabajo mejoran la productividad de ambas partes, según Palma (1999) La Satisfacción Laboral, entendida como actitud del trabajador hacia su propio trabajo, es uno de los temas poco estudiados como fenómeno en sí pero importante como elemento explicativo del comportamiento e indicador de la conducta del trabajador. (p.3)

Existen diferentes investigaciones en las organizaciones e instituciones sobre la satisfacción laboral, ya que hoy en día el recurso más importante son los colaboradores, la cual nos da entender que para poder alcanzar los objetivos compartidos y poder maximizar la productividad, se debe realizar estrategias de motivación tanto intrínseco y extrínseco.

La satisfacción laboral son sentimientos y actitudes que tiene el colaborador, la cual puede ser positiva o negativa hacia las actividades que desarrollan respecto al trabajo que realizan en general dentro de las organizaciones. (Hannoun, 2011, p. 2)

Se refiere a la actitud general que el trabajador tiene ante su trabajo, cuando los jefes o líderes hablan de las actitudes de los empleados, la mayoría de veces se refiere al involucramiento en el trabajo, a la identificación con su empresa, a su participación activa y a la importancia del desempeño laboral (Robbins y DeCenzo, 2009, p. 258)

El reconocimiento constante, de que se le hace a un trabajador forma parte de

la satisfacción, la cual es una ventaja competitiva para toda organización e institución, así mismo el trabajador aporta ideas, conocimientos y experiencias que están relacionadas con la satisfacción laboral. Es evidente que la satisfacción laboral y la participación de los trabajadores son variables que conducen al éxito, ya que ambas se encuentran relacionadas; la satisfacción laboral es una actitud positiva en sí mismo, es por ello que el nivel de satisfacción en el trabajo depende de la comparación entre lo que tengo y lo que quiero, dicha variable es producto entre las contribuciones que hace la persona a su labor y el resultado obtenido, por lo tanto no es proporcional a lo que uno recibe, Así mismo teniendo un bajo nivel de la variable se puede traducir en comportamientos dentro de las organizaciones e instituciones como el absentismo, la rotación, salud física y mental, la mala calidad, conflictos, etc., no obstante, el nivel de la variable en estudio no tiene ningún efecto directo sobre la motivación, el rendimiento y la eficiencia, la cual se puede explicar con los factores de las condiciones de trabajo.

Dimensiones de la Variable

Dimensión: Condiciones Físicas y/o Materiales

Las condiciones físicas, se refiere a los a los espacios de trabajos seguro, materiales que emplea el instructor en la institución. Los factores como la iluminación, el ruido, la temperatura, la limpieza y comodidad de los materiales, entre otros, así como la seguridad de la integridad física y mental del colaborador donde se ejecuta sus actividades, deben ser considerados de gran importancia en la gestión laboral, darle valor para fomentar una cultura de trabajo (Palma, 1999, p. 7).

La constante mecanización del trabajo como, cambios de ritmo, los horarios, las tecnologías, aptitudes personales, etc., generan una serie de condiciones que pueden afectar la salud del trabajador, la cual tiene que ver con las satisfacciones laboral y denominadas condiciones de trabajo.

Dimensión: Beneficios laborales y/o Remunerativos

Estos beneficios constituyen un complemento al sueldo económico la cual son ofrecidos para mejorar la calidad de la vida de los colaboradores promoviendo su

desarrollo, es por ello que las empresas e instituciones tienen la responsabilidad de propender por el bienestar de sus colaboradores y motivar su fuerza laboral. (Palma, 1999, p. 7)

Así mismo el trabajador en los beneficios que tiene también le corresponde los descansos obligatorios, como los feriados, las horas extras pagadas, seguros, asignación familiar, utilidades.

Dimensión: Políticas Administrativas

La definición de las políticas puede ser muy compleja y amplia de entender, así mismo las políticas son principios, reglas, directrices básicas sobre el comportamiento de los colaboradores. La política en una organización puede situarse a distintos niveles y tener carácter mayor importancia o menor (Palma, 1999, p. 7).

Para que los objetivos se cumplan se tienen que tener estándares o políticas que da la empresa, por tal razón los empleados están obligadas a cumplirlas, para así tener un producto de calidad con las exigencias que desea el cliente tanto interno como externo.

Dimensión: Relaciones Sociales

Hace referencia en que las organizaciones, tanto sus directivos, representantes, y sus trabajadores, interactúan con el fin de establecer comunicación referente a su laborar, la cual es una norma básica que rigen las relaciones de trabajo (Palma, 1999, p. 7)

Nos da entender que son interacciones que se dan entre personas, la cual establecen vínculos como laborales, familiares, deportivos etc.

Dimensión: Desarrollo Personal

Se trata del proceso mediante el cual las organizaciones se aseguran de que la fuerza laboral trabaje para alcanzar las metas de la mismas, también incluye las habilidades y destrezas de los colaboradores la cual son evaluadas continuamente (Siliceo, 2006, p.22)

Así mismo se conoce como también superación personal, es un proceso de transformación la cual el individuo adopta nuevas ideas de pensamientos que le van a permitir generar comportamientos nuevos.

Dimensión: Desempeño de Tareas

Se trata del proceso mediante el cual las organizaciones se aseguran de que la fuerza laboral trabaje para alcanzar las metas de la mismas, también incluye las habilidades y destrezas de los colaboradores la cual son evaluadas continuamente (Siliceo, 2006, p.22).

Es el rendimiento laboral que manifiesta el trabajador a realizar funciones principales que exige su puesto de trabajo, la cual permite demostrar su capacidad.

Dimensión: Relación con la Autoridad.

El jefe es el punto medio entre el empleado y la empresa, es la persona clave para la evaluación del rendimiento del empleado y de la organización, por lo tanto forma parte del reparto de responsabilidades y la asignación de recursos para los trabajadores así también se convierte en el gestor de apoyo emocional, ofrecer información, consejo, comunicación y tratar de forma justa a sus trabajadores (Navarro y Carmona, 2010, p.5).

Para tener un clima laboral adecuado es importante que el vínculo que tiene los trabajadores con sus superiores sea lo más correcto posible manteniendo una relación justa.

Teorías relacionadas

Se puede analizar las teorías principales que tienen relación con la satisfacción laboral la cual debido a que existen un gran número de criterios se procede a clasificar dos grupos las cuales se denominan:

Teorías de Contenido.

En las teorías de contenido, se agrupan aquellas que explican, que es lo que motiva al personal, analizando las necesidades y recompensas que causan su conducta, entre las teorías que se va analizar son: teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, teoría de higiene–motivación de Herzberg, y la teoría de McClenlland.

Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow

Las necesidades tienen una jerarquía según la capacidad, para establecer la conducta de las personas y así motivarlas, Maslow (1954) señala que una necesidad es importante, hasta el momento que es satisfecha, una vez que esta necesidad está cubierta, la siguiente se convierte en prioridad, es por ello que las acciones nacen de la motivación dirigidas hacia un objetivo en particular, para cubrir las necesidades, las cuales son ordenadas según la importancia de las personas o individuos para su bienestar, es por ello, que a partir de la motivación nace la jerarquía de necesidades la cual se establece la pirámide de Maslow (p. 100, citado por Casas 2002). Es por ello que los líderes, jefes han de motivar a los trabajadores a que apoyen al cumplimiento de las actividades de las organizaciones, para así también cumplir las necesidades compartidas, tanto como para las personas como para las organizaciones.

La pirámide de Maslow es un modelo que define las necesidades de las personas, tanto como básicas y complejas, su modelo se ha resumido en esta pirámide, la cual se ha utilizado en el mundo de las organizaciones, dicha pirámide propone un medio eficaz para distinguir las diferentes necesidades que están las personas (Casas, 2002, p.101).

1. Necesidades Fisiológicas

Están asociadas, con la supervivencia del organismo la cual son los esfuerzos de cuerpo de mantener un estado normal, según Vázquez y Valbuena (2015) señalan que cuando estas necesidades no están cubiertas, el organismo del individuo sufre daño irremediable, estas necesidades son hambre, sed, sueño, vestido, cobijo, sexo etc., se denomina también homeostáticas, por que contribuyen al equilibrio del estado corporal (p.2).

2. Necesidades de Seguridad

Estas necesidades tienen una gran importancia ya que la vida organizacional las personas dependen de las mismas, en el sentido de seguridad o estabilidad, según Vázquez y Valbuena (2015) señalan que, la diferencia entre los países desarrollados y los subdesarrollados es que la mayoría de las personas están satisfaciendo primero

las necesidades fisiológicas, dentro de las necesidades de seguridad son las que un trabajador siente seguridad, la estabilidad, de tener orden, protección y de dependencia (p.3).

3. Necesidades Sociales y de Pertenencia

Las personas están vinculadas a la sociedad, de asociación, participación, amistad entre otros, según Vázquez y Valbuena (2015) señalan que, cuando las personas tienen un nivel de seguridad que es aceptable tienden a asociarse en grupo, el mayor miedo que sienten las personas es el temor de quedarse solo, compartir la felicidad exige la compañía de otras personas (p.3).

4. Necesidades de Estima

Todas las personas en el contexto en la que se encuentren quieren que se la reconozcan, según Casas (2002), nos habla que la necesidad de estima la persona tiene que tener confianza en sí misma, aprecio, reconocimiento, poder, premios y promoción (p.101)

5. Necesidades de Autorrealización

Las personas pueden estimularse en el crecimiento al desarrollo personal para lograr la autorrealización, estas mismas reflejan deseo de crecer su potencial al máximo, según Casas (2002), señala que esta necesidad es alcanzada, cuando el personal desarrolla asignaciones desafiantes, la cual es un estimulante para lograr el autodesarrollo, para así tener acceso a niveles más altos de la empresa (p. 101)

Las personas nacen con un conjunto de necesidades fisiológicas, a partir de cierta edad, las personas comienzan un largo aprendizaje de nuevas necesidades como las mencionadas anteriormente, a medida que logra controlar sus necesidades aparecen de manera lenta y gradualmente necesidades más elevadas.

Teoría de Higiene – motivación de Herzberg.

Para el logro de los objetivos en la empresa los factores intrínsecos y extrínsecos tienen una gran importancia, según Herzberg (1966), propone que la satisfacción y la motivación tienen relación en los factores mencionados, las actitudes de las personas hacia el trabajo determinan el éxito o el fracaso, la cual investigó ¿Qué desean los

trabajadores en las organizaciones? (Robbins, 2005, p.395)

Los factores que llevan a la satisfacción en las organizaciones, son distintos a los resultados de la insatisfacción, por lo tanto, los jefes, líderes etc. que buscan estrategias para eliminar los elementos o factores pueden causar la insatisfacción, lograrán quizás el equilibrio. Esta teoría de Herzberg tiene dos conjuntos de necesidades las que son:

1. Necesidades Higiénicas

Según Casas, (2002), manifiesta que estas necesidades, tienen el origen en la naturaleza intrínseca, biológica y extrínseca de las personas, que, por naturaleza, procura obviar cualquier factor del exterior, cuando estas necesidades no se cumplen, pueden llegar a tener un efecto de insatisfacción (p.102). A lo largo del tiempo las personas que dirigen y gestionan las organizaciones, utilizan estas necesidades las cuales son, salario, vínculos de afinidad con los compañeros, políticas de empresa, contexto físico, estatus, supervisión y estabilidad, como un medio de motivación o castigar al trabajador.

2. Necesidades Motivadoras

Las relacionan con la capacidad de logro de la persona y su desarrollo psicológico, estas necesidades están bajo el dominio de la persona la cual incluyen los sentimientos o la percepción del crecimiento y el desarrollo dentro o fuera de la empresa, en una organización serian de este tipo el reconocimiento, los ascensos, la responsabilidad y la promoción (Casas, 2002, p.102). Los factores motivacionales tienen una importancia en la persona ya que, al recibirlos tienen un impacto positivo en la empresa.

Los directivos de las empresas buscan eliminar los factores que causan la insatisfacción y mejorar la comodidad del trabajador con estrategias efectivas para lograr una satisfacción sostenible en el tiempo, los factores motivadores incrementar la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores siempre y cuando los factores están bien dirigidos.

Teoría de las Necesidades Aprendidas de McClelland

Esta teoría en la que explica las necesidades que llevan a los trabajadores a motivarse y a ser exitosas en el ámbito personal y profesional, la cual el individuo se mueve en cuatro disposiciones principales.

1. Motivación de Logro

Las personas tienden a superar retos, obstáculos para cumplir las metas ya sea personal o en equipo, una persona impulsada por el logro desea desarrollarse y avanzar en niveles del de éxito ya es importante para la persona no por las retribuciones que tenga en la organización si no por el logro que tenga en el lugar del trabajo (Beltrán, 1995, p.230). Al tener que realizar una tarea para alcanzar los objetivos de la empresa, los trabajadores afrontan motivos contrapuestos, la motivación para alcanzarla y la de evitar el fracaso o miedo de no conseguirla.

2. Motivación de Afiliación

Según Casas, (2002), manifiesta, que consiste en promover las relaciones sociales con las personas, si se compara a las personas motivadas por el logro con esta dicha motivación por consecuencia influyen en el comportamiento (p.103). Los trabajadores que tienen esta motivación suelen seleccionar a personas para que trabajen con ellos.

3. Motivación por la Competencia

Según Beltrán, (1995), Se basa en realizar actividades de buena calidad, los trabajadores motivados por la competencia buscan la excelencia en su centro de trabajo, desarrollando sus habilidades para darle solución a sus problemas (p. 241). Las personas que están altamente capacitados o desarrollados profesionalmente tienden a desempeñar un buen trabajo por satisfacción internamente y que sean reconocidos por sus jefes o superiores.

4. Motivación por el Poder

Según Casas, (2002), asegura que es el impulso por influir en las demás personas y modificar situaciones, la cual desean causar un impacto en sus centros de labores (p. 104). Los trabajadores que tienen este poder tienen que utilizarlo adecuadamente o

también a veces destructivamente es por ello que tiene que ser bien dirigido no en lo personal sino en lo institucional.

Teorías de Proceso

Estas teorías tratan de analizar el trabajo en su conjunto, las relaciones que surgen en el centro de laborales la cual inciden en el proceso motivacional, la complejidad que establece las relaciones se analizara las teorías de expectativas, y de equidad.

Teorías de Expectativas

Según Hernández, (2002), manifiesta que es una teoría cognitiva de la motivación, la cual considera tres componentes, estimación subjetiva, probabilidad de expectativas, y resultados, los trabajadores valoran la probabilidad de conseguir metas en expectativas de acción y resultado (p. 263). El trabajador considera aspectos buenos y valiosos desde los principios básicos de lo moral la cual guían a satisfacer las necesidades.

Teorías de Equidad

Según Hernández, (2002), manifiesta que, la teoría de equidad se centra en la comparación social, la cual buscan la equidad y la justicia entre superiores y subordinados (p.263). Generalmente los trabajadores buscan el equilibrio en aspectos que aportan a su trabajo, como la educación, esfuerzo experiencia la cual intercambian por dinero y reconocimiento social, este equilibrio puede ser positivo y negativo o también neutro, la consecuencia de la inequidad es un estado de tensión, por ello las personas buscan reestablecer el equilibrio.

1.4 Formulación del problema

Formulación del Problema General

- ¿Existe diferencia de la satisfacción laboral del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima- 2018?

Formulación del Problema Específico.

- ¿Existe diferencia en las condiciones físicas/materiales del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018?

- ¿Existe se diferencia en los beneficios laborales del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018?
- ¿Existe diferencia en las políticas administrativas del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018?
- ¿Existe diferencia en las diferencia las relaciones sociales del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018?
- ¿Existe diferencia en el desarrollo personal del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima- 2018?
- ¿Existe diferencia en el desempeño de tareas del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018?
- ¿Existe diferencia en la relación con la autoridad del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018?

1.5 Justificación del Estudio

Justificación Teórica

El presente estudio aportará y contribuirá al conocimiento de la variable “satisfacción laboral”, así mismo conocer la diferencia entre el personal de tiempo completo y parcial de la variable en estudio, además, también estudiar las dimensiones la cual están suscritas en el instrumento SL-SPC de Sonia Palma. Esta información recopilada será utilizada como inicio para estudios futuros para las personas que están interesadas en la variable de la investigación, la cual buscan soluciones ante la problemática que se relaciona con la variable de estudio en un panorama como es en este caso la institución técnica de Senati sede Luis Cáceres Graziani.

Justificación Práctica

La investigación que se realizará es de gran importancia para poder analizar la variable en estudio la satisfacción laboral en la Institución técnica Educativa Senati sede Luis Cáceres Graziani, esta variable establecerá la diferencia entre el docente de tiempo completo y parcial, así mismo la diferencia entre las dimensiones que tiene la variable, la cuales son condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, y

relación con las autoridades. El estudio es darle a saber tanto a la directiva y a los docentes de la institución la importancia de dicho estudio y además cuáles serán los resultados para después elaborar un plan de acción la cual beneficiará a la institución y a los docentes de ambas modalidades.

Justificación Metodológica

La participación de todos los docentes de tiempo completo y parcial en el presente estudio es de gran importancia ya que se utiliza un instrumento estandarizado para la variable satisfacción laboral, la autora de este instrumento es Sonia Palma Carrillo, así mismo es un instrumento de exploración psicológica lo que evalúa 7 factores los resultados procesados en el software SPSS que se obtengan, determinaran la diferencia de la variable con sus respectivas dimensiones en la institución educativa técnica Senati sede Luis Cáceres Graziani, la cual se realizará estrategias que tendrán como objetivo mejorar la satisfacción laboral por ambas partes. Este instrumento puede ser utilizado en posteriores investigaciones.

1.6 Hipótesis

Hipótesis General

- Existe diferencia entre la satisfacción laboral del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima- 2018

Hipótesis Específicas

- Existe diferencia entre las condiciones físicas/materiales del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018
- Existe diferencia entre los beneficios laborales del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018
- Existe diferencia entre las políticas administrativas del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018
- Existe diferencia entre las relaciones sociales del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018
- Existe diferencia entre el desarrollo personal del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima- 2018

- Existe diferencia entre el desempeño de tareas del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018
- Existe diferencia entre la relación con la autoridad del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018.

1.7 Objetivos

Objetivo General

- Comparar la satisfacción laboral del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018

Objetivos Específicos.

- Comparar las condiciones físicas/materiales del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018
- Comparar los beneficios laborales del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018
- Comparar las políticas administrativas del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018
- Comparar las relaciones sociales del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018
- Comparar el desarrollo personal del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018
- Comparar el desempeño de tareas del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018
- Comparar la relación con la autoridad del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de investigación

Método

Se utiliza el método hipotético deductivo ya que tiene características de ser objetivo, sistemático, factico y progresivo por lo tanto alcanza y permite tener conocimientos validos que pueden ser verificados a través de instrumentos confiable, en este estudio el instrumento que se utiliza es estandarizado de Sonia Palma Carrillo la cual evalúa 7 dimensiones.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) define el método hipotético-deductivo, es el procedimiento que sigue el investigador para hacer de su tarea una práctica científica, tiene diversos pasos esenciales: observación del fenómeno, creación de una hipótesis, deducción de consecuencias que la propia hipótesis, y verificación de la verdad de los enunciados deducidos comprándolos con la experiencia (p. 49).

Enfoque

La investigación es de enfoque cuantitativo, ya que consiste recolectar información de dos muestras de un mismo fenómeno, así mismo observar el comportamiento de la variable. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), define al enfoque cuantitativo como recolección de datos para comprobar la hipótesis con base de un control numérico y el análisis estadístico, con el fin de establecer el comportamiento de las variables y confirmando las teorías (p. 37).

Tipo

La presente investigación, según Tam, Vera y Oliveros (2008) manifiesta que la investigación de tipo básica o pura, tiene como objetivo mejorar el conocimiento, tecnologías que resulta un beneficio a la sociedad en el futuro. (p.3).

Nivel

Descriptivo Comparativo: El análisis se emplea para establecer semejanzas o diferencias entre dos o más muestras de una variable de interés.

Esquema	
Diseño	Descripción
$M_1: O_1 \times y \times z$	O_1 y O_2 : Son las observaciones o mediciones realizadas. x, y, z : Representan las variables de estudio controladas estadísticamente. M_1 y M_2 : Muestras
$M_2: O_2 \times y \times z$	

Los resultados O_1 pueden ser: iguales (=) diferente (\neq) o semejante (\sim) con respecto a la otra O_1

Fuente: Salvatierra, A. 2018

Diseño de Investigación

Diseño no Experimental: Según, Hernández, Fernández y Baptista (2014) comenta que este diseño manipula deliberadamente variables la cual trata estudios en forma intencional para ver su efecto sobre las variables (p. 152).

