



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

# **Comparación de la Satisfacción laboral de dos grupos de docentes de una Institución Educativa**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Br. Amelia Dalia Toralva Mejía

**ASESOR:**

Dr. Carlos Venturo Orbegoso

**SECCIÓN:**

Administración de la educación

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LIMA - PERÚ**

**2018**

## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): TORALVA MEJIA, AMELIA DALIA

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

*COMPARACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE DOS GRUPOS DE DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA*

Fecha: 28 de febrero de 2019

Hora: 10:15 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Abner Chávez Leandro

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Felipe Guizado Ossco

Firma: 

VOCAL: Dr. Carlos Venturo Orbegoso

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:

*Mejorar la redacción según normas APA*

.....  
.....

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

### **Dedicatoria**

A Dios por darnos la vida, a mis padres aunque no estén físicamente con nosotros por mostrarme el camino hacia la superación, a mis hijos y a mi hermana Norma, por estar siempre a mi lado brindándome su apoyo y consejos. Mi gratitud a mi gran amor que trascendió más allá del infinito y que ahora goza de la gracia de Dios por haberme impulsado para que realice este objetivo. Gracias Victoriano, te amaré siempre.

### **Agradecimiento**

A los docentes de la Universidad César Vallejo por compartir su sabiduría y sapiencia y en especial al Dr. Carlos Venturo Orbegoso, por su apoyo para el desarrollo de la presente investigación. Asimismo al Dr. Noel Alcas Zapata, quien estuvo siempre dispuesto a brindarme parte de su tiempo, apoyándome y aconsejándome en cada paso del camino.

### Declaración de Autoría

Yo, **Amelia Dalia Toralva Mejía**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado "**Comparación de la Satisfacción laboral de dos grupos de docentes de una Institución Educativa**" presentada, en 109 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría. De conformidad con la Resolución de Vicerrectorado Académico N° 00011-2016.-UCV-VA. Lima 31 de marzo del 2016.

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.

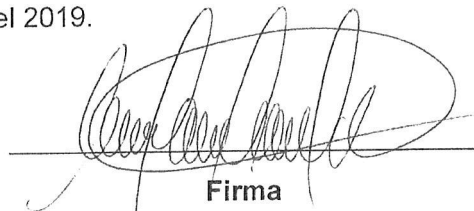
No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

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, 01 de febrero del 2019.



Firma

**Amelia Dalia Toralva Mejía**

DNI: 06035699

## Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: “Comparación de la Satisfacción Laboral entre dos grupo de docentes de una Institucion Educativa”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Administracion de la Educación.

Esperamos que nuestros modestos aportes contribuyan con algo en la solución de la problemática de la gestión pública en especial en los aspectos relacionados con la comparación de la satisfacción laboral de dos grupos de docentes de una Institución Educativa.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción, la misma que contiene Realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de investigación. Asimismo, en el segundo capítulo se presenta el método, en donde se abordan aspectos como: el diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. Los capítulos III, IV, V, VI y VII contienen respectivamente: los resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y referencias.

---

**Firma**

**Amelia Dalia Toralva Mejía**

DNI: 06035699

## Índice

<b>Página del Jurado</b>	<b>I</b>
<b>Dedicatoria</b>	<b>III</b>
<b>Agradecimiento</b>	<b>IV</b>
<b>Declaración de Autoría</b>	<b>V</b>
<b>Presentación</b>	<b>VI</b>
<b>Índice de tablas</b>	<b>IX</b>
<b>Índice de figuras</b>	<b>XI</b>
<b>Resumen</b>	<b>XII</b>
<b>Abstract</b>	<b>XIII</b>
<b>I. Introducción</b>	<b>14</b>
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4 Formulación del problema	39
1.5 Justificación del estudio	40
1.6 Hipótesis	42
1.7 Objetivos	43
<b>II. Método</b>	<b>45</b>
2.1 Diseño de investigación	46
2.2 Variable, operacionalización	47
2.3 Población y muestra	49
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	50
2.5 Métodos de análisis de datos	53
2.6 Aspectos éticos	55
<b>III Resultados</b>	<b>57</b>
3.1 Resultados descriptivos	58
3.2 Resultados inferenciales	70
<b>IV Discusión</b>	<b>79</b>
<b>V Conclusiones</b>	<b>83</b>
<b>VI Recomendaciones</b>	<b>86</b>
<b>VII Referencias</b>	<b>89</b>

<b>Anexos</b>	<b>95</b>
Anexo A Cuestionario	<b>96</b>
Anexo B Matriz de Consistencia	98
Anexo C Validación del Instrumento	101
Anexo D Base de datos de la Variable	107
Anexo E Base de datos de la Prueba Piloto	108
Anexo F Solicitud de Autorización a la Entidad	109



### Índice de tablas

Tabla 1. Comparación de las Teorías X e Y	27
Tabla 2. Operacionalización de la variable: Satisfacción laboral	48
Tabla 3. Rangos de la variable Satisfacción laboral	51
Tabla 4. Opinión del juicio de expertos	52
Tabla 5. Resultados del análisis de confiabilidad: Alfa de Cronbach de la variable satisfacción laboral	53
Tabla 6. Niveles de Satisfacción Laboral por ítem (pregunta) y/o por Dimensión	54
Tabla 7 Frecuencia de los Niveles de la Satisfacción Laboral	58
Tabla 8. Frecuencia de los Niveles de la Satisfacción Laboral según régimen laboral	59
Tabla 9. Frecuencia de los Niveles de la Naturaleza del trabajo	60
Tabla 10. Frecuencia de los Niveles de la Naturaleza del Trabajo según régimen laboral	61
Tabla 11. Frecuencia de los Niveles de la Supervisión	62
Tabla 12. Frecuencia de los Niveles de la Supervisión según régimen laboral	63
Tabla 13. Frecuencia de los Niveles de Salario actual	64
Tabla 14. Frecuencia de los Niveles del Salario Actual según régimen laboral	65
Tabla 15. Frecuencia de los Niveles de las Oportunidades de Desarrollo	66
Tabla 16. Frecuencia de los Niveles de las Oportunidades de Desarrollo según régimen laboral	67
Tabla 17. Frecuencia de los Niveles de las Relaciones con los colegas	68
Tabla 18. Frecuencia de los Niveles de las Relaciones con los colegas según régimen laboral	69
Tabla 19. Rangos de la variable Satisfacción Laboral	71
Tabla 20. Resultados del estadístico de prueba U de Mann-Whitney para la variable Satisfacción Laboral	71
Tabla 21. Rangos de la dimensión Naturaleza de Trabajo	72
Tabla 22. Resultados del estadístico de prueba U de Mann-Whitney para la dimensión Naturaleza de Trabajo	72
Tabla 23. Rangos de la dimensión Supervisión	73
Tabla 24. Resultados del estadístico de prueba U de Mann-Whitney para la dimensión Supervisión	73

Tabla 25. Rangos de la dimensión Salario Actual	74
Tabla 26. Resultados del estadístico de prueba U de Mann-Whitney para la dimensión Salario Actual	75
Tabla 27. Rangos de la dimensión Oportunidades de Desarrollo	76
Tabla 28. Resultados del estadístico de prueba U de Mann-Whitney para la dimensión Oportunidades de Desarrollo	76
Tabla 29. Rangos de la dimensión Relaciones con lo colegas	77
Tabla 30. Resultados del estadístico de prueba U de Mann-Whitney para la dimensión Relaciones con los colegas	77

## Índice de figuras

Figura 1. Niveles de la Satisfacción Laboral.	59
Figura 1. Niveles de la Naturaleza del Trabajo.	61
Figura 4. Niveles de la Naturaleza del Trabajo según régimen laboral	62
Figura 5. Niveles de la Supervisión.	63
Figura 6. Niveles de la Supervisión según régimen laboral	64
Figura 7. Niveles del Salario Actual.	65
Figura 8. Niveles del Salario Actual según régimen laboral	66
Figura 10. Niveles de las Oportunidades de Desarrollo según régimen laboral	68
Figura 11. Niveles de las Relaciones con los colegas.	69
Figura 12. Niveles de las Relaciones con los colegas según régimen laboral	70

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la comparación de la satisfacción laboral entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao, de una Institución Educativa, 2018.

Esta investigación está dentro del enfoque cuantitativo porque se utilizó la estadística como una herramienta del método científico. Asimismo, el tipo de estudio es básico con diseño descriptivo comparativo, transversal no experimental, también se trabajó con una muestra de 80 docentes de una Institución Educativa. La técnica que se utilizó fue la encuesta para lo cual se elaboró un cuestionario de 30 ítems de escala ordinal, el cual fue sometido a los criterios de validez mediante el juicio de expertos y confiabilidad con la aplicación de una prueba piloto de 25 docentes mediante el estadístico Alfa de Cronbach (0.7144), el cual demostró que el instrumento es confiable.

En relación al objetivo general de investigación se concluye que la satisfacción laboral se encontró en el nivel satisfactorio con el 50% de las percepciones de los docentes, frente a un 30% de insatisfacción y un 20% de moderadamente satisfecho. Asimismo, los resultados de la prueba de hipótesis indicaron que no existe diferencia significativa en la satisfacción laboral entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao de una Institución Educativa, 2018. Lo cual se demostró con el estadístico U de Mann Whitney (634.0), con el que se obtuvo un Z score (-1,540), al cual le corresponde un único P valor (0,124 > 0,05).

Palabras claves: Satisfacción laboral.

## Abstract

The general objective of this study was to determine the difference in job satisfaction among the teachers of the National Police of Peru and those of the Regional Education Directorate of Callao, of one educational institution, 2018.

This research was within the quantitative approach because statistics was used as a tool of the scientific method. Likewise, the type of study was basic with a descriptive, comparative, transversal, non-experimental design, and a sample of 80 teachers from an Educational Institution was also worked on. The technique that was used was the survey for which a questionnaire of 30 ordinal scale items was elaborated, which was submitted to the validity criteria by expert judgment and reliability with the application of a pilot test of 25 teachers through the Cronbach's Alpha statistic (0.7144), which showed that the instrument is reliable.

In relation to the general objective of research it is concluded that job satisfaction was found at the satisfactory level with 50% of teachers' perceptions, compared to 30% dissatisfaction and 20% moderately satisfied. Likewise, the results of the hypothesis test indicated that there is no significant difference in job satisfaction among teachers of the National Police of Peru and those of the Regional Education Directorate, 2018. This was demonstrated by the Mann Whitney U statistic (634.0), with which a Z score (-1.540) was obtained, which corresponds to a single P value ( $0.124 > 0.05$ ).

Keywords: Job satisfaction.

# **I. Introducción**

### **1.1 Realidad problemática**

En nuestros tiempos la satisfacción laboral se ha constituido como un tema de gran inquietud para muchos investigadores, con la finalidad de aumentar los estándares de eficiencia, eficacia y efectividad en todo tipo de organización, introduciendo indicadores de comportamiento que permiten la adaptabilidad de políticas y toma de decisiones a nivel institucional. Esto se encuentra referido al tipo y grado de actitud que presenta un trabajador cualquiera hacia su puesto de trabajo. En todo puesto de trabajo es necesaria la interacción constante con compañeros de trabajo y jefes o superiores, además de la búsqueda constante del cumplimiento de normas, reglas y políticas internas del ámbito laboral. Esta situación conlleva a que la satisfacción laboral por parte de un trabajador dentro de su centro de labores esté sujeta a una gran variedad compleja de factores, internos y externos, propios del mismo puesto de trabajo. Estos factores son de distinta índole, siendo los principales la naturaleza de trabajo, el salario actual, la supervisión de actividades, las oportunidades de promoción, la relación con compañeros y/o superiores, entre otros. En nuestro caso, un aumento en el nivel de satisfacción laboral conlleva a una mejor atención educativa, cuyos beneficiarios son los estudiantes.

Se debe entender que la figura del docente representa un reto frente a las demás profesiones por las funciones que cumple el maestro y que en algunos países europeos se ha visto disminuida dicha figura, debido principalmente al maltrato laboral y bajos sueldos, entre otros; por lo que se busca mejorar la profesión docente convirtiéndola en meta prioritaria a nivel mundial para que logre alcanzar mejores condiciones laborales y los docentes puedan ejercer su labor en forma óptima de acuerdo a las exigencias que demanda nuestra sociedad. Durante los últimos años en Europa, por ejemplo, se ha puesto a los docentes en el foco del debate político producto de las expectativas y retos que se tienen sobre los mismos y de la percepción de cómo es valorada conforme informa Navracscics, Comisario de Educación, Cultura y Deporte, representante de la Red de Información Europea de Educación de España de acuerdo a lo indicado por Eurydice (2015).

El afán de querer renovar la educación en los diferentes países de América latina, toma otro matiz de la orientación educativa reconociendo la importancia del rol de los docentes al considerar a la educación como la clave para el desarrollo mundial, considerándolo como una herramienta clave y poderosa que se puede usar para cambiar el mundo y para así lograr una eficaz enseñanza se debe de mantener un alto grado de preocupación en temas como su formación, permanencia, contratación, estatus y condiciones de trabajo; verificando a su vez que los docentes se encuentren motivados y satisfechos con su labor, de no ser así nos encontramos con la disconformidad del trabajador, que demostrará descontento. Por ello, el estado de ánimo del docente debe formar parte de su inteligencia emocional, de tal manera que le permita controlar sus impulsos negativos y aprovechar los positivos, determinando su rendimiento y su satisfacción dentro de la Institución para producir los niveles más elevados de enseñanza y satisfacción laboral, contribuyendo a su profesionalización y a la mejora del estatus de la docencia, según lo ha señalado la representante la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura en el Perú de acuerdo a lo indicado por Robalino (2017).

En el Perú, se ha reconocido a la satisfacción laboral del docente con el afán de querer mejorar la educación, el progreso y desarrollo de nuestro país rumbo a la calidad educativa. En el ámbito legal también se ha plasmado tal inquietud por lo que el Ministerio de Educación (2003), mediante la Ley de Educación N° 28044, en su Art.71 inciso b) que contempla los tipos de instituciones educativas a nivel nacional, siendo una de ellas las Instituciones Educativas Públicas, de gestión privada por convenio, sin fines de lucro en donde se sitúa esta Institución Educativa, por lo que la Policía Nacional del Perú, ha expedido la RD N° 2875-76-GB/JP, del 24 de noviembre de 1976, organizando el Departamento de los Centros Educativos Policiales a cargo de la Dirección de Bienestar de la Policía Nacional del Perú, con la misión de impartir servicio educativo en los niveles de Educación Inicial, Primaria, Secundaria y Superior no Universitaria, dentro de una política de bienestar y servicio a los hijos familia policial y a la comunidad en general.



Teniendo en cuenta la importancia de la satisfacción laboral de los docentes, centramos nuestra investigación en una institución educativa policial, en donde la captación del docente es heterogénea desde su concepción al contar con una normatividad exclusiva del nombramiento de los docentes de la Policía Nacional del Perú (PNP) quienes están comprendidos en la normatividad expedida por la Presidencia del Consejo de Ministros (1984), mediante el D.L. N° 276, (Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público). Este tipo de profesionales han sido captados dentro del grupo profesional de docentes, pero son considerados como Empleados Civiles de carrera con el grado de personal administrativo Profesional antes que con el nivel de docente. Este tipo de docentes cumplen funciones de docencia y de apoyo conforme lo disponga la Superioridad. Así también, se cuenta con personal civil de la Dirección Regional del Callao (DREC), quienes están administrados por el Ministerio de Educación (2012), mediante la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 y que cumplen funciones neta y exclusivas de docencia; dando lugar a una contrastación de que el personal docente captado por la PNP no goza de los mismos beneficios económicos, asignaciones, incentivos y/o sanciones del personal docente DREC, pese a que realizan la misma labor que sus pares de otras Instituciones Educativas de Educación Básica a nivel nacional y reconociendo que la satisfacción laboral, determina el logro de los objetivos organizacionales.

Para poder diferenciar el nivel de la satisfacción laboral entre los docentes, cabe realizar la siguiente pregunta: ¿Cuál es la diferencia en la satisfacción laboral entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao de una institución educativa - 2018? Nuestro objetivo de investigación es conocer estos acontecimientos, con la finalidad de saber el estado de la realidad de esta variable, lo que nos permitirá tener una visión precisa y real para proponer algunas alternativas u opciones de salida a las dificultades que se presentan, basados a resultados de nuestro trabajo.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1. Trabajos previos Internacionales**

Ramery-Gelpi (2016) realizó un análisis comparativo entre el grado de satisfacción laboral del director escolar con el docente, contó con una muestra de 293 docentes y 37 directores, utilizó datos cuantitativos y cualitativos, la investigación fue descriptiva-exploratoria, empleó el cuestionario y la escala de Likert para cuantificar los resultados, para el análisis estadístico empleó el SPSS, en cuyo resultado comprobó que existe cierto grado de insatisfacción en cuanto a su profesión; pero pese a ello siguen laborando y cumpliendo con sus deberes de manera digna y profesional.

Díaz y Barra (2017) desarrollaron una investigación de tipo descriptivo-correlacional, con diseño transversal y enfoque cuantitativo, contó con una muestra de 119 docentes, concluyendo que la relación entre resiliencia es un factor importante para la satisfacción laboral, pese al contexto que interactúa.

Racines (2016) realizó una investigación correlacional, con una combinación de procesos con enfoque cualitativo y cuantitativo; utilizó la recolección de datos con la técnica de encuesta e instrumento de cuestionario, el cual estaba basado en la escala Likert. Trabajó con una población total de 461 personas, de la cual se obtuvo una muestra de 211 personas a quienes se aplicó la encuesta. Como conclusión se tuvo la existencia de una relación significativa entre los estudios de clima organizacional y de satisfacción laboral, la cual es de suma importancia, pues permite la optimización del desarrollo de las actividades cotidianas en el trabajo, validando así las hipótesis planteadas en su investigación.

Paredes (2016) realizó una investigación con un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, trabajó con una población de 150 colaboradores, empleó como instrumento el cuestionario llegando a la conclusión respecto a la satisfacción laboral, que la gran mayoría de los trabajadores presentan altos niveles de satisfacción laboral, basado en la participación del colaborador en las decisiones del grupo y en el disfrute de lo que hace.

Rodríguez et al. (2010) ejecutaron un trabajo cuya finalidad fue la comparación entre los factores que condicionan la satisfacción laboral de los docentes universitarios de la Universidad de Oriente durante los años 2004 y 2009. Este estudio que cuenta con un carácter cuantitativo, es de nivel descriptivo comparativo, contó con una muestra de 200 personas. Se aplicó como instrumento un cuestionario del tipo encuesta. La conclusión de este estudio es que los salarios y las condiciones físicas del centro de labores son los factores que condicionan la satisfacción laboral. Los correspondientes valores de p de la t de Student resultaron inferiores a 0.05 con lo que asegura que existen diferencias significativas entre los niveles promedio de los factores intrínsecos y extrínsecos de la variable satisfacción laboral.

### **1.2.1 Trabajos previos nacionales**

Quea (2018) realizó un estudio centrado en la descripción, interpretación y posterior análisis de los componentes de los factores de satisfacción laboral con relación con el clima laboral de dichos trabajadores. Utilizó el diseño no experimental de tipo correlacional, con una población compuesta por 427 personas entre empleados y obreros. El muestreo empleado fue probabilístico tipo estratificado, el método utilizado fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Se llegó a concluir que la satisfacción laboral de los trabajadores muestra un nivel parcial de insatisfacción principalmente en los factores relacionados a los beneficios sociales y/o remunerativos, a las políticas administrativas, relaciones sociales o interpersonales y su relación con la autoridad, afectando la actitud del trabajador hacia la organización.

Reyes y Richard (2017) realizaron un estudio correlacional, no experimental, con corte transversal, contando con una población de 171 docentes, demostrando que la relación es directa y positiva entre las variables satisfacción laboral y clima organizacional.

Campos (2017) llevó a cabo la investigación de un enfoque cuantitativo de tipo básica, no experimental, con corte transversal, descriptivo correlacional, se trabajó con una población de 222 docentes y una muestra de 143 docentes. Se utilizó la técnica de la encuesta, y de instrumento el cuestionario, concluyendo la

existencia de una relación significativa y directa entre el compromiso de la organización y la satisfacción laboral para los docentes.

Calcina (2015) realizó un tipo de estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal. Se trabajó con una población conformada por 35 enfermeros, el método fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Se concluyó que la satisfacción laboral es media debido a que existen condiciones para un adecuado desempeño en sus actividades diarias y un mínimo porcentaje de enfermeros expresan que la satisfacción laboral es baja debido a que el ambiente laboral no ofrece la comodidad esperada, o no le permiten cubrir sus expectativas económicas, o perciben que hacen más de lo que reciben, y la relación con sus jefes no siempre es amable o cordial.

