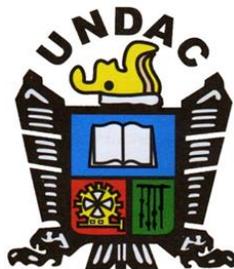


**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Comparación de la satisfacción laboral de docentes que trabajan en  
Instituciones Educativas Públicas y Privadas en el Distrito de la Oroya,  
Provincia de Yauli, de la Región Junín en el año 2018**

**Para optar el grado académico de maestro en:**

**Gerencia e Innovación Educativa**

**Autora:**

**Bach. Edith CERRÓN JIMENEZ**

**Asesora:**

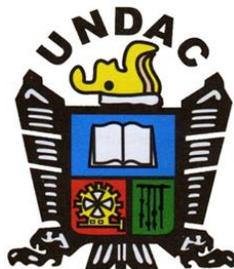
**Dra. Eva Elsa CONDOR SURICHAQUI**

**Cerro de Pasco – Perú - 2022**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Comparación de la satisfacción laboral de docentes que trabajan en  
Instituciones Educativas Públicas y Privadas en el Distrito de la Oroya,  
Provincia de Yauli, de la Región Junín en el año 2018**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Flaviano Armando ZENTENO RUIZ  
PRESIDENTE**

---

**Dra. Edith Rocío LUIS VASQUEZ  
MIEMBRO**

---

**Mg. Aníbal Isaac CARBAJAL LEANDRO  
MIEMBRO**

## **DEDICATORIA**

Dedico a mis padres fuente de inspiración, a mis  
hijos y esposo por su paciencia, comprensión y  
amor incondicional.

## **RECONOCIMIENTO**

Agradezco a Dios por todo lo que me ha dado hasta el momento, pues es él, el que con su infinito poder y mi determinación se hará todo posible

Así mismo también agradezco a todas las instituciones que me ayudaron a concluir mis objetivos:

- A los jurados quienes verificaran la potencialidad de mi investigación.
- A los instructores de las escuelas del estado y de ente privado del distrito de Oroya, por el apoyo como muestra de estudio
- A la asesora por su ayuda y soporte en la culminación de la investigación
- A mis familiares, amigos y demás personas, que me apoyaron directa e indirectamente.
- A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Escuela de Posgrado.

**LA AUTORA**

## RESUMEN

El objetivo de la investigación no de prueba fue pensar en los grados de cumplimiento de ocupación de los educadores de fundaciones instituciones públicas y privadas en el Distrito de La Oroya, Provincia de Yauli, Región Junín en el año 2018.

La investigación se desarrolló en el distrito de la Oroya, provincia de Yauli, Región Junín con una población de 217 docentes, con muestra no probabilística de tipo intencional conformada por una muestra de 60 docentes organizados en dos grupos de 30 del sector público y otro igual del sector privado.

De acuerdo a la metodología, a fin de establecer la comparación de satisfacción laboral de los docentes de la muestra de estudio, se aplicó la escala de satisfacción laboral; de cuyo resultado, después del tratamiento estadístico de Mann-Whitney, se observa que el valor de  $p = 492$  es mayor al nivel  $p = 0.05$  por tanto, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula: La satisfacción laboral no se diferencia entre docentes que trabajan en las Instituciones Educativas Públicas y Privadas en el Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli, de la Región Junín en el año 2018.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, docente, Motivación.

## **ABSTRACT**

La Oroya District, Yauli Province, Junín Region in 2018.

The research was developed in the district of La Oroya, Yauli province, Junín Region with a population of 217 teachers, with a non-probabilistic sample of an intentional type made up of a sample of 60 teachers organized into two groups of 30 from the public sector and another equal from the private sector.

According to the methodology, in order to establish the comparison of job satisfaction of the teachers in the study sample, the job satisfaction scale was applied; of whose result, after the Mann-Whitney statistical treatment, it is observed that the value of  $p = 492$  is greater than the level  $p = 0.05$ , therefore, the research hypothesis is rejected and the null hypothesis is accepted: Job satisfaction is not difference between teachers working in Public and Private Educational Institutions in the Oroya District, Yauli Province, of the Junín Region in 2018.