2.2. Variable, Operacionalización.

Variable: Satisfacción Laboral

Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral son sentimientos y actitudes que tiene el colaborador, la cual puede ser positiva o negativa hacia las actividades que desarrollan respecto al trabajo que realizan en general dentro de las organizaciones. (Hannoun, 2011, p. 2)

TABLA 1.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Rangos
Condiciones Físicas y/o Materiales	Evalúa la distribución física	1, 13, 21, 28, 32	Ordinal 5. Totalmente de acuerdo. 4. De acuerdo. 3. Indeciso. 2. En desacuerdo. 1. Totalmente en desacuerdo.	Bajo (5 – 11)
	Evalúa la ventilación e iluminación			Medio (12 – 18)
Expresa comodidad.	Alto (19 – 25)			
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Evalúa las remuneraciones	2, 7, 14, 22		Bajo (5 – 10)
	Evalúa las expectativas económicas.			Medio (11 – 15)
Políticas Administrativas	Expresa valoración del servicio	8, 15, 17, 23, 33		Alto (16 – 20)
	Cumple con los horarios establecidos			Bajo (5 – 11)
Relaciones Sociales	Muestra compañerismo	3, 9, 16, 24		Medio (12 – 18)
	Expresa solidaridad mutua			Alto (19 – 25)
Desarrollo Personal	Siente expectativas del puesto de trabajo.	4, 10, 18, 25, 29, 34	Bajo (5 – 10)	
	Percibe el reconocimiento por la labor de su trabajo		Medio (11 – 15)	
Desempeño de Tareas	Muestra importancia del trabajo	5, 11, 19, 26, 30, 35	Alto (16 – 20)	
			Bajo (5 – 13)	
Relación con la Autoridad	Muestra Comprensión y reconocimiento	6, 12, 20, 27, 31, 36	Medio (14 – 22)	
			Alto (23 – 30)	

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población y Muestra

Población:

La población de estudio está conformada por los instructores de la institución técnica educativa la cual suman 124, esta se divide 36 instructores de tiempos completos y de tiempo parcial 88. Según López (2004), la población es el conjunto de personas u objetos de los que se desea estudiar o conocer en una investigación ya sea cualitativa o cuantitativa (p.69).

Se estudiará toda la población ya que el total de instructores es de 124 de la sede Luis Cáceres Graziani, para que se analice detalladamente y tener una comparación más exacta. Por lo tanto, en la investigación que se estudiará a la población censal la cual se selecciona el 100% de los instructores así mismo el número de personas es manejable. Así mismo la población censal es aquella donde todas las unidades o personas de la investigación son consideradas como muestra. (Hernández, Fernández, Baptista, 2006, p.177).

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica de recolección de datos

Se utiliza la técnica psicométrica, la encuesta, según Audirac (2006) es un instrumento que permite recabar información y puntos de vista de un grupo de personas (p. 90)

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento se utiliza es el cuestionario con escala Likert, escala de satisfacción laboral SL- SPC – Sonia Palma Carrillo (1999), la cual consta de 36 preguntas y están distribuidas en sus respectivas dimensiones referidas en el cuadro de operacionalización.

Ficha Técnica Escala De Satisfacción Laboral SL-SPC

Nombre del Test: Escala de satisfacción Laboral
 Nombre del Autor: Sonia Palma Carrillo.
 Particularidad : Instrumento de exploración Psicológico.
 Objetivo : Evaluar el nivel de satisfacción laboral de trabajadores.
 Estructuración: La prueba tiene 7 factores:

- Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales
- Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos
- Factor III: Políticas Administrativas
- Factor IV: Relaciones Sociales
- Factor V: Desarrollo Personal
- Factor VI: Desempeño de Tareas
- Factor VII: Relación con la Autoridad

Características Del Inventario

1. Escala tipo likert.
2. Consta de 36 ítems.
3. Administración: individual y colectiva.
4. Tiempo: Aproximadamente 20 minutos.
5. Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.
6. Edad: 17 en adelante.
7. Datos Normativos: Se utilizan los datos proporcionados por la muestra original (952 empleados), expresados en percentiles.

Estas dimensiones tienen una escala de Likert:

Tabla 2
Escala de Satisfacción Laboral

5	Totalmente De Acuerdo	TA
4	De Acuerdo	A
3	Indeciso	I
2	En Desacuerdo	D
1	Totalmente En Desacuerdo	TD

24.1. Validez y Confiabilidad.

Para determinar la validez del instrumento, es sometido al juicio de tres expertos en la temática de estudio, estos fueron sometidos a la prueba de fiabilidad del Alfa de Cronbach, obteniendo alta confiabilidad, según los siguientes resultados:

Tabla 3
Validez del cuestionario de satisfacción laboral

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Juez 1. Mg. Pacherez Acaro Pedro	Hay Suficiencia	Es aplicable
Juez 2. Mg Meza Velásquez Marco Antonio	Hay Suficiencia	Es aplicable
Juez 3. Dr. Panta Salazar Javier Francisco	Hay Suficiencia	Es aplicable

Nota: Tomado de los documentos de validez de contenido de los anexos. (p.).

Los jueces aprobaron la validez del instrumento, ya que este es estandarizado, por lo que existe suficiencia en la coherencia, pertinencia y claridad de los ítems, así

mismo, se considera aplicable al estudio.

Tabla 4
Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Fuente: Base De Datos

Tabla 5
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,737	36

Fuente: Base De Datos

El cuestionario de satisfacción laboral muestra una alta confiabilidad, según la prueba piloto que se realizó a 20 trabajadores, la cual se tomó 10 instructores de tiempo completo y 10 de tiempo parcial.

Tabla 6
Magnitud de Coeficiente de Confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 A 1,00	Muy Alta
0,61 A 0,80	Alta
0,41 A 0,60	Moderada
0,21 A 0,40	Baja
0,01 A 0,20	Muy Baja

Fuente: Ruíz Bolívar (1999)

2.5 Métodos de análisis de datos

Según Serrano, (2003) manifiesta que los métodos de análisis proporcionan instrucciones o procedimientos numéricos y gráficas para el análisis de cada variable que describen un determinado número de objetos, casos o individuos (p. 103)

Estadística Descriptiva: Se utilizaran tablas y figuras; en las cuales se representaran las frecuencias absolutas y porcentuales.

Estadística inferencial / Prueba de hipótesis: Los resultados de la prueba de normalidad determino que la prueba estadístico a emplear es la prueba U de Mann

Whitney dado que los datos no tienen distribución normal, (prueba no paramétrica). Se utiliza una significancia o error del 5%.

Nivel de Significancia.

El nivel de significancia para la prueba de hipótesis será: = 5% siendo ($= 0.05$). Por lo tanto el nivel de confianza ($1 - = 0.95$) será 95%.

2.6 Aspectos éticos

Para la investigación es fundamental la ética, para ello al aplicar el instrumento se respetará el derecho a la reserva de identidad y privacidad de las personas encuestadas en este caso a todos los instructores de la institución, así mismo los fundamentos teóricos se tomará como referencia de autores e instituciones la cual estarán debidamente citados y referenciados por respeto a la propiedad.

III. Resultados

1. Resultados

En el presente capítulo se describe los resultados obtenidos de los indicadores de la variable satisfacción laboral.

1.1. Estadística Descriptiva:

Tabla 7
VARIABLE: Satisfacción Laboral

		Senati		Total
		Tiempo Parcial	Tiempo Completo	
Bajo	Recuento	7	3	10
	% dentro de Senati	8,0%	8,3%	8,1%
	% del Total	5,6%	2,4%	8,1%
Medio	Recuento	81	33	114
	% dentro de Senati	92,0%	91,7%	91,9%
	% del Total	65,3%	26,6%	91,9%
Total	Recuento	88	36	124

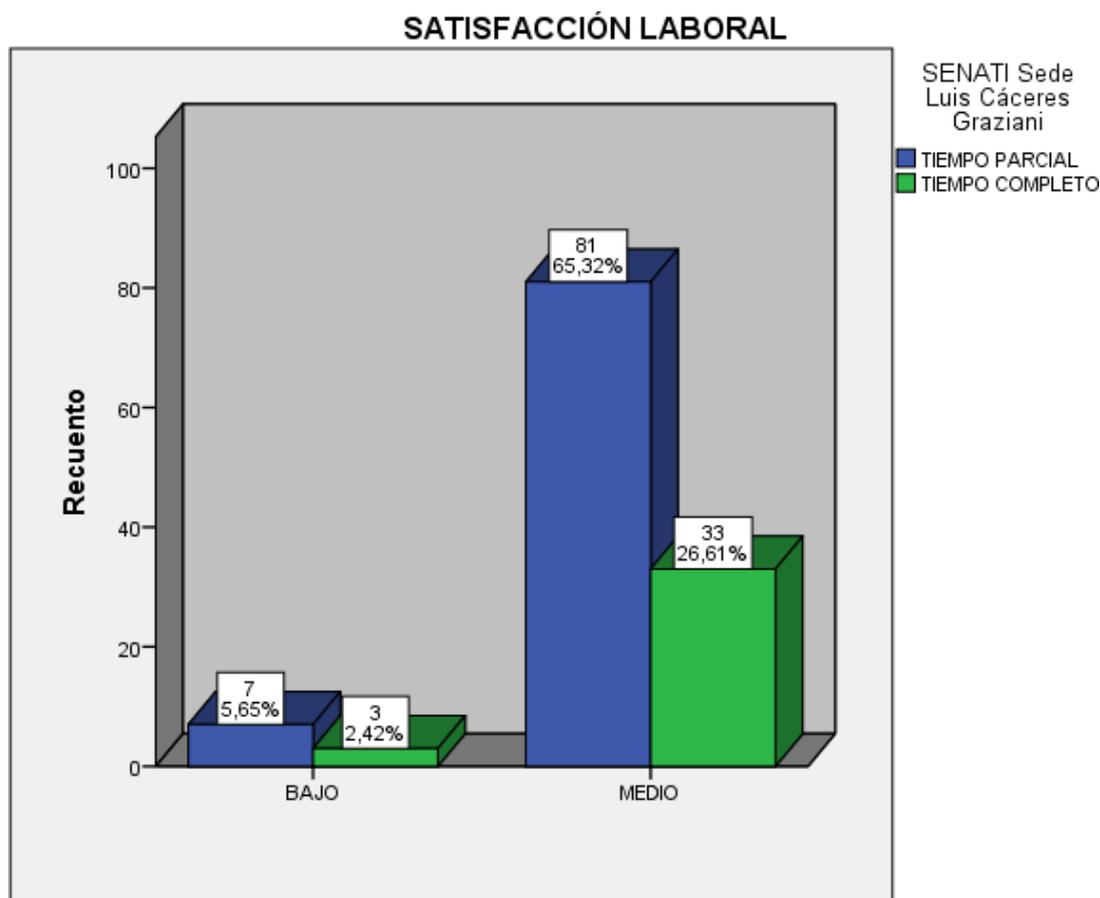


Figura 1. Comparación Satisfacción Laboral entre docentes de tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani.

Descripción: En la tabla 7 se observa, los análisis descriptivos de la variable satisfacción laboral, entre docentes de tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani, con respecto al nivel bajo se observa una ligera predominancia de

satisfacción laboral, en los docentes de tiempo parcial con un 8% que corresponde a 7 docentes encuestados a diferencia de un 8.3% que corresponde a 3 docentes de tiempo completo. Respecto al nivel medio, encontramos una ligera predominancia, en los docentes de tiempo parcial con un 92% que corresponden a 81 docentes encuestados a diferencia de un 91.7% que corresponde a 33 docentes de tiempo completo.

Tabla 8
Dimensión: Condiciones Físicas y/o Materiales

		Senati		Total
		Tiempo Parcial	Tiempo Completo	
Bajo	Recuento	9	1	10
	% dentro de SENATI	10,2%	2,8%	8,1%
	% del total	7,3%	0,8%	8,1%
Medio	Recuento	71	34	105
	% dentro de SENATI	80,7%	94,4%	84,7%
	% del total	57,3%	27,4%	84,7%
Alto	Recuento	8	1	9
	% dentro de SENATI	9,1%	2,8%	7,3%
	% del total	6,5%	0,8%	7,3%
Total	Recuento	88	36	124

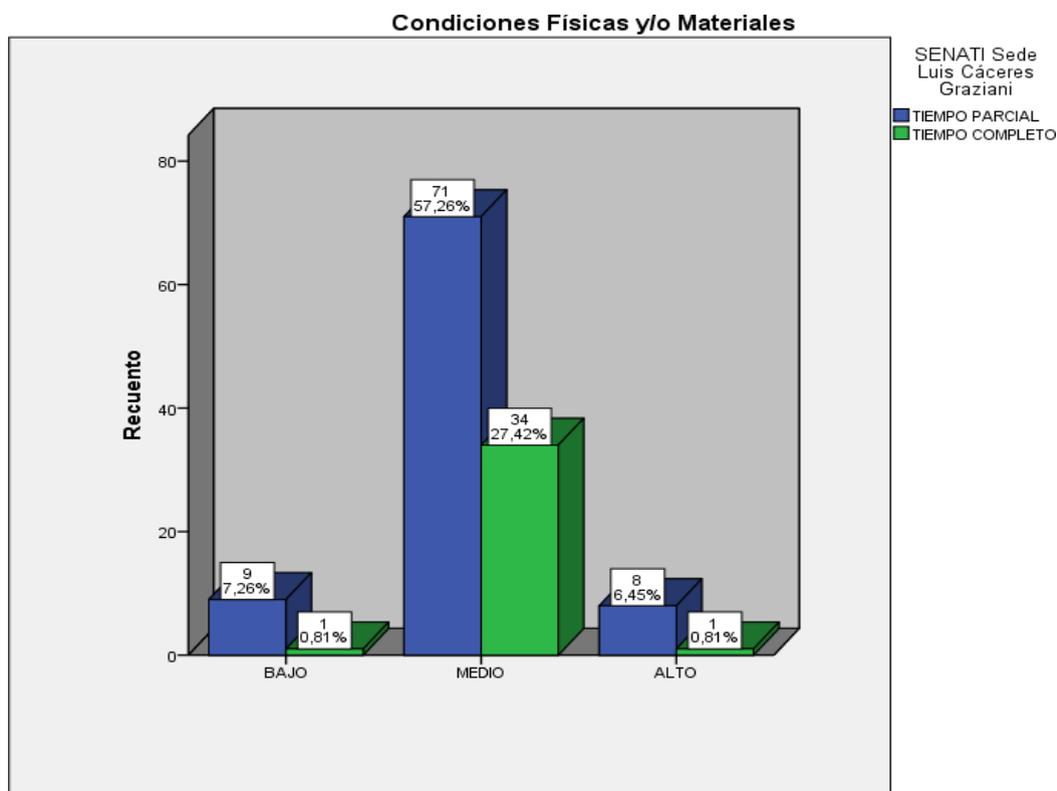


Figura 2. Comparación de condiciones físicas y/o materiales entre docentes de tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani.

Descripción: En la tabla 8 se observa, los análisis descriptivos de la dimensión condiciones físicas y/o materiales, entre docentes de tiempo completo y parcial de la

sede Luis Cáceres Graziani, con respecto al nivel bajo se observa una predominancia, en los docentes de tiempo parcial con un 10.2% que corresponde a 10 docentes encuestados, a diferencia de un 2.8% que corresponde a 1 docente de tiempo completo. Respecto al nivel medio, encontramos una predominancia, en los docentes de tiempo completo con un 94.4% que corresponden a 34 docentes encuestados a diferencia de un 80.7% que corresponde a 71 docentes de tiempo parcial. Con respecto al nivel alto se observa una predominancia de los docentes de tiempo parcial con un 9.1% que corresponde a 8 docentes encuestados, a diferencia de los docentes de tiempo completo con un 2.8% que corresponden 1 docente encuestado.

Tabla 9
Dimensión: Beneficios Laborales O Remunerativos

		Senati Tiempo Parcial	Senati Tiempo Completo	Total
Bajo	Recuento	37	16	53
	% dentro de SENATI	42,0%	44,4%	42,7%
	% del total	29,8%	12,9%	42,7%
Medio	Recuento	50	20	70
	% dentro de SENATI	56,8%	55,6%	56,5%
	% del total	40,3%	16,1%	56,5%
Alto	Recuento	1	0	1
	% dentro de SENATI	1,1%	0,0%	0,8%
	% del total	0,8%	0,0%	0,8%
Total	Recuento	88	36	124

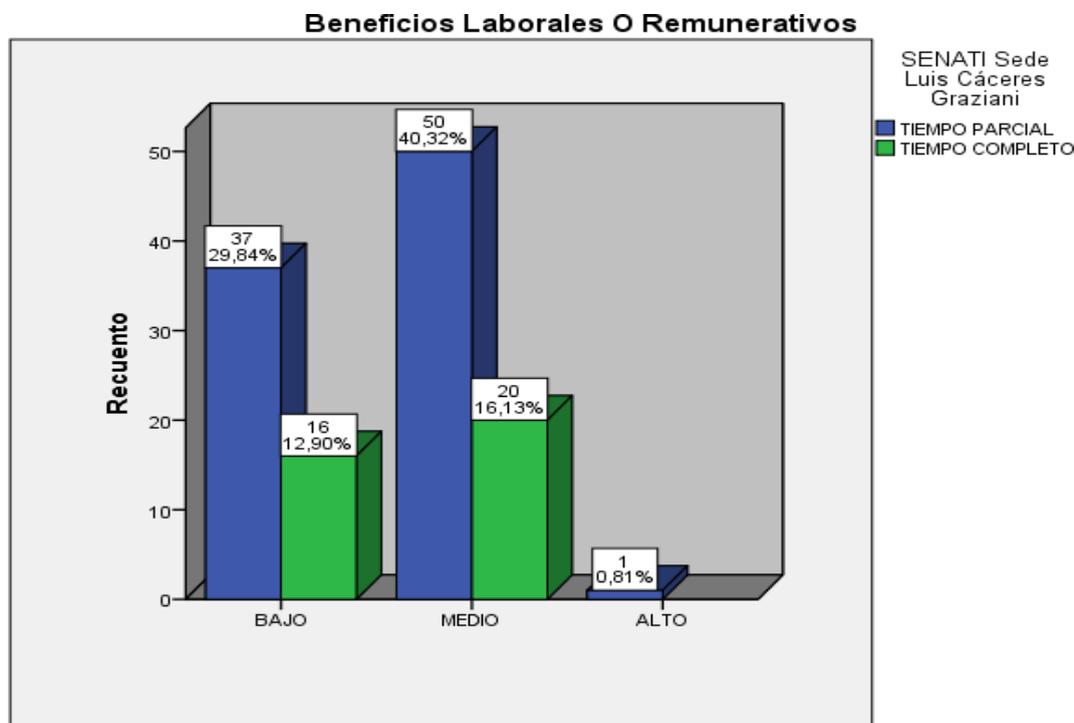


Figura 3. Comparación de beneficios laborales o remunerativos entre docentes de tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani.

Descripción: En la tabla 9 se observa, los análisis descriptivos de la dimensión beneficios laborales o remunerativos, entre docentes de tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani, con respecto al nivel bajo se observa una ligera predominancia, en los docentes de tiempo parcial con un 42.0% que corresponde a 37 docentes encuestados, a diferencia de un 44.4% que corresponde a 16 docente de tiempo completo. Respecto al nivel medio, encontramos una ligera predominancia, en los docentes de tiempo parcial con un 56.8% que corresponden a 50 docentes encuestados, a diferencia de un 55.6% que corresponde a 20 docentes de tiempo completo. Con respecto al nivel alto se observa una predominancia de los docentes de tiempo parcial con un 1.1% que corresponde a 1 docentes encuestados, a diferencia de los docentes de tiempo completo no cuenta con el nivel alto.