Apaza (2014) ejecutó una investigación descriptiva correlacional, no experimental de tipo transaccional. El total estuvo conformado por 286 personas, la muestra fue de 165 personas. Se utilizó el cuestionario, y la prueba "r de Spearman". Debido al enfoque cuantitativo de este trabajo, se utilizó el método hipotético deductivo. Se concluyó que es necesario propiciar una adecuada percepción del clima laboral con la meta de motivar a los trabajadores, para que perciban valoración y se refleje en afianzamiento en el compromiso con sus actividades y la organización.

Arias y Justo (2013) realizaron un estudio que tuvo como finalidad ejecutar la comparación entre los niveles de satisfacción laboral dos tiendas por departamento de Arequipa, una peruana y otra chilena. Este estudio fue cuantitativo, no experimental, y se desarrolló en una muestra de 74 colaboradores de la compañía peruana y 148 colaboradores de la compañía chilena. El instrumento utilizado fue el cuestionario. La conclusión de este resultado es la existencia de niveles de satisfacción mayores entre los colaboradores de la compañía chilena, principalmente por la remuneración recibida, la organización laboral, las probabilidades de ascenso y la satisfacción con la compañía, por otro lado, en la compañía peruana se encontraron relaciones bajas pero significativas.

Terreros (2017) realizó un estudio para determinar la existencia de una diferencia entre la satisfacción laboral de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017. Esta investigación fue aplicada, no experimental, de corte transversal y de nivel descriptivo comparativo. Utilizó el instrumento de la encuesta aplicada a una muestra de 89 profesores de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y de 51 profesores de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas. Los resultados se trataron en el software SPSS Versión 24. Se obtuvo como resultado que no existen diferencias entre la satisfacción laboral de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Variable: Satisfacción Laboral**

##### **Conceptualización de Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral es un tema de gran interés, para el trabajador y para el empleador, en el aspecto de la psicología laboral, y también para las organizaciones. Dentro de las organizaciones este concepto se analiza como una variable que afecta las interrelaciones entre individuos y la propia organización, debido a esta interacción es que resulta necesario prestar atención a ambas perspectivas. Es decir, los individuos necesitan a las organizaciones como medios para alcanzar sus metas y a su vez estos medios necesitan a los individuos para lograr sus objetivos organizacionales.

Para profundizar en la Satisfacción Laboral se debe tener la comprensión de conceptos como actitudes y valores, es decir, sentimientos y creencias que determinan cómo los trabajadores perciben su ambiente laboral.

Asimismo, Davis y Newstrom (2003) planteó otra definición nos dice que se debe de tener en cuenta las circunstancias que se presentan en los trabajadores, encontrándose en momentos tan alegres, y en otro momento con preocupación dentro de su propio trabajo, tratando de realizar algunas actividades dentro de su quehacer constantemente.

La satisfacción laboral es el momento emocional que vive el trabajador, frente a la actividad que realiza dentro de la institución. Dentro de ello consiste en desempeñarse en forma eficiente, en la actividad que conoce y domina, así como también el uso de material adecuado y pertinente para la actividad que debe cumplir, al mismo tiempo la comprensión con el resto de personas que laboran en la institución, tanto como los docentes y directores, además cumplir los reglamentos que se elaboran para cada actividad que realizan durante las funciones que cumplen.

Robbins y Judge (2013) conceptualizó a esta variable como una sensación positiva que realiza el trabajador en su quehacer cotidiano, que nace de la evaluación de sus características. Los trabajadores satisfechos tienen actitudes positivas dentro de la organización, son colaboradores que se identifican con la Institución a la que pertenecen, entregando todo su potencial para el logro de sus objetivos.

Las personas sienten satisfacción en su labor, debido a su ubicación en un puesto que sea acorde con su formación o conocimiento que tenga de la actividad a realizar, La persona se siente satisfecha con su trabajo si es ubicado en la especialidad y el puesto para el cual fue preparada profesionalmente, o manualmente, estando ubicada en ello podrá sentirse segura de ejecutar un trabajo productivo y como consecuencia de lo que sabe, o también en alguna actividad para el que fue preparada, entonces quedando bien con la política de trabajo de las institución donde presta sus servicios, resultando de interés y ver las evaluaciones de sus trabajos en las diferentes actividades, siempre va salir aceptable, debido a que cumple legalmente.

Asimismo, es de suma importancia el mecanismo de percepción de los ingresos económicos, el salario que necesita el trabajador para su supervivencia y bienestar. Mediante éste se logra satisfacer las necesidades psicosociales de la persona, tales como los contactos sociales, el prestigio, el desarrollo personal, entre otros. Existe una gran variedad de efectos negativos resultantes de la ausencia del mismo, tales como el desempleo o la jubilación, los cuales ponen de manifiesto su gran importancia. De igual manera, el grado de satisfacción se

encuentra vinculado y relacionado con la religión, la familia, la formación, el tiempo libre, el ocio, entre otros como lo indicaron Borra y Gómez (2012).

Según Medina et al. (2008) señalaron que la satisfacción laboral esta acondicionado por el valor económico, mediante su remuneración puede desarrollar diferentes actividades que van satisfacer las inquietudes de los trabajadores, pudiendo adquirir bienes que les sea útil, así como también le ayuda al desarrollo personal, social, familiar, lo opuesto a ello le traería ciertas contradicciones tornándose en insatisfacción.

Al respecto, la satisfacción laboral puede entenderse como un resultado de una evaluación entre los valores del trabajador, su expectativa sobre su puesto de trabajo y la percepción que tiene sobre el mismo. Las actitudes del individuo serán definidas por las características del puesto de trabajo y por cómo se considera dicha labor por el trabajador.

De acuerdo a la opinión del autor, se entiende a la relación que conjuga el trabajador con la actividad que realiza y la recompensa que obtiene para ello, es por eso que la persona que efectúan mayor trabajo, tiene mejores ingresos. Estas características vendrán lógicamente, siempre cuando tengamos que ejercer el puesto donde le corresponde a la persona, es decir cuando se encuentre ubicado en el puesto especialmente adecuado a su preparación profesional, o sea una actividad adecuado a la actividad manual que el desarrolla.

La satisfacción laboral en el trabajo simboliza una interacción entre los colaboradores y su contexto en la actividad, es un impulso en sí mismo, es decir el colaborador conserva una forma positiva en la institución educativa donde labora es una manifestación que resulte ser o no satisfecha.

Chiang y Ojeda (2011) conceptualizaron a la satisfacción laboral de la siguiente manera: a) La relación con sus superiores: se refiere al tipo o mecanismo de supervisión o las habilidades técnicas, de relaciones humanas o administrativas, b) Relación con los compañeros: se refiere a la competencia de estos, su nivel de apoyo, amistad y de comunicación, y c) Características del puesto de trabajo: aspectos como los salarios y la política de beneficios que existen en la organización. Por lo tanto, Existe satisfacción laboral de los

trabajadores, también cuando la persona maneje buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, así como también, con sus superiores, manteniendo un clima de tranquilidad y de buenas relaciones en el presente y el futuro.

### **Factores que influyen en la satisfacción laboral**

Los factores son importantes dentro de la satisfacción laboral, lo que da oportunidad a los investigadores dar sus opiniones, que van servir de sustento. Entre ellos mencionaremos a Atalaya (1999), quién manifestó que, hay muchos elementos que inciden en la satisfacción laboral, y como por: (a) Satisfacción con el salario y con el sistema de promociones, (b) Satisfacción en el trabajo, (c) Satisfacción con el estilo de liderazgo aplicado en la organización, (d) Adaptación adecuada entre trabajador y puesto de trabajo y (e) Buenas condiciones laborales.

Para comprobar la complacencia laboral hay dos métodos, entre ellos la puntuación general única que radica en la contestación a la interrogación; las personas registran en círculos respuestas del tipo Likert, demostrando la conformidad con su labor, así mismo un segundo punto, mencionaremos la suma de aspectos del puesto de trabajo, así como su naturaleza, la verificación de los salarios que perciben por las diferentes actividades que realizan actualmente, tratando de verificar las oportunidades que se pueden presentar para el desarrollo y las relaciones con los demás.

### **Consecuencias de la satisfacción Laboral.**

Rodríguez (2016) señaló que debido al impacto positivo y las consecuencias beneficiosas de la satisfacción con el trabajo se evidencia que cuando la satisfacción laboral aumenta se desarrollan actitudes positivas hacia la organización, apareciendo un mayor compromiso, se disminuye el ausentismo y rotación de los trabajadores, el mismo trabajador se siente contento, con más satisfacción en su vida personal, demostrando alegría y emoción, conforme se presentan a continuación.



**Mayor compromiso con la organización.**

Mostrando el compromiso organizacional, acatando los objetivos y valores de la organización como propios y deseando fuertemente seguir perteneciendo a la organización, esforzándose para su bienestar, de tal manera que la institución educativa resulte ser el beneficiado por consiguiente se logre mejores resultados en la gestión institucional, y pedagógica, logrando de esa manera los objetivos propuestos.

**Disminución del ausentismo y de la rotación laboral.**

Cuando existe una satisfacción laboral, se observa que los trabajadores de la institución se sienten tranquilos, y conformes, con interés de seguir trabajando por que existe un clima de tranquilidad, un ambiente agradable, sin ninguna discriminación, de tal manera que ninguna persona tiene intención de retirarse, muy por el contrario desea permanecer por más tiempo dentro de la institución educativa, esta tranquilidad contagia al resto de personas también, de tal manera que se dedican más al trabajo.

**Menor cantidad de síntomas de estrés.**

El estrés crónico acumulado y la constante existencia de insatisfacción laboral puede llevar a los trabajadores y principalmente al docente a un alto grado de agotamiento tanto físico como psicológico, producto de sobrecargas de tareas o de responsabilidades familiares, ausencia de reconocimiento social, entre otros; y como resultado se inicia con el desánimo de seguir laborando, en muchas oportunidades, se resquebrajan llegando al extremo del abandono y suicidio personal. Por lo que es importante que las actividades que desarrollemos o realicemos no afecten de manera negativa nuestra salud.

**Satisfacción con la vida.**

Hasta el momento no se han establecido claramente las relaciones entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida en general, existiendo diferentes opiniones de cada uno de los estudiosos referente al tema debido a que cada estudioso entiende de acuerdo a su percepción, a la manera como lo relaciona la

satisfacción con el medio de vida de cada persona que trabaja dentro de la institución.

Según Gamero (2013) la relación del trabajo con la felicidad estaría influyendo en forma positiva en la satisfacción con la vida en general, al potenciarse dichos aspectos. A pesar de esto, la teoría de la compensación indica que una persona que no está satisfecha con su trabajo buscará compensar otras áreas de su vida, descuidando sus funciones laborales y con ello una baja producción.

Con lo que se demostró la importancia de Satisfacción laboral para la persona, y por ende para las organizaciones incrementándose su productividad, su crecimiento, su éxito, permitiendo a la persona estar siempre alegre, relacionándose muy bien con la sociedad, manteniendo la tranquilidad, la alegría, resolviendo siempre sus problemas, específicamente lo psicológico.

### **Teorías relacionadas a la variable satisfacción laboral**

Arbaiza (2010) indicó que las teorías de satisfacción laboral mantienen una estrecha relación con las teorías motivacionales más relevantes, entendiéndose entonces que tiene que existir una motivación positiva al trabajador, para que pueda sentirse motivado y tenga entusiasmo de trabajar, y de esa manera produzca mejor en la institución educativa, en cuanto a su rendimiento académico o laboral.

Entre estas teorías podemos tratar:

- **Teoría de March y Simón.**

Estrada (2006) realizó una recopilación del estudio de March & Simón, los cuales, al realizar sus investigaciones pudieron entender que la motivación productiva, aparece como consecuencia de un estado de descontento por alguna razón, esto produce una necesidad de buscar alternativas para eliminar dicha insatisfacción. Como alternativa, se plantea que, mientras mayores sean las compensaciones que el trabajador tiene la expectativa de recibir, mayor será la satisfacción dentro de su centro laboral y, mayores serán sus aspiraciones por parte del mismo. Por otro lado, cuanto mayor sea la aspiración, menor será la satisfacción.

Con ello, se tiene que la satisfacción o insatisfacción de un trabajador, o docente puede generar una variación (aumento o una disminución) en el nivel de rendimiento laboral.

Esta teoría hace relucir la importancia de la teoría de las expectativas planteada por Vroom. Se debe buscar que los procesos de gestión del talento humano (recursos humanos) en las distintas organizaciones y empresas especifiquen los mecanismos y objetivos relativos a la consecución de méritos y recompensas por parte de los empleados y docentes que laboran en las distintas instituciones educativas del país y del mundo.

- **Teoría X e Y.**

Parra (2011) presentó un trabajo que compila y mejora las Teorías X e Y planteadas por McGregor, la cual mencionó las dos formas excluyentes de percibir el comportamiento de los trabajadores comparación vista desde las décadas anteriores hasta nuestras fechas; deduciendo que los trabajadores encontraban mayor satisfacción cuando dentro de la organización existía una flexibilidad y un clima de mayor libertad basados en una supervisión participativa y abierta, en contraposición a la imagen anterior que tenían los directivos de una empresa con relación a su personal.

Se diferencian dos teorías:

Tabla 1.

*Comparación de las Teorías X e Y*

Teoría X	Teoría Y
<p>En general las personas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajan lo menos posible</li> <li>• Carecen de ambición, su única motivación es monetaria</li> <li>• Buscan ante todo su seguridad y evitan responsabilidades</li> </ul>	<p>En general las personas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consideran el trabajo como algo natural</li> <li>• Se auto dirigen hacia la consecución de los objetivos que se les asigna</li> <li>• No es necesario la coacción o las amenazas para que se esfuercen</li> </ul>

Teoría X	Teoría Y
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prefieren que les den ordenes</li> <li>• Se resisten a los cambios</li> <li>• Son crédulas y están desinformadas</li> <li>• Harían muy poco por la organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buscan responsabilidades</li> <li>• Tienen imaginación y creatividad</li> <li>• Sienten motivación y desean perfeccionarse</li> <li>• Asumen los objetivos de la empresa si reciben comprensión por lograrlos, sobre todo reconociéndole los méritos.</li> </ul>

Fuente: Parra (2011)

Teoría X: plantea que a las personas no les agrada el trabajo y deben ser condicionadas y supervisadas para que puedan cumplir con los objetivos organizacionales.

Teoría Y: plantea que las personas tienen un interés natural y propio en su trabajo y que desean actuar por su propia cuenta e iniciativa.

Entre las alternativas señaladas la teoría Y es la mejor, y es esta la que toda organización debería adoptar según lo indica McGregor. Asume que la satisfacción como una de las principales necesidades de los trabajadores en la empresa, conllevaría a su motivación. Se basa en la teoría de la satisfacción de necesidades de Maslow, que se basa en la jerarquía de las necesidades humanas las cuales están ubicadas de acuerdo a la importancia que se les da para nuestro bienestar.

Por otro lado, Lawler y Porter (1968) demostraron que la satisfacción laboral depende del valor y las recompensas que obtienen los trabajadores por su trabajo realizado. Se advierte que, un incentivo bueno tiene un buen valor lo que va incrementar la productividad, el desarrollo institucional, la mejora del clima laboral y otros, porque una persona bien motivado se siente tranquilo psicológicamente estable. Los mismos autores manifestaron que se debe de identificar y clasificar las recompensas según sean intrínsecas y extrínsecas:

**Recompensas intrínsecas:**

La recompensa intrínseca es la que nace de la propia persona y se utiliza para vencer algunas barreras que minimizan el traspaso informativo entre individuos. Específicamente, fomenta la formación de agrupaciones informales ajenas a las estructuras formales, permitiendo la solución de problemáticas en forma más rápida. La recompensa intrínseca ayuda a alcanzar la proporción adecuada de colaboración y competición entre los individuos, debido a que fomenta un ambiente más cooperativo, con la maximización del traspaso informativo que ejecuta logra minimizar la competencia excesiva que dificulta el aprendizaje.

Entonces la recompensa intrínseca es el traspaso de los mejores mecanismos y el desarrollo de habilidades a nivel profesional la necesidad sentirse competente, de comunicarse con los demás y de comunicarse, convivir con los demás y de la necesidad de tener independencia, autonomía en su comportamiento.

**Recompensas extrínsecas:**

Estas recompensas son netamente externas y que vienen fuera del individuo y que puede brindar la institución, pueden ser recompensas que recibe de la institución o empresas, pudiendo ser como el salario, los ascensos a nuevos cargos, el estatus personal, y otros.

Cárdenas (2017) nos demostró que las recompensas extrínsecas no se relacionan directamente con la satisfacción, en su lugar, el trabajador juzga bajo su criterio lo que se considera de justicia o justo. Por ello, un trabajador puede estar satisfecho a pesar de recibir poca recompensa, siempre y cuando considere que esta es una cantidad justa y meritoria.

Asimismo, este autor consideró que las recompensas deben ser justas, no planteando una opción en la que el grado de rendimiento sería uno de los determinados de la satisfacción laboral, motivado por las influencias de las recompensas. Además, señaló que se debe evaluar las percepciones individuales de los trabajadores, cuando se determine la satisfacción o insatisfacción laboral.

- **Teoría Z:** López (2004) nos mencionó lo propuesto por Ouchi, el cual intentó demostrar que se pueden aplicar logros de las técnicas de gestión japonesa en empresas americanas. El trabajo se denota como el camino de ejecución del individuo que persigue la satisfacción de sus metas mediante la organización a la que es perteneciente; se tiene un ambiente de credibilidad mutua sabiendo que cada individuo es capaz de desenvolverse en forma adecuada según sus correspondientes responsabilidades. Controlar este proceso se puede ejecutar de distintas maneras, comenzando por el control por sistemas hasta el control ejecutado por un supervisor dentro de la organización. Esto logra favorecer los planes y metas de la organización, exceptuando el aspecto de medios de control, debido a que se han preestablecido en círculos internos entre los interesados e involucrados.

Asimismo, Ouchi considero a los círculos de calidad, como pequeños grupos de trabajadores que ejecutan reuniones con la finalidad de identificar y analizar problemas, y poder plantear distintos mecanismos de resolución para los mismos. Los círculos de calidad llegan a motivar a los trabajadores, debido a que estos pueden realizar participaciones continuas para satisfacer las necesidades organizacionales y de sus jefes directos, empleando para ello los llamados factores de Herzberg, cuyos tres principios son la confianza, las relaciones sociales estrechas y la atención a las relaciones humanas.

Para este autor, si una organización logra implicar a sus trabajadores dentro de sus procesos internos, habrá alcanzado la clave para obtener una mayor productividad. Además, las características fundamentales de esta teoría son el mantener metas y objetivos comunes, ejecutar el trabajo en equipo, disfrutar de sus actividades laborales y tener un grado de satisfacción por las actividades correctamente ejecutadas, debido a que estas logran aumentar el rendimiento laboral.

### **Importancia de la satisfacción laboral**

Toda persona responsable de conducir una organización o institución educativa, deben tener en cuenta la gran importancia que tiene la satisfacción laboral debido a los grandes éxitos que conlleva a la institución. Un aspecto importante de la

satisfacción laboral es el mantenimiento de la estabilidad emocional de los trabajadores dando mejores resultados.

Ivancevich (2006) nos señaló que todo directivo o responsable de una empresa debe tener conocimiento sobre lo importante que son los recursos humanos dentro de una organización para que esta tenga éxito, esto es debido a que son los recursos humanos los que conforman el equipo de trabajo, logran convertirse en el recurso de mayor valor en cualquier proceso o actividad, y el correcto funcionamiento de una organización depende en gran manera de los mismos.

Podemos deducir del aporte de este autor, que la satisfacción laboral, ejecuta un rol importante dentro de una organización, pudiendo ser una institución educativa, una empresa de cualquier índole, pero es entendible que dentro de ello siempre tiene que existir los grupos de trabajo, una estrategia muy recomendada por otros autores para realizar los trabajos en equipo que va resultar ser más efectivo y eficiente, y cuya eficiencia va a llevar adelante el éxito de una empresa u otro tipo de organizaciones como son las instituciones educativas en el que centramos nuestro trabajo.

Lo ideal para toda organización, especialmente para las instituciones educativas, es tener personal altamente preparados y motivados para cumplir trabajos de alta responsabilidad, resultando eficientes y aprovechables por los usuarios como son los padres de familia, los estudiantes, en fin, todos los usuarios que hacen uso de los servicios de dicha institución. Pero para que estas actitudes se cumplan por los trabajadores existen muchos factores, entre ellos el carácter de la persona que integra el grupo de trabajo, el conocimiento, la personalidad, complementado por el factor de tipo motivacional.

Rodríguez (2013) indicó que para lograr que los trabajadores alcancen estándares de productividad y realicen sus trabajos con efectividad y rentabilidad, se necesita que tengan determinado nivel de motivación para sentir satisfacción dentro de sus labores y de esta manera logren motivarse y esforzarse diariamente. Este aporte nos da de entender que, es de suma preferencia y de importancia para los trabajadores, ofrecerles motivaciones para que se motiven y

realicen los trabajos con mayor interés y puedan cumplir bien sus funciones para el cual han sido seleccionados en forma óptima y con la calidad esperada por todos.