**Keywords:** Job satisfaction, teacher, Motivation.

## INTRODUCCIÓN

El cumplimiento de la ocupación se percibe como un buen expreso entusiasta que refleja una reacción emocional al trabajo, esto alude a cómo se sienten las personas sobre su trabajo o varias partes de su trabajo. (Anaya y Suárez, 2007). En estos días hay suficientes datos sobre la importancia del cumplimiento de la ocupación en la ejecución del trabajo en diversos entornos y sorprendentemente más teniendo en cuenta la complejidad de las asociaciones en un mundo que está cambiando rápidamente debido al avance de la ciencia y la innovación.

En esta línea, en el escenario actual, el cumplimiento de la posición es una necesidad de evaluación y mejora en cualquier clima jerárquico, particularmente en el campo instructivo, donde el trabajo realizado por los trabajadores (instructores) tiene como material crudo a los individuos en la preparación y el objetivo de dirigir adecuadamente su avance hasta que estén completa y totalmente preparados. (Anaya y Suárez, 2007).

El objetivo de la exploración se situó en pensar en los grados de ocupación de los educadores que trabajan en Instituciones Educativas Públicas y Privadas en el Distrito de La Oroya, Provincia de Yauli, Región Junín en 2018. El examen creado tiene la construcción adjunta:

**CAPITULO I: DECLARACIÓN DEL PROBLEMA.** Se descubren la prueba distintiva y la garantía del problema, la definición del problema, los destinos de exploración, la importancia y el alcance del examen en lo que respecta al cumplimiento del trabajo de los educadores de las Instituciones Educativas demostradas.

**CAPITULO II: MARCO TEÓRICO:** Se introducen los fundamentos, la premisa lógica sobre el cumplimiento del trabajo, considerando un montón de exploraciones significativas y renovadas de creadores públicos y mundiales que se sumaron para

construir la premisa lógica del examen. Además, el significado de los términos esenciales, los marcos de especulación y los factores.

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. Piensa en el tipo de exploración, estrategias de investigación, plan de investigación, población y prueba, métodos e instrumentos de surtido de información, manejo de información y procedimientos de investigación, tratamiento fáctico y aprobación de instrumentos de examen.

CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN. Aquí explico, investigo y descifro el tratamiento medible y las tablas a través de la utilización de los instrumentos; obviamente, muestro las pruebas de especulación, considerando la premisa de los factores y punteros propuestos.

Por último, se piensan las CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA y APÉNDICE, en esta última nos unimos a la red de consistencia, a los instrumentos de estimación, los mismos que complementan el examen.

**LA AUTORA**

# ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA

RECONOCIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

## CAPÍTULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema .....	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	6
1.3.	Formulación del problema .....	6
1.3.1.	Problema general .....	6
1.3.2.	Problemas específicos .....	6
1.4.	Formulación de objetivos.....	7
1.4.1.	Objetivo general .....	7
1.4.2.	Objetivos específicos .....	7
1.5.	Justificación de la investigación .....	7
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	8

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio.....	9
2.2.	Bases teóricas – científicas .....	14
2.3.	Definición de términos básicos.....	23
2.4.	Formulación de hipótesis .....	24
2.4.1.	Hipótesis nula .....	24
2.4.2.	Hipótesis investigación.....	24
2.5.	Identificación de variables .....	24
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores .....	25

## CAPITULO III

### METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo y nivel de investigación.....	26
------	------------------------------------	----

3.2.	Método de investigación .....	26
3.3.	Diseño de investigación .....	27
3.4.	Población y muestra.....	27
3.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	28
3.6.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	28
3.7.	Tratamiento estadístico .....	28
3.8.	Selección, validación y confiabilidad del instrumento de investigación .....	28
3.9.	Orientación ética.....	32

## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	33
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados .....	33
4.3.	Prueba de hipótesis .....	37
4.4.	Discusión de resultados .....	39

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 03: Procedimiento de validez y confiabilidad

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

El 73% de los educadores en Madrid acepta que la instrucción se ha deteriorado últimamente. Solo el 25% está en contra de la Educación para la Ciudadanía. El 73,2% de los educadores de Primaria y Secundaria imagina que la formación se ha deteriorado en los últimos años y el 39,4% acepta que seguirá adelante así, según indican 861 pedagogos de 38 centros públicos y 21 privados y públicos patrocinados de la Comunidad de Madrid. El estudio, la evaluación de los educadores sobre la naturaleza de la Educación 2007, presentado hoy, muestra que el FP solitario merece una valoración más alta de los educadores que en un informe comparable en 2001. Una realidad destacable es que solo el 25% está en contra de la Educación para la Ciudadanía y los Derechos Humanos, otra asignatura que este año no se instruirá en Madrid por expreso deseo de Esperanza Aguirre.