Tabla 10
Dimensión: Políticas Administrativas

		SENATI		Total
		Tiempo Parcial	Tiempo Completo	
Bajo	Recuento	35	10	45
	% Dentro De SENATI	39,8%	27,8%	36,3%
	% Del Total	28,2%	8,1%	36,3%
Medio	Recuento	51	26	77
	% Dentro De SENATI	58,0%	72,2%	62,1%
	% Del Total	41,1%	21,0%	62,1%
Alto	Recuento	2	0	2
	% Dentro De SENATI	2,3%	0,0%	1,6%
	% Del Total	1,6%	0,0%	1,6%
Total	Recuento	88	36	124

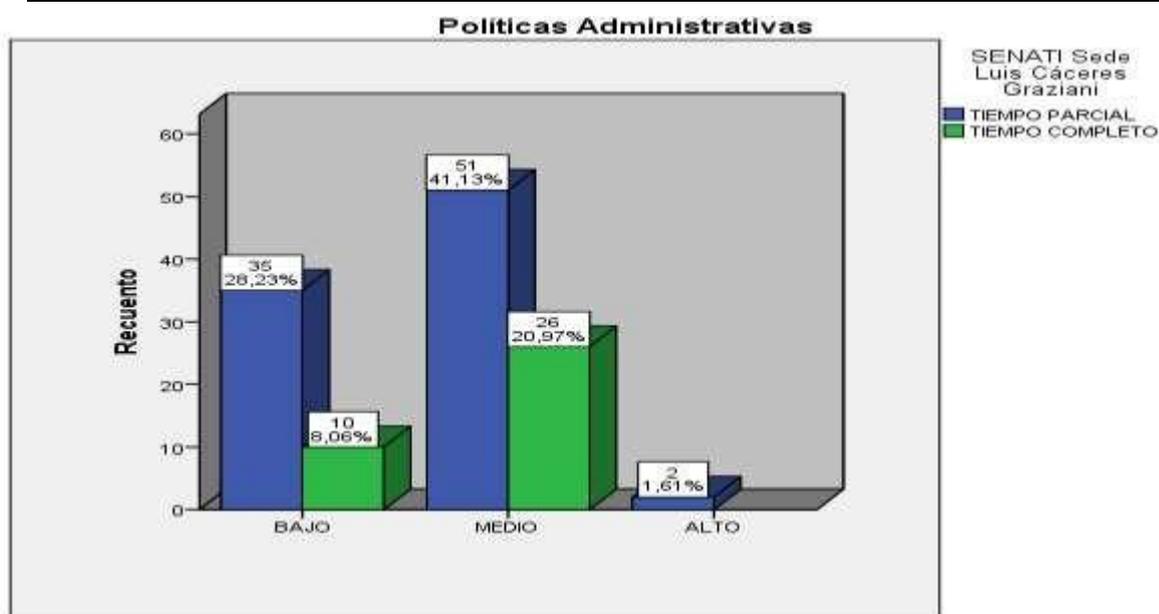


Figura 4. Comparación de políticas administrativas entre docentes de tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani.

Descripción: En la tabla 10 se observa, los análisis descriptivos de la dimensión políticas administrativas, entre docentes de tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani, con respecto al nivel bajo se observa una predominancia, en los docentes de tiempo parcial con un 39.8% que corresponde a 35 docentes encuestados, a diferencia de un 27.8% que corresponde a 10 docente de tiempo completo. Respecto al nivel medio, encontramos una predominancia, en los docentes de tiempo completo con un 72.2% que corresponden a 26 docentes encuestados, a diferencia de un 58.0% que corresponde a 51 docentes de tiempo parcial. Con respecto al nivel alto se observa una predominancia de los docentes de tiempo parcial con un 2.3% que corresponde a 2 docentes encuestados, a diferencia de los docentes de tiempo completo no cuenta con el nivel alto.

Tabla 11
Dimensión: Relaciones Sociales

		SENATI		Total
		Tiempo Parcial	Tiempo Completo	
Bajo	Recuento	3	3	6
	% Dentro De SENATI	4,4%	8,3%	4,8%
	% Del Total	2,4%	2,4%	4,8%
Medio	Recuento	82	31	113
	% Dentro De SENATI	93,2%	86,1%	91,1%
	% Del Total	66,1%	25,0%	91,1%
Alto	Recuento	3	2	5
	% Dentro De SENATI	3,4%	5,6%	4,0%
	% Del Total	2,4%	1,6%	4,0%
Total	Recuento	88	36	124

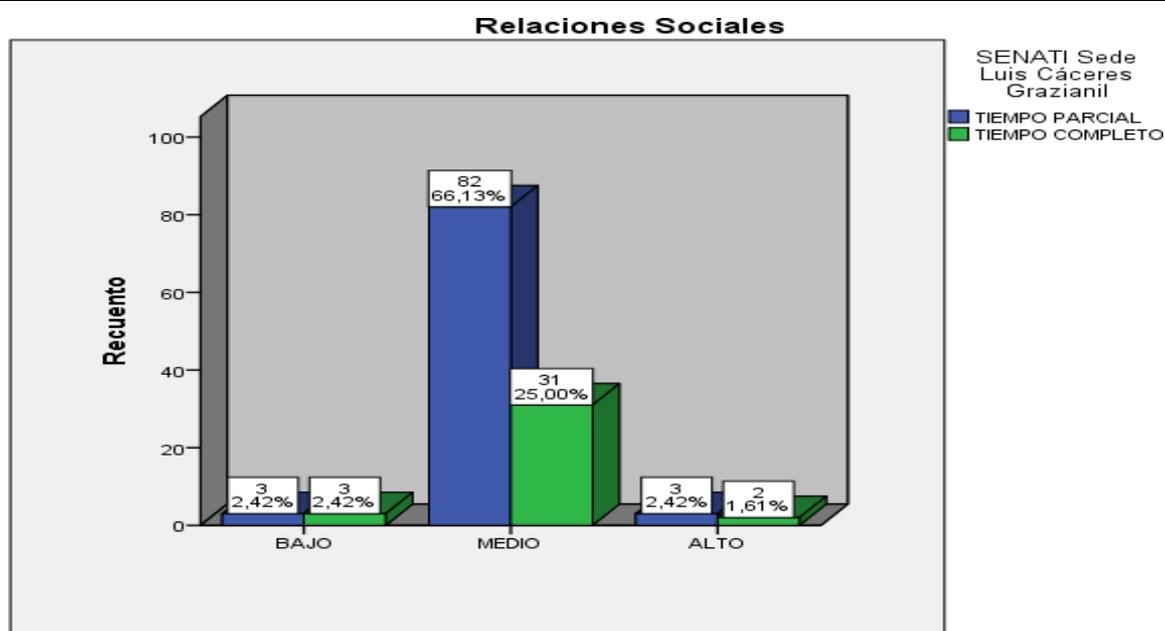


Figura 5. Comparación de relaciones sociales entre docentes de tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani.

Descripción: En la tabla 11 se observa, los análisis descriptivos de la dimensión relaciones sociales, entre docentes de tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani, con respecto al nivel bajo se observa una predominancia, en los docentes de tiempo parcial con un 8.3% que corresponde a 3 docentes encuestados, a diferencia de un 4.8% que corresponde a 3 docente de tiempo completo. Respecto al nivel medio, encontramos una predominancia, en los docentes de tiempo parcial con un 93.2% que corresponden a 82 docentes encuestados, a diferencia de un 86.1% que corresponde a 31 docentes de tiempo parcial. Con respecto al nivel alto se observa una ligera predominancia de los docentes de tiempo completo con un 5.6% que corresponde a 2 docentes encuestados, a diferencia de los docentes de tiempo parcial con un 3.4% que corresponden a 3 docentes encuestados.

Tabla 12
Dimensión: Desarrollo Personal

		SENATI		Total
		Tiempo Parcial	Tiempo Completo	
Bajo	Recuento	4	1	5
	% dentro de SENATI	4,5%	2,8%	4,0%
	% del total	3,2%	0,8%	4,0%
Medio	Recuento	84	34	118
	% dentro de SENATI	95,5%	94,4%	95,2%
	% del total	67,7%	27,4%	95,2%
Alto	Recuento	0	1	1
	% dentro de SENATI	0,0%	2,8%	0,8%
	% del total	0,0%	0,8%	0,8%
Total	Recuento	88	36	124

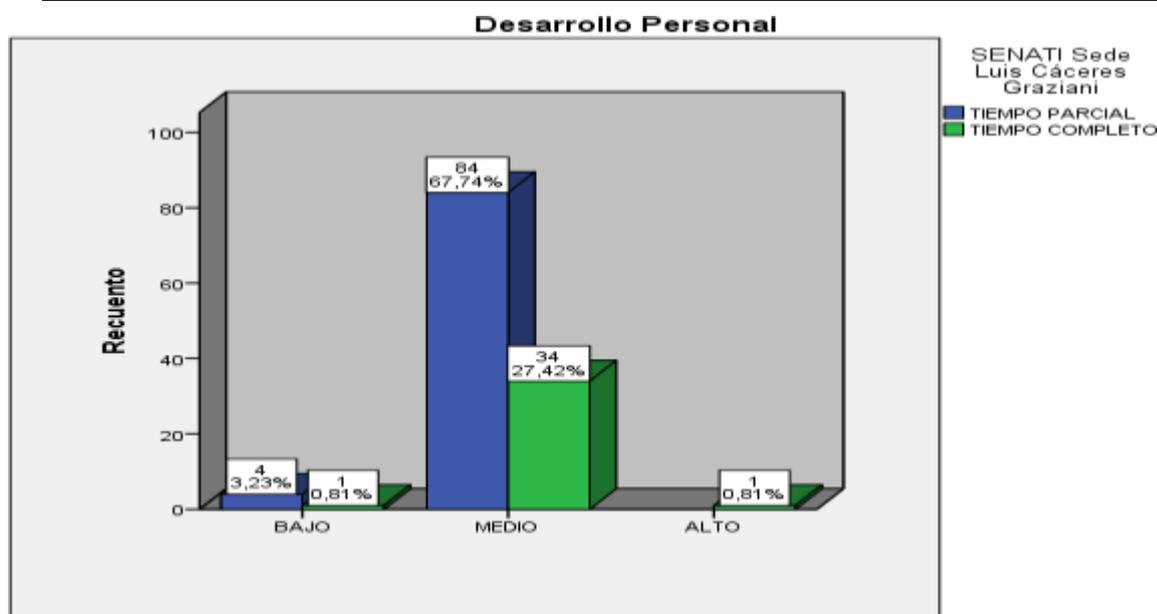


Figura 6. Comparación de desarrollo personal entre docentes de tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani.

Descripción: En la tabla 12 se observa, los análisis descriptivos de la dimensión desarrollo personal, entre docentes de tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani, con respecto al nivel bajo se observa una predominancia, en los docentes de tiempo parcial con un 4.5% que corresponde a 4 docentes encuestados, a diferencia de un 2.8% que corresponde a 1 docente de tiempo completo. Respecto al nivel medio, encontramos una ligera predominancia, en los docentes de tiempo parcial con un 95.5% que corresponden a 84 docentes encuestados, a diferencia de un 94.4% que corresponde a 34 docentes de tiempo completo. Con respecto al nivel alto se observa una ligera predominancia de los docentes de tiempo completo con un 2.8% que corresponde a 1 docentes encuestados, a diferencia de los docentes de tiempo parcial que no cuenta con este nivel.

Tabla 13
Dimensión: Desempeño de Tareas

		SENATI		Total
		Tiempo Parcial	Tiempo Completo	
Bajo	Recuento	5	1	6
	% Dentro De SENATI	5,7%	2,8%	4,8%
	% Del Total	4,0%	0,8%	4,8%
Medio	Recuento	83	35	118
	% Dentro De SENATI	94,3%	97,2%	95,2%
	% Del Total	66,9%	28,2%	95,2%
Total	Recuento	88	36	124

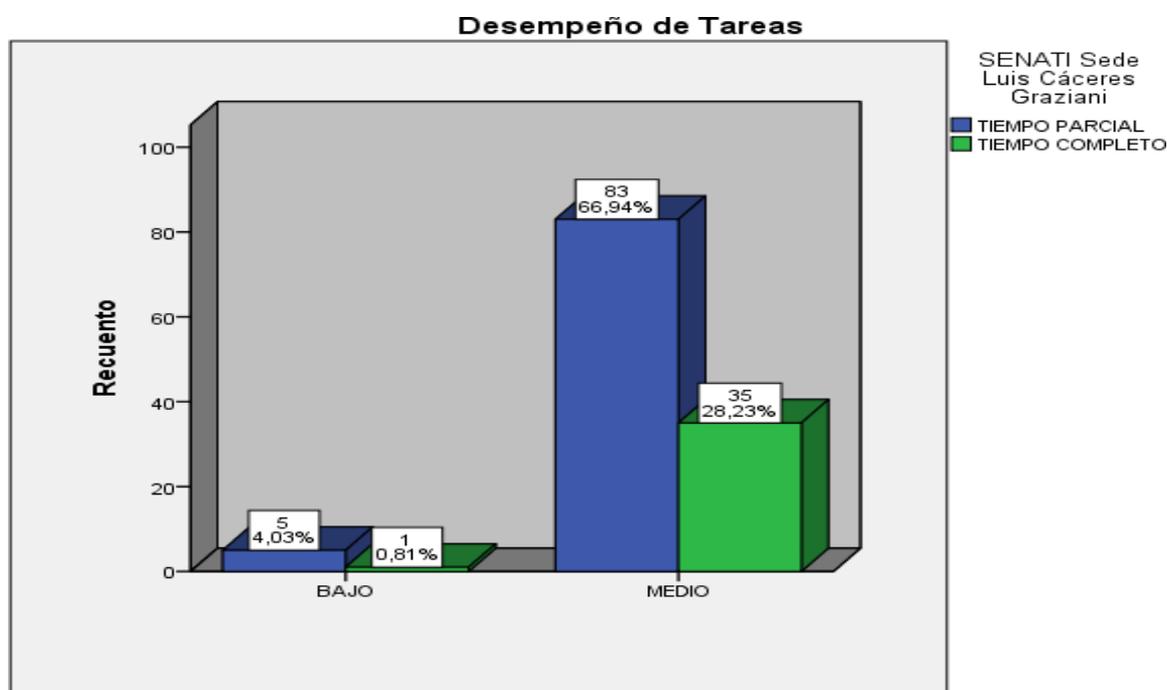


Figura 7. Comparación de desempeño de tareas entre docentes de tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani.

Descripción: En la tabla 13 se observa, los análisis descriptivos de la dimensión desempeño de tareas, entre docentes de tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani, con respecto al nivel bajo se observa una ligera predominancia, en los docentes de tiempo parcial con un 5.7% que corresponde a 5 docentes encuestados a diferencia de un 2.8% que corresponde a 1 docentes de tiempo completo. Respecto al nivel medio, encontramos una ligera predominancia, en los docentes de tiempo completo con un 97.2% que corresponden a 83 docentes encuestados a diferencia de un 94.3% que corresponde a 35 docentes de tiempo completo.

Tabla 14
Dimensión: Relación con la Autoridad

		SENATI		Total
		Tiempo Parcial	Tiempo Completo	
Bajo	Recuento	39	19	58
	% Dentro De SENATI	44,3%	52,8%	46,8%
	% Del Total	31,5%	15,3%	46,8%
Medio	Recuento	49	17	66
	% Dentro De SENATI	55,7%	47,2%	53,2%
	% Del Total	39,5%	13,7%	53,2%
Total	Recuento	88	36	124

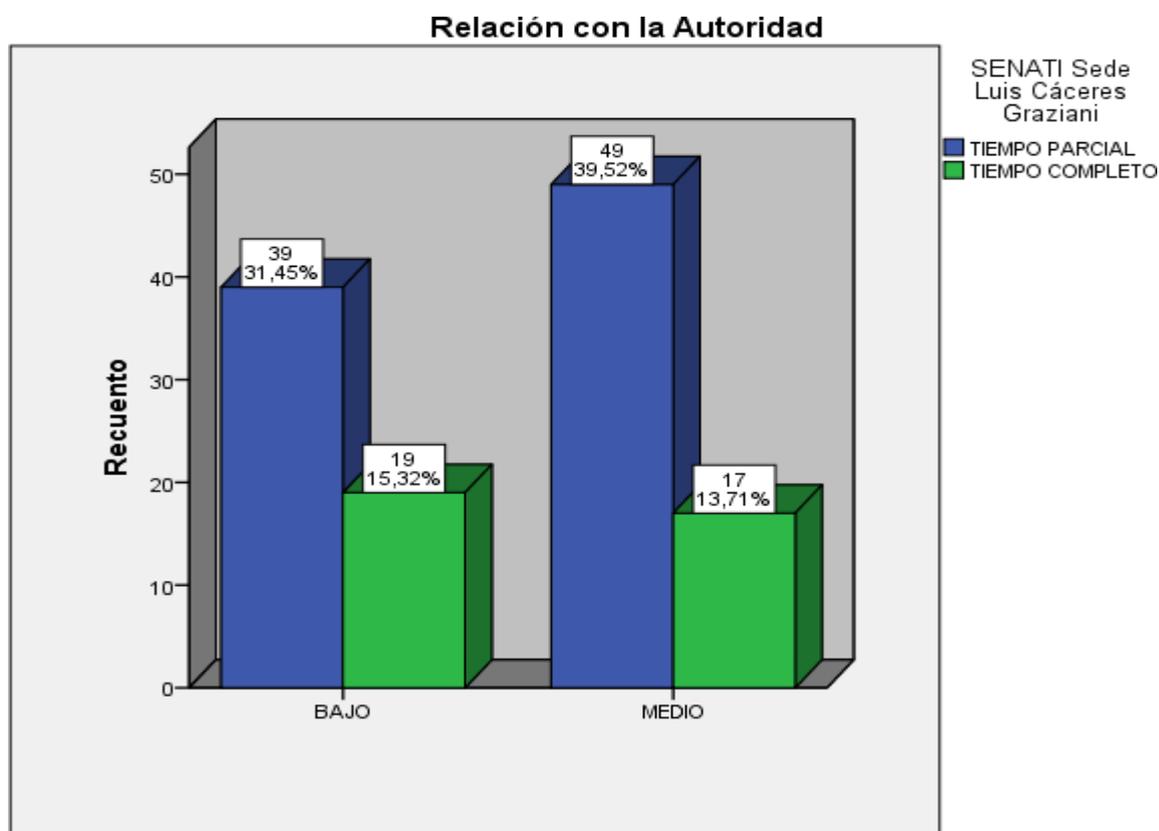


Figura 8. Comparación de relación con la autoridad entre docentes de tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani.

Descripción: En la tabla 14 se observa, los análisis descriptivos de la dimensión relación con la autoridad, entre docentes de tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani, con respecto al nivel bajo se observa una predominancia, en los docentes de tiempo completo con un 52.8% que corresponde a 19 docentes encuestados, a diferencia de un 44.3% que corresponde a 39 docentes de tiempo completo. Respecto al nivel medio, encontramos una predominancia, en los docentes de tiempo parcial con un 55.7% que corresponden a 49 docentes encuestados a diferencia de un 47.2% que corresponde a 17 docentes de tiempo completo.

1.2. Estadística inferencial / Prueba de hipótesis

Hipótesis General

Hipótesis H₀: No existe diferencia entre la satisfacción laboral del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018

Hipótesis H₁: Existe diferencia entre la satisfacción laboral del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018

Tabla 15
Distribución de rangos de la variable Satisfacción Laboral

Rangos				
	SENATI	N	Rango promedio	Suma de rangos
Satisfacción Laboral	Tiempo Parcial	88	62,57	5506,00
	Tiempo Completo	36	62,33	2244,00
	Total	124		

Tabla 16
Estadísticos de prueba de la variable Satisfacción Laboral

Estadísticos de prueba ^a	
	Satisfacción Laboral
U de Mann-Whitney	1578,000
W de Wilcoxon	2244,000
Z	-,070
Sig. asintótica (bilateral)	,944

a. Variable de agrupación: SENATI

Interpretación: En la tabla 15 y 16, se observa que el rango promedio de satisfacción laboral en los instructores de tiempo parcial es 62.57 mientras que en los instructores de tiempo completo tiene como promedio es de 62.33, es decir los instructores de tiempo parcial como completo no tienen diferencia en satisfacción laboral.

Utilizando la prueba U de Mann-Whitney se acepta la hipótesis nula con un p-valor de 0.994 mayor que 0.05, indicando que no existe diferencia entre los instructores de tiempo completo y parcial en la variable de satisfacción laboral.

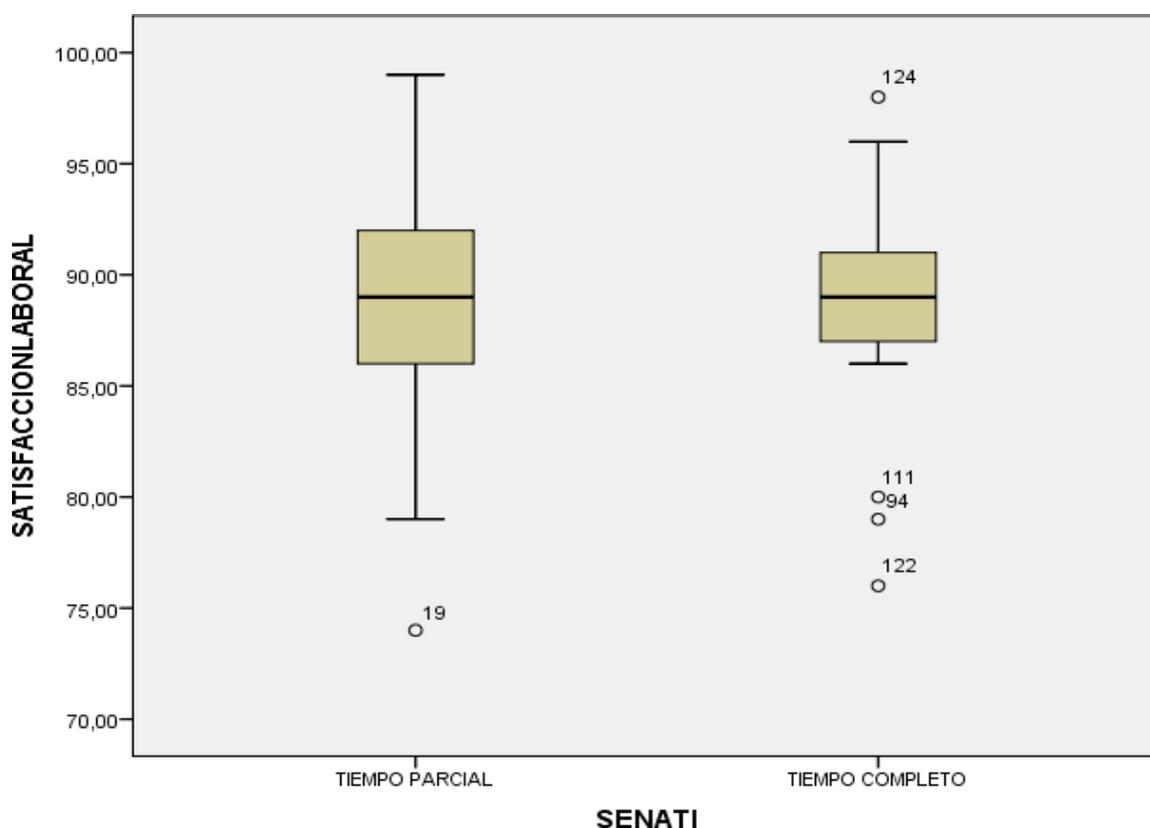


Figura 9: Cajas y bigotes para comparar la Satisfacción Laboral de los instructores de los instructores de Senati tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani Lima-2018.