Uno de los puntos, es importante también entender que, la satisfacción laboral del servidor se encuentra relacionada en forma íntima con el compromiso y el nivel productivo de los trabajadores, lo que se puede precisar de acuerdo a los estudios realizados por ciertos investigadores aclarando que, la satisfacción laboral es personal, deduciendo de que algo que es de gusto de una persona no puede ser de gusto del otro trabajador, o pueden cambiar con el transcurrir del tiempo.

### **Dimensiones de la variable Satisfacción Laboral**

Davis y Newstrom (2003) dieron el concepto de satisfacción laboral como una acumulación de sentimientos y estados emocionales positivos o negativos mediante el cual los trabajadores se sienten a gusto ejecutando sus actividades diarias.

Robbins y Judge (2013) han definido a la satisfacción en el trabajo como el sentimiento positivo resultante de la evaluación de las actividades que se ejecutan en el centro de trabajo.

Chiavenato (2011) señaló a la satisfacción laboral como la actitud de la persona hacia su trabajo, es decir el cumulo de percepciones sobre el trabajo, tales como el estilo de dirección, las políticas internas, los procedimientos operacionales, la satisfacción de los grupos internos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, condiciones laborales y los beneficios obtenidos y (Locke, 1976), indica que la satisfacción laboral resulta de la discrepancia entre la expectativa del trabajador sobre su trabajo y lo que realmente obtiene, mediada por la importancia que tengan estas consecuencias para el trabajador. Es decir, cuando esta discrepancia es menor, se obtendrá un mayor grado de satisfacción. La satisfacción laboral es la respuesta emocional positiva o de placer que resulta de la apreciación subjetiva de las experiencias laborales del trabajador.



Si se desea evaluar el grado de satisfacción laboral que tiene un trabajador, se debe valorar las principales facetas de satisfacción laboral: naturaleza del trabajo, supervisión, salario actual, oportunidades de desarrollo y relaciones con los colegas.

### **Dimensión Naturaleza del trabajo**

El Grupo Banco Mundial (2019) presentó el informe final sobre la naturaleza del trabajo, el cual es considerado como una realidad cambiante para el trabajo, consecuencia de la tecnología y la era digital en la que vivimos. Es debido a esto que al trabajador se le exige actualizaciones e inversiones, es decir medidas concretas, evitando así tareas rutinarias a fin de no ser desplazados de sus puestos de trabajo ante los cambios rápidos de transformación en el mundo del trabajo.

Robbins y Judge (2013) señalaron que se deben establecer los puestos de satisfacción fundamentales para una eficaz naturaleza del trabajo mediante la tipificación de puestos. Señalan que se emplearon preguntas sobre los diagnósticos de puestos de Trabajo, identificaron los siguientes indicadores principales: (a) Autonomía: es la libertad de los trabajadores para ejecutar sus funciones sin presión y/o amenazas por parte de sus jefes y/o personas negativas, (b) Identidad de la tarea: es de importancia encontrar trabajadores que logren identificarse con las funciones dentro de la organización, para que estos logren emanar confianza y de esta manera puedan lograr la fidelización de los clientes, para poder fomentar una correcta identidad corporativa, (c) Variedad de habilidades: en estos tiempos para cubrir puestos de trabajo, se busca recursos humanos con específicas habilidades y optimizar así el desempeño logrando un aumento productivo dentro del área específica, (d) Retroalimentación del mismo puesto: Juicio generado en los trabajadores capacitados en sus funciones laborales, para que logren escoger las correctas decisiones y (e) Significación de la tarea: es la disposición de los trabajadores ante sus funciones, logrando crear un gran impacto para otros trabajadores. Estos criterios son utilizados por Rojas (2016) cuando realiza su estudio de correlación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral.

Los indicadores de la Naturaleza del Trabajo (autoría propia), en los cuales se basa el presente informe son:

### **Oportunidades para utilizar aptitudes/habilidades**

Las actividades que ejecuta le permiten demostrar sus habilidades.

La institución le permite descubrir nuevas oportunidades.

### **Motivación**

Se siente motivado por sus actividades laborales.

Se logra identificar con los objetivos y metas organizacionales.

### **Definición de funciones y responsabilidades**

La organización permite que el trabajador conozca la importancia de su función.

Las funciones y responsabilidades del trabajador se encuentran adecuadamente definidas.

### **Autonomía e independencia**

El trabajador percibe un grado de libertad para la ejecución de sus funciones.

El trabajador desempeña sus funciones en forma independiente.

### **Capacitación específica para el puesto**

Se brindan capacitaciones a los trabajadores cuando se implementan nuevos procesos y/o se modifican los existentes.

El trabajador logra recibir la información requerida para la correcta ejecución sus funciones y responsabilidades.

### **Dimensión Supervisión**

Gómez (2013) señaló que Sixto Frontino, 97 d.C., comisionado de aguas del Imperio Romano, indicó desde esas épocas que a pesar de que algún trabajador sea considerado como competente en la actividad que tiene asignada, se tiene a la supervisión como un factor fundamental para asegurar el cumplimiento de la tarea en forma eficiente, eficaz, y efectiva, y a su vez, minimizar la desviación de los planes y aumentar el cumplimiento porcentual de los objetivos.

Bartle (2017) refirió que en forma etimológica la supervisión puede ser conceptualizada como mirar desde una parte alta o superior, es decir, es la responsabilidad globalizada que se asume para dirigir a un grupo de personas con la finalidad de alcanzar metas comunes.

Robbins y Judge (2013) indicaron que la supervisión es la manera de mayor formalización para lograr orientar al trabajador sobre cómo cumplir con las normativas internas de la organización, además, se debe establecer un liderazgo para permitir que el trabajador participe en el cumplimiento de metas. Por otro lado, los trabajadores generalmente encuentran un muy favorable ambiente laboral cuando existe la opción creativa y de mente positiva para los mismos, o por lo contrario se alejan de dicho ambiente en su trabajo cuando sienten presión por sus obligaciones. Es de importancia el buscar trabajadores de alto grado comprensivo que denoten un grato clima laboral, y también un buen grado de satisfacción.

Por esto, se deduce: Que el ambiente: es uno de los factores de mayor importancia para el trabajador, así como el liderazgo que es el conjunto de habilidades que logran influir en el trabajador y/o en el equipo de trabajo y la orientación se refiere a la ayuda brindada al trabajador.

Los indicadores de la Supervisión (autoría propia), en los cuales se basa el presente informe son:

### **Orientación**

La supervisión logra corregir los errores en el momento óptimo.

La supervisión orienta sobre las normas establecidas.

### **Liderazgo**

La dirección liderada por el comandante lo impulsa a cumplir con sus metas

La dirección liderada por el comandante cumple el rol de líder pedagógico con la finalidad del cumplimiento de los retos del docente.

**Entorno**

El entorno laboral es grato.

El entorno de trabajo es adecuado para el número de docentes.

**Dimensión Salario actual**

Pujol y Osorio (2003) indicaron que la remuneración salarial tiene como finalidad la atracción, motivación, retención y aumento de la satisfacción, de esta manera disminuir el nivel de insatisfacción dentro del personal.

Chiavenato (2011) indicó que todo servicio debe ser remunerado, de lo contrario se convertiría en explotación del ser humano desde el momento de no reconocer su sapiencia, habilidad, esfuerzo, entre otros y cuyo hecho atenta contra la dignidad y derechos de la persona.

Robbins y Judge (2013) afirmaron que las gratificaciones e incentivos que brindan las organizaciones son aceptadas por los trabajadores de muy buena manera por los trabajadores, sin embargo, en la actualidad se tiene la expectativa que las remuneraciones se encuentren dentro del nivel de la competencia del mercado, y de esta manera alcanzar una mejor identidad corporativa y un alto grado de satisfacción laboral.

Por esto, se analizan los siguientes factores: (a) Los beneficios, son las compensaciones que la organización otorga al trabajador aparte de sus honorarios, (b) La remuneración: es todo lo que el trabajador recibe como pago por sus actividades ejecutadas y (c) Los incentivos y gratificaciones: son los estímulos otorgados al trabajador para motivar un mayor desempeño de sus actividades diarias.

Los indicadores del Salario actual (autoría propia), en los cuales se basa el presente informe son:

### **Incentivos y gratificaciones**

Se ejecuta la entrega de incentivos y/o gratificaciones que premian el mejor desempeño laboral de los docentes.

El trabajador percibe que los incentivos y/o gratificaciones otorgadas por la institución son justos.

### **Remuneración/salario**

El docente expresa satisfacción con respecto a la remuneración o salario que recibe actualmente.

Considera que la remuneración o salario que recibe se encuentra acorde con sus funciones y responsabilidades.

### **Beneficios/prestaciones extra**

El motivo primordial por el cual el docente labora en la institución son los beneficios y/o prestaciones extra que logra obtener.

La institución brinda beneficios y/o prestaciones extra a sus docentes.

### **Dimensión Oportunidades de Desarrollo**

Hernández (2005) indica en su poema "Martin Fierro" que la oportunidad es el aprovechar el momento planteado. De esta manera se plantea que cuando se visualiza una posibilidad que puede tener una consecuencia beneficiosa, lo que se debe hacer es actuar en forma rápida e intrépida para aprovecharla y evitar que ésta se pierda para siempre.

Jiménez (2011) indica que la superación personal o también llamada desarrollo personal, en conjunto con las oportunidades de ascenso y el crecimiento personal, son procesos de cambio en los cuales una persona acoge nuevas ideologías o pensamientos (creencias), las cuales le ayudan a desarrollar nuevas conductas y actitudes, y conllevan a una mejora en su calidad de vida personal y profesional.

Robbins y Judge (2013) sostienen que todo trabajador espera que se ejecuten las políticas internas de promoción y/o ascenso en forma justa, especialmente los trabajadores que desempeñan actividades, funciones y

responsabilidades con altos estándares de estrés. Es por esto que la justicia respecto a las percepciones fomenta un aumento en la demanda de trabajo, igualdad social y mejora en los estándares salariales.

Por ello, se hace mención a los siguientes factores: Percepciones justas, se relaciona con el principio de justicia de parte de la organización hacia sus trabajadores y Políticas de promoción y ascenso, se relaciona a las oportunidades de mejorar la situación laboral de cada trabajador hacia niveles superiores.

Los indicadores de Oportunidades de ascender (autoría propia), en los cuales se basa el presente informe son:

#### **Oportunidades de avance profesional**

La institución permite el desarrollo profesional del docente.

Las oportunidades de desarrollo profesional del docente son imparciales.

#### **Oportunidades de desarrollo profesional**

La institución permite el ascenso del docente.

Las oportunidades de ascenso son imparciales para los docentes.

#### **Dimensión Relaciones con los colegas**

Yañez (2010) indica que una relación entre personas es una interacción recíproca entre dos o más personas que genera una relación social, la cual se regula por las normativas internas de la institución donde ocurre la interacción social. López (2006), indica que las relaciones entre colegas laborales pueden tornarse críticas por desacuerdos, discrepancias, malos entendidos, y otros, siendo estos originados por la falta de comunicación positiva entre los colegas laborales.

Robbins y Judge (2013) sostienen que se logra alcanzar los objetivos y metas establecidos a corto plazo bajo la condición de existencia de un adecuado trabajo en equipo, de esta manera el trabajador se preocupa mediante el compañerismo y su creatividad en alcanzar sus propios objetivos sin perjuicio de los objetivos del equipo de trabajo y de esta manera alcanzar un mejor desempeño en el salario.

Por esto, se requiere determinar los indicadores siguientes: (a) Comunicación: se entiende como el intercambio informativo entre todos los trabajadores y todas las escalas (jefes, subordinados, compañeros, etc.), (b) Apoyo y Compañerismo: se refiere a la relación de amistad existente entre compañeros laborales, la cual está basada en la cooperación y solidaridad mutua y (c) Expresión: se entiende como la libertad del trabajador para expresar sus pensamientos, deseos o emociones dentro de una comunicación abierta y de confianza para un buen desempeño armónico entre sus colegas y como consecuencia de ello elevar la producción.

Los indicadores de Relaciones con los colegas (autoría propia), en los cuales se basa el presente informe son:

#### **Apoyo y compañerismo**

Se logra evidenciar cordialidad, solidaridad y apoyo entre los miembros del equipo de trabajo (colegas y superiores).

Existe apoyo y camaradería dentro de la institución.

#### **Comunicación interna**

Las opiniones de los docentes son escuchadas por sus colegas.

Se evidencia una comunicación libre y voluntaria dentro de la institución.

### **1.4 Formulación del problema**

#### **1.4.1 Problema general**

¿Cuál es la diferencia en la satisfacción laboral entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao de una Institución Educativa, 2018?

#### **1.4.2 Problemas específicos**

A raíz del problema general se presentan las siguientes interrogativas para su determinación:

**Problema específico 1**

¿Cuál es la diferencia en la naturaleza de trabajo entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao de una Institución Educativa, 2018?

**Problema específico 2**

¿Cuál es la diferencia en la supervisión entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao, de una Institución Educativa, 2018?

**Problema específico 3**

¿Cuál es la diferencia en el salario actual entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao de una Institución Educativa, 2018?

**Problema específico 4**

¿Cuál es la diferencia en las oportunidades de desarrollo entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao, de una Institución Educativa, 2018?

**Problema específico 5**

¿Cuál es la diferencia en las relaciones con los colegas entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao, de una Institución Educativa, 2018?

**1.5 Justificación del estudio**

Muchos estudiosos tienen opiniones diferentes referentes a la justificación de la investigación, en nuestro caso tomaremos la opinión de:

Hernández, et al. (2014) recomendaron que se debe tener en cuenta los siguientes criterios: carácter teórico, práctico y metodológico.



### **1.5.1. Justificación teórica**

Actualmente, se producen muchos cambios de paradigmas y modelos en todos los aspectos de la vida. A través de la historia, jamás se notó tanta producción de conocimientos e información como en la actual escena contemporánea. Muchos autores han denominado a este nuevo escenario como la Sociedad de la información y del conocimiento. Entre ellos, la forma de organizar las instituciones dándole un matiz más funcional, colmándose de muchas teorías, entre ellas las de clima organizacional, y satisfacción laboral, que se han ido nutriendo a través del tiempo que ha ido pasando. El referido concepto ha ido abriéndose camino gracias a la información obtenida durante el proceso de retroalimentación. Se han realizado nuevos hallazgos y teorías que han permitido su implementación en diversas entidades públicas y privadas, que dieron paso a la mejora en sus procesos productivos.

Por lo tanto, esta investigación es un valioso aporte para una Institución Educativa, pues permite difundir el presente trabajo a todo el personal dentro de dicha institución, debido a que existe la necesidad de los docentes por conocer la importancia del rol que cumple la satisfacción y desempeño laboral de los mismos hacia la institución. Además, con este trabajo se busca el dejar una huella en los mismos, para promover la sensibilización y realzar la importancia de la satisfacción laboral para la mejora del docente y de la misma institución educativa.

### **1.5.2. Justificación práctica**

Esta investigación se realizó con el fin de brindar a la Institución Educativa la realidad actual de satisfacción laboral en sus docentes, con el fin de corregir esta problemática y aplicar recomendaciones sobre cómo mejorar a nivel institucional gracias a la satisfacción laboral de los docentes de dicha institución.

### **1.5.3. Justificación metodológica**

El estudio, se centra estrictamente a los procesos metodológicos que exige un diseño de investigación. Los instrumentos, han sido validados por especialistas en el área, los cuales pueden servir para futuros estudios y ser contrastadas con otras variables. El problema planteado es pertinente y relevante; la misma que servirá para desarrollar futuras investigaciones que tengan similares características en su problemática.

### **1.5.4. Justificación social**

Esta tesis es trascendente para la sociedad debido a que logra dar la importancia necesaria a la satisfacción laboral de los docentes de la PNP y de la DREC perteneciente de una Institución Educativa. El presente trabajo estuvo dirigido a los trabajadores docentes de la Institución mencionada, por ende, los beneficiarios de este trabajo son los mismos docentes y a la vez el propio colegio, mediante la determinación de la satisfacción y desempeño laboral de sus docentes y así dar un mejor servicio a toda la comunidad educativa.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

H<sub>1</sub>: Existe diferencia significativa en la satisfacción laboral entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao de una Institución Educativa, 2018.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

H<sub>1</sub>: Existe diferencia significativa en la naturaleza de trabajo entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao de una Institución Educativa, 2018.

**Hipótesis específica 2**

H<sub>1</sub>: Existe diferencia significativa en la supervisión entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao de una Institución Educativa, 2018.

**Hipótesis específica 3**

H<sub>1</sub>: Existe diferencia significativa en el salario actual entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao, de una Institución Educativa, 2018.

**Hipótesis específica 4**

H<sub>1</sub>: Existe diferencia significativa en las oportunidades de desarrollo entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao, de una Institución Educativa, 2018.

**Hipótesis específica 5**

H<sub>1</sub>: Existe diferencia significativa en las relaciones con los colegas entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao, de una Institución Educativa, 2018.

**1.7 Objetivos****1.7.1 Objetivo general**

Determinar la diferencia en la satisfacción laboral entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao, de una Institución Educativa, 2018.

**1.7.2. Objetivos específicos****Objetivo específico 1**

Determinar la diferencia en la naturaleza de trabajo entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao, de una Institución Educativa, 2018.

**Objetivo específico 2**

Determinar la diferencia en la supervisión entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao, de una Institución Educativa, 2018.

**Objetivo específico 3**

Determinar la diferencia en el salario actual entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao de una Institución Educativa, 2018.

**Objetivo específico 4**

Determinar la diferencia en las oportunidades de desarrollo entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao de una Institución Educativa, 2018.

**Objetivo específico 5**

Determinar la diferencia en las relaciones con los colegas entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao de una Institución Educativa, 2018.

## **II. Método**

## **2.1 Diseño de investigación**

### **2.1.1 Metodología**

Se utilizó el método Hipotético deductivo y con un enfoque cuantitativo de acuerdo a Rodríguez y Pérez (2017) en el cual las hipótesis se toman como puntos de partida para obtener nuevas deducciones. Este proceso se origina desde una hipótesis derivada de principios o que se sugiere en base a los datos empíricos, luego mediante la aplicación de las reglas deductivas, se plantean predicciones que se verificarán en forma empírica, por último, se analiza el grado de correspondencia con los hechos, comprobando la veracidad o falsedad de la hipótesis inicial.

Hernández, et al. (2014) señaló que se considera un enfoque cuantitativo, porque se emplea la recolección de datos para comprobar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, y que para la recolección y medición de datos se aplicó el cuestionario. En nuestro estudio para la medición y cálculos estadísticos se trabajó con la U de Mann Whitney.

### **2.1.2 Tipo de investigación**

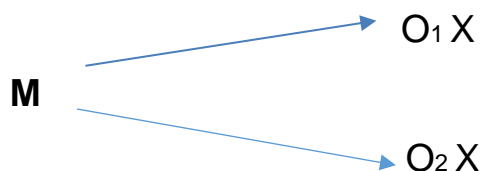
La presente investigación es básica y nivel descriptivo comparativo. Valderrama (2015) señaló que este tipo de investigación es también conocida como una investigación teórica, pura o fundamental, y está orientada a aportar conocimientos científicos, recogiendo información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata.

Hernández et al. (2014) refirieron que el nivel descriptivo comparativo se encarga de describir, analizar, interpretar y comparar información de dos grupos de un mismo fenómeno o hechos con la finalidad de observarlos y contrastarlos.

### **2.1.3. Diseño de Investigación.**

Tomando de base a Hernández et al. (2014) el diseño para este estudio es el de una investigación no experimental, transaccional, descriptivo comparativo porque no existe manipulación de la variable, habiéndose observado los hechos tal y

como se dan en la realidad y en un momento dado para después analizar y proporcionar la descripción de la variable y con un nivel descriptivo comparativo, porque nos facilita establecer las semejanzas o diferencias en cuanto a la satisfacción laboral de la población en estudio, resultando:



**Dónde:**

**M** Muestra

**O<sub>1</sub>** Grupo 1 Docentes PNP

**O<sub>2</sub>** Grupo 2 Docentes DREC

## 2.2 Variable, operacionalización

### Definición conceptual de la variable

La variable satisfacción laboral está relacionada conforme lo señalaron Robbins y Judge (2013) a la satisfacción de sus necesidades personales, dado que es un imperativo buscar sus metas particulares, para su autorrealización, que resulta de la evaluación de las características que se desempeña; corroborado por Giovannone (2011) en su análisis de la Teoría Bifactorial de Herzberg, y citado por Chiavenato (2011) que nos habló que la satisfacción laboral es el resultado de la actividad laboral del empleado en el cumplimiento de sus funciones y expectativas, provocando factores intrínsecos y extrínsecos en la persona. Satisfacción laboral, es una variable cualitativa de escala ordinal, porque puede tomar distintos valores ordenados siguiendo una escala pre establecida por niveles o jerarquías. Robbins y Judge (2013) indicaron que operacionalmente la variable Satisfacción Laboral, se define mediante cinco dimensiones: Naturaleza de trabajo, Supervisión, Salario actual, Oportunidad de desarrollo, y Relaciones con colegas. Se utilizó como instrumento el Cuestionario con una escala ordinal, tipo Likert, del cual debe de elegirse entre cinco categorías de escalas. Para la

obtención de un puntaje final se ha asignado un valor numérico a cada categoría: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y Siempre (5).