El resto de las etapas caen, aunque la más gustada sigue siendo Educación Infantil (78,7%), seguida de Educación Primaria (58,2%). Le siguen la Formación Profesional (55,5%) y el Bachillerato (46,3%), seguidos de Educación Secundaria (29,4%). Según Charo Díaz Yubero, supervisora del espacio instructivo de la Fundación Hogar del Empleado (FUHEM), los educadores de ESO algunas veces no tienen la preparación adecuada para manejar un cuerpo de estudiante extremadamente diferente y considerablemente más complicado que en diferentes etapas.

En estos días, los individuos se ven impulsados a actuar en desenvolverse en actividades laborales que con frecuencia no están a la altura de sus deseos, enfrentando circunstancias hostiles características del lugar de trabajo, por ejemplo, contenido de tareas, repetitiva, compensación deficiente, marcos de reclutamiento, lugares y condiciones inadecuadas, causando en el trabajo singular circunstancias de decepción, prácticas inútiles, participación fluctuante (Bedoya, Carrillo, Severichi y Espinoza, 2017).

Sin duda estas condiciones influyen en los primeros indicadores fundamentales de la producción, de la misma manera esto influye en la fuerza de los docentes que se muestran con la presencia de ciertas manifestaciones perspicaces, dentro de las cuales sobresalen la desmotivación y la tensión.

Este es el punto en el que se vuelve importante evaluar en caso de que haya una verdadera insatisfacción (Fonseca, 2014). Estudios como el de los especialistas (Chiang y Ojeda, 2013) muestran que hay más satisfacción entre los educadores que tienen la capacidad de elegir de forma independiente, mientras que hay una baja satisfacción entre aquellos con baja compensación. En investigaciones en diferentes sociedades como Bangladesh, analistas como Masum, 2015, referidos

(Bedoya, Carrillo, Severichi y Espinoza, 2017) reconocen un factor significativo identificado con la inspiración instructora, trataron esto con puntos de vista remunerativos.

Por otra parte, en la administración de las universidades privadas en Bangladesh en general, presta muy poca atención a la remuneración, el desarrollo profesional de los académicos y de entorno de trabajo, sobre la base de que pueden contribuir a la satisfacción del personal y aumentar la moral de los académicos, la mayoría de las universidades privadas son supervisadas y apoyadas por gerentes de finanzas para quienes los beneficios son un objetivo definitivo. La estabilidad del empleador es otro factor importante que afecta el cumplimiento de la posición en Bangladesh debido a la creciente tasa de desempleo. Por otra parte, no hay duda de que los proyectos de preparación y avance del personal escolar pueden aumentar el cumplimiento del personal e incrementar el espíritu de los escolares, por lo tanto, según Anik 2013 en (Ramírez, 2015) afirma que hay ocho componentes inspiradores para el cumplimiento del trabajo, como la compensación, la independencia laboral, la gran supervisión y las conexiones relacionales, la preparación y mejora de las aperturas, mejores condiciones de trabajo y estabilidad laboral.

Además, algunos especialistas reconocen la cultura autoritaria como un factor más de cumplimiento de la ocupación. Al reclutar personal académico sus propias cualidades, por ejemplo, dirección de la administración, compasión, afectabilidad a los problemas sociales, obligación entusiasta convincente a los estudiantes, confianza en la parte de desarrollo de la instrucción, entre otros; además, para ayudar a los mencionados, el trabajo de la administración superior (jefes, secretarios escolares, jefes de oficina) es un factor vital para impactar el

curso de la dirección hacia el mercado institucional. Por otra parte, como se menciona en (Yañez, Arenas y Ripoll, 2010), los elementos del mundo social, laboral y financiero protegen la conducta humana de circunstancias que podrían abordar un nivel específico de peligro, de modo que establecer o mantenerse al día con las conexiones relacionales se ha convertido en una empresa desconcertante para los individuos. A la luz de esta metodología, medimos las dificultades que surgen a nivel autoritario para realizar reuniones de trabajo relacionadas, en vista de la confianza y el cumplimiento de la ocupación en el grado de los trabajadores y entre ellos y sus gerentes.