Hipótesis específica 1

Hipótesis H_0 : No existe diferencia entre los beneficios laborales del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018

Hipótesis H_1 : Existe diferencia entre los beneficios laborales del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018

Tabla 17
Distribución de rangos de la dimensión Condiciones Físicas o Materiales
Rangos

	SENATI	N	Rango promedio	Suma de rangos
Condiciones Físicas o Materiales	Tiempo Parcial	88	62,30	5482,50
	Tiempo Completo	36	62,99	2267,50
	Total	124		

Tabla 18
Estadísticos de prueba de la dimensión Condiciones Físicas o Materiales
Estadísticos de prueba^a

Condiciones Físicas o Materiales	
U de Mann-Whitney	1566,500
W de Wilcoxon	5482,500
Z	-,154
Sig. asintótica (bilateral)	,878

a. Variable de agrupación: SENATI

Interpretación: En la tabla 17 y 18, se observa que el rango promedio de la dimensión, condiciones físicas o materiales en los instructores de tiempo parcial es 62.30 mientras que en los instructores de tiempo completo tiene como promedio es de 62.99, es decir los instructores de tiempo parcial como completo no tienen diferencia las mismas condiciones físicas o materiales para ambos.

Utilizando la prueba U de Mann-Whitney se acepta la hipótesis nula con un p-valor de 0.878 mayor que 0.05, indicando que no existe diferencia entre los instructores de tiempo completo y parcial de la dimensión condiciones físicas o materiales.

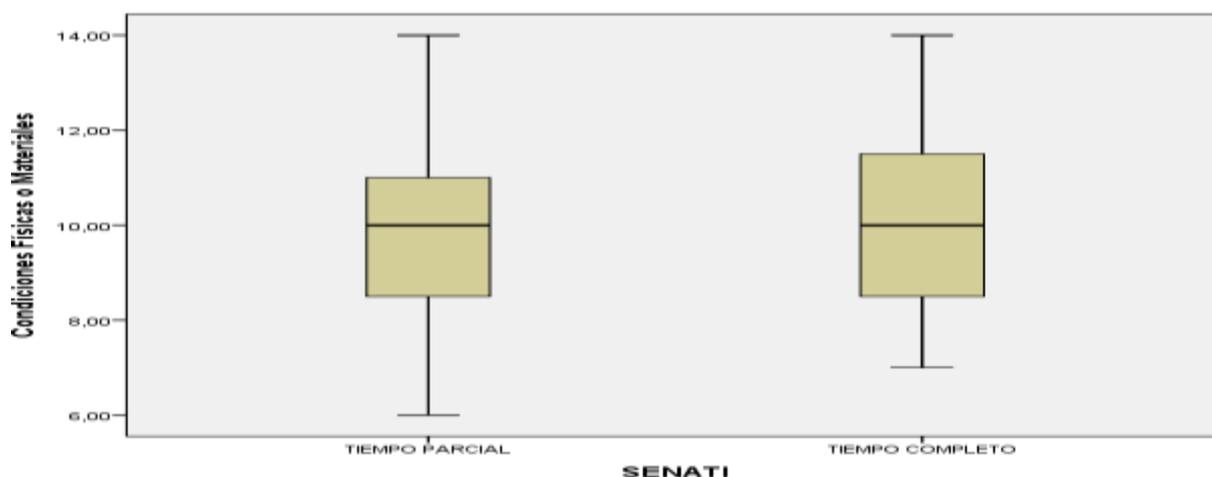


Figura 10: Cajas y bigotes para comparar las condiciones físicas o materiales del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018

Hipótesis específica 2

Hipótesis H₀: No existe diferencia entre los beneficios laborales del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018

Hipótesis H₁: Existe diferencia entre los beneficios laborales del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018

Tabla 20

Distribución de rangos de la dimensión Beneficios Laborales o Remunerativos **Rangos**

	SENATI	N	Rango Promedio	Suma De Rangos
Beneficios Laborales o Remunerativos	Tiempo Parcial	88	63,05	5548,00
	Tiempo Completo	36	61,17	2202,00
	Total	124		

Tabla 21

Estadísticos de prueba de la dimensión beneficios laborales o remunerativos **Estadísticos De Prueba^a**

	Beneficios Laborales o Remunerativos
U De Mann-Whitney	1536,000
W De Wilcoxon	2202,000
Z	-,307
Sig. Asintótica (Bilateral)	,759

A. Variable De Agrupación: SENATI

Interpretación: En la tabla 20 y 21, se observa que el rango promedio de la dimensión, beneficios laborales o remunerativos en los instructores de tiempo parcial es 63.05 mientras que en los instructores de tiempo completo tiene como promedio es de 61.17, es decir los instructores de tiempo parcial tiene un ligero diferencia en los beneficio laborales que los instructores de tiempo completo.

Utilizando la prueba U de Mann-Whitney se acepta la hipótesis nula con un p-valor de 0.759 mayor que 0.05, indicando que no existe diferencia entre los instructores de tiempo completo y parcial de la dimensión beneficios laborales o remunerativos.

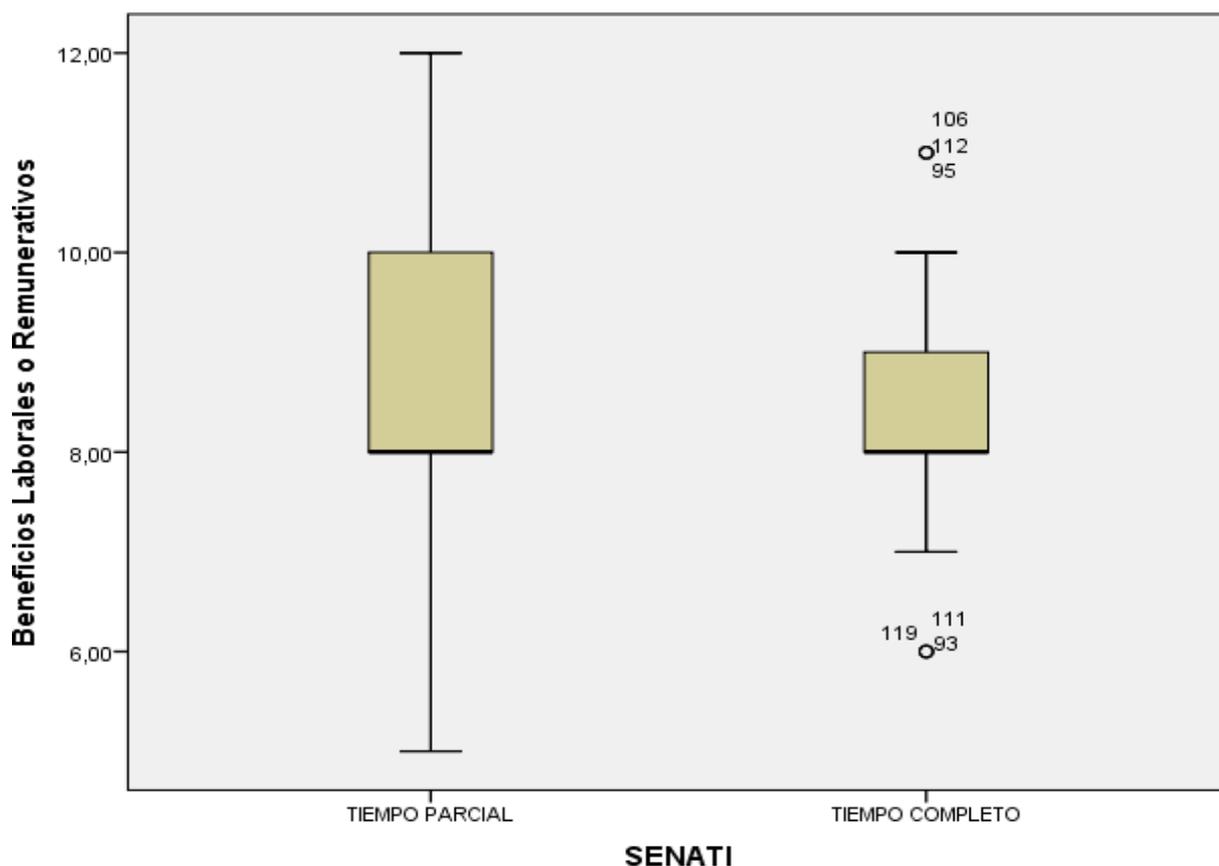


Figura 11: Cajas y bigotes para comparar los beneficios laborales o remunerativos del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018

Hipótesis específica 3

Hipótesis H₀: No existe diferencia entre las políticas administrativas del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018.

Hipótesis H₁: Existe diferencia entre las políticas administrativas del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018

Tabla 22
Distribución de rangos de la dimensión Políticas Administrativas

	Rangos			
	SENATI	N	Rango promedio	Suma de rangos
Políticas Administrativas	Tiempo Parcial	88	60,64	5336,00
	Tiempo Completo	36	67,06	2414,00
	Total	124		

Tabla 23
Estadísticos de prueba de la dimensión Políticas Administrativas
Estadísticos de prueba^a

	Políticas Administrativas
U de Mann-Whitney	1420,000
W de Wilcoxon	5336,000
Z	-1,069
Sig. asintótica (bilateral)	,285

a. Variable de agrupación: SENATI

Interpretación: En la tabla 22 y 23, se observa que el rango promedio de la dimensión, políticas administrativas en los instructores de tiempo parcial es 60.64 mientras que en los instructores de tiempo completo tiene como promedio es de 67,06, es decir los instructores de tiempo completo las políticas administrativas tienen una ligera diferencia que los instructores de tiempo parcial.

Utilizando la prueba U de Mann-Whitney se acepta la hipótesis nula con un p-valor de 0.285 mayor que 0.05, indicando que no existe diferencia entre los instructores de tiempo completo y parcial de la dimensión políticas administrativas.

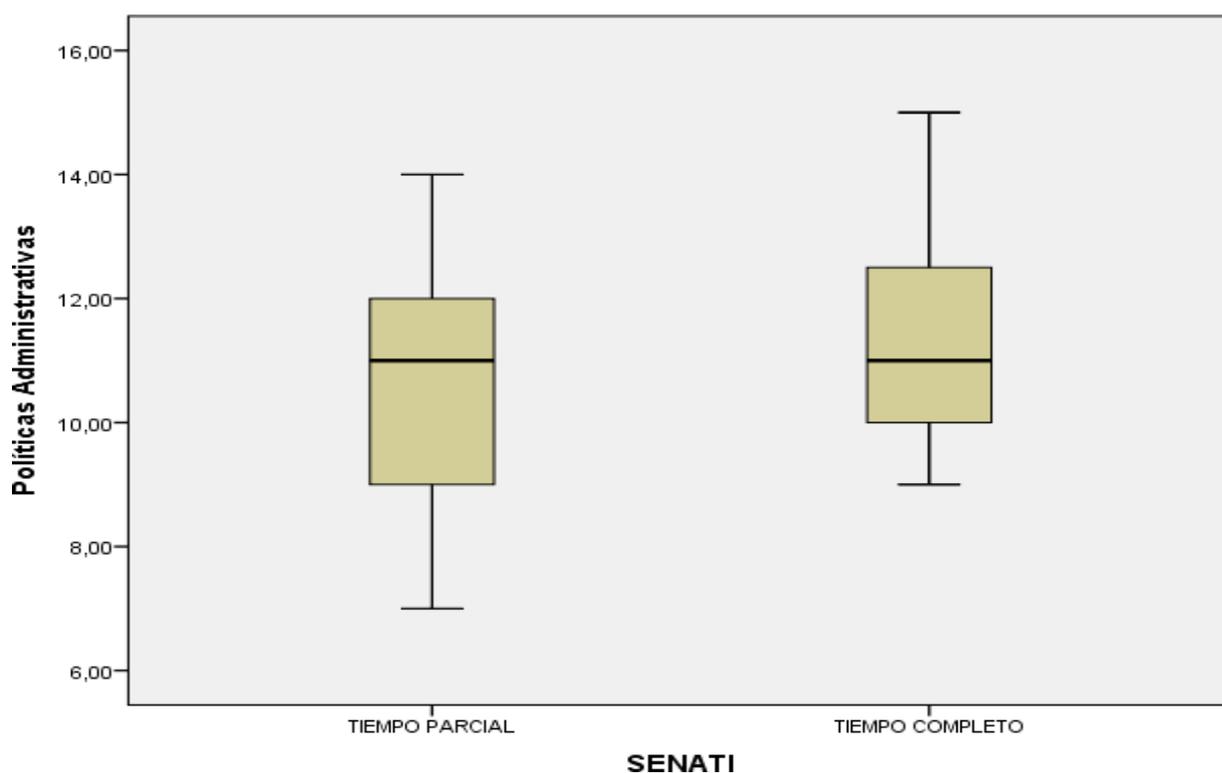


Figura 12: Cajas y bigotes para comparar las políticas administrativas del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018

Hipótesis específica 4

Hipótesis H₀: No existe diferencia entre las relaciones sociales del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima- 2018

Hipótesis H₁: Existe diferencia entre las relaciones sociales del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima- 2018

Tabla 24
Distribución de rangos de la dimensión Relaciones Sociales

Rangos				
	SENATI	N	Rango promedio	Suma de rangos
Relaciones Sociales	Tiempo Parcial	88	62,98	5542,50
	Tiempo Completo	36	61,32	2207,50
	Total	124		

Tabla 25
Estadísticos de prueba de la dimensión Relaciones Sociales

Estadísticos de prueba ^a	
	Relaciones Sociales
U de Mann-Whitney	1541,500
W de Wilcoxon	2207,500
Z	-,475
Sig. asintótica (bilateral)	,635

a. Variable de agrupación: SENATI

Interpretación: En la tabla 24 y 25, se observa que el rango promedio de la dimensión, relaciones sociales en los instructores de tiempo parcial es 62.98 mientras que en los instructores de tiempo completo tiene como promedio es de 61,32, es decir los instructores de tiempo completo y parcial no tienen diferencias significativas en las relaciones sociales.

Utilizando la prueba U de Mann-Whitney se acepta la hipótesis nula con un p-valor de 0.635 mayor que 0.05, indicando que no existe diferencia entre los instructores de tiempo completo y parcial de la dimensión relaciones sociales.

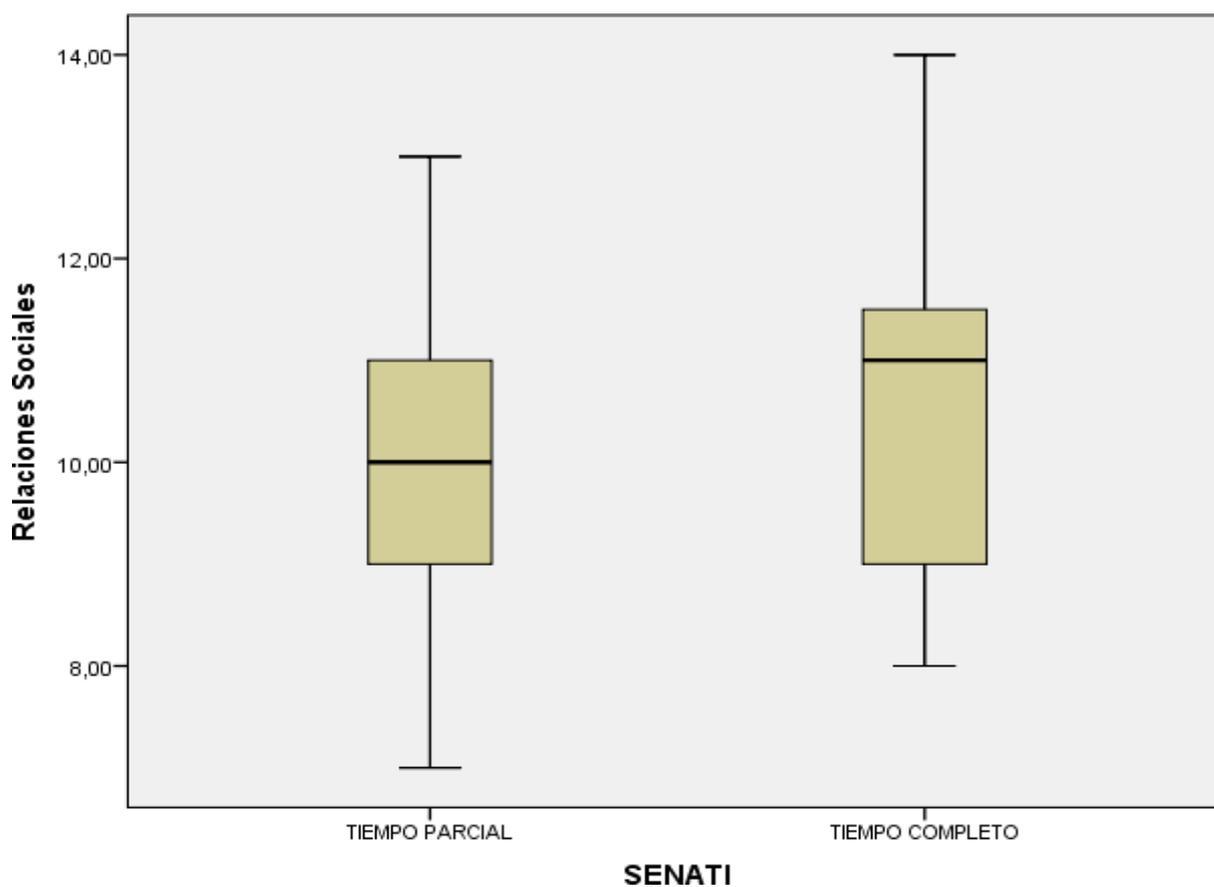


Figura 13: Cajas y bigotes para comparar las relaciones sociales del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018

Hipótesis específica 5

Hipótesis H₀: No existe diferencia entre el desarrollo personal del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima- 2018

Hipótesis H₁: Existe diferencia entre el desarrollo personal del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima- 2018

Tabla 26

Distribución de rangos de la dimensión Desarrollo Personal

Rangos				
	SENATI	N	Rango promedio	Suma de rangos
Desarrollo Personal	Tiempo Parcial	88	61,70	5430,00
	Tiempo Completo	36	64,44	2320,00
	Total	124		

Tabla 27
Estadísticos de prueba de la dimensión Relaciones Personales
Estadísticos de prueba^a

	Desarrollo Personal
U de Mann-Whitney	1514,000
W de Wilcoxon	5430,000
Z	-1,037
Sig. asintótica (bilateral)	,300

a. Variable de agrupación: SENATI

Interpretación: En la tabla 26 y 27, se observa que el rango promedio de la dimensión, relaciones sociales en los instructores de tiempo parcial es 61.70 mientras que en los instructores de tiempo completo tiene como promedio es de 64,44, es decir los instructores de tiempo completo y parcial no tienen diferencias significativas en desarrollo personal.

Utilizando la prueba U de Mann-Whitney se acepta la hipótesis nula con un p-valor de 0.300 mayor que 0.05, indicando que no existe diferencia entre los instructores de tiempo completo y parcial de la dimensión desarrollo personal.