### Operacionalización de la variable

Tabla 2.

*Operacionalización de la variable: Satisfacción laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rango
Naturaleza de trabajo	Oportunidades para utilizar aptitudes / habilidades	Del 01 al 10	Nunca = (1)	Insatisfecho [30-69]
	Motivación			
Supervisión	Definición de funciones y responsabilidades	Del 11 al 16	A veces = (3)	Moderadamente satisfecho [70-109]
	Autonomía e independencia			
Salario actual	Capacitación específica para el puesto.	Del 17 al 22	Casi siempre = (4)	Satisfecho [110-150]
	Oportunidades de avance profesional			
Oportunidades de desarrollo	Liderazgo	Del 23 al 26	Siempre = (5)	
	Entorno			
Relaciones con los colegas	Incentivos y gratificaciones	Del 27 al 30		
	Remuneración / salario			
	Beneficios / prestaciones extra			
	Comunicación interna.			



## **2.3 Población y muestra**

### **2.3.1 Población**

Bernal (2010) indicó que la conceptualización de población es de muchas acepciones según el campo de estudio específico en el cual se desee aplicar. En nuestro caso la población es la totalidad de individuos que tienen características similares y de las cuales pretendemos inferir.

En este estudio la población es del tipo finita y está constituida por 80 docentes que laboran de una institución educativa, en sus niveles Inicial, Primaria y Secundaria, de los cuales 44 son de la PNP y 36 de la DREC.

### **2.3.2 Muestra**

Bernal (2010) señaló como una muestra a la parte de la población que seleccionamos, de la cual vamos a obtener información real para el desarrollo de nuestro estudio. Sobre esta muestra es donde se realizarán las mediciones y observaciones de las variables de estudio.

#### **Tipos y técnicas de muestreo**

Otzen y Manterola (2017) indicaron que los tipos de muestreo pueden ser probabilísticos y no probabilísticos. El primero permite conocer la probabilidad que tiene cada individuo de ser incluido en nuestro muestreo mediante una selección aleatoria. El segundo se caracteriza por la selección de individuos según determinadas características o criterios; los cuales son considerados por el investigador durante la ejecución del estudio.

Se considera que el muestreo no probabilístico es poco confiable o reproducible debido a que no existe la certeza de representación de la población.

### **Criterios de inclusión y exclusión**

En nuestro estudio, esta desventaja del muestreo no probabilístico se elimina al utilizar una técnica de muestreo por conveniencia, donde el tamaño de la población es igual al de la muestra, es decir, la muestra elegida corresponde al 100% de la población de docentes de una Institución Educativa en sus niveles Inicial, Primaria y Secundaria.

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

### **2.4.1 Técnicas**

Del Cid et al. (2015) elaboraron un cuestionario consiste en la aplicación de un procedimiento, que cumple determinados estándares, con la finalidad de obtener información en forma escrita u oral, la cual proviene de una muestra amplia de individuos.

En este estudio se utilizó la técnica de la encuesta que permite recabar información y como instrumento el cuestionario para la recopilación de datos. La escala de medición utilizada es una escala tipo Likert, consistente en elegir una de las cinco categorías de cada ítem.

Hernández, et al. (2014) indicaron que la escala tipo Likert se basa en un conjunto de ítems presentados a modo de afirmación u opiniones, de los cuales se debe seleccionar uno. Estos cinco puntos o también llamados escalas categorizadas tienen asignadas una numeración específica, de tal manera que con su selección se obtenga un puntaje final consolidado.

La escala de tipo Likert con cinco categorías usada en la presente investigación es: a) Nunca (1); b) Casi nunca (2); c) A veces (3); d) Casi siempre (4) y e) Siempre (5); y se utilizará para la medición de cinco dimensiones: Primera dimensión: Naturaleza de trabajo con 10 indicadores; segunda dimensión: Supervisión, con 06 indicadores; tercera dimensión: Salario actual con 06 indicadores; Cuarta Dimensión: Oportunidad de desarrollo, con 04 indicadores y finalmente la Quinta Dimensión: Relaciones con los colegas, con 04 indicadores.

## Ficha Técnica del Cuestionario

**Nombre:** Cuestionario

**Autor (a):** Amelia Dalía Toralva Mejía

**Formula de aplicación:** Individual

**Grupo de aplicación:** adultos

**Duración:** 20 minutos.

**Objetivo:** Determinar cuantitativamente el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la PNP y DREC de una Institución Educativa, 2018.

**Escala:** Satisfacción docente de nivel Insatisfecho, satisfacción docente de nivel Moderadamente Insatisfecho y satisfacción docente de nivel Satisfecho.

**Datos Generales:** Procedencia (PNP/DREC), sexo (Masculino / femenino), edad, grado de instrucción (Licenciado en educación / Magister / Doctor) y tiempo de servicios.

**Descripción:** El cuestionario de satisfacción docente está compuesto por 30 Ítems que se rigen bajo una escala de tipo Likert con cinco categorías: a) Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); d) Casi siempre (4); y, e) Siempre (5); y se encuentra dividido en cinco dimensiones: Naturaleza de trabajo, Supervisión, Salario actual, Oportunidades de desarrollo y Relaciones con los colegas.

Tabla 3.

*Rangos de la variable Satisfacción laboral.*

Preguntas	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Valoración	1	2	3	4	5

## Validez

Hernández, et al. (2014) indicó que la validez se refiere al nivel en que un instrumento realmente mide la variable que intenta determinar.

Debido a esto, el instrumento Cuestionario - Encuesta fue validado mediante el juicio de expertos, dos asesores metodológicos y uno temático. Esta validación consistió en su revisión y aprobación por parte de los tres asesores según lo muestra la Tabla 4.

El Cuestionario se muestra en el Anexo 2 y se realizó de manera personal y directa con todos docentes que laboran de una institución educativa, en sus niveles Inicial, Primaria y Secundaria.

Tabla 4.

*Opinión del juicio de expertos*

<b>Experto</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Opinión</b>
Dr. Garro Aburto Lourdes Luzmila	Metodólogo	Aplicable
Dr. Noel Alcas Zapata	Temático	Aplicable
Dr. Gallardo Morales Santiago	Metodólogo	Aplicable

## Confiabilidad

Hernández, et al. (2014) mencionó que la confiabilidad es el nivel en el que un instrumento obtiene resultados consistentes y coherentes. Para probar la confiabilidad del cuestionario se seleccionó una muestra piloto de 25 docentes de otra Institución Educativa, los cuales tienen las mismas características que los docentes que participaron en este estudio. Sabiendo que el instrumento ha sido elaborado con escala polinómica u ordinal, se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach para verificar su confiabilidad. Para que el instrumento pueda evidenciar un nivel aceptable de confiabilidad en todas las dimensiones de estudio el valor del Alfa de Cronbach debe ser mayor o igual a 0.70.

González y Pazmiño (2015) indican que el Alfa de Cronbach es:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left| 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right|$$

Dónde:

$\alpha$  = Alfa de Cronbach

K = Número de ítems

$V_i$  = Varianza de cada ítem

$V_t$  = Varianza de los valores totales observados

Tabla 5.

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

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,7144	30

Los datos recopilados son tratados en MS Excel y se logró obtener un 0,7144 de confiabilidad en el instrumento Cuestionario - Encuesta que se realizó a 25 docentes de la Institución Piloto, esto indica la estabilidad de los ítems o preguntas, por el aceptable valor del alfa de Cronbach obtenido.

## 2.5 Métodos de análisis de datos

### **Análisis de datos descriptivos**

Se utilizó una estadística descriptiva mediante el programa SPSS, versión 25, mediante esto se pudieron representar las dimensiones de nuestra variable satisfacción laboral para los docentes de una Institución Educativa, en sus niveles Inicial, Primaria y Secundaria.

Para determinar el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Policía Nacional del Perú y en los de la Dirección Regional de Educación del Callao, en cada una de las dimensiones Naturaleza de trabajo, Supervisión, Salario actual, Oportunidades de desarrollo y Relaciones con los colegas, se establece una escala en función a los posibles valores máximos y mínimos en cada ítem (pregunta) del instrumento Cuestionario, los cuales están basados en la escala tipo Likert que se muestra en la Tabla 3. Este criterio servirá también para determinar el nivel de satisfacción obtenido en cada ítem (pregunta) del instrumento cuestionario.

Tabla 6.

*Niveles de Satisfacción Laboral por ítem (pregunta) y/o por Dimensión.*

<b>Nivel de Satisfacción</b>
Insatisfecho
Moderadamente Satisfecho
Satisfecho

Para determinar cada una de las hipótesis específicas se tratan los datos recopilados ejecutando un comparativo basado en el test no paramétrico Prueba U de Mann-Whitney.

Rodríguez et al. (2007) indicaron que la Prueba U de Mann-Whitney se considera como una de las pruebas de mayor potencia para estudios no paramétricos y la mejor alternativa a la *t de student* cuando la realización de esta última no es viable. Para la aplicación de esta prueba las variables deben medirse en escalas de intervalo u ordinal.

La aplicación de la Prueba U de Mann-Whitney se hace mediante la siguiente formulación que depende del tamaño de muestra.

Para muestras relativamente pequeñas (tamaño de, al menos un grupo  $\leq 8$  participantes)

$$U_1 = n_1 \cdot n_2 + \frac{n_1 \cdot (n_1 + 1)}{2} - R_1$$

$$U_2 = n_1 \cdot n_2 + \frac{n_2 \cdot (n_2 + 1)}{2} - R_2$$

Dónde:

$n_1$  y  $n_2$  = Número de sujetos de cada grupo

$R_1$  y  $R_2$  = Suma de rangos correspondientes a cada grupo

Para muestras relativamente grandes (tamaño de cada grupo  $> 8$  participantes)

En este caso la distribución se aproxima a la distribución normal. Esta aproximación a la distribución normal se realiza mediante el valor estadístico Z score, la cual se da por la expresión:

$$Z = \frac{U - \frac{n_1 \cdot n_2}{2}}{\sqrt{\frac{(n_1)(n_2)(n_1 + n_2 + 1)}{12}}}$$

Dónde:

$U$  = Mínimo valor entre  $U_1$  y  $U_2$

$n_1$  y  $n_2$  = Número de sujetos de cada grupo

## 2.6 Aspectos éticos

En todo momento durante el desarrollo de este estudio se tuvo en consideración el principio ético en la exploración y búsqueda de investigaciones que sirvan como referencia o apoyo bibliográfico o referencial. Todas las investigaciones utilizadas han sido debidamente consignadas y mencionadas. Además, se realizó el adecuado uso del software Turnitin para verificar que la existencia de textos semejantes o parecidos a alguna otra investigación previa, fuera mínima.

Durante la recopilación de datos y/o aplicación del instrumento Cuestionario- Encuesta se toman las medidas necesarias para que todo el personal docente de la Institución Piloto y de una Institución Educativa, en sus niveles Inicial, Primaria y Secundaria, participe en forma anónima. Asimismo, se hace el manejo adecuado de los datos recopilados.

Se hace uso de todos los datos recopilados en la aplicación del instrumento Cuestionario – Encuesta a los docentes de la Institución Piloto y de una Institución Educativa en sus niveles Inicial, Primaria y Secundaria sólo con fines académicos. Se garantiza la confidencialidad de dichos datos recopilados.



### **III Resultados**

### 3.1 Resultados descriptivos

A continuación, presentamos los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos y tabulación de los datos, para la variable Satisfacción Laboral. La variable en estudio consta de un total de 30 ítems, distribuidos en 5 dimensiones: Naturaleza de Trabajo, Supervisión, Salario actual, Oportunidades de desarrollo y Relaciones con los colegas. Los resultados fueron procesados con el programa SPSS versión 25, aplicando herramientas aritméticas, porcentuales y herramientas estadísticas como la Prueba de U de Mann Whitney.

#### 3.1.1 Satisfacción laboral

##### Variable satisfacción laboral

Tabla 7

*Frecuencia de los Niveles de la Satisfacción Laboral*

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Insatisfecho	24	30,0
Moderadamente satisfecho	16	20,0
Satisfecho	40	50,0
Total	80	100,0

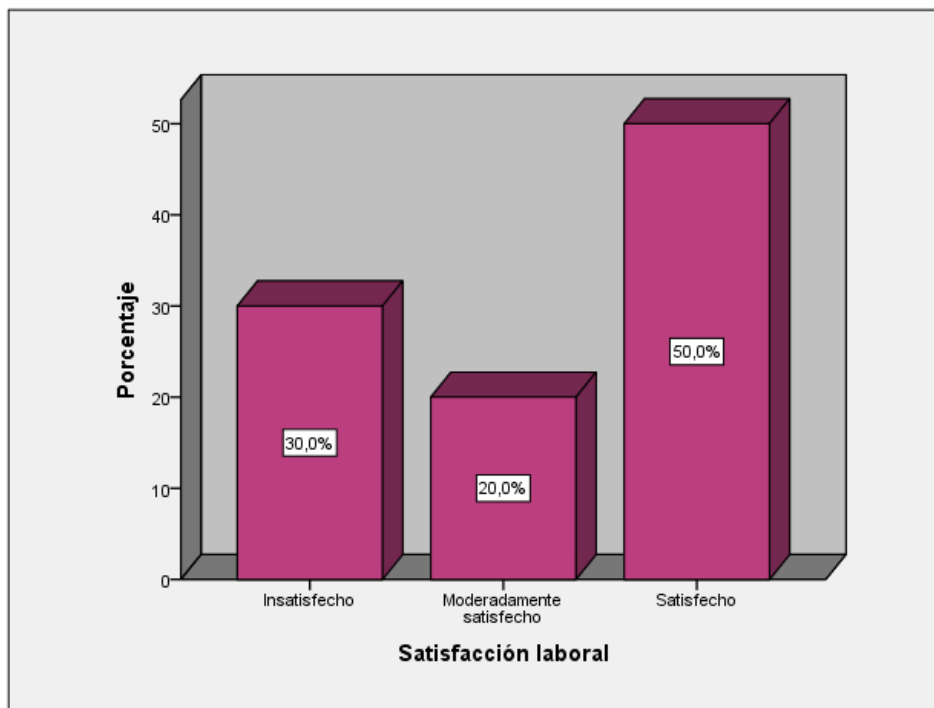


Figura 1. Niveles de la Satisfacción Laboral.

En la Tabla 7 y Figura 1, se observa que los docentes de una Institución Educativa, 2018, perciben la satisfacción laboral en el nivel satisfecho con el 50,0%, seguido del nivel insatisfecho con el 30,0% y moderadamente satisfecho en un 20,0%.

Tabla 8.

Frecuencia de los Niveles de la Satisfacción Laboral según régimen laboral

Dimensión	Nivel	Recuento	Grupo		Total
			Docentes PNP	Docentes DREC	
Satisfacción laboral	Insatisfecho	Recuento	16	8	24
		% del total	20,0%	10,0%	30,0%
	Moderadamente satisfecho	Recuento	10	6	16
		% del total	12,5%	7,5%	20,0%
	Satisfecho	Recuento	18	22	40
		% del total	22,5%	27,5%	50,0%
Total	Recuento	44	36	80	
	% del total		55,0%	45,0%	100,0%

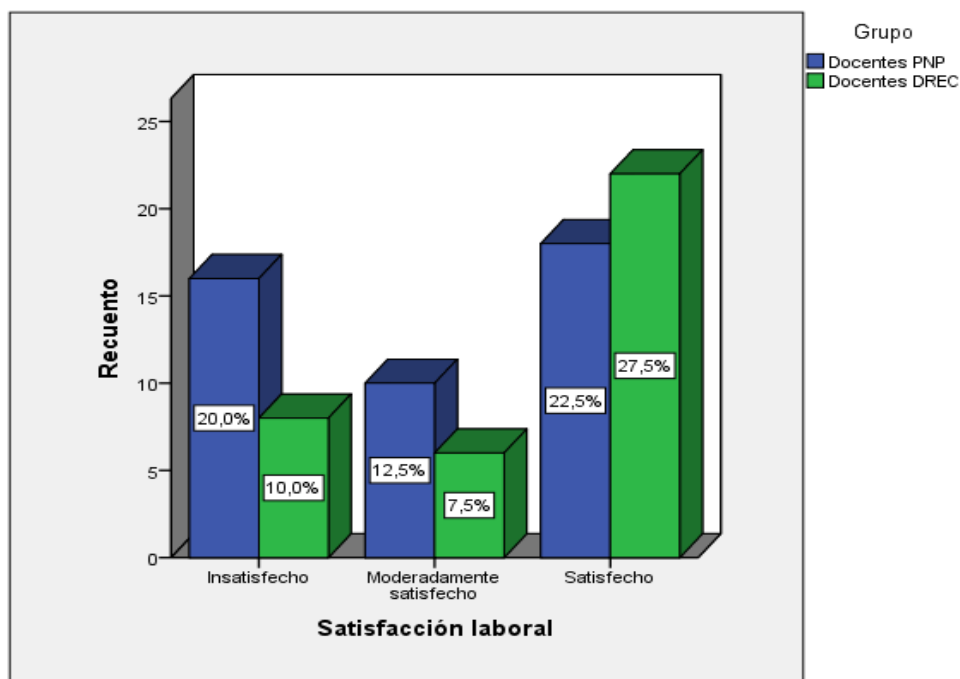


Figura 2 Niveles de la Satisfacción Laboral según régimen Laboral

En la Tabla 8 y Figura 2, se observa que el 27,5% de los docentes de la DREC, perciben la satisfacción laboral en el nivel satisfecho, frente al 22,5% de los docentes de la PNP. Asimismo, en el nivel insatisfecho se tiene el 20,0% de los docentes de la PNP, frente al 10,0% de los docentes de la DREC. Finalmente, en el nivel moderadamente satisfecho se tiene el 12,5% de docentes de la PNP, frente al 7,5% de los docentes de la DREC

### 3.1.2 Dimensiones de la variable

#### Dimensión naturaleza del trabajo

Tabla 9.

*Frecuencia de los Niveles de la Naturaleza del trabajo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Insatisfecho	19	23,8
Moderadamente satisfecho	47	58,8
Satisfecho	14	17,5
Total	80	100,0

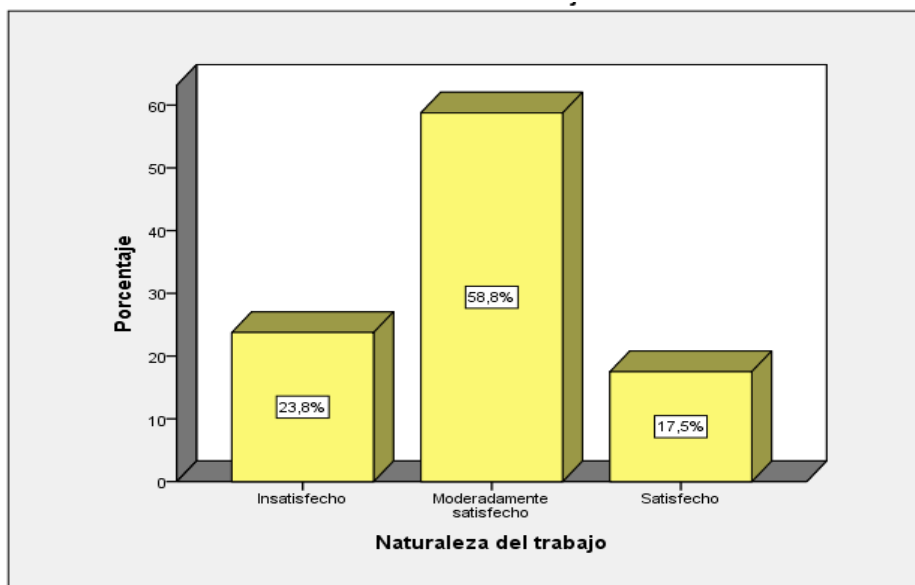


Figura 1. Niveles de la Naturaleza del Trabajo.

En la Tabla 9 y Figura 3, se observa que los docentes de una Institución Educativa, 2018, perciben la naturaleza del trabajo en el nivel moderadamente satisfecho con el 58,8%, seguido del nivel insatisfecho con el 23,8% y satisfecho en un 17,5%.

Tabla 10.