Pensando en la importancia de instruir en el ojo público, se confía en el educador para enseñar, entrenar, guiar y, sin embargo, en muchos eventos, para desempeñar la capacidad de un padre. Esta obligación junto con las altas y progresivamente complejas solicitudes de los estudiantes, familiares, el estado y, de vez en cuando, el negocio, así como las progresiones y cambios de los planes educativos y la reconstrucción del marco instructivo, que incorporan las condiciones producidas en el trabajo, por ejemplo, la compensación, las relaciones con los gerentes y asociados, los atributos reales de las oficinas y el clima.

Tomando lo anterior como fuente de perspectiva, instruir es un llamado de alto riesgo, ya que, si se examinan las condiciones a las que se descubre a esta población, se probará la presencia de un amplio número de factores de riesgo que afectan desde la solidez física y mental del educador, hasta el cumplimiento de la satisfacción laboral, García, 2016 en (Ramírez, 2015).

Patazca (2016) con respecto al cumplimiento laboral de los educadores en el Perú sostiene:

Entre los éxitos para mejorar la situación de trabajo en los estados funcionales de los instructores realizados a nivel de estos arreglos públicos se encuentran, por ejemplo, la Ley N° 29062 de la Carrera Pública Magisterial. Otras victorias significativas son la preparación y el procedimiento de programas de instrucción para instructores que se han ejecutado en los últimos diez años, que permiten a los educadores actualizarse y estar en la primera línea de nueva información. Debido a los educadores que trabajan en escuelas no públicas, están controlados por la ley de trabajo del área privada (Régimen General del Trabajo). No obstante, los instructores que trabajan en el área pública piensan que hay mejores condiciones de trabajo para quienes trabajan en el área privada, un aviso más destacado es la poca consideración dada al educador personalmente, en cuanto a su asistencia gubernamental, satisfacción, inspiración y seguridad que puedan sentir con su trabajo.

A partir de ahora, las pruebas organizadas para cuantificar los resultados de la información de los estudiantes se identifican firmemente con las evaluaciones de exposiciones de expertos de los instructores, y debido a organizaciones privadas, estos resultados se completan como un aparato publicitario para avanzar en la institución educativa. (pp. 4).

Como se puede apreciar en el aporte de Patazca se destaca las diferentes leyes que surgieron para los docentes, algunos consideran que traen beneficios y otros consideran que todavía no son suficientes para reivindicar al docente en nuestro país.

Esta situación presentada a nivel nacional, también se presenta a nivel de la región Junín, la provincia de Yauli y el distrito de la Oroya. Pese a existir capacitaciones a los docentes organizados por las diversas instancias coordinadas

con el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU), resultan ser insuficientes, causando cierto malestar en los docentes, por otro lado las bajas remuneraciones percibidas por los docentes es otro factor importante en la satisfacción laboral de los mismos; estos factores indicados y otros son necesarios investigarlos para para hacer una correlación del cumplimiento del trabajo de los instructores a plena luz del día y fundaciones privadas en el área de La Oroya, que será el tema de la investigación.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **a. Delimitación espacial**

- Región de Junín
- Provincia Yauli
- Distrito La Oroya

### **b. Delimitación Poblacional**

Docentes de las Instituciones Educativas Públicas y Privadas en el Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli, de la Región Junín en el año 2018.

### **c. Delimitación de contenido**

Variable Satisfacción laboral

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Existe diferencia de satisfacción laboral en docentes que laboran en Instituciones Educativas Públicas y Privadas en el Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli, de la Región Junín en el año 2018?

### **1.3.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de docentes de Instituciones Educativas Públicas en el Distrito de la Oroya Provincia de Yauli, de la Región Junín en el año 2018?

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de docentes de Instituciones Educativas Privadas en el Distrito de la Oroya Provincia de Yauli, de la Región Junín en el año 2018?