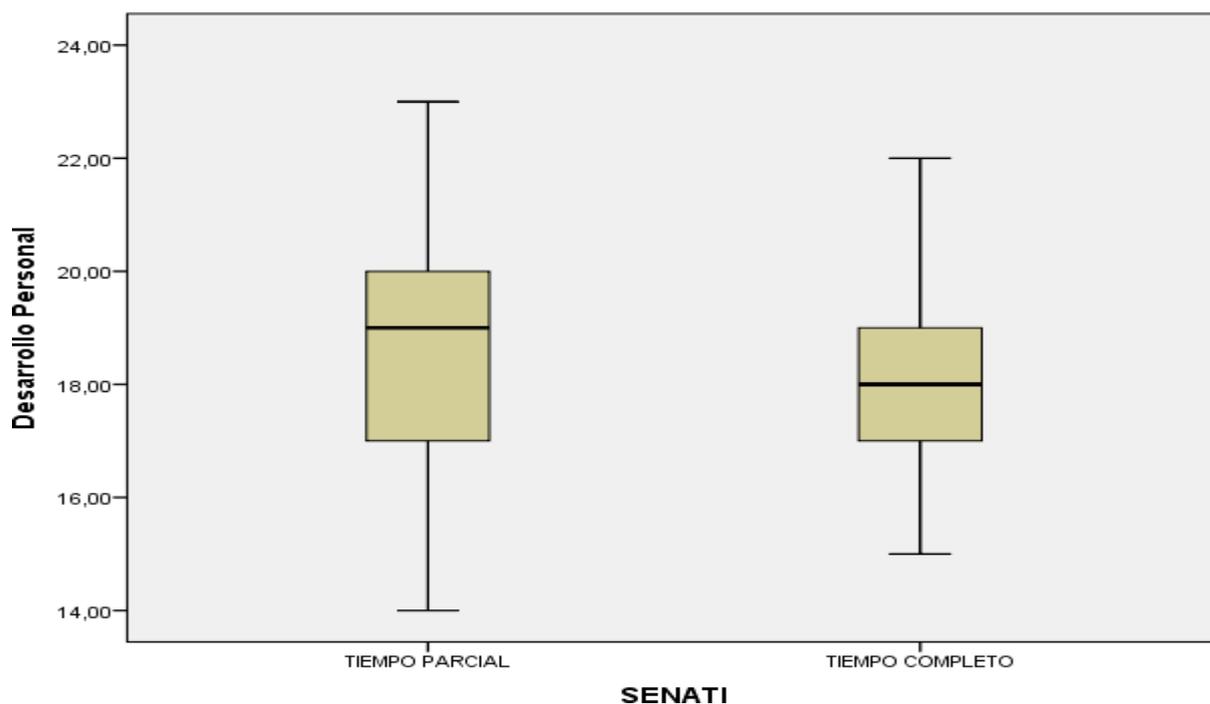


Figura 14: Cajas y bigotes para comparar el desarrollo personal del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018

Hipótesis específica 6

Hipótesis H₀: No existe diferencia entre el desempeño de tareas del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018

Hipótesis H₁: Existe diferencia entre el desempeño de tareas del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018

Tabla 28
Distribución de rangos de la dimensión Desempeño de Tareas

		Rangos			
		SENATI	N	Rango promedio	Suma de rangos
Desempeño De Tareas	Tiempo Parcial		88	61,98	5454,00
	Tiempo Completo		36	63,78	2296,00
	Total		124		

Tabla 29
Estadísticos de prueba de la dimensión Desempeño de Tareas
Estadísticos de prueba^a

	Desempeño De Tareas
U de Mann-Whitney	1538,000
W de Wilcoxon	5454,000
Z	-,681
Sig. asintótica (bilateral)	,496

a. Variable de agrupación: SENATI

Interpretación: En la tabla 28 y 29, se observa que el rango promedio de la dimensión, relaciones sociales en los instructores de tiempo parcial es 61.98 mientras que en los instructores de tiempo completo tiene como promedio es de 63,78, es decir los instructores de tiempo completo y parcial no tienen diferencias significativas en desempeño de tareas.

Utilizando la prueba U de Mann-Whitney se acepta la hipótesis nula con un p-valor de 0.496 mayor que 0.05, indicando que no existe diferencia entre los instructores de tiempo completo y parcial de la dimensión desempeño de tareas.

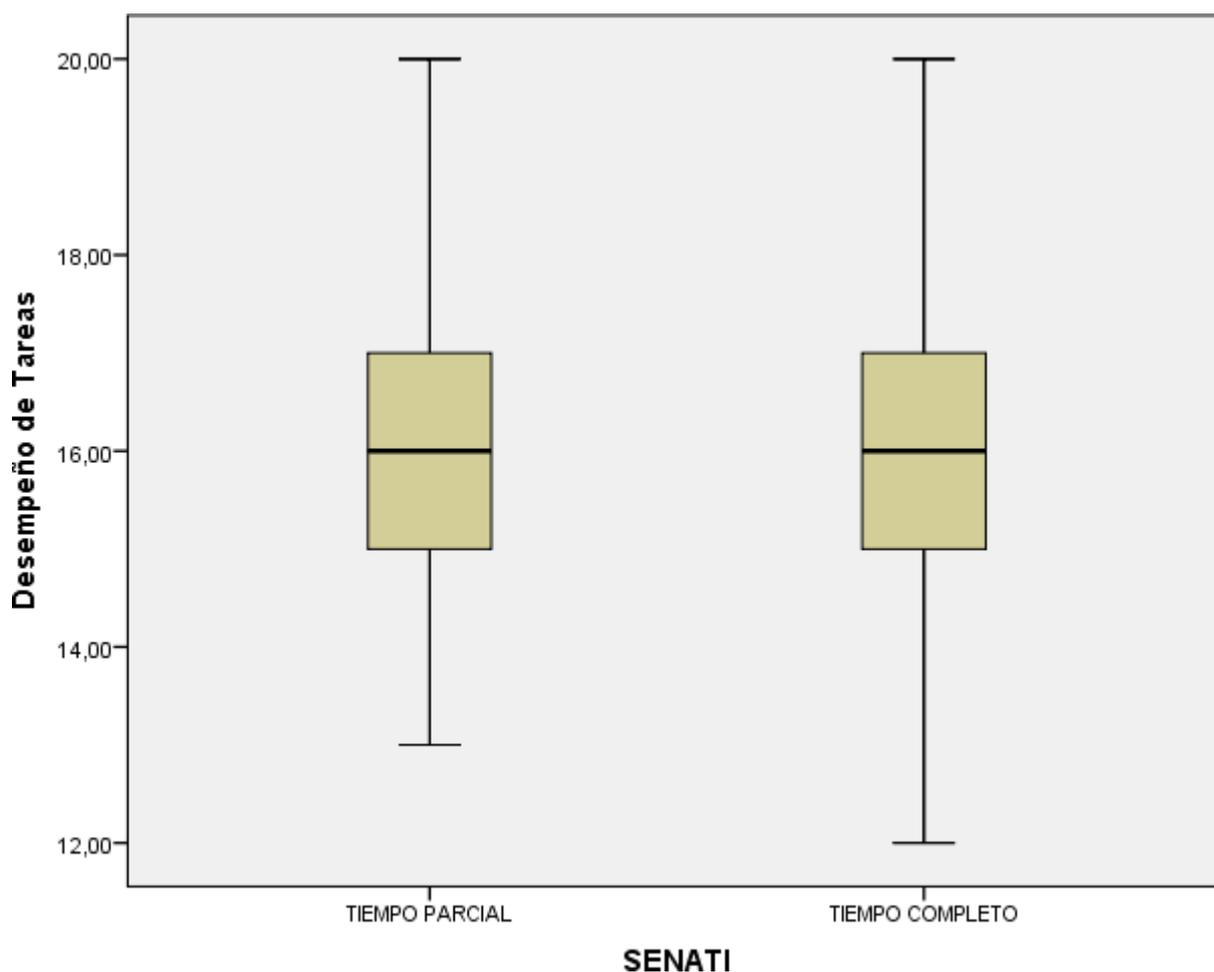


Figura 15: Cajas y bigotes para comparar el desempeño de tareas del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018

Hipótesis específica 7

Hipótesis H₀: No existe diferencia entre la relación con la autoridad del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018.

Hipótesis H₁: Existe diferencia entre la relación con la autoridad del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018.

Tabla 30

Distribución de rangos de la dimensión Relación con la Autoridad

		Rangos			
		SENATI	N	Rango promedio	Suma de rangos
Relación Con La Autoridad	Tiempo Parcial		88	64,02	5634,00
	Tiempo Completo		36	58,78	2116,00
	Total		124		

Tabla 31
Estadísticos de prueba de la dimensión Desempeño de Tareas
Estadísticos de prueba^a

	Relación con la Autoridad
U de Mann-Whitney	1450,000
W de Wilcoxon	2116,000
Z	-,854
Sig. asintótica (bilateral)	,393

a. Variable de agrupación: SENATI

Interpretación: En la tabla 30 y 31, se observa que el rango promedio de la dimensión, relaciones sociales en los instructores de tiempo parcial es 64.02 mientras que en los instructores de tiempo completo tiene como promedio es de 58.78, es decir los instructores de tiempo completo y parcial no tienen diferencias significativas en relación con la autoridad.

Utilizando la prueba U de Mann-Whitney se acepta la hipótesis nula con un p-valor de 0.496 mayor que 0.05, indicando que no existe diferencia entre los instructores de tiempo completo y parcial de la dimensión relación con la autoridad.

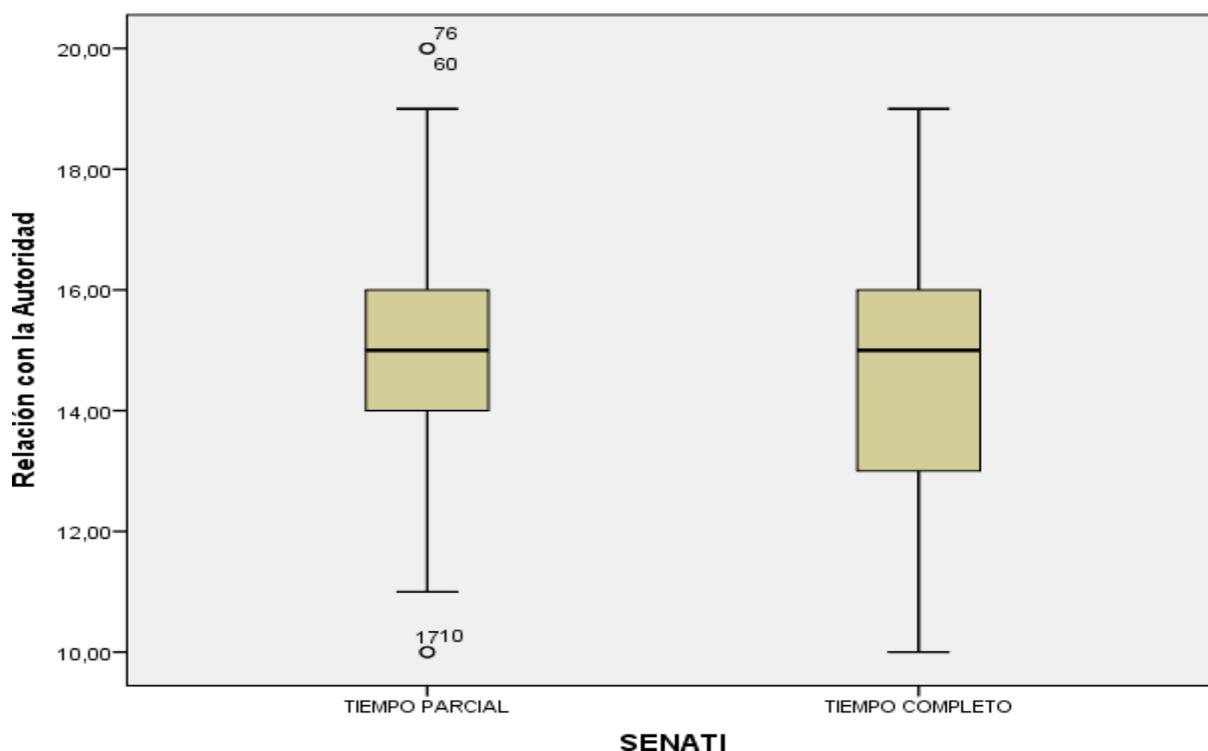


Figura 16: Cajas y bigotes para comparar la relación con la autoridad del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018

IV. Discusión

En el análisis descriptivo y la prueba de hipótesis general permitió determinar los niveles y la comparación de la variable satisfacción laboral entre los instructores de tiempo completo y parcial, el cual se encontró en los instructores de tiempo parcial en el nivel bajo tiene 8% y en el nivel medio tiene 92%, a diferencia en los instructores de tiempo completo que en el nivel bajo tiene 8.3% y en el nivel medio tiene un 91.7%, utilizando la prueba de U de Mann-Whitney se encontró que se acepta la hipótesis nula con un p-valor de 0.994. Estos hallazgos coinciden con la investigación de Méndez y Martínez (2017) por lo que, en su investigación concluyo que el nivel de la satisfacción laboral de los docentes es de medio alto, la cual los investigadores utilizaron un instrumento de 32 preguntas distribuidos en 5 dimensiones con una muestra de 163 docentes; en la investigación de SENATI se utilizó un instrumento con 36 preguntas distribuidos en 7 dimensiones con una muestra de 124 instructores. Así mismo Núñez (2013) en su investigación concluye que existe un nivel medio o moderado en la satisfacción laboral, la cual coincide con la presente investigación. Por lo tanto, en la teoría de Maslow (1954) y de Herzberg (1966) proponen que la satisfacción y la motivación tienen relación en los factores o dimensiones que se analizó en la presente investigación.

En cuanto al análisis descriptivo y la prueba de hipótesis primera permitió determinar los niveles y la comparación de la dimensión condiciones físicas y/o materiales entre los instructores de tiempo completo y parcial, la cual se encontró que en los instructores de tiempo parcial en el nivel bajo tiene 10.2%, medio 80.7%, y alto 9.1%, y en los instructores de tiempo completo en el nivel bajo es de 2.8%, medio 94.4% y alto 2.8%, utilizando la prueba de U de Mann-Whitney se encontró que se acepta la hipótesis nula con un p-valor de 0.878. Estos hallazgos coinciden con la investigación de Brito, Gonzales y Pórtela (2015) , la cual evalúa la dimensión de desempeño de actividades de docentes cuyos resultados fueron en sus factores espacios para el desempeño docente 7.3% adecuación espacio físico 7.7% recursos bibliográficos 7.8% ayudas educativas 7.3%, así mismo Palma (1999), que existen algunos factores como la iluminación, el ruido, la temperatura, la limpieza y comodidad de los materiales, la cual se deben tener mejor importancia en la gestión laboral.

Referente al análisis descriptivo y la prueba de hipótesis segunda permitió determinar los niveles y la comparación de la dimensión beneficios laborales y/o remuneraciones entre los instructores de tiempo completo y parcial, la cual se encontró que en los instructores de tiempo parcial en el nivel bajo tiene 42%, medio 56.8%, y alto 1.1%, y en los instructores de tiempo completo en el nivel bajo es de 44.4%, medio 55.8%, utilizando la prueba de U de Mann-Whitney se encontró que se acepta la hipótesis nula con un p-valor de 0.759. Estos hallazgos coinciden con la investigación de Maslow en su teoría de necesidad la cual Vásquez y Valbuena (2015) afirma que las personas tienen que recibir beneficios laborales como estabilidad, protección y de tener orden y protección. Así mismo Palma (1999), refiere que estos beneficios es un complemento al sueldo económico, la cual son referidos a mejorar la calidad de vida. Por otro lado Casas (2002), nos habla que las necesidades de estima de la teoría de Maslow las personas tienen que tener confianza en sí mismas, aprecio, reconocimiento premios etc.

En cuanto al análisis descriptivo y la prueba de hipótesis tercera permitió determinar los niveles y la comparación de la dimensión políticas administrativas entre los instructores de tiempo completo y parcial, la cual se encontró que en los instructores de tiempo parcial en el nivel bajo tiene 39.8%, medio 58%, y alto 2.3%, y en los instructores de tiempo completo en el nivel bajo es de 27.8%, medio 72.2%, y alto es de 1.6%, utilizando la prueba de U de Mann-Whitney se encontró que se acepta la hipótesis nula con un p-valor de 0.285. Estos hallazgos coinciden con la investigación de Pérez y Rivera, la cual se evaluó la variable de satisfacción laboral una de sus dimensiones fue existen normas y procedimientos como guías de trabajo la cual se encontró en el nivel bajo 18.7%, medio 59.8%, alto 21.5%, con una muestra de 107 docentes, así mismo Casas (2002) en su investigación nos habla que a lo largo del tiempo las personas tienden a dirigir organizaciones, que utilizan como políticas de empresa, estabilidad como un medio de motivación o castigo al trabajador.

En cuanto al análisis descriptivo y la prueba de hipótesis cuarta permitió determinar los niveles y la comparación de la dimensión relaciones sociales entre los instructores de tiempo completo y parcial, la cual se encontró que en los instructores de tiempo parcial en el nivel bajo tiene 4.4%, medio 93.2%, y alto 3.4%, y en los

instructores de tiempo completo en el nivel bajo es de 8.3%, medio 86.1%, y alto es de 5.6%, utilizando la prueba de U de Mann-Whitney se encontró que se acepta la hipótesis nula con un p-valor de 0.635. Estos hallazgos coinciden con la investigación de Pérez y Rivera, la cual se evaluó la variable de satisfacción laboral una de sus dimensiones fue en los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa como guías de trabajo la cual se encontró en el nivel bajo .7%, medio 56.1%, alto 42.2%, con una muestra de 107 docentes, así mismo la teoría de McClelland Casas, (2002) en su investigación sobre la motivación de afiliación, que promueve las relaciones sociales la cual compara a las personas motivadas por el logro la cual influyen en su comportamiento.

En cuanto al análisis descriptivo y la prueba de hipótesis quinta permitió determinar los niveles y la comparación de la dimensión desarrollo personal entre los instructores de tiempo completo y parcial, la cual se encontró que en los instructores de tiempo parcial en el nivel bajo tiene 4.5%, medio 95.5%, y en los instructores de tiempo completo en el nivel bajo es de 2.8%, medio 94.4%, y alto es de 2.8%, utilizando la prueba de U de Mann-Whitney se encontró que se acepta la hipótesis nula con un p-valor de 0.300. Estos hallazgos coinciden con la investigación de Pérez y Rivera, la cual se evaluó la variable de satisfacción laboral una de sus dimensiones fue en los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa como guías de trabajo la cual se encontró en el nivel bajo .24.3%, medio 68.2%, alto 7.4%, con una muestra de 107 docentes, así mismo la investigación de Silice (2006) la cual nos habla que las organizaciones e instituciones deben de asegurar que sus colaboradores busquen el desarrollo personal, para así alcanzar sus metas personales.

En cuanto al análisis descriptivo y la prueba de hipótesis sexta permitió determinar los niveles y la comparación de la dimensión desempeño de tareas entre los instructores de tiempo completo y parcial, la cual se encontró que en los instructores de tiempo parcial en el nivel bajo tiene 5.7%, medio 94.3%, y en los instructores de tiempo completo en el nivel bajo es de 2.8%, medio 97.2%, utilizando la prueba de U de Mann-Whitney se encontró que se acepta la hipótesis nula con un p-valor de 0.496. Estos hallazgos coinciden con la investigación de Pérez y Rivera, la cual se evaluó la variable de satisfacción laboral una de sus dimensiones fue las actividades

en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal la cual se encontró en el nivel bajo .2.8%, medio 66.4%, alto 30.8%, con una muestra de 107 docentes, así mismo la investigación de Silice (2006) manifiesta que el colaborador demuestra sus habilidades y destrezas. Así mismo Moreno, Alamilla, Jiménez, Mejía, Juárez y Pérez (2015), en su investigación de factores explicativos de la satisfacción laboral una de las conclusiones de la investigación es de realizar un programa de desarrollo profesional, la cual estimule a los docentes en el desempeño de tareas. .

En cuanto al análisis descriptivo y la prueba de hipótesis séptima permitió determinar los niveles y la comparación de la dimensión relación con la autoridad entre los instructores de tiempo completo y parcial, la cual se encontró que en los instructores de tiempo parcial en el nivel bajo tiene 44.3%, medio 55.7%, y en los instructores de tiempo completo en el nivel bajo es de 52.8%, medio 47.2%, utilizando la prueba de U de Mann-Whitney se encontró que se acepta la hipótesis nula con un p-valor de 0.393. Estos hallazgos coinciden con la investigación de Pérez y Rivera, la cual se evaluó la variable de satisfacción laboral una de sus dimensiones fue el jefe se interesa por el éxito de sus empleados la cual se encontró en el nivel bajo .24.3%, medio 68.2%, alto 7.4%, con una muestra de 107 docentes, así mismo la investigación de Navarro y Carmona (2010) manifiesta que el jefe es la persona que se relaciona con todo el personal que tiene a su cargo, la cual es clave para la evaluación y rendimiento del colaborador. También en la investigación de Tenorio (2017) se debe considerar una buena comunicación entre los directores y maestros de la institución para corregir errores para así alcanzar las metas u objetivos institucionales.