*Frecuencia de los Niveles de la Naturaleza del Trabajo según régimen laboral*

Dimensión	Nivel	Recuento	Grupo		Total
			Docentes PNP	Docentes DREC	
Naturaleza del trabajo	Insatisfecho	Recuento	5	14	19
		% del total	6,3%	17,5%	23,8%
	Moderadamente satisfecho	Recuento	25	22	47
		% del total	31,3%	27,5%	58,8%
	Satisfecho	Recuento	14	0	14
		% del total	17,5%	0,0%	17,5%
Total		Recuento	44	36	80
		% del total	55,0%	45,0%	100,0%

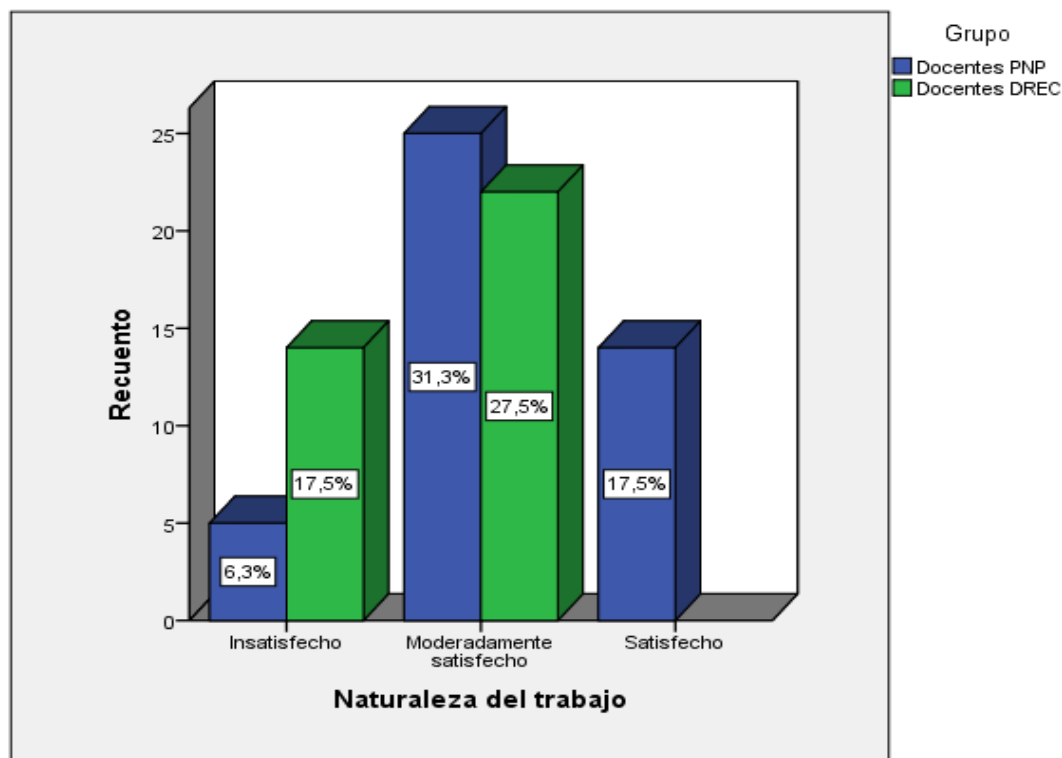


Figura 4. Niveles de la Naturaleza del Trabajo según régimen laboral

En la Tabla 10 y Figura 4, se observa que el 31,3% de los docentes de la Policía Nacional del Perú, perciben la naturaleza del trabajo en el nivel moderadamente satisfecho, frente al 27,5% de los docentes pertenecientes a la DREC. Asimismo, en el nivel insatisfecho se tiene el 17,5% de los docentes de la DREC, frente al 6,3% de los docentes de la PNP. Finalmente, en el nivel satisfecho solo se tiene el 17,5% de docentes pertenecientes a la PNP.

### Dimensión Supervisión

Tabla 11

#### *Frecuencia de los Niveles de la Supervisión*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Insatisfecho	21	26,3
Moderadamente satisfecho	53	66,3
Satisfecho	6	7,5
Total	80	100,0

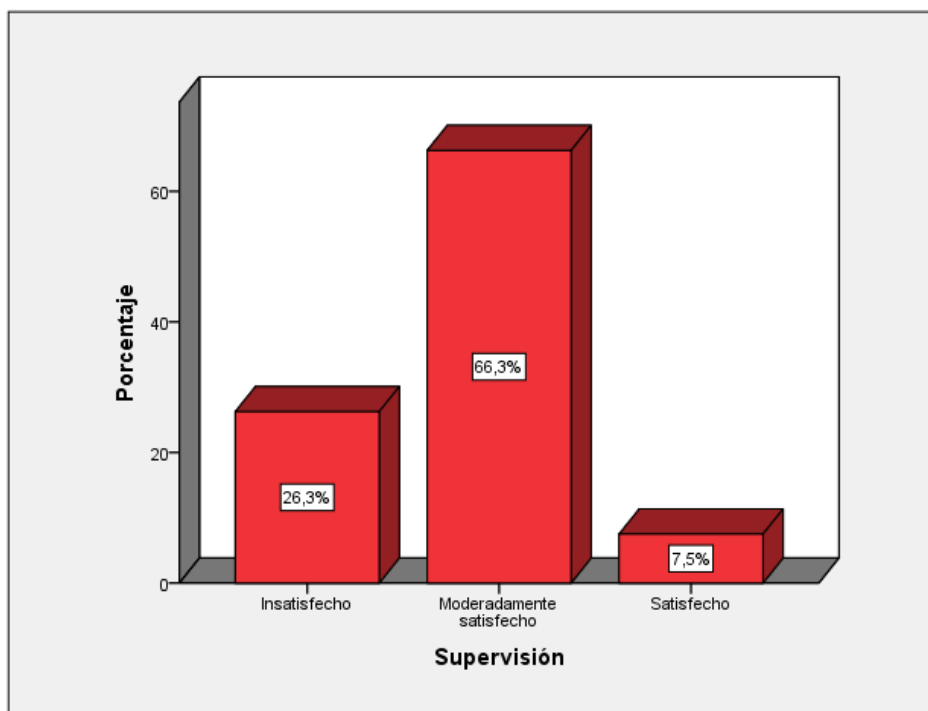


Figura 5. Niveles de la Supervisión.

En la Tabla 11 y Figura 5, se observa que los docentes de una Institución Educativa, 2018, perciben la supervisión en el nivel moderadamente satisfecho con el 66,3%, seguido del nivel insatisfecho con el 26,3% y satisfecho en un 7,5%.

Tabla 12.

Frecuencia de los Niveles de la Supervisión según régimen laboral

Dimensión	Nivel	Recuento	Grupo		Total
			Docentes PNP	Docentes DREC	
Supervisión	Insatisfecho	Recuento	7	14	21
		% del total	8,8%	17,5%	26,3%
	Moderadamente satisfecho	Recuento	32	21	53
		% del total	40,0%	26,3%	66,3%
	Satisfecho	Recuento	5	1	6
		% del total	6,3%	1,3%	7,5%
Total		Recuento	44	36	80
		% del total	55,0%	45,0%	100,0%

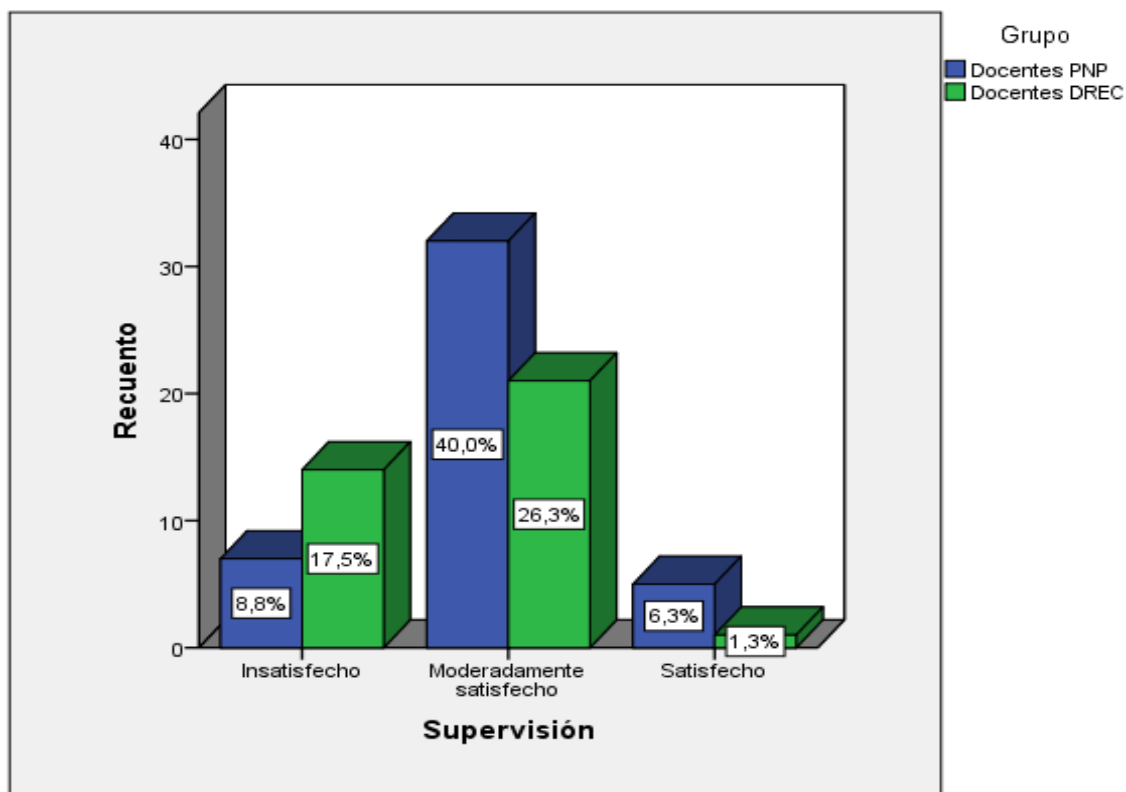


Figura 6. Niveles de la Supervisión según régimen laboral

En la Tabla 12 y Figura 6, se observa que el 40,0% de los docentes de la Policía Nacional del Perú, perciben la supervisión en el nivel moderadamente satisfecho, frente al 26,3%,0% de los docentes pertenecientes a la DREC. Asimismo, en el nivel insatisfecho se tiene el 17,5% de los docentes de la DREC, frente al 8,8% de los docentes de la PNP. Finalmente, en el nivel satisfecho tiene el 6,3% de docentes de la PNP., frente al 1.3% de los docentes de la DREC.

### Dimensión Salario Actual

Tabla 13.

*Frecuencia de los Niveles de Salario actual*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Insatisfecho	50	62,5
Moderadamente satisfecho	29	36,3
Satisfecho	1	1,3
Total	80	100,0



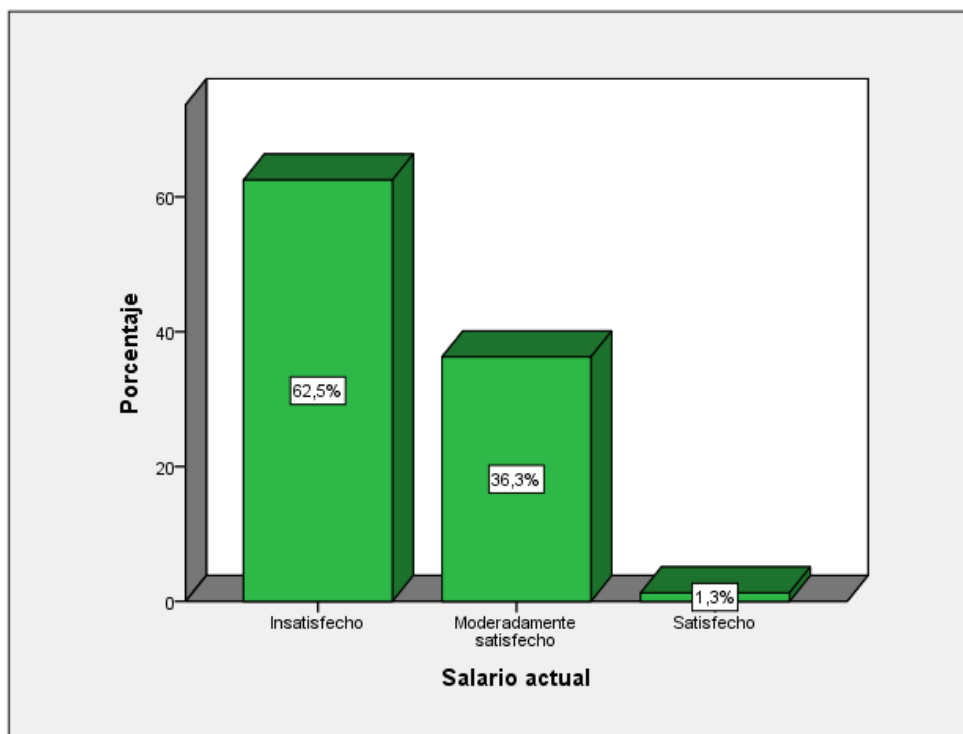


Figura 7. Niveles del Salario Actual.

En la Tabla 13 y Figura 7, se observa que los docentes de una Institución Educativa, perciben el salario actual en el nivel insatisfecho con el 62,5%, seguido del nivel moderadamente satisfecho con el 36,3% y satisfecho en un 1,3%.

Tabla 14.

*Frecuencia de los Niveles del Salario Actual según régimen laboral*

Dimensión	Nivel	Recuento	Grupo		Total
			Docentes PNP	Docentes DREC	
Salario actual	Insatisfecho	Recuento	44	6	50
		% del total	55,0%	7,5%	62,5%
	Moderadamente satisfecho	Recuento	0	29	29
		% del total	0,0%	36,3%	36,3%
	Satisfecho	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	1,3%	1,3%
Total	Recuento	44	36	80	
	% del total	55,0%	45,0%	100,0%	

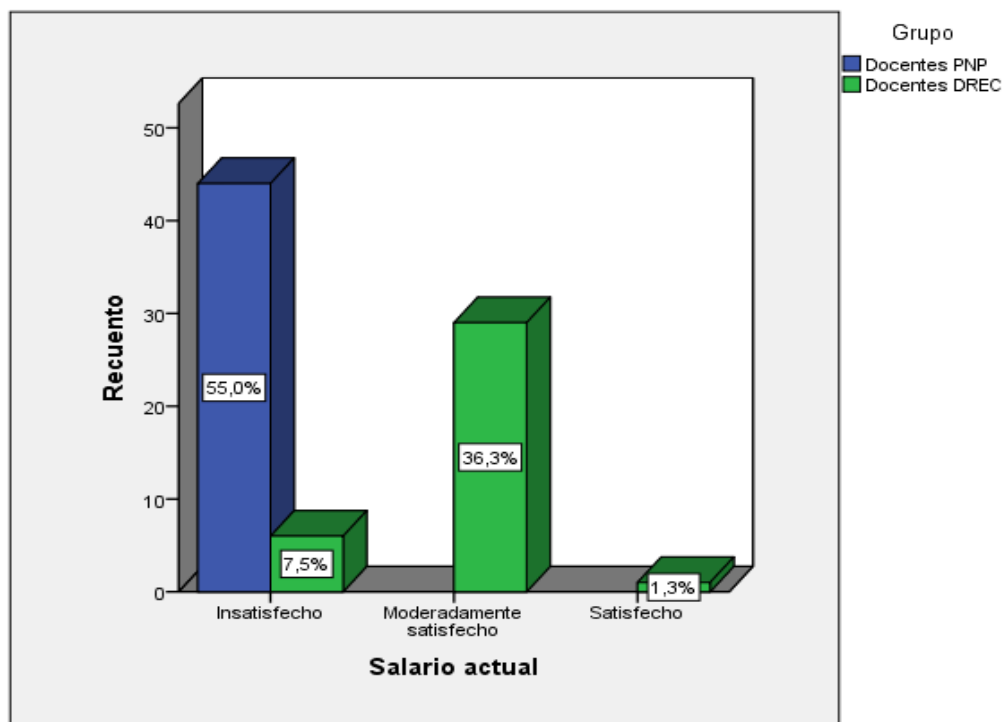


Figura 8. Niveles del Salario Actual según régimen laboral

En la Tabla 14 y Figura 8, se observa que el 55,0% de los docentes de la Policía Nacional del Perú, perciben el salario actual en el nivel insatisfecho, frente al 7,5% de los docentes de la DREC. Asimismo, en el nivel moderadamente satisfecho sólo se tiene el 36,3% de los docentes de la DREC. Finalmente, en el nivel satisfecho sólo se tiene el 1,3% de docentes de la DREC.

### Dimensión Oportunidades de Desarrollo

Tabla 15.

*Frecuencia de los Niveles de las Oportunidades de Desarrollo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Insatisfecho	67	83,8
Moderadamente satisfecho	12	15,0
Satisfecho	1	1,3
Total	80	100,0

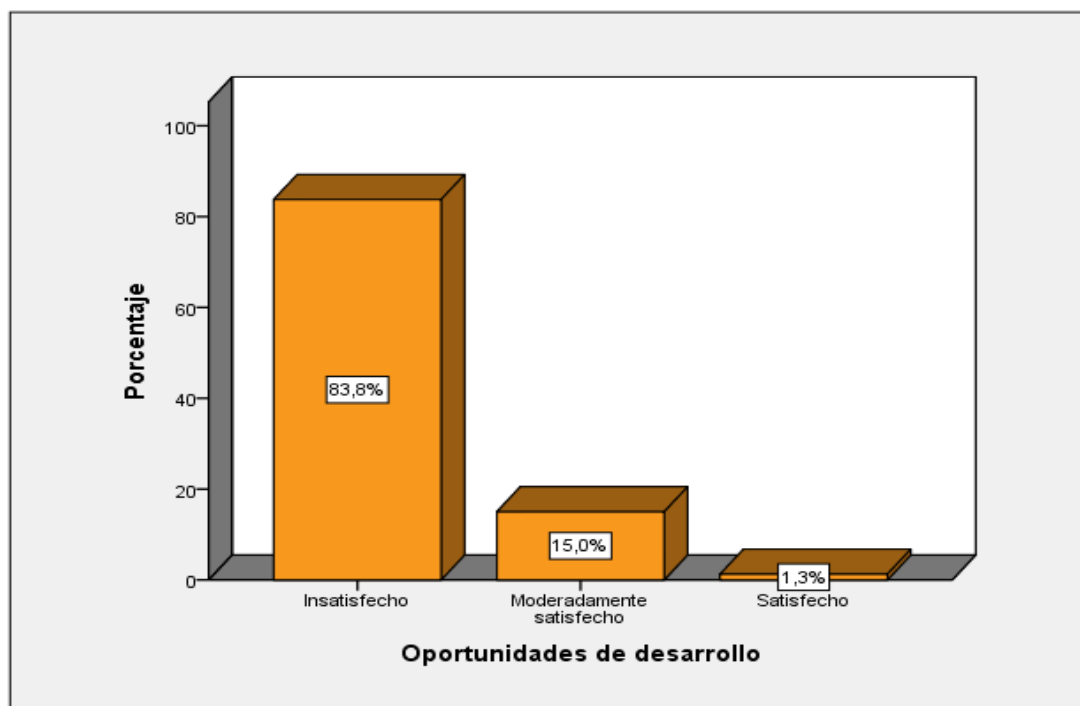


Figura 9. Niveles de las Oportunidades de Desarrollo.

En la Tabla 15 y Figura 9, se observa que los docentes de una Institución Educativa, 2018, perciben las oportunidades de desarrollo en el nivel insatisfecho con el 83,8%, seguido del nivel moderadamente satisfecho con el 15,0% y satisfecho en un 1,3%.

Tabla 16.