#### **1.4. Formulación de objetivos**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Comparar los niveles de satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas y Privadas en el Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli, de la Región Junín en el año 2018.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas en el Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli, de la Región Junín en el año 2018.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Privadas en el Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli, de la Región Junín en el año 2018.

#### **1.5. Justificación de la investigación**

##### **a. Justificación teórica**

Varios directivos y padres de familia no ven los niveles de satisfacción laboral de los docentes. Al realizar el presente estudio se conoció las características de satisfacción laboral de los educadores que trabajan en las Instituciones Educativas del distrito de La Oroya, hecho que será de gran utilidad para que los actores educativos reflexionen sobre la base de los resultados.

**b. Justificación metodológica**

Con el presente trabajo de investigación dejamos en consideración a los investigadores a que el método utilizado en la ejecución de la investigación será factible a otros contextos por su sencillez en su uso.

**c. Justificación práctica**

Las consecuencias de la exploración serán sumamente valiosas para la reformulación de estrategias instructivas por parte de los especialistas a nivel de la Institución Educativa y la Unidad de Gestión Educativa Local del área de La Oroya.

**d. Justificación legal**

Con la sustentación de esta investigación, fue factible adquirir el Grado Académico de Maestría en Gerencia e Innovación Educativa, según el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión (UNDAC).

**1.6. Limitaciones de la investigación**

Teniendo conocimiento relativo del contexto donde se desarrolló la investigación, se tuvo las siguientes dificultades:

- a. Limitado número de profesionales especializados en gestión del personal que labora en una institución educativa, con el objetivo de que nos puedan incitar de forma total y cómoda en nuestra exploración.
- b. Ausencia de tiempo para dedicar a investigar sobre los instrumentos de variedad de variables e información, debido a la sobrecarga de responsabilidad que tenemos como educadores en actividad.
- c. Baja accesibilidad de recursos bibliográficos sobre el cumplimiento variable de satisfacción en docentes de Instituciones Educativas.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

##### **2.1.1. Antecedentes**

(Fuentes, 2012) dirigió una investigación sobre "Cumplimiento de la ocupación y su impacto en la eficiencia" en la Universidad Rafael Landívar. Fuentes (2012) calcula los fines que lo acompañan:

Se estableció que no hay impacto entre el cumplimiento del trabajo y la eficiencia. Esto se puede afirmar por los resultados obtenidos que se refieren al No. 16 sobre si se sienten felices con el trabajo que realizan, el 71% considera que generalmente se siente feliz con el trabajo que realizan, lo que ayuda a lograr destinos institucionales, mientras que el 29% reaccionó que en su mayor parte se sienten realizados. Se suele razonar que la seguridad laboral, las relaciones relacionales, el placer laboral, las condiciones generales y la posición dentro de la Delegación de Recursos Humanos son indicadores que impactan en la realización

de especialistas. De acuerdo con la evaluación realizada por los rápidos directores, los representantes de la Delegación son útiles y se sienten realizados, sobre la base de que su lugar de trabajo es encantador y el Poder Judicial les da el material y el marco satisfactorios para completar sus capacidades de la manera más ideal, al igual que las ventajas (remuneración, licencias, salario, beneficios) para todos los representantes y obtienen ventajas adicionales por ser representantes de un establecimiento estatal. Se infiere que los representantes de la Delegación tienen un alto cumplimiento de ocupación, sin embargo, es ventajoso que exista una correspondencia y acuerdo decisivos con las diversas unidades que conforman la Delegación de Recursos Humanos. (págs. 98).

(León, 2011), dirigió un examen sobre "Cumplimiento de ocupación entre maestros de grado en establecimientos instructivos integrales - zona Callao" en la Universidad San Ignacio de Loyola en Lima. León (2011) define los fines que lo acompañan: Hay una clara inclinación hacia la calificación estándar y el cumplimiento incompleto, y una propensión específica a la mitad de la decepción con una parte de las cualidades de trabajo presentadas por las Instituciones integrales, explícitamente retratadas a lo largo de los indicadores variables. Los estados físicos y adicionalmente materiales de los establecimientos son vistos por los educadores con una realización incompleta, siendo esto una fortaleza para su exposición en la sala de clases. Las ventajas gananciales (compensaciones) que ven los educadores son de cumplimiento habitual y con una inclinación a la decepción incompleta por el trabajo que realizan, sobre la base de que no les permite cubrir sus propias necesidades de preparación y las de los expertos; observe que tal decepción fraccional está disponible en instructores más experimentados. Los instructores ven sus relaciones sociales como de realización normal y propensión a

la decepción incompleta, comparable a la interrelación con diferentes individuos de su organización con los que comparten ejercicios de trabajo día a día. (pág. 25).