V. Conclusiones

- Primera:** No existe diferencia en la variable satisfacción laboral entre los instructores de tiempo completo y parcial, con un rango promedio de 62.57 en los docentes de tiempo parcial mientras en los docentes de tiempo completo tiene un rango promedio de 62.33 indicando que no existe diferencia significativa.
- Segunda:** No existe diferencia en la dimensión condición física o materiales entre los instructores de tiempo completo y parcial, con un rango promedio de 62.30 en los docentes de tiempo parcial mientras en los docentes de tiempo completo tiene un rango promedio de 62.99 indicando que no existe diferencia significativa.
- Tercera:** No existe diferencia en la dimensioe beneficios laborales o remunerativos entre los instructores de tiempo completo y parcial, con un rango promedio de 63.05 en los docentes de tiempo parcial mientras en los docentes de tiempo completo tiene un rango promedio de 61.17 indicando que no existe diferencia significativa.
- Cuarta:** No existe diferencia en la dimensión en las políticas administrativas entre los instructores de tiempo completo y parcial, con un rango promedio de 60.64 en los docentes de tiempo parcial mientras en los docentes de tiempo completo tiene un rango promedio de 67.06 indicando que no existe diferencia significativa.
- Quinta:** No existe diferencia en la dimensión en relaciones sociales entre los instructores de tiempo completo y parcial, con un rango promedio de 62.98 en los docentes de tiempo parcial mientras en los docentes de tiempo completo tiene un rango promedio de 61.32 indicando que no existe diferencia significativa.
- Sexta:** No existe diferencia en la dimensión en desarrollo personal entre los instructores de tiempo completo y parcial, con un rango promedio de 61.0 en los docentes de tiempo parcial mientras en los docentes de tiempo completo tiene un rango promedio de 64.44 indicando que no

existe diferencia significativa.

Séptima: No existe diferencia en la dimensión de desempeño de tareas entre los instructores de tiempo completo y parcial, con un rango promedio de 61.98 en los docentes de tiempo parcial mientras en los docentes de tiempo completo tiene un rango promedio de 63.78 indicando que no existe diferencia significativa.

Octava: No existe diferencia en la dimensión de relación con la autoridad entre los instructores de tiempo completo y parcial, con un rango promedio de 64.02 en los docentes de tiempo parcial mientras en los docentes de tiempo completo tiene un rango promedio de 58.78 indicando que no existe diferencia significativa.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se debe realizar programas de motivación laboral cada semestre ya que al culminar el semestre académico no hay un incentivo no monetario para que el instructor tanto tiempo completo como parcial se sientan identificados con la institución esto también conlleva que tanto el instructor de tiempo completo y parcial obtendrán los mismos incentivos y beneficios
- Segunda:** Se recomienda que las condiciones físicas o materiales estén en óptimas condiciones, mejorando el sistema interno, acondicionar el ambiente, realizar un estudio ergonómico de los puestos de trabajo, los materiales e insumos que estén distribuidos correctamente.
- Tercera:** Se debe dar los mismos incentivos que les dan a los instructores de tiempo completo, bonos, vestimenta etc., ya que la mayoría de la población de la Sede son los instructores de tiempo parcial.
- Cuarta:** Se debe dar como política administrativa que los cursos que dictan los instructores debe de ser continuo que dure de 2 a 3 años, para así asegurar la calidad de enseñanza y fomentar la mejorar continua.
- Quinta:** Adaptarse a la cultura de la organización, y considerar los valores que implantan la institución.
- Sexta:** Se debe realizar capacitaciones e inducciones semestrales de los cursos que se dicta en la institución, financiar especializaciones, diplomados para ayudar a los instructores tanto de tiempo completo como parcial.
- Séptima:** Se recomienda que se debe dar todo lo necesario como materiales e insumos, accesorios de oficina, para un buen desempeño de clase.
- Octava:** Se debe tener más comunicación con el jefe, tener más cercanía con el personal instructor para así eliminar las barreras que existen entre el director y los maestros.

VII. Referencias

- Dubrin, Andrew J. (2003). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. México, D.F: 2a. ed.
- Osorio, Arango, & Acosta. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 3(2), 22-35.
- Peñalver, & Martínez. (2015) ¿Las Características centrales del puesto son un antecedente de la Satisfacción laboral?: Un estudio con profesores universitarios.
- Alfaro, (2015). *Satisfacción laboral de los docente en la Universidad Científica del Sur*, Villa el Salvador, 2015.
- Méndez, & Bolívar, (2017). *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador)*.
- Brito, M. U., González, J. S., & Pórtela, N. C. (2015). Satisfacción laboral en docencia, investigación y extensión, de los profesores de Educación Superior en la Guajira Colombia. *Revista Internacional*, 8(4), 107-116.
- Méndez, T. M., Mármol, A. G., & Martínez, B. J. S. A. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de la educación*, 7(1), 161-177.
- Malander, N. M. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia & trabajo*, 18(57), 177-182.
- Fernández, O. A., & Herrera, D. C. (2014). *Motivación Y Satisfacción Laboral En El Centro De Servicios Compartidos De Una Empresa Embotelladora De Bebidas*.
- Wong, B. (2016). *Motivación Laboral y Desempeño Docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07–2016*.
- Pérez, N. O., & Rivera Cardozo, P. L. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013*.
- Flórez, Z., & Andersson, E. (2018). *La Gestión del talento humano y la Satisfacción*

- laboral en los Docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, 2017.
- Fox, E. C. (2018). Percepciones sobre satisfacción laboral en pre- docentes de dos facultades de una Universidad Privada de Lima.
- Rodríguez, J. P., Ortiz, J. H., Zavala, V., Ernesto, G., Soto Carpio, J. J., & Delgado Palomino, J. A. Satisfacción y rotación laboral en personal de empresas mineras de Arequipa y Cusco.
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. Punto cero, 9(08), 69-74.
- Romeo, A. C. (2002). Remuneración, retribución y motivación de vendedores. ESIC editorial.
- Vázquez, M. D., & Valbuena, F. (2015). La Pirámide de Necesidades de Abraham Maslow. Extraído de: [http://www. infonegociacion. net/pdf/piramide-necesidades-maslow. pdf](http://www.infonegociacion.net/pdf/piramide-necesidades-maslow.pdf).
- Robbins, S. P. (2005). Administración. Pearson Educación.
- Beltrán, J. (1995). Psicología de la Educación (Vol. 18). Marcombo.
- González, M. H. (2002). Motivación animal y humana. UNAM.
- Taylor, F. W. (1911). Administración científica. Barcelona: Ediciones Orbis.
- Robbins, S. P., & DeCenzo, D. A. (2009). Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones. Pearson Educación.
- Tam, J., Vera, G., & Oliveros, R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación científica. Pensamiento y acción, 5, 145-154.
- Hannoun, G., 2011, "Satisfacción Laboral". Recuperado http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). Metodología de la investigación (Vol. 3). México: McGraw-Hill.
- Giménez G. B., 2011, "Manual de Recursos Humanos". Barcelona, España, Editorial UOC

Aponte J. C., 2006, 2da edición, "Administración De Personal: Un Enfoque Hacia La Calidad", Bogotá, Colombia. Edición Ltd.

8tav edición, Ángeles Gil Estallo, 2010, "Cómo crear y hacer funcionar una empresa", Madrid, España. ESIC EDITORIAL.

Trebilcock, A. 2010, "Relaciones Laborales Gestión De Recursos Humanos".Recuperado:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/21.pdf>.

Dongi E. C. y Cano A. V. 2014, "Desarrollo Personal y Bienestar" Recuperado:
http://www.bemocion.mscbs.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_desarrollo_personal_y_bienestar.pdf.

Siliceo A., 2006, 4ta Edición "Capacitación y Desarrollo de Personal", Mexico, Editorial Limusa SA.

De la Rosa Navarro, M. D., & Lavado, A. C. (2010). Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización. *Universia Business Review*, (26), 112-133.

Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Teoría e Investigación en Psicología*, 9 (1), 27-34.

ANEXOS



ANEXO 1

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Satisfacción laboral de instructores de tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani Lima-2018

AUTOR:

Br. Aldo Alexi Acosta Linares

Correo: acolialdo1982@gmail.com

ESCUELA DE POSGRADO

Universidad Cesar Vallejo Filial Lima Norte

LIMA - PERÚ

Resumen

La presente investigación titulada: Satisfacción laboral de los instructores de Senati tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani Lima-2018, tuvo como objetivo establecer la diferencia de la satisfacción laboral el método fue hipotético deductivo, tipo básica, nivel es descriptivo comparativo, enfoque cuantitativa, diseño no experimental, la población estuvo formada por los, la cual se estudió a toda la población de dicha institución, la técnica empleada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento de recolección fue el cuestionario estandarizado por Sonia Palma, se llegó a la conclusión que no existe diferencia en la variable de estudio, la cual tuvo un rango promedio de 62.57 en los instructores de tiempo parcial mientras en los instructores de tiempo completo tiene un rango promedio de 62.33 indicando que no existe diferencia significativa, esto se puede verificar con la prueba de U de Mann-Whitney la cual se encontró p-valor de 0.994.

Palabras claves: *Satisfacción laboral, Instructor, Diferencia.*

Abstract

The present investigation entitled: Job satisfaction of Senati instructors full time and part of the headquarters Luis Cáceres Graziani Lima-2018, had as objective to establish the difference of job satisfaction the method was hypothetical deductive, basic type, level is descriptive comparative, quantitative approach, non-experimental design, the population was formed by the, which was studied to the entire population of that institution, the technique used to collect information was the survey and the collection instrument was the standardized questionnaire by Sonia Palma, it was concluded that there is no difference in the study variable, which had an average range of 62.57 in the part-time instructors while in the full-time instructors it has an average range of 62.33 indicating that there is no significant difference, this I can verify with the Mann-Whitney U test which was found p-value of 0.994.

Keywords: Job satisfaction, Instructor, Difference.

Introducción.

El mercado laboral competitivo ha ido evolucionando en los últimos años, es por ello que en la actualidad la satisfacción laboral no se mide con un buen salario ya que ha dejado de ser el principal elemento de satisfacción, hoy por hoy existen otros factores que tienen que estar ligadas profesionalmente a las necesidades del personal, según Dubrin (2004), cuando existe insuficiente motivación, los resultados se reflejan en la realización de trabajos de poca calidad con esfuerzos mínimos (p.48), en una empresa con un buen clima organizacional, el camino hacia la satisfacción laboral es uno de los paradigmas que siempre está latente en toda organización. El presente artículo aportara y contribuirá al conocimiento de la variable satisfacción laboral, así mismo conocer la diferencia entre los instructores de tiempo completo y parcial de la institución de SENATI, la importancia practica es darle a saber a la directiva y a los docentes de la institución, la importancia de dicho estudio y además cuales son los resultados para después elaborar un plan de acción la cual beneficiara a la institución. La realidad problemática de la institución es que los puestos de trabajo de los profesionales instructores de la institución Senati, se caracterizan por su monotonía y su cambio repentino de cursos al término del semestre, ya que no le dan una continuidad durante el año en curso. Así mismo la satisfacción laboral según Palma (1999) es entendida como actitud del

trabajador hacia su propio trabajo, es uno de los temas poco estudiados como fenómeno en sí pero importante como elemento explicativo del comportamiento e indicador de la conducta del trabajador. (p.3) Se considera que el personal de dicha institución técnica juega un papel fundamental en el crecimiento organizacional y la satisfacción laboral, teniendo en cuenta esta problemática planteada resalta a una pregunta concreta, ¿En qué se diferencia la satisfacción laboral del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018?

Materiales y Métodos

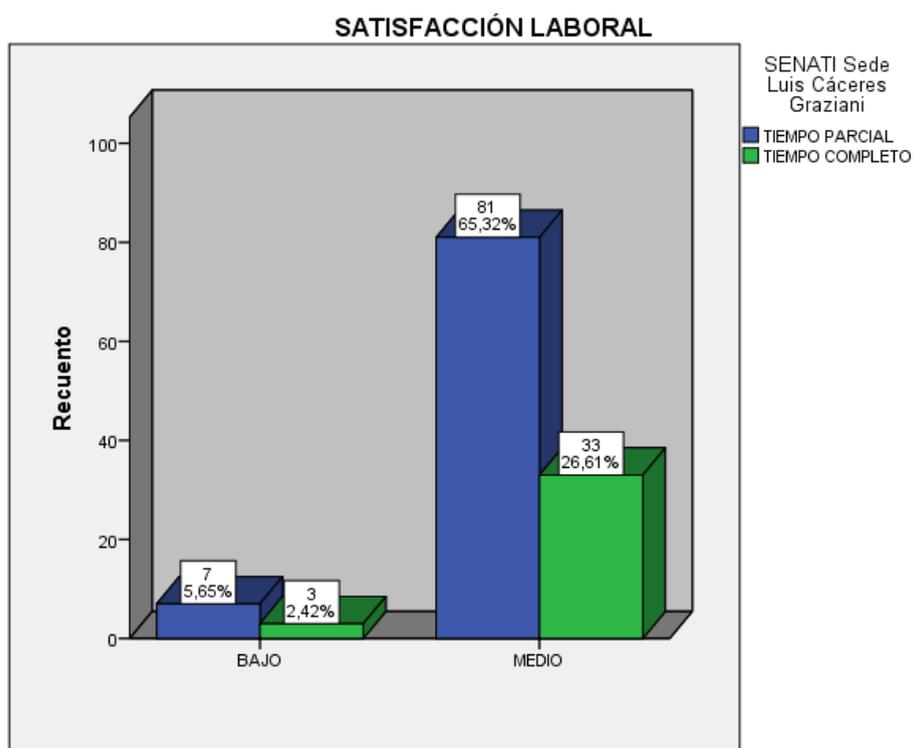
El diseño de la investigación es no experimental, el método hipotético deductivo ya que tiene características de ser objetivo, sistemático, factico y progresivo, tiene como enfoque cuantitativo, ya que consiste en recolectar información de dos muestras de un mismo fenómeno, el tipo de la investigación es básico o pura, la cual tiene como objetivo mejorar el conocimiento, el nivel es descriptivo comparativo la cual se emplea para establecer semejanzas o diferencias entre dos o más muestras de una variable de interés. Se estudiara toda la población de la sede 124 instructores 88 tiempo parcial y 36 tiempo completo, la cual se denomina población censal para que se analice detalladamente y tener una comparación más exacta. La técnica que se utilizo es psicométrica, la encuesta, el instrumento es el cuestionario con escala de Likert, escala de satisfacción laboral SL-SPC-Sonia Palma (1999), la cual costa de 36 preguntas y están distribuidas en sus respectivas dimensiones: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.

Resultados

Estadística Descriptiva

Tabla 1
VARIABLE: Satisfacción Laboral

		Senati		Total
		Tiempo Parcial	Tiempo Completo	
Bajo	Recuento	7	3	10
	% dentro de Senati	8,0%	8,3%	8,1%
	% del Total	5,6%	2,4%	8,1%
Medio	Recuento	81	33	114
	% dentro de Senati	92,0%	91,7%	91,9%
	% del Total	65,3%	26,6%	91,9%
Total	Recuento	88	36	124



Estadística inferencial

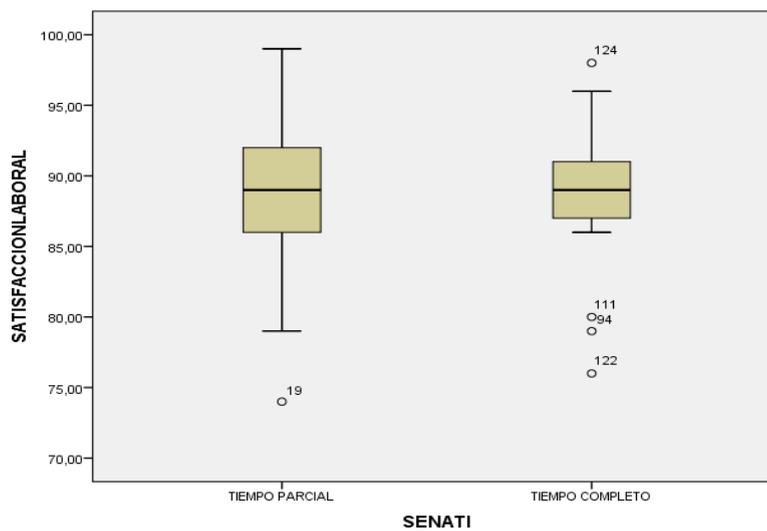
Tabla 2
Distribución de rangos de la variable Satisfacción Laboral

Rangos				
	SENATI	N	Rango promedio	Suma de rangos
Satisfacción Laboral	Tiempo Parcial	88	62,57	5506,00
	Tiempo Completo	36	62,33	2244,00
	Total	124		

Tabla 3
Estadísticos de prueba de la variable Satisfacción Laboral

Estadísticos de prueba ^a	
Satisfacción Laboral	
U de Mann-Whitney	1578,000
Z	-,070
Sig. asintótica (bilateral)	,944

a. Variable de agrupación: SENATI



Discusión

En el análisis descriptivo y la prueba de hipótesis general permitió determinar los niveles y la comparación de la variable satisfacción laboral entre los instructores de tiempo completo y parcial, el cual se encontró en los instructores de tiempo parcial en el nivel bajo tiene 8% y en el nivel medio tiene 92%, a diferencia en los instructores de tiempo completo que en el nivel bajo tiene 8.3% y en el nivel medio tiene un 91.7%, utilizando la prueba de U de Mann-Whitney se encontró que se acepta la hipótesis nula con un p-valor de 0.994. Estos hallazgos coinciden con la investigación de Méndez y Martínez (2017) por lo que, en su investigación concluyo que el nivel de la satisfacción laboral de los docentes es de medio alto, la cual los investigadores utilizaron un instrumento de 32 preguntas distribuidos en 5 dimensiones con una muestra de 163 docentes; en la investigación de SENATI se utilizó un instrumento con 36 preguntas distribuidos en 7 dimensiones con una muestra de 124 instructores. Así mismo

Pérez y Rivera (2013) en su investigación concluye que existe un nivel medio o moderado en la satisfacción laboral, la cual coincide con la presente investigación. Por lo tanto, en la teoría de Maslow (1954) y de Herzberg (1966) proponen que la satisfacción y la motivación tienen relación en los factores o dimensiones que se analizó en la presente investigación.

Conclusiones

No existe diferencia en la variable satisfacción laboral entre los instructores de tiempo completo y parcial, con un rango promedio de 62.57 en los docentes de tiempo parcial mientras en los docentes de tiempo completo tiene un rango promedio de 62.33 indicando que no existe diferencia significativa.

Referencias

- Dubrin, Andrew J. (2003). Fundamentos de comportamiento organizacional. México, D.F: 2a. ed.
- Méndez, T. M., Mármol, A. G., & Martínez, B. J. S. A. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de la educación*, 7(1), 161-177.
- Pérez, N. O., & Rivera Cardozo, P. L. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013.
- Romeo, A. C. (2002). Remuneración, retribución y motivación de vendedores. ESIC editorial.
- Robbins, S. P. (2005). Administración. Pearson Educación.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). Metodología de la investigación (Vol. 3). México: McGraw-Hill.
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Teoría e Investigación en Psicología*, 9 (1), 27-34.

ANEXO: 2
ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL / SPC

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

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

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

N°	Descripción	TD	D	I	A	TA
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	1	2	3	4	5
2*	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	1	2	3	4	5
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.	1	2	3	4	5
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	1	2	3	4	5
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	1	2	3	4	5
6	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).	1	2	3	4	5
7*	Me siento mal con lo que gano.	1	2	3	4	5
8*	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	1	2	3	4	5
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	1	2	3	4	5
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	1	2	3	4	5
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	1	2	3	4	5
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	1	2	3	4	5
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	1	2	3	4	5
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	1	2	3	4	5
15*	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	1	2	3	4	5
16*	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.	1	2	3	4	5
17*	Me disgusta mi horario.	1	2	3	4	5
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	1	2	3	4	5
19*	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	1	2	3	4	5
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.	1	2	3	4	5
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	1	2	3	4	5
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	1	2	3	4	5
23*	El horario me resulta incómodo.	1	2	3	4	5
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	1	2	3	4	5
26*	Mi trabajo me aburre.	1	2	3	4	5
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	1	2	3	4	5
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	1	2	3	4	5
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	1	2	3	4	5
30	Me gusta el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
31*	No me siento a gusto con mi jefe.	1	2	3	4	5
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	1	2	3	4	5
33*	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	1	2	3	4	5
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	1	2	3	4	5
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	1	2	3	4	5
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	1	2	3	4	5

ANEXO: 3

FICHA TÉCNICA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

III. FICHA TECNICA

- a) Nombre del Test : Escala de satisfacción Laboral
 b) Nombre del Autor: Sonia Palma Carrillo.
 c) Particularidad : Instrumento de exploración Psicológico.
 d) Objetivo : Evaluar el nivel de satisfacción laboral de trabajadores.
 e) Estructuración : La prueba tiene 7 factores:

- Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales
- Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos
- Factor III: Políticas Administrativas
- Factor IV: Relaciones Sociales
- Factor V: Desarrollo Personal
- Factor VI: Desempeño de Tareas
- Factor VII: Relación con la Autoridad

IV. CARACTERISTICAS DEL INVENTARIO

- a) Escala tipo likert.
 b) Consta de 36 ítems.
 c) Administración: individual y colectiva.
 d) Tiempo: Aproximadamente 20 minutos..
 e) Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.
 f) Edad: 17 en adelante.
 g) Datos Normativos: Se utilizan los datos proporcionados por la muestra original (952 empleados), expresados en percentiles.

