



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Satisfacción laboral en docentes del nivel primario en  
I.E. estatales, particulares y parroquiales en el distrito de  
Chancay, 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Bach. Fermín Ómer Ramírez Pérez

**ASESOR:**

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

**SECCIÓN:**

Educación e idioma

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ – 2016**

---

Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto

**Presidente**

---

Mgtr. Gissela Rivera Arellano

**Secretario**

---

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

**Vocal**

**Dedicatoria**

A Dios por darme la sabiduría para poder concluir mi trabajo de investigación.

A mis padres por todo su apoyo incondicional en cada etapa de mis estudios.

A mi esposa e hijos por el apoyo y comprensión, por quitarles momentos que debimos estar juntos.

Fermín Ómer

### **Agradecimiento**

Al director general Dr. César Acuña Peralta por darnos la oportunidad de estudiar en esta prestigiosa casa de estudio y formar parte del cambio en la educación.

A la Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe, nuestra asesora, por su dedicado trabajo e ímpetu al brindarnos sus conocimientos y dedicarnos su valioso tiempo.

A los directores de las Instituciones Educativas por brindarme la oportunidad de aplicar mi instrumento de recolección de datos.

El tesista



### **Declaración de autenticidad**

Yo, Fermín Ómer Ramírez Pérez, alumno del Programa de maestría en Educación con mención en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 44431667, con la tesis titulada “Satisfacción laboral en docentes del nivel primario en I.E. estatales, particulares y parroquiales en el distrito de Chancay, 2016” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta, fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Huaral, 02 de octubre de 2016

---

Fermín Ómer Ramírez Pérez

DNI N° 44431667

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de magíster con mención en administración de la educación, presento la tesis: Satisfacción laboral en docentes del nivel primario en I.E. estatales, particulares y parroquiales en el distrito de Chancay, 2016, con el propósito de determinar las diferencias de la satisfacción laboral en docentes del nivel primario de I.E. estatales, particulares y parroquiales del distrito de Chancay – 2016.

La presente investigación se estructura en siete capítulos: En el capítulo I, se encuentra la introducción formada por los antecedentes, fundamentos científicos, técnicos o humanistas, la justificación, la realidad problemática, la formulación del problema, las hipótesis y los objetivos; en el capítulo II, se menciona el marco metodológico, que contiene las variables, la operacionalización de las variables, la metodología, el tipo de estudio, el diseño de la investigación, la población, muestra y tipo de muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el método de análisis de datos; en el capítulo III, se encuentran los resultados de la investigación y las contrastaciones de las hipótesis; en el capítulo IV, se indican las discusiones con los antecedentes; en el capítulo V, se muestran las conclusiones; en el capítulo VI, las recomendaciones; en el capítulo VII, las referencias, y finalmente están los apéndices que contiene los instrumentos usados, el tratamiento de validez y confiabilidad de los instrumentos, la matriz de consistencia entre otros.

Espero señores miembros del jurado que ustedes otorguen la aprobación de mi investigación realizada con mucha dedicación y esfuerzo.

El autor

## Tabla de contenidos

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Tabla de contenidos	vii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
<b>I. Introducción</b>	
1.1 Antecedentes	16
1.1.1. Antecedentes internacionales	16
1.1.2. Antecedentes nacionales	17
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.2.1 Bases teóricas que sustentan la variable satisfacción laboral	19
1.3 Justificación	41
1.3.1. Justificación teórica	41
1.3.2. Justificación legal	42
1.3.3. Justificación social	43
1.3.4. Justificación epistemológica	43
1.4 Problema	43
1.4.1. Realidad problemática	43
1.4.2. Formulación del problema	46