(Ascurra & Mecias, 2015) realizaron un estudio sobre “Satisfacción Laboral y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial. San Borja”, en la Universidad César Vallejo de la ciudad de Lima.

Ascurra y Mecias (2015) resume de la siguiente manera sus conclusiones:

El motivo de esta exploración es decidir la conexión entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas de nivel Inicial en la región de San Borja, en 2014. El trabajo depende de la Teoría de las Expectativas de Porter y Lawler, donde el trabajo o la inspiración para el trabajo es una consecuencia del atractivo del premio y la forma en que el individuo ve la conexión entre el esfuerzo y el premio. El ejemplo estuvo conformado por 33 educadores que trabajan en organizaciones juveniles de la región de San Borja, durante el 2014 trabajamos con la población absoluta desde que era pequeña, por lo que el ejemplo fue de tipo estadístico. El plan no es de prueba, expresivo correlacional, sobre la base de que la investigación intenta cuantificar el nivel de conexión entre al menos dos factores en un entorno específico. El método utilizado para el surtido de información fue la revisión y el instrumento fue la encuesta para recopilar datos sobre los factores de cumplimiento del trabajo y la ejecución del educador. El programa SPSS, Microsoft Excel, se utilizó para el manejo de la información; el examen de la información se actuó de una manera esclarecedora e inferencial utilizando tablas de recurrencia, gráficos de barras y la prueba del coeficiente de conexión de Spearman. Posteriormente al manejo de la información podemos confirmar que el nivel de conexión entre los factores controlados por Rho  $\rho=0.559$  de Spearman lo que implica que existe una conexión positiva entre los factores, y

cuya estima  $p < 0.05$ , nos permite descartar la especulación inválida, por lo tanto, el cumplimiento del trabajo tiene una relación moderada con la ejecución del instructor en fundamentos instructivos abiertos del nivel subyacente del local de San Borja, en el año escolar 2014. (pág. 89).

(Beltran & Palomino, 2014) desarrollaron la tesis denominada "Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral" en la Universidad del Pacífico de la ciudad de Lima.

Beltran y Palomino (2014) formuló las siguientes conclusiones:

Cuando se aplicó el instrumento de estimación del ambiente de trabajo y se certificó con la reunión del centro y las entrevistas internas y fuera, la asociación instructiva adquirió un resultado horrible, con una puntuación de 90 a 129 a nivel general, siendo lo normal de 130 a 169 enfoques. Los elementos considerados como enfoques básicos son los que acompañan:

- Condiciones de trabajo (109,8 enfoques)
- Supervisión (122 enfoques)
- Inclusión laboral (123 enfoques). Estas variables han ido perjudicando al propio lugar de trabajo de la asociación, los ejecutivos, así como produciendo una consecuencia adversa en el cumplimiento del trabajo de los educadores, como se muestra en las tablas relativas con otros establecimientos instructivos cercanos. Las tablas relativas con otros establecimientos instructivos muestran que hay un alto nivel de rotación, deficiencias desafortunadas por razones de bienestar y apenas impulsos escolares propuestos por los educadores en los últimos 3 años, lo que demuestra que hay decepción laboral en la base instructiva debido a la deficiente administración del lugar de trabajo. Aunque solo se observan tres variables básicas en la estimación del lugar de trabajo, en

la reunión del centro y en las entrevistas internas y de afuera, se observaron ciertas insuficiencias en los elementos de autoprotección y correspondencia; por lo tanto, también se proponen actividades para desarrollarlos aún más. Se considera que los aparatos y, además, los arreglos propuestos no son exorbitantes y pueden aplicarse lógicamente y centrándose en los más graves. Esto produciría un efecto más notable para ayudar a la asociación, como se muestra en las reglas generales de practicidad de la proposición. Para fomentar las recomendaciones propuestas, es importante adquirir una responsabilidad de los supervisores de la organización instructiva, con el objetivo de ejecutar las actividades propuestas, pero además de tener la opción de comunicar a los educadores los planes a llevar a cabo y crear su inversión y en consecuencia elevar su obligación al establecimiento. (pág. 120).