*Frecuencia de los Niveles de las Oportunidades de Desarrollo según régimen laboral*

Dimensión	Nivel	Recuento	Grupo		Total
			Docentes PNP	Docentes DREC	
Oportunidades de desarrollo	Insatisfecho	Recuento	39	28	67
		% del total	48,8%	35,0%	83,8%
	Moderadamente satisfecho	Recuento	4	8	12
		% del total	5,0%	10,0%	15,0%
	Satisfecho	Recuento	1	0	1
		% del total	1,3%	0,0%	1,3%
Total		Recuento	44	36	80
		% del total	55,0%	45,0%	100,0%

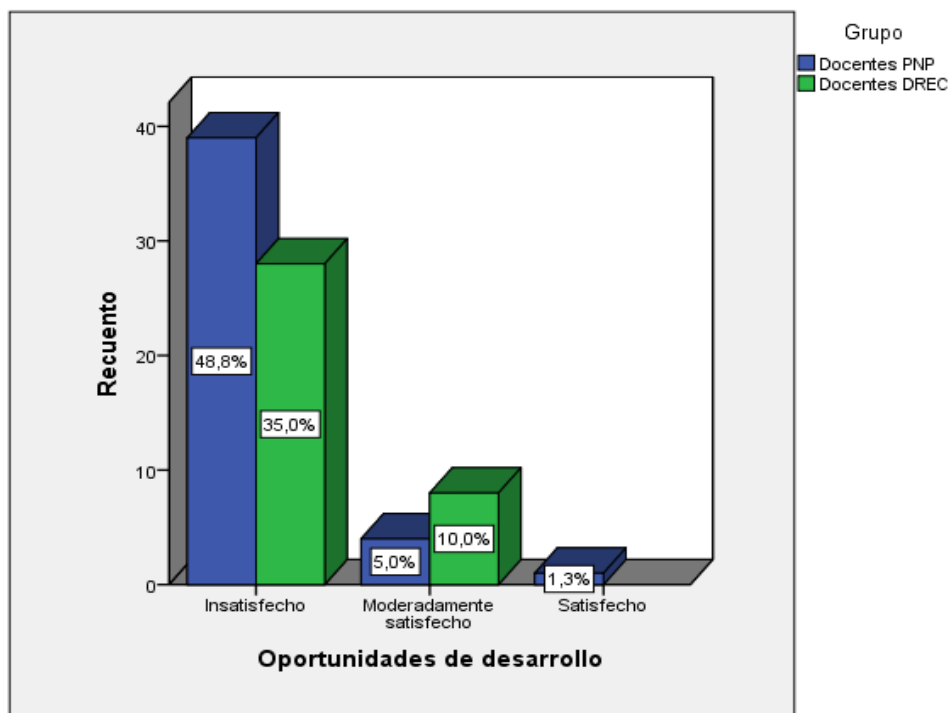


Figura 10. Niveles de las Oportunidades de Desarrollo según régimen laboral

En la Tabla 16 y Figura 10, se observa que el 48,8% de los docentes de la Policía Nacional del Perú, perciben las oportunidades de desarrollo en el nivel insatisfecho, frente al 35,0% de los docentes de la DREC. Asimismo, en el nivel moderadamente satisfecho se tiene el 10,0% de los docentes de la DREC, frente al 5,0% de los docentes de la PNP. Finalmente, en el nivel satisfecho sólo se tiene el 1,3% de docentes pertenecientes a la PNP.

### Dimensión Relaciones con los colegas

Tabla 17.

*Frecuencia de los Niveles de las Relaciones con los colegas*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Insatisfecho	65	81,3
Moderadamente satisfecho	11	13,8
Satisfecho	4	5,0
Total	80	100,0

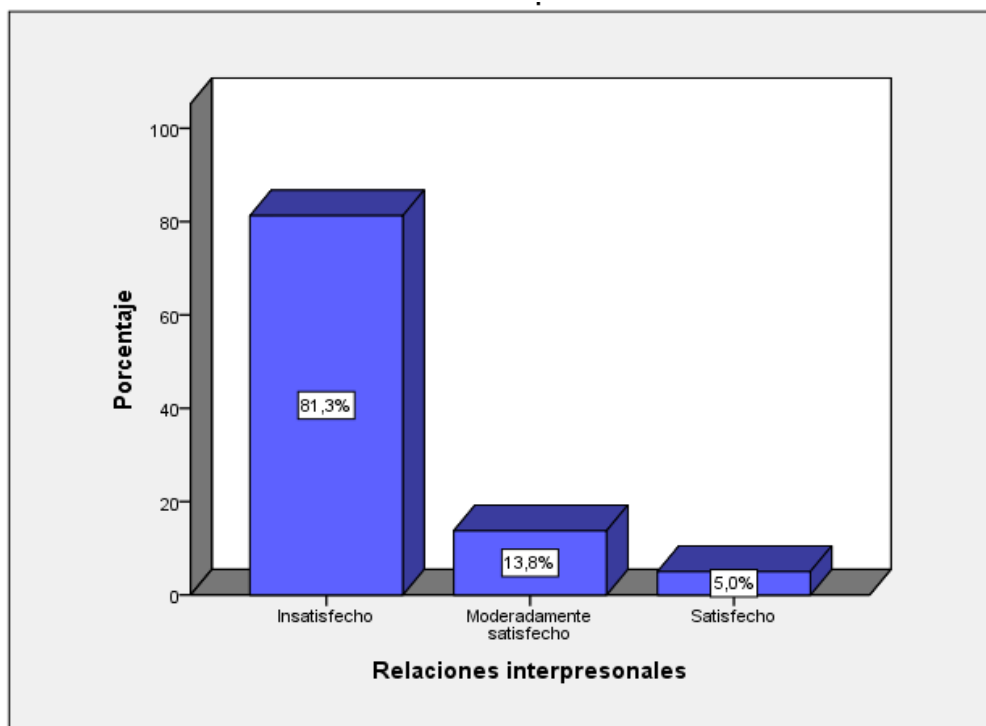


Figura 11. Niveles de las Relaciones con los colegas.

En la Tabla 17 y Figura 11, se observa que los docentes de una Institución Educativa, 2018, perciben las relaciones con los colegas en el nivel insatisfecho con el 81,3%, seguido del nivel moderadamente satisfecho con el 13,8% y satisfecho en un 5,0%.

Tabla 18.

*Frecuencia de los Niveles de las Relaciones con los colegas según régimen laboral*

Dimensión	Nivel	Recuento	Grupo		Total
			Docentes PNP	Docentes DREC	
Relaciones interpersonales	Insatisfecho	Recuento	32	33	65
		% del total	40,0%	41,3%	81,3%
	Moderadamente satisfecho	Recuento	8	3	11
		% del total	10,0%	3,8%	13,8%
	Satisfecho	Recuento	4	0	4
		% del total	5,0%	0,0%	5,0%
Total	Recuento	44	36	80	
	% del total		55,0%	45,0%	100,0%

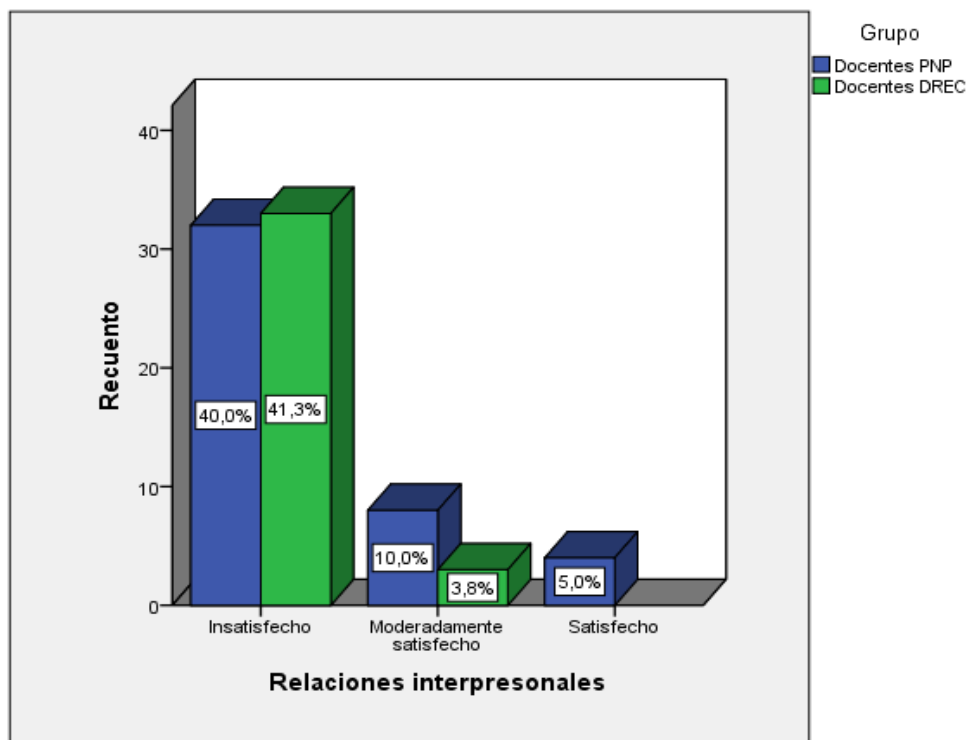


Figura 12. Niveles de las Relaciones con los colegas según régimen laboral

En la Tabla 18 y Figura 12, se observa que el 41,3% de los docentes de la DREC, perciben las relaciones con los colegas en el nivel insatisfecho, frente al 40,0% de los docentes de la PNP. Asimismo, en el nivel moderadamente satisfecho se tiene el 10,0% de los docentes de la PNP, frente al 3,8% de los docentes de la DREC. Finalmente, en el nivel satisfecho sólo se tiene el 5,0% de docentes pertenecientes a la PNP.

## 3.2 Resultados inferenciales

### 3.2.1. Satisfacción laboral

#### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe diferencia significativa en la satisfacción laboral entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao de una institución educativa, 2018.

H<sub>1</sub>: Existe diferencia significativa en la satisfacción laboral entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao de una institución educativa, 2018.

Tabla 19.

*Rangos de la variable Satisfacción Laboral*

<b>Variable</b>	<b>Grupo</b>	<b>N</b>	<b>Rango promedio</b>	<b>Suma de rangos</b>
Satisfacción laboral	Docentes PNP	44	36,91	1624,00
	Docentes DREC	36	44,89	1616,00
	Total	80		

Tabla 20.

*Resultados del estadístico de prueba U de Mann-Whitney para la variable Satisfacción Laboral*

<b>Variables Estadísticas</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
U de Mann-Whitney	634,000
W de Wilcoxon	1624,000
Z	-1,540
Sig. asintótica (bilateral) / P valor	0,124

En los cálculos estadísticos se obtiene un valor de U de Mann-Whitney de 634,0 y valor un de Z score (aproximación a distribución normal) de -1,540 al que corresponde un único P valor de 0,124 (Prueba bilateral / Dos colas), tal como se muestra en la Tabla 24. Como el P valor (0,124) es mayor que el Nivel de significancia ( $\alpha$ ) seleccionado (0,05), Aceptamos la Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>) y Rechazamos la Hipótesis Alternativa (H<sub>1</sub>); con ello llegamos a la certeza de que no existe diferencia significativa entre la satisfacción laboral de los docentes de la PNP y de la DREC de una institución educativa, 2018.

### 3.2.2 Dimensiones de la variable:

#### Naturaleza de Trabajo

#### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe diferencia significativa en la naturaleza de trabajo entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao de una institución educativa, 2018.

H<sub>1</sub>: Existe diferencia significativa en la naturaleza de trabajo entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao de una institución educativa, 2018

Tabla 21.

*Rangos de la dimensión Naturaleza de Trabajo*

Dimensión	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Naturaleza del trabajo	Docentes PNP	44	52,22	2297,50
	Docentes DREC	36	26,18	942,50
	Total	80		

Tabla 22.

*Resultados del estadístico de prueba U de Mann-Whitney para la dimensión Naturaleza de Trabajo*

VARIABLES ESTADÍSTICAS	NATURALEZA DEL TRABAJO
U de Mann-Whitney	276,500
W de Wilcoxon	942,500
Z	-5,038
Sig. asintótica (bilateral) / P valor	0,000

En los cálculos estadísticos se obtiene un valor de U de Mann-Whitney de 276,5 y valor un de Z score (aproximación a distribución normal) de -5,038 al que corresponde un único P valor de 0,000 (Prueba bilateral / Dos colas), tal como se muestra en la Tabla 26. Como el P valor (0,000) es menor que el Nivel de



significancia ( $\alpha$ ) seleccionado (0,05), Rechazamos la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) y Aceptamos la Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ); con ello llegamos a la certeza de que si existe diferencia significativa en la naturaleza de trabajo de los docentes de la PNP y de la DREC de una institución educativa, 2018.

## Supervisión

### Hipótesis específica 2

$H_0$ : No existe diferencia significativa en la supervisión entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao de una institución educativa, 2018.

$H_1$ : Existe diferencia significativa en la supervisión entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao de una institución educativa, 2018.

Tabla 23.

#### *Rangos de la dimensión Supervisión*

<b>Dimensión</b>	<b>Grupo</b>	<b>N</b>	<b>Rango promedio</b>	<b>Suma de rangos</b>
Supervisión	Docentes PNP	44	47,39	2085,00
	Docentes DREC	36	32,08	1155,00
	Total	80		

Tabla 24.

#### *Resultados del estadístico de prueba U de Mann-Whitney para la dimensión Supervisión*

<b>Variables Estadísticas</b>	<b>Supervisión</b>
U de Mann-Whitney	489,000
W de Wilcoxon	1155,000
Z	-3,082
Sig. asintótica (bilateral) / P valor	0,002

En los cálculos estadísticos se obtiene un valor de U de Mann-Whitney de 489,0 y valor un de *Z score* (aproximación a distribución normal) de -3,082 al que corresponde un único *P valor* de 0,002 (Prueba bilateral / Dos colas), tal como se muestra en la Tabla 28. Como el *P valor* (0,002) es mucho menor que el Nivel de significancia ( $\alpha$ ) seleccionado (0,05), Rechazamos la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) y Aceptamos la Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ); con ello llegamos a la certeza de que si existe diferencia significativa entre la supervisión de los docentes de la PNP y de la DREC de una institución educativa, 2018.

### **Salario actual.**

#### **Hipótesis específica 3**

$H_0$ : No existe diferencia significativa en el salario actual entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao de una institución educativa, 2018.

$H_1$ : Existe diferencia significativa en el salario actual entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao de una institución educativa, 2018.

Tabla 25.

#### *Rangos de la dimensión Salario Actual*

<b>Dimensión</b>	<b>Grupo</b>	<b>N</b>	<b>Rango promedio</b>	<b>Suma de rangos</b>
Salario actual	Docentes PNP	44	22,50	990,00
	Docentes DREC	36	62,50	2250,00
	Total	80		

Tabla 26.

*Resultados del estadístico de prueba U de Mann-Whitney para la dimensión Salario Actual*

<b>Variabes Estadísticas</b>	<b>Salario actual</b>
U de Mann-Whitney	0,000
W de Wilcoxon	990,000
Z	-7,829
Sig. asintótica (bilateral) / P valor	0,000

En los cálculos estadísticos se obtiene un valor de U de Mann-Whitney que tiende a 0 y valor un de Z score (aproximación a distribución normal) de -7,829 al que corresponde un único *P valor* de 0,000 (Prueba bilateral / Dos colas), tal como se muestra en la Tabla 30. Como el *P valor* (0,000) es mucho menor que el Nivel de significancia ( $\alpha$ ) seleccionado (0,05), Rechazamos la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) y Aceptamos la Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ); con ello llegamos a la certeza de que si existe diferencia significativa entre el salario actual de los docentes de la PNP y de la DREC de una institución educativa, 2018.

### **Oportunidades de Desarrollo**

#### **Hipótesis específica 4**

$H_0$ : No existe diferencia significativa en las oportunidades de desarrollo entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao de una institución educativa, 2018.

$H_1$ : Existe diferencia significativa en las oportunidades de desarrollo entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao de una institución educativa, 2018.

Tabla 27.

*Rangos de la dimensión Oportunidades de Desarrollo*

<b>Dimensión</b>	<b>Grupo</b>	<b>N</b>	<b>Rango promedio</b>	<b>Suma de rangos</b>
Oportunidades de desarrollo	Docentes PNP	44	37,00	1628,00
	Docentes DREC	36	44,78	1612,00
	Total	80		

Tabla 28.

*Resultados del estadístico de prueba U de Mann-Whitney para la dimensión Oportunidades de Desarrollo*

<b>Variables Estadísticas</b>	<b>Oportunidades de desarrollo</b>
U de Mann-Whitney	638,000
W de Wilcoxon	1628,000
Z	-1,572
Sig. asintótica (bilateral) / P valor	0,116

En los cálculos estadísticos se obtiene un valor de U de Mann-Whitney de 638,0 y valor un de *Z score* (aproximación a distribución normal) de -1,572 al que corresponde un único *P valor* de 0,116 (Prueba bilateral / Dos colas), tal como se muestra en la Tabla 32. Como el *P valor* (0,116) es mayor que el Nivel de significancia ( $\alpha$ ) seleccionado (0,05), Aceptamos la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) y Rechazamos la Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ); con ello llegamos a la certeza de que no existe diferencia significativa entre las oportunidades de desarrollo de los docentes de la PNP y de la DREC de una institución educativa, 2018.

## Relaciones con los colegas.

### Hipótesis específica 5

H<sub>0</sub>: No existe diferencia significativa en las relaciones con los colegas entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao, de una institución educativa, 2018.

H<sub>1</sub>: Existe diferencia significativa en las relaciones con los colegas entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao, de una institución educativa, 2018.

Tabla 29.

#### *Rangos de la dimensión Relaciones con lo colegas*

<b>Dimensión</b>	<b>Grupo</b>	<b>N</b>	<b>Rango promedio</b>	<b>Suma de rangos</b>
Relaciones con los colegas	Docentes PNP	44	46,50	2046,00
	Docentes DREC	36	33,17	1194,00
	Total	80		

Tabla 30.

#### *Resultados del estadístico de prueba U de Mann-Whitney para la dimensión Relaciones con los colegas*

<b>Variables Estadísticas</b>	<b>Relaciones con los colegas</b>
U de Mann-Whitney	528,000
W de Wilcoxon	1194,000
Z	-2,782
Sig. asintótica (bilateral) / P valor	0,005

En los cálculos estadísticos se obtiene un valor de U de Mann-Whitney de 528,0 y valor un de Z score (aproximación a distribución normal) de -2,782 al que corresponde un único P valor de 0,005 (Prueba bilateral / Dos colas), tal como se muestra en la Tabla 34. Como el P valor (0,005) es menor que el Nivel de significancia ( $\alpha$ ) seleccionado (0,05), Rechazamos la Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>) y

Aceptamos la Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ); con ello llegamos a la certeza de que si existe diferencia significativa entre las relaciones con los colegas de los docentes de la PNP y de la DREC de una institución educativa, 2018.

## **IV Discusión**

Este estudio tuvo como objetivo general determinar la diferencia en la satisfacción laboral entre los docentes de la PNP y los de la DREC de una institución educativa, 2018. Además, se buscó establecer la diferencia significativa en cada una de las dimensiones establecidas para la variable de estudio satisfacción laboral, siendo estas: naturaleza del trabajo, supervisión, salario actual, oportunidades de desarrollo y relaciones con los colegas entre ambos tipos de docentes.

Según el análisis estadístico que se realizó mediante la Prueba U de Mann – Whitney, cuyos resultados nos permite realizar la afirmación de la no existencia de una diferencia significativa para la variable satisfacción laboral entre los docentes de la PNP y de la DREC ( $U = 634,0$ ,  $Z \text{ score} = -1,540$ ,  $P \text{ valor} = 0,124 > \alpha = 0,05$ , Aceptación de  $H_0$  y Rechazo de  $H_1$ ).

Además, esta prueba permitió realizar la afirmación de la existencia de una diferencia significativa según las dimensiones de Naturaleza de trabajo ( $U = 276,5$ ,  $Z \text{ score} = -5,038$ ,  $P \text{ valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$ , Rechazo de  $H_0$  y Aceptación de  $H_1$ ); Supervisión ( $U = 489,0$ ,  $Z \text{ score} = -3,082$ ,  $P \text{ valor} = 0,002 < \alpha = 0,05$ , Rechazo de  $H_0$  y Aceptación de  $H_1$ ); Salario Actual ( $U = 0,000$ ,  $Z \text{ score} = -7,829$ ,  $P \text{ valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$ , Rechazo de  $H_0$  y Aceptación de  $H_1$ ); y Relaciones con los colegas ( $U = 528,0$ ,  $Z \text{ score} = -2,782$ ,  $P \text{ valor} = 0,005 < \alpha = 0,05$ , Rechazo de  $H_0$  y Aceptación de  $H_1$ ).

Por otro lado, esta prueba nos permite realizar la afirmación de no existencia de una diferencia significativa en la satisfacción laboral entre los docentes de la PNP y de la DREC en la dimensión de Oportunidades de desarrollo ( $U = 638$ ,  $Z \text{ score} = -1,572$ ,  $P \text{ valor} = 0,116 > \alpha = 0,05$ , Aceptación de  $H_0$  y Rechazo de  $H_1$ ).

Este resultado se contrasta con la tesis de Rodríguez et al. (2010), los cuales plantearon como principal objetivo: “Comparar los factores condicionantes de la satisfacción laboral de los docentes universitarios del núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente entre los años 2004 y 2009”. Es forma análoga a nuestro estudio, realizaron una investigación comparativa, utilizando como instrumento la encuesta en el centro de labores de los docentes, brindando en



todo momento el adecuado nivel de anonimato y confidencialidad. Dicha encuesta se aplicó a una muestra de 200 docentes, en ese caso se procesaron todos los datos resultantes con el software SPSS versión 17 y se utilizó la herramienta *t de Student* para realizar la comparación estadística de las medias obtenidas con un nivel de significancia de  $p \leq 0,05$ . Todos los resultados obtenidos estuvieron por debajo del valor de 0,05, con una  $t = 0.037$ , lo cual demuestra que si existen diferencias significativas en los niveles promedio de factores intrínsecos y extrínsecos de satisfacción laboral de los docentes universitarios del núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. Estos resultados añadidos a nuestros resultados nos indican que, al realizar un estudio comparativo de satisfacción laboral entre dos muestras, deberán existir diferencias significativas para la variable y sus correspondientes dimensiones.