V. CALIFICACIÓN:

El puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem; el puntaje que se puede alcanzar oscila entre 36 y 180. Los puntajes altos significan una "satisfacción frente al trabajo" y los puntajes bajos una "insatisfacción frente al trabajo".

Los puntajes se asignan como sigue:

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

En el caso de ítems negativos (aquellos que poseen un asterisco en la hoja de respuestas), invertir la puntuación antes de realizar la sumatoria total y por factores.

Para obtener puntajes parciales por áreas, tomar en cuenta lo siguiente:

Distribución de ítems:

Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales	1, 13, 21, 28, 32
Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos	2, 7, 14, 22
Factor III: Políticas Administrativas	8, 15, 17, 23, 33
Factor IV: Relaciones Sociales	3, 9, 16, 24
Factor V: Desarrollo Personal	4, 10, 18, 25, 29, 34
Factor VI: Desempeño de Tareas	5, 11, 19, 26, 30, 35
Factor VII: Relación con la Autoridad	6, 12, 20, 27, 31, 36

CATEGORÍAS DIAGNÓSTICAS ESCALA SI-SPC								
Satisfacción Laboral	FACTORES							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	P.T
Alta	23	18	23	19	29	29	29	168
	ó +	ó +	ó +	ó +	ó +	ó +	ó +	ó +
Parcial Satisfacción Laboral	20	15	20	17	26	26	25	149
	a	a	A	a	a	a	a	a
Regular	22	17	22	18	28	28	28	167
	15	9	15	12	19	20	19	112
Parcial Satisfacción Laboral	a	a	A	a	a	a	a	a
	19	14	19	16	25	25	24	148
Baja	11	7	11	8	14	14	14	93
	a	a	A	a	a	a	a	a
Baja	14	8	14	11	18	19	18	111
	10	6	10	7	13	13	13	92
	ó +	ó +	ó +	ó +	ó +	ó +	ó +	ó +

VI. INTERPRETACIÓN**Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales**

Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos

El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.

Factor III: Políticas Administrativas

El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.

Factor IV: Relaciones Sociales

El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.

Factor V: Desarrollo Personal

Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.

Factor VI: Desempeño de Tareas

La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.

Factor VII: Relación con la Autoridad

La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

VII. BAREMOS:

Normas Percentilares Escala SL-SPC (Muestra = 952)

Pc	F A C T O R E S							PUNTAJE TOTAL	PC
	I	II	III	IV	V	VI	VII		
99	25	20	25	20	30	30	30	179	99
98	25	20	25	20	30	30	30	172	98
97	24	19	25	20	30	30	30	169	97
96	24	18	25	20	30	30	30	166	96
95	24	17	25	20	29	30	30	163	95
90	23	16	23	19	28	29	28	153	90
85	22	15	22	19	27	28	27	149	85
80	21	14	21	18	27	27	26	145	80
75	20	14	20	18	26	27	26	141	75
70	20	13	20	17	26	26	25	139	70
65	19	13	19	17	25	25	24	136	65
60	19	12	18	16	25	25	24	133	60
55	18	12	18	16	24	24	23	131	55
50	18	11	17	16	23	24	23	130	50
45	17	11	17	16	23	23	22	128	45
40	17	10	16	15	22	23	22	125	40
35	16	10	16	15	22	23	21	123	35
30	15	9	15	14	21	22	20	121	30
25	15	9	15	14	20	21	20	119	25
20	14	8	14	13	19	20	19	117	20
15	13	7	13	13	18	19	19	113	15
10	11	6	12	12	17	18	18	109	10
5	9	5	10	10	14	17	16	103	5
4	9	4	10	10	13	17	16	99	4
3	9	4	9	9	12	16	14	95	3
2	7	4	9	8	11	15	13	89	2
1	6	4	7	7	10	13	11	79	1
X	17.35	11.12	17.33	15.56	22.74	23.56	22.68	130.34	X
D.S	4.31	3.71	4.23	2.93	4.59	3.42	4.19	18.51	D.S

ANEXO: 4.
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Satisfacción laboral de los instructores de Senati tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani Lima-2018”

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Método
¿Existe diferencia la satisfacción laboral del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018?	Establecer la diferencia de la satisfacción laboral del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018	Existe diferencia entre la satisfacción laboral del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Existe diferencia en las condiciones físicas/materiales del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018? ▪ ¿Existe se diferencia en los beneficios laborales del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018? ▪ ¿Existe diferencia en las políticas administrativas del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018? ▪ ¿Existe diferencia en las diferencia las relaciones sociales del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018? ▪ ¿Existe diferencia en el desarrollo personal del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima- 2018? ▪ ¿Existe diferencia en el desempeño de tareas del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018? ▪ ¿Existe diferencia en la relación con la autoridad del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establecer la diferencia de las condiciones físicas/materiales del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018 ▪ Establecer la diferencia de los beneficios laborales del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018 ▪ Establecer la diferencia de las políticas administrativas del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018 ▪ Establecer la diferencia de las relaciones sociales del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018 ▪ Establecer la diferencia del desarrollo personal del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018 ▪ Establecer la diferencia del desempeño de tareas del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018 ▪ Establecer la diferencia de la relación con la autoridad del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existe diferencia entre las condiciones físicas/materiales del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018 ▪ Existe diferencia entre los beneficios laborales del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018 ▪ Existe diferencia entre las políticas administrativas del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018 ▪ Existe diferencia entre las relaciones sociales del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima- 2018 ▪ Existe diferencia entre el desarrollo personal del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima- 2018 ▪ Existe diferencia entre el desempeño de tareas del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018 ▪ Existe diferencia entre la relación con la autoridad del personal instructor de tiempo completo y parcial de Senati sede Luis Cáceres Graziani, Lima-2018. 	<p>Método: Hipotético Deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico o Pura</p> <p>Nivel: Descriptivo Comparativo</p> <p>Diseño de Investigación: Diseño no experimental</p> <p>Población: Instructores de la sede Luis Cáceres Graziani</p>

ANEXO: 5
BASE DE DATOS DE RESPUESTAS DE LA ENCUESTA

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	D1 V1	D2 V1	D3 V1	D4 V1	D5 V1	D6 V1	D7 V1	V1 X
1	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	1	1	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	5	2	4	4	1	3	2	4	3	2	12	10	10	9	19	17	14	91
2	2	3	2	4	4	4	1	2	4	2	3	2	2	1	1	1	2	4	2	3	2	3	1	2	3	2	4	3	4	3	1	2	5	4	5	1	11	8	11	9	21	19	15	94
3	3	4	3	4	4	3	2	1	4	1	2	3	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	4	2	2	3	3	2	4	1	1	4	4	5	1	10	8	9	12	15	19	14	87
4	2	2	3	2	3	3	2	1	4	2	4	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3	2	5	2	3	3	4	4	1	1	4	5	4	2	11	7	12	10	20	19	15	94
5	2	2	3	4	3	3	1	2	4	3	3	4	1	2	1	1	3	4	1	4	2	1	2	4	2	2	4	3	2	4	2	3	2	4	3	1	11	6	10	12	19	16	18	92
6	3	2	3	4	4	2	1	1	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	2	4	1	3	2	2	2	1	3	2	4	3	1	3	3	3	4	2	10	7	9	10	18	17	14	85
7	3	3	2	3	2	2	3	2	3	1	4	1	2	2	2	2	3	3	1	3	1	1	2	2	3	1	3	2	3	4	2	2	5	3	3	2	10	9	14	9	16	15	13	86
8	1	4	4	4	3	3	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	3	3	2	4	2	4	4	2	2	5	4	3	2	8	8	11	10	19	15	13	84
9	1	2	4	3	2	2	3	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	1	2	3	1	3	3	2	4	2	4	4	1	3	4	4	5	1	9	10	11	13	20	17	11	91
10	1	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	1	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	3	3	4	2	3	3	3	4	1	3	3	5	5	2	12	7	11	10	20	19	10	89
11	1	3	4	2	4	3	1	1	2	2	4	1	2	2	2	1	2	4	2	4	1	2	3	4	5	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	10	8	11	11	20	18	15	93
12	2	2	3	4	3	4	1	2	2	3	4	4	2	1	2	1	2	4	1	3	2	1	1	2	5	1	3	3	2	3	2	1	5	3	5	1	10	5	12	8	21	17	17	90
13	1	4	2	3	4	4	2	1	2	2	2	4	1	2	2	1	2	3	2	1	1	2	1	4	4	1	3	3	3	5	2	1	4	4	5	2	7	10	10	9	19	19	16	90
14	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	2	2	1	2	1	1	3	2	3	2	3	2	2	4	2	4	1	4	3	1	1	2	3	5	1	8	11	8	11	19	18	15	90
15	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	2	3	4	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	3	3	2	4	2	3	5	1	3	2	4	3	1	14	7	7	9	15	16	14	82
16	2	2	2	3	3	4	3	2	3	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	4	1	4	2	3	3	2	1	4	4	3	2	9	8	10	8	17	13	14	79
17	3	2	4	4	4	2	2	1	3	1	2	1	4	2	2	1	3	2	2	2	2	3	1	4	2	2	3	2	2	3	1	3	4	5	3	1	14	9	11	12	16	16	10	88
18	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	3	1	1	2	4	5	1	5	3	2	5	2	3	3	3	3	1	11	7	10	12	18	15	14	87
19	1	2	2	3	4	3	1	1	3	2	4	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	2	1	4	1	2	4	1	2	2	5	3	1	6	6	8	9	17	17	11	74
20	3	3	4	4	2	2	1	2	2	3	4	2	4	1	2	2	2	4	1	2	1	3	3	2	4	2	5	3	4	4	2	3	4	4	3	1	14	8	13	10	23	16	14	98
21	3	3	2	4	4	3	3	1	2	3	4	1	1	1	2	1	3	3	1	1	2	2	1	3	4	1	4	3	4	3	1	1	2	5	4	2	10	9	9	8	23	17	12	88
22	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	4	1	3	1	3	3	2	2	1	3	2	4	4	1	1	4	5	3	1	10	9	12	9	21	13	12	86
23	2	3	3	4	3	2	3	1	2	3	2	4	1	2	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	4	3	4	2	8	9	12	8	17	15	15	84
24	3	2	4	3	4	2	3	2	3	2	3	4	1	2	1	1	1	4	1	3	2	1	1	3	3	1	3	3	2	4	2	2	5	4	3	2	11	8	10	11	18	16	16	90
25	1	2	3	4	2	2	2	1	2	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	5	1	4	3	3	4	1	1	3	5	4	2	10	9	10	9	22	17	16	93
26	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	1	2	4	2	1	2	3	1	4	2	1	5	1	4	5	2	3	2	4	4	2	8	10	9	10	20	17	15	89
27	2	4	2	3	4	2	1	2	4	1	3	3	2	1	2	1	1	4	1	4	2	1	2	3	4	1	3	3	4	5	1	1	5	5	3	2	10	7	12	10	21	17	15	92

28	3	4	3	3	2	3	3	1	3	2	2	4	1	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	4	4	1	3	3	3	3	1	2	2	4	3	1	10	11	10	12	19	13	15	90
29	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	1	2	2	2	3	4	2	2	1	3	1	2	3	2	5	1	2	4	2	3	4	3	3	1	8	10	12	8	16	15	18	87
30	2	2	4	4	2	4	3	1	2	3	2	3	4	2	1	1	1	2	1	3	2	1	1	4	5	2	5	1	4	5	2	1	5	4	3	2	10	8	9	11	22	15	19	94
31	1	2	2	4	3	3	2	2	4	3	2	4	1	1	2	2	3	2	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	3	3	1	1	2	4	5	2	8	6	12	10	20	17	17	90
32	1	2	3	2	4	4	2	2	4	2	3	2	3	2	1	1	1	4	1	2	1	1	2	3	5	1	4	1	4	5	1	1	2	5	5	2	7	7	8	11	22	19	15	89
33	3	4	3	2	3	2	1	2	2	3	4	3	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	5	1	4	1	2	5	2	2	2	3	3	2	9	8	8	9	18	18	15	85
34	1	3	4	4	4	3	2	1	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	1	1	2	3	2	2	5	2	4	2	2	3	2	2	5	5	3	1	9	10	13	11	22	16	15	96
35	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	4	1	3	2	1	2	2	3	2	4	1	2	1	3	5	1	3	1	3	3	2	2	5	5	3	2	10	8	10	9	21	15	14	87
36	3	3	4	3	3	4	1	1	4	1	4	2	3	2	1	1	1	3	1	1	2	3	1	4	4	1	5	3	3	3	1	2	4	5	3	1	13	9	8	13	19	15	14	91
37	3	2	4	4	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	4	2	1	2	2	3	4	4	1	4	2	4	4	1	3	2	4	5	1	12	8	10	12	22	16	11	91
38	1	3	3	4	4	4	3	2	3	1	3	3	2	1	1	1	3	3	1	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	5	4	1	8	9	12	9	19	17	16	90
39	1	3	2	3	2	4	2	1	3	1	3	4	1	1	2	2	1	3	1	2	2	1	1	4	4	2	3	3	3	3	1	3	3	5	3	1	10	7	8	11	19	14	15	84
40	3	3	3	4	2	2	2	2	4	3	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	3	3	1	3	1	2	3	2	1	5	3	4	1	7	9	11	11	18	13	12	81
41	1	4	3	2	4	3	3	2	4	1	3	3	4	2	1	1	2	2	1	1	1	3	3	3	4	2	5	3	4	5	1	3	5	5	4	1	12	12	13	11	18	19	14	99
42	1	3	2	2	2	4	1	1	2	3	2	2	4	1	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	5	2	5	2	2	5	1	3	3	4	3	2	12	7	10	7	18	16	15	85
43	1	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	4	1	2	1	2	3	2	2	3	2	3	1	4	3	1	5	3	4	4	1	2	3	5	3	1	9	10	10	12	19	15	17	92
44	3	3	4	2	3	4	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	4	2	3	2	3	2	4	3	1	4	2	4	3	2	3	5	3	3	2	11	10	11	11	17	14	17	91
45	2	4	2	2	3	3	2	1	2	3	3	1	1	2	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	4	1	4	2	3	3	2	2	4	3	4	2	9	9	9	7	18	15	13	80
46	2	4	4	4	4	3	3	2	2	1	3	1	3	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	4	2	3	3	2	4	2	2	4	4	4	1	12	11	12	10	18	19	11	93
47	3	3	3	2	2	4	1	2	4	1	2	1	2	2	2	1	1	3	1	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	5	2	1	4	3	5	2	10	8	12	10	14	17	15	86
48	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	3	2	2	1	3	1	4	5	1	5	2	3	4	2	3	4	5	4	2	11	10	10	11	21	16	19	98
49	3	3	3	2	2	3	2	1	4	3	4	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	4	3	2	4	3	2	5	2	2	5	5	3	1	10	10	12	13	17	17	14	93
50	2	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	1	4	1	2	1	2	4	2	3	1	2	2	3	4	1	4	2	2	3	2	3	5	3	4	1	12	8	13	10	19	16	15	93
51	3	4	2	4	3	3	2	2	4	2	4	1	1	2	1	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	1	5	2	2	4	2	1	3	4	3	1	9	10	12	11	16	16	15	89
52	2	4	2	2	2	4	2	2	3	1	4	3	1	1	1	1	3	4	1	4	1	3	2	3	3	1	5	2	3	4	1	2	2	3	5	2	8	10	10	9	16	17	19	89
53	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	4	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	3	3	5	2	4	1	2	3	2	1	3	5	5	2	7	8	11	10	21	18	17	92
54	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	4	3	2	5	2	4	3	1	2	4	3	4	2	10	8	9	10	18	16	12	83
55	3	4	4	4	2	3	3	1	4	2	2	3	1	1	2	1	3	3	2	1	1	1	2	4	3	2	3	1	4	3	1	1	5	4	4	1	7	9	13	13	20	15	12	89
56	1	2	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	2	1	1	3	4	1	3	2	2	2	2	4	1	4	3	2	3	1	1	5	3	5	2	10	9	13	8	20	18	17	95
57	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	5	2	3	2	2	3	1	3	2	5	4	1	13	8	9	11	19	17	15	92

58	1	3	3	4	3	4	3	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	3	2	1	4	1	4	3	1	3	2	5	4	1	7	9	9	10	20	15	16	86
59	2	4	2	3	3	3	2	1	3	1	2	3	4	1	1	1	2	4	1	3	1	1	2	4	2	2	4	3	3	3	1	1	5	3	3	1	11	8	11	10	16	14	15	85
60	1	4	4	3	2	4	1	1	4	1	4	4	2	1	1	2	1	4	1	3	1	3	3	3	5	2	5	1	2	5	2	2	4	4	3	2	7	9	10	13	19	17	20	95
61	3	4	2	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	1	3	4	2	1	2	1	1	3	4	1	4	3	2	4	2	1	2	4	3	2	11	10	9	9	19	14	14	86	
62	1	2	3	2	4	3	3	1	2	1	4	4	1	2	1	1	3	3	1	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	4	1	2	5	4	3	1	9	8	13	8	15	18	14	85
63	1	2	4	2	4	4	1	2	2	1	4	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	1	1	3	4	5	1	8	8	11	10	15	20	14	86
64	3	2	3	2	2	4	1	2	4	3	3	2	3	2	1	1	3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	3	1	3	4	2	3	5	3	4	1	12	7	14	11	17	17	16	94
65	2	4	3	4	2	4	1	2	3	3	4	4	3	2	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	2	1	3	2	4	5	2	1	5	3	5	1	9	8	12	10	18	19	15	91
66	3	4	2	4	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	1	1	3	1	2	2	3	1	4	3	2	5	1	3	5	1	1	3	4	5	1	10	11	9	10	19	19	14	92
67	3	4	3	3	2	3	3	2	2	1	2	4	3	1	2	2	2	4	2	2	2	3	2	3	4	1	4	2	2	3	2	1	4	5	4	2	11	11	12	10	19	14	17	94
68	3	2	3	2	2	4	1	1	3	2	3	3	3	1	2	1	3	3	1	1	2	3	2	2	2	1	5	1	3	4	2	3	5	5	3	1	12	7	13	9	17	14	16	88
69	1	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	1	4	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	4	3	1	3	2	4	4	2	3	5	4	5	2	11	9	12	10	17	17	12	88
70	3	4	2	2	2	3	2	1	4	3	4	3	1	2	2	1	1	2	1	3	2	1	3	2	5	2	3	3	2	4	1	2	2	3	4	1	11	9	9	9	17	17	14	86
71	1	2	2	2	3	4	3	1	3	1	3	1	2	2	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	4	2	3	3	3	4	2	1	5	5	4	2	8	8	10	9	18	18	13	84
72	2	4	2	4	4	2	1	2	3	1	3	3	4	2	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	2	1	5	1	3	3	1	1	3	3	5	2	10	8	10	8	16	18	14	84
73	2	3	4	3	4	4	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	3	4	3	1	5	2	4	4	2	2	5	5	3	2	8	7	11	11	21	16	19	93
74	3	3	2	4	2	4	3	1	3	2	4	3	4	2	2	1	1	4	1	4	2	1	2	2	2	2	3	2	3	4	2	1	3	5	3	2	12	9	9	8	20	16	18	92
75	3	2	3	3	2	2	1	2	3	1	2	4	3	1	1	2	1	4	1	1	2	1	3	3	5	2	3	3	4	4	2	1	2	3	5	2	12	5	9	11	20	16	14	87
76	3	3	4	2	3	4	1	1	2	1	2	3	1	1	1	2	1	2	2	4	2	3	1	4	5	1	5	3	3	5	2	1	4	5	3	2	10	8	8	12	18	16	20	92
77	3	3	4	2	2	2	3	1	4	3	2	2	4	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	4	2	1	3	2	2	5	1	1	2	3	4	2	11	8	7	13	14	15	13	81
78	1	4	2	2	4	3	2	2	2	2	3	1	4	2	2	1	3	3	2	2	2	3	1	2	4	1	5	3	3	3	2	3	5	5	3	1	13	11	13	7	19	16	14	93
79	2	2	2	4	4	2	1	1	2	2	4	2	4	1	1	1	2	4	2	4	2	3	2	2	3	1	5	3	3	3	2	3	5	5	5	1	14	7	11	7	21	19	16	95
80	1	4	4	4	3	3	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	3	4	1	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	9	10	11	11	20	16	16	93
81	1	3	4	3	3	4	1	2	4	1	3	4	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	1	3	2	4	3	1	2	3	5	3	2	8	6	9	12	18	15	16	84
82	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	4	3	2	2	1	2	3	2	2	1	1	3	3	5	1	4	3	2	4	1	3	5	3	3	1	12	6	14	8	18	16	14	88
83	3	3	3	2	4	2	3	1	2	3	2	2	3	2	1	2	1	4	1	1	1	1	3	2	5	2	4	1	4	4	1	2	5	3	4	1	10	9	11	9	21	17	11	88
84	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	1	3	1	3	1	2	1	4	5	2	3	1	3	4	2	3	5	5	4	1	11	9	11	12	21	17	13	94
85	1	4	2	4	2	2	3	1	2	2	3	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	3	4	5	2	5	1	3	4	1	2	3	5	4	1	7	10	12	10	21	17	11	88
86	1	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	4	2	2	2	2	1	3	4	1	5	2	3	4	1	3	4	3	4	2	10	7	11	8	18	15	15	84
87	1	4	2	3	2	4	3	1	3	2	3	1	2	2	2	2	3	4	2	4	1	1	1	4	3	1	4	3	2	5	2	1	3	3	3	2	8	10	10	11	17	16	17	89