(Corilla, 2016), investigo sobre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Institutos de Educación Superior de la Provincia de Huancayo.

Desarrollo su investigación para determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de los institutos de educación superior tecnológicos del ámbito de la provincia de Huancayo.

Es de grado correlacional descriptivo, se utilizó la técnica correlacional cuantitativa distinta, con un plan correlacional bivariado. Los instrumentos aplicados son: escala de clima organizacional y escala de satisfacción laboral. Se sostiene la necesidad de exhibir la presencia de conexiones prácticas entre los factores referenciados, para proponer cambios en la administración de RRHH en los Institutos de Educación Superior de Huancayo.

Se examinaron cada uno de los elementos de clima organizacional y los elementos del cumplimiento de la ocupación, descubriendo conexiones altas y enormes entre el apoyo de la cooperación y sus administradores y las condiciones de prosperidad; relaciones relacionales con la colaboración y sus directores y condiciones de prosperidad; autosatisfacción con la naturaleza y el contenido de la obra.

Se encontró una correlación directa y significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral, con un 95% de certeza, lo que revela que cuanto mejor sea el entorno jerárquico de los educadores, mejor se verá el cumplimiento de la ocupación en las organizaciones mecánicas de educación avanzada. Esta carga de estudios se identifica con el examen actual y con los factores ecológicos y aluden a las condiciones que abarcan al trabajador mientras trabaja, por ejemplo, las condiciones reales de trabajo y asistencia gubernamental, las tasas de pago, las ventajas sociales, los enfoques de supervisión, la correspondencia, las comunicaciones relacionales, el reglamento interno, etc.

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. Teorías de la satisfacción laboral**

#### **a) Teoría de las expectativas**

Propuesto por (Vroom, 1999) para quien la inspiración de un individuo se identifica con el valor de los resultados efectos secundarios de su conducta, es decir, la conducta está controlada por la fuerza de los procesos de pensamiento sobre algo. Depende de tres convicciones: - Expectativa: es la convicción de que un determinado esfuerzo producirá un rendimiento laboral específico. - Instrumentalidad: La convicción de que la ejecución de una determinada ocupación

será remunerada. - Valencia: Es el valor relegado a los premios por el trabajo realizado.

Para los analistas (Koontz y Heins, 2003) el bienestar es la experiencia abstracta experimentada después de haber satisfecho un objetivo o cumplido una necesidad. Es decir, para estos investigadores la satisfacción es el gusto o placer experimentado por los resultados de un cumulo de acciones que establecieron la solución a un conjunto de necesidades.

La proposición de (Vroom, 1999) es constante con el estado de cosas que se viene observando en el personal docente y administrativo de un centro educativo, ambos grupos tienen características específicas, los primeros expuestos a los alumnos y los segundos a los adultos padres de familia, sin embargo, (Vroom, 1999) explica que la expectativa de un trabajador está en relación con la Instrumentalidad y la valencia (de parte de la organización) la misma que es un trascurso cognitivo. En la actualidad los docentes de la mayoría de centros educativos tienen alta calidad a nivel profesional por las consideraciones de tipo cognitivo que constituyen la triada expuesta.

#### **b) Teoría de la necesidad de logro**

Creada por (McClelland, 1989) quien sostuvo que las personas satisfacen necesidades que pertenecen a un determinado contexto y que se adquieren por medio del aprendizaje. Propuso tres tipos de necesidades:

- Necesidad de logro: Están dispuestos hacia la grandeza competente, la obligación, la propensión al progreso, pero sin ignorar el ángulo moral, estableciendo objetivos progresivos, necesidad de entrada consistente.
- Necesidad de poder: Son serios y dinámicos, estiman la distinción y el estatus. No tienen miedo al peligro. Necesitan impactar a los demás.