Se coincide con Terreros (2017) que realiza un estudio titulado “Estudio comparativo de satisfacción laboral de docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas”, cuyo principal objetivo de este estudio es la determinación de la existencia de una diferencia entre la satisfacción laboral de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas, Lima, 2017. Por ello, realizó una investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo comparativo. En forma análoga a nuestro estudio utilizó el instrumento de la encuesta aplicada a una muestra de 89 docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y de 51 docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas. Los resultados se trataron en el software SPSS Versión 24. Se obtuvo como resultado que no existen diferencias entre la satisfacción laboral de los docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas ( $X^2 = 4.772$ ; Sig. Asintótica (bilateral) = 0.092). En cuanto a las dimensiones: naturaleza del trabajo ( $X^2 = 4.044$ ; Sig. Asintótica (bilateral) = 0.44); supervisión ( $X^2 = 3.768$ ; Sig. Asintótica (bilateral) = 0.152); pago actual ( $X^2 = 7.006$ ; Sig. Asintótica (bilateral) = 0.30); oportunidades de ascender ( $X^2 = 4.539$ ; Sig. Asintótica (bilateral) = 0.103) y relaciones con compañeros ( $X^2 = 4.299$ ; Sig. Asintótica (bilateral) = 0.117), se demostró que no existe diferencia entre IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y los de IEP

Johannes Gutenberg Sede Comas. Dichos resultados, indicarían que no necesariamente al realizar un estudio comparativo de satisfacción laboral entre dos empresas o muestras, existirán diferencias significativas para la variable y sus dimensiones. Dichas dimensiones son semejantes a las utilizadas en el presente estudio.

Se discrepa con Arias y Justo (2013), los cuales indican en su investigación que si existen diferencias significativas en los niveles de satisfacción laboral. Estos plantearon como objetivo general “Comparar los niveles de satisfacción laboral entre dos tiendas por departamento de Arequipa, una peruana y la otra chilena. La muestra estuvo compuesta por 222 trabajadores de dos tiendas, en un primer caso 148 trabajadores de una empresa chilena, mientras que para el caso de la empresa peruana se tomó una muestra de 74 trabajadores. Se aplicó como instrumento un cuestionario del tipo encuesta, que cuenta con una estructura de escala tipo Likert, en forma análoga a nuestro estudio. Los resultados principales muestran, mediante la prueba *t student*, que todos los valores de la *t* obtenida de las dimensiones: tipo de trabajo, salario recibido y posibilidades de ascenso, al igual que de la variable satisfacción laboral con una  $t = 45,652$ , son superiores a los de la *t crítica* = 2,345, por lo tanto, las diferencias entre ambas muestras son significativas.

## **V Conclusiones**

En base a los resultados obtenidos en el presente estudio, se logró llegar a las siguientes conclusiones:

Primera:

En relación al objetivo general de investigación y de acuerdo a los resultados de la Prueba de hipótesis, se concluye que no existe diferencia significativa en la satisfacción laboral entre los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao de una institución educativa, 2018. Lo cual se demuestra con el estadístico U de Mann Whitney (634.0), con el que se obtiene un Z score (-1,540), al cual le corresponde un único P valor ( $0,124 > 0,05$ ).

Segunda:

En relación al primer objetivo específico la Naturaleza de Trabajo y de acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis, se concluye que si existe diferencia significativa en la Naturaleza de trabajo de los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao de una institución educativa, 2018. Lo cual se demuestra con el estadístico U de Mann Whitney (276,500), con lo que se obtiene un Z score (-5,038), al cual le corresponde un único P valor ( $0,000 < 0,05$ ).

Tercera:

En relación al segundo objetivo específico Supervisión y de acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis, se concluye que si existe diferencia significativa en la Naturaleza de trabajo de los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao de una institución educativa, 2018. Lo cual se demuestra con el estadístico U de Mann Whitney (489,000), con lo que se obtiene un Z score (-3,082), al cual le corresponde un único P valor ( $0,002 < 0,05$ ).

Cuarta:

En relación al tercer objetivo específico salario actual y de acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis, se concluye que si existe diferencia

significativa en el salario actual de los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao, de una institución educativa, 2018. Lo cual se demuestra con el estadístico U de Mann Whitney (0,000), con lo que se obtiene un Z score (-7,829), al cual le corresponde un único P valor ( $0,000 < 0,05$ ).

Quinta:

En relación al cuarto objetivo específico Oportunidades de desarrollo y de acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis, se concluye que no existe diferencia significativa en el salario actual de los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao de una institución educativa, 2018. Lo cual se demuestra con el estadístico U de Mann Whitney (638,000), con lo que se obtiene un Z score (-1,572), al cual le corresponde un único P valor ( $0,116 > 0,05$ ).

Sexta:

En relación al quinto objetivo específico Relaciones con los colegas y de acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis, se concluye que si existe diferencia significativa en las oportunidades de desarrollo de los docentes de la Policía Nacional del Perú y los de la Dirección Regional de Educación del Callao de una institución educativa, 2018. Lo cual se demuestra con el estadístico U de Mann Whitney (528,000), con lo que se obtiene un Z score (-2,782), al cual le corresponde un único P valor ( $0,005 < 0,05$ ).

## **VI Recomendaciones**

## Recomendaciones

- Primera:** Habiéndose evidenciado que la satisfacción laboral se encuentra en un nivel satisfactorio, se recomienda, implementar un Plan de Capacitaciones que tenga la temática de concientización e identificación de los docentes con toda política interna de la institución educativa.
- Segunda:** Habiéndose evidenciado que la Naturaleza de trabajo se encuentra en un nivel de moderadamente satisfecho, se recomienda ejecutar capacitaciones orientadas a la búsqueda del desarrollo personal; y además se deben realizar charlas de identificación y concientización sobre los objetivos de la institución a fin de fortalecer el compromiso. Asimismo, se recomienda que el personal jerárquico participe en forma constante de capacitaciones de liderazgo.
- Tercera:** Habiéndose evidenciado que la Supervisión se encuentra en un nivel de moderadamente satisfecho, se recomienda aumentar la frecuencia y/o periodicidad del monitoreo y acompañamiento pedagógico por parte de la dirección con la finalidad de aplicar las acciones preventivas adecuadas. Por lo que se debe implementar un Plan de Capacitaciones por Modulo (pre requisito aprobación del módulo anterior) con temática de Desarrollo personal y gestión del talento. Asimismo, se recomienda que los resultados de las supervisiones sean comunicados en forma inmediata con la finalidad de aplicar las acciones correctivas y preventivas en forma oportuna.
- Cuarta:** Habiéndose evidenciado que el Salario actual se encuentra en un nivel de insatisfecho, se recomienda gestionar con carácter de urgente a través de la dirección, la existencia de algún tipo de bono adicional para los docentes de la PNP; de tal manera que este pueda compensar y/o minimizar el sesgo existente entre los rangos salariales con sus pares de la DREC.

- Quinta:** Habiéndose evidenciado que las oportunidades de desarrollo se encuentran en un nivel de insatisfecho, se recomienda aumentar el grado de legalidad y transparencia dentro de la progresión o ascenso para los docentes de la PNP y/o de la DREC. Asimismo, se recomienda la ampliación de vacantes para el ascenso del docente al nivel inmediato superior.
- Sexta:** Habiéndose evidenciado que las Relaciones con los colegas, se encuentra en un nivel de insatisfecho, se recomienda propiciar actividades de compañerismo, confraternidad y solidaridad entre todo el personal de la institución educativa sin distinción de su cargo, puesto y/o procedencia.
- Séptima:** Se recomienda para futuras investigaciones, complementar el presente estudio cuantitativo con el método cualitativo para dar mayor entendimiento a los resultados obtenidos, mediante el enfoque mixto, utilizando las diferentes técnicas para recolectar datos como las entrevistas, el análisis documental entre otros; a fin de encontrar el significado del porqué de nuestros resultados estadísticos descriptivos e inferenciales en la primera fase de nuestra investigación.
- Octava:** Se sugiere para futuras investigaciones ampliar la cobertura del estudio a Instituciones Educativas de una red con las mismas características de la población, a fin de tener una visión más amplia de la satisfacción laboral, ampliando así también el tamaño de la muestra.



## **VII Referencias**

- Apaza, H. (2014). *Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores del Gobierno Regional del Callao*. Tesis de maestría. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10474>
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional: Bases y fundamentos*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/libros/2010/comportamiento-organizacional-bases-y-fundamentos/>
- Arias, W., & Justo, O. (2013). *Satisfacción laboral en trabajadores de dos tiendas por departamento: un estudio comparativo*. Obtenido de [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492013000200002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492013000200002&script=sci_arttext).
- Atalaya, M. (1999). *Satisfacción Laboral y productividad*. Obtenido de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999\\_n5/satisfaccion.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm)
- Bartle, P. (2017). *La naturaleza de la supervisión*. Obtenido de <http://cec.vcn.bc.ca/mpfc/modules/mon-whats.htm>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson. Obtenido de [http://biblioteca.uccvirtual.edu.ni/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=245&Itemid=1](http://biblioteca.uccvirtual.edu.ni/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=245&Itemid=1)
- Borra, C., & Gómez, F. (2012). *Satisfacción Laboral y salario*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/969/96924882002.pdf>
- Calcina, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012*. Tesis de Especialidad. Obtenido de <http://docplayer.es/35739069-Universidad-nacional-mayor-de-san-marcos.html>
- Campos, S. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en Docentes de la Red Educativa 20, UGEL 06, Chosica*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5103/Campos\\_FCL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5103/Campos_FCL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cárdenas, M. (2017). *Motivación Intrínseca y Extrínseca: Diferencias y ejemplos*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/motivacion-intrinseca-extrinseca/>
- Chiang, M., & Ojeda, J. (2011). *Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres*. Obtenido de <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/viewFile/136/136>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Obtenido de [https://www.academia.edu/35908393/Administraci%C3%B3n\\_de\\_recursos\\_humanos\\_9e\\_d\\_Idalberto\\_Chiavenato](https://www.academia.edu/35908393/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_9e_d_Idalberto_Chiavenato)

- Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *El Comportamiento Humano en el Trabajo* (3.a ed.). México: McGraw-Hill. Obtenido de <http://catalogo.econo.unlp.edu.ar/meran/getIndiceFile.pl?id2=761>
- Del Cid, A., Mendez, R., & Sandoval, F. (2014). *Investigacion, Fundamentos y Metodologia de la Investigacion*. Obtenido de <https://2.bp.blogspot.com/-x6-ID8lfexk/WOp3HtcHk3I/AAAAAAAAAbhc/H4O2lokr98MILFygoIkFLzRW7qpMszfnwCLcB/s1600/Investigaci%C3%B3n+Fundamentos+y+metodolog%C3%ADa%2C+2da+Edici%C3%B3n+%E2%80%93+Alma+del+Cid%2C+Rosemary+M%C3%A9ndez+y+Franco+Sandoval-FREELIBROS.jp>
- Díaz, C., & Barra, E. (2017). *Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí*. Estudios Pedagógicos. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v43n1/art05.pdf>
- Estrada, F. (2006). *Herbert A. Simon y la economía organizacional*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/996/99616177006.pdf>
- Eurydice. (2015). *La profesión docente en Europa: Prácticas, percepciones y políticas*. Obtenido de <http://todofp.es/dam/jcr:69a6aa85-9f9a-4d92-a716-da40b548ec8a/datos-profesorado-enero-2016-eurydice-pdf.pdf>
- Gamero, H. (2013). *La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad*. Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492013000200010](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000200010)
- Giovannone, P. (2011). *La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg*. Obtenido de [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/22438/Documento\\_completo.pdf?sequence=2](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/22438/Documento_completo.pdf?sequence=2)
- Gómez, L. (2013). *Conceptos Generales sobre la Supervision de la Obra*. Obtenido de [http://www.academia.edu/33676132/CONCEPTOS\\_GENERALES\\_SOBRE\\_LA\\_SUPERVISI%C3%93N\\_DE\\_OBRA\\_Preparado\\_por](http://www.academia.edu/33676132/CONCEPTOS_GENERALES_SOBRE_LA_SUPERVISI%C3%93N_DE_OBRA_Preparado_por)
- González, J., & Pazmiño, M. (2015). *Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert*. Obtenido de [https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/42382/ssoar-revpublicando-2015-1-gonzalez\\_alonso\\_jorge\\_et\\_al-Calculo\\_e\\_interpretacion\\_\\_del.pdf?sequence=1](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/42382/ssoar-revpublicando-2015-1-gonzalez_alonso_jorge_et_al-Calculo_e_interpretacion__del.pdf?sequence=1)
- Grupo Banco Mundial. (2019). Informe sobre el desarrollo mundial. La Naturaleza cambiante del trabajo. Obtenido de <http://documentos.bancomundial.org/curated/es/636921541603308555/pdf/WDR2019-Overview-Spanish.pdf>
- Hernández, H. (2005). *El Gaucho Martin Fierro*. Obtenido de <http://www.lagazeta.com.ar/gauchomartinfierro.htm>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de [https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)
- Ivancevich, J., Konopaske, P., & Matteson, M. (2006). *Comportamiento Organizacional*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/251460464/Comportamiento-Organizacional-7ed-Ivancevich-Konopaske-y-Matteson>
- Jiménez, J. (2011). *¿Qué es Desarrollo Personal?* Obtenido de <https://poderpersonalmexico.com/que-es-desarrollo-personal.html>
- López, C. (2004). *La Teoría Z de Wukkuan Ouchi*. Obtenido de [http://www.geocities.ws/carola\\_ccm/sem/Locales/TeoriaZ.pdf](http://www.geocities.ws/carola_ccm/sem/Locales/TeoriaZ.pdf)
- López, M. (2006). *Relaciones Interpersonales en la empresa*. Obtenido de <https://www.equiposytalento.com/blogosfera2/relaciones-interpersonales-en-la-empresa/manuel-lopez-jerez>
- Medina, A., Gallegos, C., & Lara, P. (2008). *Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa*. Obtenido de <http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/09.pdf>
- Ministerio de Educación. (Julio, 2003). Ley de Educación N° 28044. Obtenido de [http://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)
- Ministerio de Educación. (Noviembre, 2012). Ley de Reforma Magisterial N° 29944. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-reforma-magisterial-ley-n-29944-870810-1/>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Poblacion a estudio*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Paredes, L. (2016). *Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda.* Tesis de maestría. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5103/1/T2027-MDTH-Paredes-Estudio.pdf>
- Parra, J. (2011). *Teoría X y Y*. Obtenido de <http://eduteka.icesi.edu.co/proyectos.php/1/3985>
- Porter, L., & Lawler, E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (Marzo, 1984). Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico Decreto Legislativo N° 276. Obtenido de <http://www.rree.gob.pe/elministerio/Documents/D.%20Leg.%20N%C2%B0%20276%20Ley%20de%20Bases%20de%20la%20Carrera%20Administrativa.pdf>
- Pujol, R., & Osorio, M. (2003). *Remuneración y satisfacción laboral*. Obtenido de <http://pdfs.wke.es/1/6/3/5/pd0000011635.pdf>

- Quea, N. (2018). *Factores de la satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional de los trabajadores de la Compañía Minera Aruntani SAC- Moquegua 2018*. Tesis de maestría. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5924/RIMqupine.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Racines, V. (2016). *Análisis e Influencia del Clima Organizacional en el nivel de Satisfacción Laboral y Propuesta de mejora para las y los Servidores Públicos de la Defensoría del Pueblo a nivel nacional*. Tesis de maestría. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/10597/TESIS%20FINAL%20SIN%20ANEXOS%20VALERIA%20RACINES..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramery-Gelpi, E., & Pérez, E. (2016). Comparación de la satisfacción laboral del director escolar y los docentes. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia*. Obtenido de <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/view/2797/2262>
- Reyes, K., & Oblita, R. (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Asociación Educativa Central Sur - Lima*. Obtenido de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/745>
- Robalino, M. (2017). *Representante de la Unesco en el Perú. Serie: "Una mirada a la profesión docente en el Perú"*. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0026/002609/260917s.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Vol. 13). México: Pearson Educación. Obtenido de [http://www.academia.edu/14013625/comportamiento\\_organizacional\\_robbins\\_15\\_edicion](http://www.academia.edu/14013625/comportamiento_organizacional_robbins_15_edicion)
- Rodríguez, B. (s.f.). *Condiciones de trabajo, Satisfacción Laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad*. Tesis Doctoral. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=62252>
- Rodríguez, C., Gutiérrez, J., & Pozo, T. (2007). *Fundamentos conceptuales de las principales pruebas de significación estadística en el ámbito educativo*. Obtenido de <https://www.ugr.es/~erivera/PaginaDocencia/Posgrado/Documentos/ClementeCuadernoInferencial.pdf>
- Rodríguez, D., Núñez, L., & Cáceres, A. (2010). *Estudio Comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65822264004>
- Rodríguez, J., & Pérez, J. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Rodríguez, L. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>

- Rojas, J. (2016). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho - Chosica*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9079/Rojas\\_MJP.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9079/Rojas_MJP.pdf?sequence=1)
- Terreros, M. (2017). *Estudio comparativo de satisfacción laboral de docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16411/Terrones\\_OMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16411/Terrones_OMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar Proyectos de Investigación Científica, cuantitativa, cualitativa y mixta*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/335731707/Pasos-Para-Elaborar-Proyectos-de-Investigacion-Cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza>
- Yañez, R., Arenas, M., & Ripol, M. (2010). *El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral en general*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68617161008>

## **Anexos**

## Anexo A

### Cuestionario

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas, datos y campos requeridos. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar el nivel de satisfacción laboral.

Marque con una (X) la alternativa que considere pertinente en cada caso

**PROCEDENCIA**                      PNP       DREC

**SEXO**                                      M                       F

**EDAD**                                     

**GRADO DE INSTRUCCIÓN**      LIC. ED.       MGTER       DR

**TIEMPO DE SERVICIOS**             

#### ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL						
	DIMENSIÓN NATURALEZA DE TRABAJO	S	CS	AV	CN	N
1	Las actividades que ejecuta le permiten demostrar sus habilidades.					
2	La institución le permite descubrir nuevas oportunidades.					
3	Se siente motivado por su trabajo.					
4	Se siente identificado con los objetivos de la institución.					
5	La institución le permite conocer la importancia de sus funciones.					
6	Sus funciones y responsabilidades están bien definidas.					
7	Siente libertad para realizar sus obligaciones.					
8	Logra desempeñar sus funciones de manera independiente.					
9	Se realizan capacitaciones cuando se implantan nuevos procesos.					
10	Recibe la información necesaria para realizar sus funciones y					



	responsabilidades.					
	<b>DIMENSION SUPERVISIÓN</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
11	La supervisión logra corregir los errores en el momento óptimo.					
12	La supervisión orienta sobre las normas establecidas.					
13	La dirección liderada por el comandante lo impulsa a cumplir con sus metas.					
14	La dirección liderada por el comandante realiza el liderazgo pedagógico para el cumplimiento de los retos del docente.					
15	El entorno laboral es agradable.					
16	El entorno laboral es adecuado para la cantidad de docentes.					
	<b>DIMENSION SALARIO ACTUAL</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
17	Existen incentivos y/o gratificaciones que premian el mejor desempeño laboral de los docentes.					
18	Considera justo los incentivos y/o gratificaciones otorgadas por la institución.					
19	Se encuentra satisfecho con la remuneración o salario que recibe actualmente.					
20	Considera que la remuneración o salario que recibe se encuentra acorde con sus funciones y responsabilidades.					
21	La principal razón por la que labora en la institución es por los beneficios y/o prestaciones extra que logra obtener.					
22	La institución brinda beneficios y/o prestaciones extra a sus docentes.					
	<b>DIMENSIÓN OPORTUNIDADES DE DESARROLLO</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
23	La institución permite el ascenso del docente.					
24	Las oportunidades de ascenso son imparciales para los docentes.					
25	La institución permite el desarrollo profesional del docente.					
26	Las oportunidades de desarrollo profesional del docente son imparciales.					
	<b>DIMENSIÓN RELACIONES CON LOS COLEGAS</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
27	Existe solidaridad, cordialidad y apoyo del equipo de trabajo (colegas y superiores).					
28	Existe apoyo y compañerismo dentro de la institución.					
29	Sus opiniones son escuchadas por todos sus colegas.					
30	Existe una comunicación abierta y espontánea dentro de la institución.					

¡Muchas gracias!