88	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	4	2	2	1	1	1	3	2	3	1	2	2	2	4	1	3	3	4	4	1	3	4	3	5	1	12	9	10	8	21	17	14	91	
89	1	4	2	4	3	4	2	2	4	1	4	1	2	1	2	2	3	3	1	3	2	3	1	2	4	2	5	1	3	3	1	1	2	5	5	1	7	10	10	10	20	18	15	90	
90	1	3	4	2	3	2	1	1	3	1	3	2	4	2	1	2	3	4	1	3	2	3	2	3	3	1	3	3	4	3	1	3	4	5	3	2	13	9	11	12	19	14	13	91	
91	2	3	4	2	3	2	1	2	2	2	4	4	1	2	1	2	2	4	2	4	2	3	3	3	5	1	4	3	2	3	2	2	5	3	5	1	10	9	13	11	18	18	17	96	
92	2	4	3	3	4	4	1	2	4	1	2	1	3	1	1	1	1	4	1	2	1	2	3	3	4	1	3	2	3	3	1	3	5	4	3	1	11	8	12	11	19	14	12	87	
93	1	2	3	3	2	2	1	2	4	1	2	2	3	1	1	2	1	4	2	1	2	2	2	4	5	1	4	2	4	5	2	3	3	3	3	4	1	11	6	9	13	20	16	12	87
94	3	3	2	4	2	2	1	1	3	1	4	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	5	1	3	1	3	3	2	1	4	3	3	1	10	7	9	9	18	14	12	79	
95	1	3	4	2	4	3	3	1	2	1	2	4	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	1	2	5	2	4	3	4	3	1	1	4	4	4	2	8	11	9	10	18	16	15	87	
96	1	4	2	2	3	4	1	2	4	1	2	1	2	1	2	2	2	4	1	4	1	2	1	2	5	2	4	2	2	4	2	3	4	5	5	1	9	8	11	10	19	17	16	90	
97	2	2	2	3	3	3	2	1	4	1	3	4	1	2	1	1	3	3	2	3	1	2	2	2	3	2	5	3	4	3	2	3	3	5	4	1	10	8	10	9	19	17	18	91	
98	2	4	4	4	3	4	1	2	4	1	4	3	1	2	2	2	3	4	1	1	1	1	2	4	4	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	9	8	12	14	19	15	14	91	
99	1	4	3	2	2	4	1	2	2	3	2	4	4	1	2	1	3	4	2	2	1	2	1	2	2	1	3	1	2	4	2	2	5	5	3	2	9	8	13	8	18	14	17	87	
100	1	2	2	3	2	2	2	1	4	1	2	3	4	2	2	2	1	3	2	4	2	1	3	2	3	2	4	3	2	4	2	2	5	3	3	1	12	7	12	10	15	15	16	87	
101	3	4	2	3	4	2	1	2	3	1	4	2	3	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	5	1	4	1	3	3	1	1	5	4	4	2	9	8	12	10	18	17	13	87	
102	1	2	4	4	4	2	2	2	4	3	2	1	3	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	3	3	3	4	2	1	5	5	4	2	9	8	12	11	19	18	13	90	
103	1	4	2	4	3	4	2	1	2	1	4	4	1	2	1	1	1	3	2	4	2	1	2	4	2	2	5	3	2	5	1	1	4	5	4	1	8	9	9	9	17	20	19	91	
104	1	3	4	3	2	2	3	1	3	2	4	4	4	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	5	1	4	3	3	4	2	2	5	5	3	1	12	10	12	11	20	15	15	95	
105	2	3	2	3	2	4	2	2	4	1	3	3	2	2	1	2	1	4	2	1	1	1	3	3	2	2	4	2	4	5	1	1	2	4	4	1	8	8	9	11	18	18	14	86	
106	3	4	3	2	4	3	2	1	3	3	2	1	4	2	2	1	3	3	1	3	2	3	2	2	3	1	5	2	3	4	1	1	5	4	4	2	12	11	13	9	18	16	15	94	
107	1	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	4	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	5	4	3	1	11	8	13	8	17	16	13	86	
108	2	4	4	3	4	4	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	3	4	2	5	2	4	3	1	1	2	4	3	1	10	9	10	11	18	16	13	87	
109	1	2	4	3	2	2	2	2	4	1	4	1	2	1	2	1	3	2	1	1	2	2	1	4	2	2	4	2	3	4	2	3	2	5	5	2	10	7	10	13	16	18	12	86	
110	2	4	3	4	2	4	2	2	3	3	3	4	4	2	2	1	2	3	1	3	1	1	2	2	5	2	3	3	2	4	1	2	3	5	4	1	12	9	11	9	22	16	16	95	
111	1	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	4	2	4	2	2	1	3	3	1	3	2	2	3	2	3	5	5	4	2	9	6	10	8	17	14	16	80	
112	2	4	2	4	2	4	3	2	4	2	3	2	4	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	14	11	12	11	17	15	15	95	
113	2	2	3	4	2	2	2	2	4	2	2	4	3	2	1	1	2	4	2	4	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	5	4	5	1	12	8	13	11	19	15	16	94	
114	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	2	1	1	3	3	1	4	2	1	1	4	4	1	5	1	2	3	1	2	3	4	4	1	11	8	10	12	19	14	16	90	
115	1	4	4	4	4	2	1	1	4	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	4	1	4	2	2	5	1	2	4	4	5	1	9	9	13	13	17	18	10	89	
116	2	3	3	4	2	4	2	1	2	1	3	4	4	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	4	3	2	4	2	3	4	1	3	3	4	4	1	13	8	10	11	17	17	17	93	
117	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1	1	1	4	2	4	2	1	3	2	3	1	5	2	4	3	2	2	2	3	3	1	12	8	9	9	20	15	16	89	

118	2	4	3	3	4	3	2	2	4	1	3	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	3	4	4	2	3	1	4	4	2	1	2	3	3	1	7	9	11	13	17	17	13	87
119	1	2	4	2	2	3	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	1	1	3	2	3	1	5	2	2	3	2	1	5	3	3	2	8	6	15	12	16	12	17	86
120	1	3	3	2	3	4	2	1	4	1	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	4	3	1	3	1	4	4	2	3	2	5	4	1	8	9	10	13	17	17	13	87	
121	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	4	1	1	2	3	3	3	3	1	4	1	3	3	1	1	2	5	4	2	8	10	10	10	21	15	13	87
122	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	3	3	2	3	1	3	1	2	3	1	2	5	5	3	1	7	8	13	8	16	13	11	76
123	2	4	2	2	4	2	1	1	2	3	2	4	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	3	3	4	1	3	2	4	4	2	2	4	5	4	2	9	8	12	9	21	16	14	89
124	3	4	3	4	2	4	1	1	3	2	3	4	4	1	2	1	3	3	2	4	2	2	3	4	2	1	3	1	4	5	2	1	4	5	4	1	11	8	13	11	20	17	18	98

	NIVELES		
	BAJO	MEDIO	ALTO
VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL	36 - 83	84 -131	132 -180
D1V1 BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERACIONES	5 - 11.	12 - 18.	19 -25
D2V1 POLITICAS ADMINISTRATIVAS	4 - 9.	10 - 15.	16 -20
D3V1 POLITICAS ADMINISTRATIVAS	5 - 11.	12 - 18.	19 -25.
D4V1 RELACIONES SOCIALES	4 - 9.	10 - 15.	16 - 20.
D5V1 DESARROLLO PERSONAL	6 - 15.	16 - 25.	26 -36.
D6V1 DESEMPEÑO DE TAREAS	6 - 15.	16 - 25.	26 -36.
D7V1 RELACIÓN CON LA AUTORIDAD	6 - 15.	16 - 25.	26 -36.

ANEXO: 6.
VALIDACION DE INSTRUMENTO 1er JUEZ/EXPERTO



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Mg. Portunz Acosta Pedro

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Posgrado con mención en Maestría de Gestión de Talento Humano de la UCV, en la sede Lima Norte promoción 2017 II, aula 815 B, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Satisfacción laboral de los instructores de Senati tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani Lima-2018, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Acosta Lirfaires Aldo Alexi
41609054

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL.

Ítems	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	/		/		/		
13	El ambiente donde trabajo es confortable	/		/		/		
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	/		/		/		
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	/		/		/		
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	/		/		/		
7	Me siento mal con lo que gano.	/		/		/		
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	/		/		/		
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	/		/		/		
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	/		/		/		
17	Me disgusta mi horario.	/		/		/		
23	El horario me resulta incómodo	/		/		/		
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones	/		/		/		
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	/		/		/		
16	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.	/		/		/		
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	/		/		/		
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	/		/		/		
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	/		/		/		
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	/		/		/		
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	/		/		/		
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	/		/		/		
	DIMENSIÓN 6	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	/		/		/		

11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Mi trabajo me aburre.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Me gusta el trabajo que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSIÓN 7	Si	No	Si	No	Si	No
6	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	No me siento a gusto con mi jefe.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	MI JEFE VALORA EL ESFUERZO QUE HAGO EN MI TRABAJO.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): APLICAR LEY OTROS ARGUM

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEDRO PACHECERREZ ACARO

DNI: 007997136

Especialidad del validador: Seguridad Industrial en Infraestructuras de Edificaciones

02 de 11 del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

ANEXO: 7
VALIDACION DE INSTRUMENTO 2do JUEZ/EXPERTO



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Mg. Heza Velásquez Marco Antonio

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Posgrado con mención en Maestría de Gestión de Talento Humano de la UCV, en la sede Lima Norte promoción 2017 II, aula 815 B, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magister.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Satisfacción laboral de los instructores de Senati tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani Lima-2018, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Acosta Linares Aldo Alexi
41609054

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL.

Ítems	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	/		/		/		
13	El ambiente donde trabajo es confortable	/		/		/		
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	/		/		/		
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	/		/		/		
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	/		/		/		
7	Me siento mal con lo que gano.	/		/		/		
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	/		/		/		
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	/		/		/		
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	/		/		/		
17	Me disgusta mi horario.	/		/		/		
23	El horario me resulta incómodo	/		/		/		
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones	/		/		/		
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	/		/		/		
16	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.	/		/		/		
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	/		/		/		
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	/		/		/		
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	/		/		/		
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	/		/		/		
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	/		/		/		
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	/		/		/		
	DIMENSIÓN 6	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	/		/		/		

11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.						
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.						
26	Mi trabajo me aburre.						
30	Me gusta el trabajo que realizo.						
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.						
	DIMENSIÓN 7	Si	No	Si	No	Si	No
6	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).						
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.						
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.						
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.						
31	No me siento a gusto con mi jefe.						
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.						

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. ZA. V. E. L. FERRER MARCO ANTONIO
 DNI: 4.652.74

Especialidad del validador: MBA ADMINISTRACION / ING. ECONOMIA

..... F. de 10 del 2011

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

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


 Firma del Experto Informante.

ANEXO: 8.
VALIDACION DE INSTRUMENTO 3er JUEZ/EXPERTO



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): *Dr. Pardo Solórzano Javier Francisco.*

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Posgrado con mención en Maestría de Gestión de Talento Humano de la UCV, en la sede Lima Norte promoción 2017 II, aula 815 B, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Satisfacción laboral de los instructores de Senati tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani Lima-2018, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Acosta Linares Aldo Alexi
41609054

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL.

Ítems	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	/		/		/		
13	El ambiente donde trabajo es confortable	/		/		/		
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inguatable.	/		/		/		
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	/		/		/		
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	/		/		/		
7	Me siento mal con lo que gano.	/		/		/		
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	/		/		/		
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	/		/		/		
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	/		/		/		
17	Me disgusta mi horario.	/		/		/		
23	El horario me resulta incómodo.	/		/		/		
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.	/		/		/		
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	/		/		/		
16	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.	/		/		/		
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	/		/		/		
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	/		/		/		
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	/		/		/		
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	/		/		/		
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	/		/		/		
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	/		/		/		
	DIMENSIÓN 6	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	/		/		/		

11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	/		/		/	
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	/		/		/	
26	Mi trabajo me aburre.	/		/		/	
30	Me gusta el trabajo que realizo.	/		/		/	
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	/		/		/	
	DIMENSIÓN 7	Si	No	Si	No	Si	No
6	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).	/		/		/	
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	/		/		/	
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.	/		/		/	
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	/		/		/	
31	No me siento a gusto con mi jefe.	/		/		/	
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pante Sulegan Javier Francisco
 DNI: 02636381

Especialidad del validador: Gestión Pública

02 de 11 del 2018

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

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



Firma del Experto Informante.

ANEXO: 9

CARTA PARA LA INVESTIGACIÓN EN LA SEDE LUIS CÁCERES GRAZIANI



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 9 de octubre de 2018

Carta P. 0700-2018-EPG-UCV-LN

ING. DAVID RACCHUMICK PÉREZ

JEFE CFP LCG DZ LC SENATI

"Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial" Sede Luis Cáceres
Graziani - Senati

DAVID RACCHUMICK PÉREZ
JEFE CFP LUIS CÁCERES GRAZIANI
SENATI

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ALDO ALEXI ACOSTA LINARES identificado con DNI N.° 41609054 y código de matrícula N.° 6000153742; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS INSTRUCTORES DE SENATI TIEMPO COMPLETO Y PARCIAL DE LA SEDE LUIS CÁCERES GRAZIANI LIMA-2018

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

-R00A

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.

ucv.edu.pe

ANEXO: 10

ACEPTACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN EN LA SEDE LUIS CÁCERES GRAZIANI



"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"

RE) 2.005.2018.CFPLCG/ZLC

Lima, 25 de octubre de 2018

Señor
CARLOS VENTURO ORBEGOSO
 Jefe de la Escuela de Posgrado
 Universidad César Vallejo – Campus Lima Norte
Presente.-

Referencia: Carta P. 0700-2018-EPG-UCV-LN

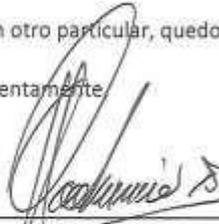
De mi mayor consideración:

Sirva el presente para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en respuesta al documento de la referencia, se otorga la autorización correspondiente al señor **ALDO ALEXI ACOSTA LINARES** para que desarrolle su trabajo de investigación denominado *"Satisfacción laboral de los instructores de SENATI tiempo completo y parcial de la Sede Luis Cáceres Graziani Lima- 2018"*.

Le brindaremos las facilidades del caso, en tanto se ciña a las normas de la institución.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,


DAVID RACCHUMICK PÉREZ
 JEFE CFP LUIS CÁCERES GRAZIANI
 SENATI



C.F.P. LUIS CÁCERES GRAZIANI



Av. 28 de julio 715 - Cercado de Lima, Perú.
 (051) 8223434 / 28dejulio@senati.edu.pe
 www.senati.edu.pe

ANEXO 11

Constancia de Instrumento de Satisfacción Laboral



"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"

El director de la sede Luis Cáceres Graziani SENATI:

Hace constatar:

Que el estudiante del Programa de la Maestría de Gestión de Taento Humano de la Univrsidad César Vallejo, Acosta Linares Aldo Alexi, identificado con DNI N° 41609054, ha realizado la aplicación de un instrumento.

Encuesta para medir la Satisfacción Laboral

Brinamos la facilidad del caso en que pueda desarrollar el trabajo de investigación tesis titulada.

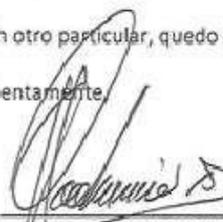
"Satisfacción laboral de los instructores de Senati tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani Lima-2018"

Lima, 17 enero, 2019

Le brindaremos las facilidades del caso, en tanto se ciña a las normas de la institución.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,




DAVID RACCHUMICK PÉREZ
JEFE CFP LUIS CÁCERES GRAZIANI
SENATI

C.F.P. LUIS CÁCERES GRAZIANI



Av. 28 de julio 715 - Cercado de Lima, Perú.
(051) 6223434 / 28dejulio@senati.edu.pe
www.senati.edu.pe

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Pedro Félix Novoa Castillo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Satisfacción laboral de los instructores de Senati tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani Lima-2018** de Aldo Alexi Acosta Linares, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 12 de enero del 2019



Pedro Félix Novoa Castillo

DNI: 40184672



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Acosta Linares Aldo Alexi

INFORME TITULADO:

SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS INSTRUCTORES DE SEDE TIEMPO COMPLETO

Y PARCIAL DE LA SEDE LUIS CÓRCERES GAZDANI LIND-2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

SUSTENTADO EN FECHA: 30 DE ENERO DE 2019.

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Pedro
Felipe*

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:
V.B. Para la fase de maestría

ESCUELA DE POSGRADO

Aldo Alexi Acosta Linares
(Nombres y apellidos del solicitante)

con DNI N° *41609054*
(Número de DNI)

domiciliado (a) en *URB. PRO IRA ETAPA MZ JJ-5 LITS.*
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: *2017-II*
(Promoción) del programa: *MAESTRIA EN*
(Nombre del programa)

GESTION DE TALENTO HUMANO identificado con el código de matrícula N° *6000 153742*
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

V.B. Para la fase de maestría



Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Hora: / Firma: *[Firma]* Lima, *01* de *Febrero* de 2018

[Firma]
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a.
- b.
- c.
- d.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: *988560730*
Email: *acoli.aldo.1982@gmail.com*

[Firma]



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

ACOSTA LINARES ALDO ALEXI
D.N.I.: 41609054
Domicilio: VEB. PRO 1RA GRADA N2 JJ-5 LT B
Teléfono: Fijo Móvil: 988560720
E-mail: acostaaldo.1982@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad:
Escuela:
Carrera:
Título:

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado: MAESTROA
Mención: GESTION DE TALENTO HUMANO

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ACOSTA LINARES ALDO ALEXI

Título de la tesis:

SATISFACCION LABORAL DE LOS INSTRUCTORES DE SENORI
TIEMPO COMPLETO y PERIODO DE LA SEDE CON CERCERES GUAYANES UNID-2018

Año de publicación: 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma: [Signature]

Fecha: 12-02-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 0508 –2019 – UCV – L – EPG

Los Olivos, 28 de enero de 2019

VISTO:

El expediente presentado por ACOSTA LINARES, ALDO ALEXI solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS INSTRUCTORES DE SENATI TIEMPO COMPLETO Y PARCIAL DE LA SEDE LUIS CÁCERES GRAZIANI LIMA-2018** y

CONSIDERANDO:

Que el(los) bachiller(es) ACOSTA LINARES, ALDO ALEXI, ha(n) cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de Maestro en Gestión del Talento Humano;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestro está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: "Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis";

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: **SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS INSTRUCTORES DE SENATI TIEMPO COMPLETO Y PARCIAL DE LA SEDE LUIS CÁCERES GRAZIANI LIMA-2018** presentado por ACOSTA LINARES, ALDO ALEXI.

Art. 2°.- DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:
Presidente : Dr. Chantal Juan Jara Aguirre
Secretario : Dra. Nancy Cuenca Robles
Vocal (Asesor de la Tesis) : Mg. Pedro Félix Novoa Castillo

Art. 3°.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:
Lugar : Aula 206-A
Día : 30 de enero de 2019
Hora : 8:00 a.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte



MBA Ommero Trinidad Vargas
Secretario Académico
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

Cc. Jurados, interesado, Archivo.

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



Satisfacción laboral de los instructores de Senati tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani Lima-2018

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión del talento humano

AUTOR:

Br. Aldo Alexi Acosta Linares

ASESOR:

Mg. Pedro Félix Novoa Castillo



Resumen de coincidencias

21 %

1	Entregado a Universidad...	9 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	5 %
3	tesis.pucp.edu.pe	1 %
4	www.udla.edu	1 %
5	www.uaeh.edu.mx	1 %
6	Entregado a Patricia Te...	1 %
7	www.informipyme.com	1 %
8	repositorio.unsa.edu.pe	<1 %
9	repositorio.uancv.edu.pe	<1 %
10	www.thebfi.com	<1 %