1.4.2.1. Problema general	46
1.4.2.2. Problemas específicos	46
1.5 Hipótesis	47
1.5.1. Hipótesis general	47
1.5.2. Hipótesis específicas	47
1.6 Objetivos	48
1.6.1. Objetivo general	48
1.6.2. Objetivos específicos	49
1.7. Limitaciones de estudio	50
<b>II. Marco metodológico</b>	
2.1 Variables: la satisfacción laboral	52
2.1.1. Definición conceptual	52
2.1.2. Definición operacional	52
2.2 Operacionalización de la variable	53
2.3 Metodología	54
2.4 Tipo de estudio	55
2.5 Diseño de investigación	56
2.6 Población, muestra y tipo de muestra	57
2.6.1. Población	57
2.6.2. Muestra	58
2.6.3. Tipo de muestra	59
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	60
2.7.1. Técnica de recolección de datos	60
2.7.2. Instrumento de recolección de datos	61

2.7.3. Validez del instrumento	62
2.7.4. Confiabilidad del instrumento	63
2.8 Método de análisis de datos	65
<b>III. Resultados</b>	
3.1 Resultados descriptivos	67
3.2 Prueba de hipótesis	83
3.2.1. Prueba de hipótesis general	83
3.2.2. Prueba de hipótesis específicas	84
<b>IV. Discusión</b>	91
<b>V. Conclusiones</b>	98
<b>VI. Recomendaciones</b>	101
<b>VII Referencias</b>	104
<b>Apéndices</b>	108
Apéndice A: Matriz de operacionalización	
Apéndice B: Matriz de consistencia	
Apéndice C: Cuadro comparativo de las teorías motivacionales	
Apéndice D: Cuestionario sobre la satisfacción laboral 2016	
Apéndice E: Constancia de validación: juicio de expertos	
Apéndice F: Base de datos de la prueba piloto	
Apéndice G: Análisis de fiabilidad	
Apéndice H: Oficios para la solicitud de permiso para la aplicación de instrumentos	
Apéndice I: Base de datos originales	
Apéndice J: Constancias de aplicación de los instrumentos	
Apéndice K: Artículo científico	

### Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable: satisfacción laboral	53
Tabla 2	Muestra de docentes de colegios del distrito de Chancay	59
Tabla 3	Validación de expertos: cuestionario satisfacción laboral	63
Tabla 4	Niveles de confiabilidad	64
Tabla 5	Nivel de confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral	64
Tabla 6	Nivel de la satisfacción laboral en docentes del nivel primario en I.E. estatales, particulares y parroquiales en el distrito de Chancay, 2016.	67
Tabla 7	Nivel de satisfacción con el trabajo en si en docentes del nivel primario en I.E. estatales, particulares y parroquiales en el distrito de Chancay, 2016	69
Tabla 8	Nivel de satisfacción los sistemas de recompensas justas en docentes del nivel primario en I.E. estatales, particulares y parroquiales en el distrito de Chancay, 2016	71
Tabla 9	Nivel de satisfacción con el salario en docentes del nivel primario en I.E. estatales, particulares y parroquiales en el distrito de Chancay, 2016	73
Tabla 10	Nivel de satisfacción con el sistema de promociones y ascensos en docentes del nivel primario en I.E. estatales, particulares y parroquiales en el distrito de Chancay, 2016	75
Tabla 11	Nivel de condiciones favorables de trabajo en docentes del nivel primario en I.E. estatales, particulares y parroquiales en el distrito de Chancay, 2016	77
Tabla 12	Nivel de satisfacción con el sistema de promociones y ascensos en docentes del nivel primario en I.E. estatales, particulares y parroquiales en el distrito de Chancay, 2016	79

Tabla 13	Nivel de compatibilidad entre la personalidad y el puesto en docentes del nivel primario en I.E. estatales, particulares y parroquiales en el distrito de Chancay, 2016	81
Tabla 14	Prueba Kruskal-Wallis para determinar la diferencia en la satisfacción laboral en los docentes de nivel primario, según el tipo de gestión	83
Tabla 15	Prueba Kruskal-Wallis para determinar la diferencia de la satisfacción con el trabajo en los docentes de nivel primario, según el tipo de gestión	84
Tabla 16	Prueba Kruskal-Wallis para determinar la diferencia del sistema de recompensas justas en los docentes de nivel primario, según el tipo de gestión	85
Tabla 17	Prueba Kruskal-Wallis para determinar la diferencia satisfacción con el salario en los docentes de nivel primario, según el tipo de gestión	86
Tabla 18	Prueba Kruskal-Wallis para determinar la diferencia de satisfacción con el sistema de promociones y ascensos en los docentes de nivel primario, según el tipo de gestión	87
Tabla 19	Prueba Kruskal-Wallis para determinar la diferencia de condiciones favorables de trabajo en los docentes de nivel primario, según el tipo de gestión	88
Tabla 20	Prueba Kruskal-Wallis para determinar la diferencia de satisfacción con la supervisión en los docentes de nivel primario, según el tipo de gestión	89
Tabla 21	Prueba Kruskal-Wallis para determinar la diferencia de compatibilidad entre personalidad y el puesto en los docentes de nivel primario, según el tipo de gestión	90