## Anexo B

### Matriz de Consistencia

Matriz de consistència


Matriz de consistència							
Título: Satisfacción laboral de los docentes de la PNP y la DREC de una Institución Educativa, 2018							
Autor: Amelia Dalia Toralva Mejía							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>Problema General:</b>  ¿Cuál es la diferencia en la satisfacción laboral entre los docentes de la PNP y los de la DREC en la I.E. PNP J.I.V., Callao, 2018?	<b>Objetivo general:</b>  Determinar la diferencia en la satisfacción laboral entre los docentes de la PNP y los de la DREC en la I.E. PNP J.I.V., Callao, 2018.	<b>Hipótesis general:</b>  Existe diferencia significativa en la satisfacción laboral entre los docentes de la PNP y los de la DREC en la I.E. PNP J.I.V., Callao, 2018.	<b>Variable 1: SATISFACCION LABORAL</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<b>Problemas Específicos:</b>  • ¿Cuál es la diferencia en la naturaleza de trabajo entre los docentes de la PNP y los de la DREC en la I.E. PNP J.I.V., Callao, 2018?	<b>Objetivos específicos:</b>  • Determinar la diferencia en la naturaleza de trabajo entre los docentes de la PNP y los de la DREC en la I.E. PNP J.I.V., Callao, 2018.	<b>Hipótesis específicas:</b>  • Existe diferencia significativa en la naturaleza de trabajo entre los docentes de la PNP y los de la DREC en la I.E. PNP J.I.V., Callao, 2018.	Naturaleza de trabajo	Oportunidades para utilizar aptitudes/habilidades	1. Las actividades que ejecuta le permiten demostrar sus habilidades. 2. La institución le permite descubrir nuevas oportunidades.	Aplicación de Escala de Likert  Nunca (1)	Insatisfecho
				Motivación	3. Se siente motivado por su trabajo. 4. Se siente identificado con los objetivos de la institución.	Casi nunca (2) A veces (3)	
Definición de funciones y responsabilidades	5. La institución le permite conocer la importancia de sus funciones. 6. Sus funciones y responsabilidades están bien definidas.	Casi siempre (4) Siempre (5)		Satisfecho			
Autonomía e independencia	7. Siente libertad para realizar sus obligaciones. 8. Logra desempeñar sus funciones de manera independiente.	Satisfecho					
Capacitación específica para el puesto	9. Se realizan capacitaciones cuando se implantan nuevos procesos						
• ¿Cuál es la diferencia en la supervisión entre los docentes de la PNP y los de la DREC en la I.E. PNP J.I.V., Callao, 2018	• Determinar la diferencia en la supervisión entre los docentes de la PNP y los de la DREC en la I.E. PNP J.I.V., Callao, 2018.	• Existe diferencia significativa en la supervisión entre los docentes de la PNP y los de la DREC en la I.E. PNP J.I.V., Callao, 2018.					

					10. Recibe la información necesaria para realizar sus funciones y responsabilidades		
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la diferencia en el salario actual entre los docentes de la PNP y los de la DREC en la I.E. PNP J.I.V., Callao, 2018?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la diferencia en el salario actual entre los docentes de la PNP y los de la DREC en la I.E. PNP J.I.V., Callao, 2018.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe diferencia significativa en el salario actual entre los docentes de la PNP y los de la DREC en la I.E. PNP J.I.V., Callao, 2018.</li> </ul>	Supervisión	Orientación	11. La supervisión logra corregir los errores en el momento óptimo 12. La supervisión orienta sobre las normas establecidas		
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la diferencia en las oportunidades de desarrollo entre los docentes de la PNP y los de la DREC en la I.E. PNP J.I.V., Callao, 2018?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la diferencia en las oportunidades de desarrollo entre los docentes de la PNP y los de la DREC en la I.E. PNP J.I.V., Callao, 2018.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe diferencia significativa en las oportunidades de desarrollo entre los docentes de la PNP y los de la DREC en la I.E. PNP J.I.V., Callao, 2018.</li> </ul>		Liderazgo	13. La dirección liderada por el comandante lo impulsa a cumplir con sus metas 14. La dirección liderada por el comandante realiza el liderazgo pedagógico para el cumplimiento de los retos del docente.		
				Entorno	15. El entorno laboral es agradable. 16. El entorno laboral es adecuado para la cantidad de docentes.		
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la diferencia en las relaciones con los colegas entre los docentes de la PNP y los de la DREC en la I.E. PNP J.I.V., Callao, 2018?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la diferencia en las relaciones con los colegas entre los docentes de la PNP y los de la DREC en la I.E. PNP J.I.V., Callao, 2018.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe diferencia significativa en las relaciones con los colegas entre los docentes de la PNP y los de la DREC en la I.E. PNP J.I.V., Callao, 2018.</li> </ul>	Salario actual	Incentivos y gratificaciones	17. Existen incentivos y/o gratificaciones que premian el mejor desempeño laboral de los docentes. 18. Considera justo los incentivos y/o gratificaciones otorgadas por la institución.		
				Remuneración/salario	19. Se encuentra satisfecho con la remuneración o salario que recibe actualmente. 20. Considera que la remuneración o salario que recibe se encuentra acorde con sus funciones y responsabilidades.		
				Beneficios/prestaciones extra	21. La principal razón por la que labora en la institución es por los beneficios y/o prestaciones extra que logra obtener. 22. La institución brinda beneficios y/o prestaciones extra a sus docentes.		

				Oportunidades De avance profesional	23. La institución permite el ascenso del docente. 24. Las oportunidades de ascenso son imparciales para los docentes.		
			Oportunidades de desarrollo	Oportunidades de desarrollo profesional	25. La institución permite el desarrollo profesional del docente. 26. Las oportunidades de desarrollo profesional del docente son imparciales.		
			Relaciones con los colegas	Apoyo y compañerismo	27. Existe solidaridad, cordialidad y apoyo del equipo de trabajo (colegas y superiores). 28. Existe apoyo y compañerismo dentro de la institución.		
				Comunicación interna	29. Sus opiniones son escuchadas por todos sus colegas. 30. Existe una comunicación abierta y espontánea dentro de la institución.		

## Anexo C

### Validación del Instrumento

 <b>UCV</b> <small>UNIVERSIDAD CAYMAHUASI</small> <small>ESCUELA DE POSTGRADO</small>								
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN NATURALEZA DE TRABAJO</b>								
1	Las actividades que ejecuta le permiten demostrar sus habilidades.	✓		✓		✓		
2	La institución le permite descubrir nuevas oportunidades.	✓		✓		✓		
3	Se siente motivado por su trabajo.	✓		✓		✓		
4	Se siente identificado con los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
5	La institución le permite conocer la importancia de sus funciones.	✓		✓		✓		
6	Sus funciones y responsabilidades están bien definidas.	✓		✓		✓		
7	Siente libertad para realizar sus obligaciones.	✓		✓		✓		
8	Logra desempeñar sus funciones de manera independiente.	✓		✓		✓		
9	Se realizan capacitaciones cuando se implantan nuevos procesos	✓		✓		✓		
10	Recibe la información necesaria para realizar sus funciones y responsabilidades	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN SUPERVISIÓN</b>								
11	La supervisión logra corregir los errores en el momento óptimo	✓		✓		✓		
12	La supervisión orienta sobre las normas establecidas	✓		✓		✓		
13	La dirección liderada por el comandante lo impulsa a cumplir con sus metas	✓		✓		✓		
14	La dirección liderada por el comandante realiza el liderazgo pedagógico para el cumplimiento de los retos del docente.	✓		✓		✓		
15	El entorno laboral es agradable.	✓		✓		✓		
16	El entorno laboral es adecuado para la cantidad de docentes.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN SALARIO ACTUAL</b>								
17	Existen incentivos y/o gratificaciones que premian el mejor desempeño laboral de los docentes.	✓		✓		✓		
18	Considera justo los incentivos y/o gratificaciones otorgadas por la institución.	✓		✓		✓		
19	Se encuentra satisfecho con la remuneración o salario que recibe actualmente.	✓		✓		✓		
20	Considera que la remuneración o salario que recibe se encuentra acorde con sus funciones y responsabilidades.	✓		✓		✓		
21	La principal razón por la que labora en la institución es por los beneficios y/o prestaciones extra que logra obtener.	✓		✓		✓		
22	La institución brinda beneficios y/o prestaciones extra a sus docentes.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN OPORTUNIDAD DE DESARROLLO</b>								
23	La institución permite el ascenso del docente.	✓		✓		✓		
24	Las oportunidades de ascenso son imparciales para los docentes.	✓		✓		✓		
25	La institución permite el desarrollo profesional del docente.	✓		✓		✓		

26	Las oportunidades de desarrollo profesional del docente son imparciales.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN RELACIONES CON LO COLEGAS</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
27	Existe solidaridad, cordialidad y apoyo del equipo de trabajo (colegas y superiores).	✓		✓		✓	
28	Existe apoyo y compañerismo dentro de la institución.	✓		✓		✓	
29	Sus opiniones son escuchadas por todos sus colegas.	✓		✓		✓	
30	Existe una comunicación abierta y espontánea dentro de la institución.	✓		✓		✓	

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: Gabriel Morales Sanfago    DNI: 25214954

Especialidad del validador: Mg. Educación: Docencia e Investigación Universitaria  
18 de 11 del 2018.

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

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

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN NATURALEZA DE TRABAJO</b>								
1	Las actividades que ejecuta le permiten demostrar sus habilidades.	✓		✓		✓		
2	La institución le permite descubrir nuevas oportunidades.	✓		✓		✓		
3	Se siente motivado por su trabajo.	✓		✓		✓		
4	Se siente identificado con los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
5	La institución le permite conocer la importancia de sus funciones.	✓		✓		✓		
6	Sus funciones y responsabilidades están bien definidas.	✓		✓		✓		
7	Siente libertad para realizar sus obligaciones.	✓		✓		✓		
8	Logra desempeñar sus funciones de manera independiente.	✓		✓		✓		
9	Se realizan capacitaciones cuando se implantan nuevos procesos	✓		✓		✓		
10	Recibe la información necesaria para realizar sus funciones y responsabilidades	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN SUPERVISIÓN</b>								
11	La supervisión logra corregir los errores en el momento óptimo	✓		✓		✓		
12	La supervisión orienta sobre las normas establecidas	✓		✓		✓		
13	La dirección liderada por el comandante lo impulsa a cumplir con sus metas	✓		✓		✓		
14	La dirección liderada por el comandante realiza el liderazgo pedagógico para el cumplimiento de los retos del docente.	✓		✓		✓		
15	El entorno laboral es agradable.	✓		✓		✓		
16	El entorno laboral es adecuado para la cantidad de docentes.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN SALARIO ACTUAL</b>								
17	Existen incentivos y/o gratificaciones que premian el mejor desempeño laboral de los docentes.	✓		✓		✓		
18	Considera justo los incentivos y/o gratificaciones otorgadas por la institución.	✓		✓		✓		
19	Se encuentra satisfecho con la remuneración o salario que recibe actualmente.	✓		✓		✓		
20	Considera que la remuneración o salario que recibe se encuentra acorde con sus funciones y responsabilidades.	✓		✓		✓		
21	La principal razón por la que labora en la institución es por los beneficios y/o prestaciones extra que logra obtener.	✓		✓		✓		
22	La institución brinda beneficios y/o prestaciones extra a sus docentes.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN OPORTUNIDAD DE DESARROLLO</b>								
23	La institución permite el ascenso del docente.	✓		✓		✓		
24	Las oportunidades de ascenso son imparciales para los docentes.	✓		✓		✓		
25	La institución permite el desarrollo profesional del docente.	✓		✓		✓		

26	Las oportunidades de desarrollo profesional del docente son imparciales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>DIMENSIÓN RELACIONES CON LO COLEGAS</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
27	Existe solidaridad, cordialidad y apoyo del equipo de trabajo (colegas y superiores).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Existe apoyo y compañerismo dentro de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Sus opiniones son escuchadas por todos sus colegas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Existe una comunicación abierta y espontánea dentro de la institución.	<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): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Mg: ALCAS ZAPATA NOEL ..... DNI: 06167282 .....

Especialidad del validador: Temático .....

..... 11 de 11 del 2018

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

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

.....  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN NATURALEZA DE TRABAJO</b>								
1	Las actividades que ejecuta le permiten demostrar sus habilidades.	✓		✓		✓		
2	La institución le permite descubrir nuevas oportunidades.	✓		✓		✓		
3	Se siente motivado por su trabajo.	✓		✓		✓		
4	Se siente identificado con los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
5	La institución le permite conocer la importancia de sus funciones.	✓		✓		✓		
6	Sus funciones y responsabilidades están bien definidas.	✓		✓		✓		
7	Siente libertad para realizar sus obligaciones.	✓		✓		✓		
8	Logra desempeñar sus funciones de manera independiente.	✓		✓		✓		
9	Se realizan capacitaciones cuando se implantan nuevos procesos	✓		✓		✓		
10	Recibe la información necesaria para realizar sus funciones y responsabilidades	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN SUPERVISIÓN</b>								
11	La supervisión logra corregir los errores en el momento óptimo	✓		✓		✓		
12	La supervisión orienta sobre las normas establecidas	✓		✓		✓		
13	La dirección liderada por el comandante lo impulsa a cumplir con sus metas	✓		✓		✓		
14	La dirección liderada por el comandante realiza el liderazgo pedagógico para el cumplimiento de los retos del docente.	✓		✓		✓		
15	El entorno laboral es agradable.	✓		✓		✓		
16	El entorno laboral es adecuado para la cantidad de docentes.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN SALARIO ACTUAL</b>								
17	Existen incentivos y/o gratificaciones que premian el mejor desempeño laboral de los docentes.	✓		✓		✓		
18	Considera justo los incentivos y/o gratificaciones otorgadas por la institución.	✓		✓		✓		
19	Se encuentra satisfecho con la remuneración o salario que recibe actualmente.	✓		✓		✓		
20	Considera que la remuneración o salario que recibe se encuentra acorde con sus funciones y responsabilidades.	✓		✓		✓		
21	La principal razón por la que labora en la institución es por los beneficios y/o prestaciones extra que logra obtener.	✓		✓		✓		
22	La institución brinda beneficios y/o prestaciones extra a sus docentes.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN OPORTUNIDAD DE DESARROLLO</b>								
23	La institución permite el ascenso del docente.	✓		✓		✓		
24	Las oportunidades de ascenso son imparciales para los docentes.	✓		✓		✓		
25	La institución permite el desarrollo profesional del docente.	✓		✓		✓		

26	Las oportunidades de desarrollo profesional del docente son imparciales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>DIMENSIÓN RELACIONES CON LO COLEGAS</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
27	Existe solidaridad, cordialidad y apoyo del equipo de trabajo (colegas y superiores).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Existe apoyo y compañerismo dentro de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Sus opiniones son escuchadas por todos sus colegas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Existe una comunicación abierta y espontánea dentro de la institución.	<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): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador.  Mg: GARRO ABURTO JOURDEP LUZMILA    DNI: 09469076

Especialidad del validador: Temática

.....17..de..11.....del 20.12

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

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

  
 -----  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**

**Anexo D**  
**Base de datos de la Variable**

**Anexo E**  
**Base de datos de la Variable**

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Trabajo	Trabajo3	p11	p12	p13	p14	p15	p16	Supervisic	Supervisic	p17
5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	43	2	3	4	5	3	4	4	23	1
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	1	3	4	4	4	4	3	22	1
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	3	2	4	4	4	5	5	24	2
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	2	3	5	4	4	4	4	24	2
5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	41	2	3	4	3	3	3	3	19	1
4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	36	1	3	3	4	4	4	4	22	1
4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	42	2	4	5	4	5	5	3	26	3
5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	45	3	3	5	4	5	5	3	25	2
4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	36	1	3	5	3	5	5	4	25	2
5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	44	2	3	5	4	5	4	3	24	2
4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	42	2	3	4	4	5	5	3	24	2
4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	42	2	4	4	4	4	5	3	24	2
4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	44	2	4	5	4	5	5	3	26	3
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45	3	3	4	4	5	5	3	24	2
5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45	3	3	5	4	5	5	3	25	2
5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	45	3	3	5	4	5	5	3	25	2
5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44	2	4	4	4	5	5	3	25	2
4	4	3	3	5	4	4	4	5	5	5	41	2	3	5	4	5	5	3	25	2
4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	42	2	3	4	4	5	5	3	24	2
5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	45	3	3	5	4	5	5	3	25	2
5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	44	2	3	5	4	4	4	3	23	1
5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	45	3	3	5	4	5	5	3	25	2
5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	45	3	3	5	4	5	5	3	25	2
5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	45	3	3	5	4	5	5	3	25	2
5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	45	3	3	5	4	5	5	3	25	2
5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	45	3	3	5	4	5	5	3	25	2

BASE DE DATOS



**Anexo E**  
**Base de datos de la Prueba Piloto**

	PNP														DREC											VI	
	N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11
NATURALEZA DE TRABAJO	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	0.19
	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	1.24
	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	0.207
	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	0.31
	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	0.333
	6	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	0.293
	7	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	0.25
	8	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	0.25
	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	0.167
	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	0.19
SUPERVISIÓN	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	0.227
	12	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	0.25	
	13	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	0.75
	14	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	0.49
	15	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	0.257
	16	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	0.257
SALARIO ACTUAL	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	0.71	
	18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	0.343
	19	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	1.46	
	20	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	1.073
	21	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	0.377
	22	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	0.223
OPORTUNIDAD ASES DE DESARROLLO	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	0.21	
	24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	0.21	
	25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	0.343
	26	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	0.46
RELACIONES CON LOS COLEGAS	27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	0.25	
	28	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	0.44
	29	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	0.557
	30	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	0.31
Total	109	119	119	110	112	112	113	110	126	118	119	110	112	113	135	110	126	119	124	117	118	119	115	113	123		

**Anexo F**  
**Solicitud de Autorización a la Entidad**

SOLICITO: Autorización para la aplicación de instrumentos de recolección de datos para el trabajo de investigación de la Escuela de postgrado de la UCV.

SEÑOR: Comandante PNP LIDONIL TORRES UGAZ  
Director de la IE PNP "Juan Ingunza Valdivia" – Vipol – Callao.

EE.CC PNP Amelia Dalia Toralva Mejia, con DNI N° 06035699, domiciliada en Jr. Los Jasminez 140- Urb. Valdiviezo SMP – Docente de la IE antes mencionada, ante Ud., con el debido respeto me presento y expongo:

Que en mi condición de estudiante de la Escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con mención en: Administración de la Educación, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Que como requisito para obtener el grado de magister, vengo desarrollando el trabajo de investigación titulado "Satisfacción laboral entre los docentes de la PNP y la DREC en la Institución Educativa Juan Ingunza Valdivia, 2018", el cual requiere de información que es primordial para la culminación de la investigación, en este sentido recorro a su Despacho para que me autorice la aplicación de las encuestas a los docentes de la Institución Educativa que Ud., dirige, los fines son estrictamente de investigación y a la vez son anónimos y confidenciales.

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

Lima, 28 de noviembre del 2018

<b>I. E. PNP JUAN INGUNZA V.</b>	
<b>MESA DE PARTES</b>	
<b>29 NOV. 2018</b>	
Fecha : .....	Orden : .....
Hora : .....	Folio : .....
Firma : 	

  
\_\_\_\_\_  
AMELIA TORALVA MEJIA  
EC-PNP -DOCENTE

### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Noel Alcas Zapata, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "**Comparación de la Satisfacción laboral de dos grupos de docentes de una Institución Educativa**" de la estudiante **Amelia Dalia Toralva Mejía**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 22% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 05 de febrero del 2019



---

Dr. Noel Alcas Zapata

DNI: 06167282



### Comparación de la Satisfacción laboral de dos grupos de docentes de una Institución Educativa

#### TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestría en Administración de la Educación

#### AUTORA:

Dr. Amelia Dalila Toralva Mejia

#### ASESOR:

Dr. Carlos A. Santos Obregón

#### SECCIÓN:

Administración de la Educación

#### LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

**Resumen de coincidencias**

**22 %**

Es esta word-fuertes estándar

Ver fuentes en inglés (beta)

Palabras

22	1	Entregada a Universidad	9 %
	2	República de Chile	6 %
	3	winipeg yrbm	1 %
	4	es esobd.com	1 %
	5	tribotterium.edu.pe	<1 %
	6	tribotterium.edu.pe	<1 %
	7	Entregada a Universidad	<1 %





FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

TORALVA, MEJIA, AMELIA DALIA

D.N.I. : 060.356.99

Domicilio : Jr. los Jesuitas 140 Urb. Valdiviezo - SMP

Teléfono : Fijo : 56.748.01 Móvil :

E-mail : amelia.dtm@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres;

TORALVA, MEJIA, AMELIA DALIA

Título de la tesis:

COMPARACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE DOS GRUPOS DE DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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 :

[Handwritten signature]

Fecha:

09. Abril. 2019