**Lista de figuras**

		Pág.
Figura 1	Nivel de satisfacción laboral según tipo de gestión	68
Figura 2	Nivel de satisfacción con el trabajo en si según el tipo de gestión	70
Figura 3	Nivel de satisfacción los sistemas de recompensas justas según el tipo de gestión	72
Figura 4	Nivel de satisfacción con el salario según tipo de gestión	74
Figura 5	Nivel de satisfacción con el sistema de promociones y ascensos según tipo de gestión	76
Figura 6	Nivel de condiciones favorables de trabajo según el tipo de gestión	78
Figura 7	Nivel de satisfacción con la supervisión según el tipo de gestión	80
Figura 8	Nivel de compatibilidad entre la personalidad y el puesto según el tipo de gestión.	82



## Resumen

La investigación sostuvo como problema general: ¿Cuál es la diferencia de la satisfacción laboral en docentes del nivel primario de I.E. estatales, particulares y parroquiales del distrito de Chancay – 2016?, y como objetivo general: Determinar las diferencias de la satisfacción laboral en docentes del nivel primario de I.E. estatales, particulares y parroquiales del distrito de Chancay – 2016.

El método aplicado fue el hipotético-deductivo. El tipo fue básica de tratamiento cuantitativo, el diseño fue no experimental, transversal descriptiva con un nivel comparativo, la información fue recogida en un solo momento mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos: Cuestionario sobre satisfacción laboral, que estuvo conformada por 51 ítems en la escala de Likert. La muestra estuvo conformada por 120 docentes del nivel primario del distrito de Chancay 40 de colegio particular, 40 de colegio privado, 40 de colegio parroquial.

De los resultados se observó que  $p = 0,000$  siendo significativo pues  $p < 0,05$ ; permitiendo comprobar que si existen diferencias en la satisfacción laboral en docentes del nivel primario de I.E. estatales, particulares y parroquiales del distrito de Chancay- 2016. Asimismo, se encontraron diferencias significativas en cinco dimensiones ( $p < 0,05$ ); pero también hubo aceptación de dos hipótesis nulas ( $p > 0,05$ ), según determinó la prueba Kruskal-Wallis.

Palabras claves: Satisfacción laboral: satisfacción con el trabajo en si, sistemas de recompensas justas, satisfacción con el salario.

### **Abstrac**

Research held as a general problem: What is the difference in job satisfaction in primary level teachers S.I. state, private and parochial district of Chancay - 2016?, and overall objective: To determine differences in job satisfaction in primary level teachers S.I. state, private and parochial district of Chancay - 2016.

The method applied was the hypothetical-deductive. The type was basic quantitative treatment, the design was not experimental, transversal descriptive with a comparative level, information was collected at one time by applying the instrument of data collection: Questionnaire on job satisfaction, which consisted of 51 items on the Likert scale. The sample consisted of 120 teachers from primary level Chancay District 40 private school, private school 40, 40 parochial school.

From the results it was observed that  $p = 0.000$  to be significant for  $p < 0.05$ ; allowing you to check if there are differences in job satisfaction in primary level teachers S.I. state, private and parochial district of Chancay 2016. In addition, significant differences were found in five dimensions ( $p < 0.05$ ); but there was also acceptance of two null hypotheses ( $p > 0.05$ ), as determined by the Kruskal-Wallis test.

**Keywords:** Job satisfaction: satisfaction with the work itself, systems just rewards, satisfaction with salary.