- Necesidad de asociación: Les gusta cumplir con los requisitos sociales, familiares y emocionales. Son inestables y no enfrentan muchos desafíos. En el caso de que algo describa a los trabajadores en el área de capacitación, es su capacidad para enmarcar reuniones excepcionalmente duraderas para solicitar y promover derechos y condiciones de trabajo, no hay duda de que el requisito de alianza, fuerza y realización se entienden en esta carga de caminatas y contracaminatas para incitar mejores reacciones de los expertos en su área.

## **2.2.2. Satisfacción Laboral**

### **2.2.2.1. Concepto de satisfacción laboral**

(Álvarez, 2007) alude a la forma en que no hay un significado colectivamente reconocido de cumplimiento de ocupación por parte de todos los creadores y muestra que en muchos eventos cada creador explica otra definición para el avance de su propio examen o trabajo. "Los esclarecimientos de la realización laboral se pueden contener en dos grupos: la principal alude a un estado emocional, sentimiento o lleno de reacción de sentimiento; el segundo piensa que la satisfacción laboral repercute el plano emocionante y la reflexiona como un proceder". En el primer grupo se incluye definiciones que lo describen como un estado de entusiasmo positivo o encantador que se produce debido a la impresión emocional de la práctica laboral del empleado. Una reunión posterior, como llamó la atención (Peiró, 1995) "“la satisfacción laboral va más allá de las emociones y de allí la importancia que ésta tiene en las conductas laborales. De este modo, el estudio de la satisfacción laboral se enmarca dentro del estudio de las actitudes hacia el trabajo con el compromiso organizacional y la implicación laboral”".

Weinert 1985 en (Caballero, 2002) presenta cómo, en asociaciones generales, perspectivas mentales tan significativas como llenas de sentimientos y respuestas

intelectuales agitan en su interior niveles de realización ocupación y descontento en la actividad laboral. "En esta situación, las respuestas y sensaciones del representante que trabaja en la asociación a su circunstancia laboral se consideran en su mayor parte como mentalidades. Sus perspectivas emocionales e intelectuales, al igual que sus comportamientos sociales hacia el trabajo, el lugar de trabajo, los colaboradores, los jefes y la asociación, en general, son los que más ingresos despiertan (satisfacción laboral como respuestas, sensaciones y sensaciones de un individuo de la asociación hacia su trabajo)". (Caballero, 2002) considera la realización laboral "como una actitud que se reconoce esencialmente desde la inspiración hasta el trabajo, que alude a las actitudes del comportamiento, es decir, al tipo y elección de conducta, así como a su solidaridad y fuerza, mientras que la realización se centra en la plenitud de sentimientos hacia el trabajo y los posibles resultados que se derivan de él.

En estos días las asociaciones están preocupadas por mantener a sus colaboradores satisfechas, a la luz del hecho de que la gratitud a esto realmente querrán desempeñarse de manera competente en cada uno de sus ejercicios, de todos modos este cumplimiento no solo se centra en perspectivas inconfundibles, como el efectivo, las condiciones de trabajo o las ventajas, de todos modos son aún significativas, sin embargo, aparte de esto, es fundamental que las asociaciones se preocupen por estimular, empoderar y percibir el trabajo de su personal a través de aclamaciones, felicitaciones, dándoles la certeza suficiente para que se sientan parte de la asociación y estén decididos a cumplir con los motivos establecidos.

El cumplimiento laboral "Es un estado entusiasta positivo y encantador que se produce debido a la propia valoración del singular de su trabajo y la experiencia obtenida en él" (Gargallo, 2008). Es significativo que las asociaciones consideren

los requisitos del personal para que puedan sentirse contentos y desempeñen sus empresas con entusiasmo. (Chiang y Ojeda, 2013), observe que la realización del trabajo es la acción a través de la cual el individuo tiene la oportunidad de mostrar sus habilidades y que esto crea una prueba para que se sienta interesado en lograr grandes resultados, es la petulancia, en cualquier caso, también es vital que se sienta alegre cuando la asociación le dé beneficios, satisfaga sus necesidades esenciales en su trabajo a través del reconocimiento. El cumplimiento es que los representantes son todos remunerados a través de sus tasas de pago y salarios claramente de acuerdo con los supuestos para cada uno, que las condiciones de funcionamiento son satisfactorias, no peligrosas o incómodas lo que mejora su presentación, del mismo modo, los trabajadores buscan que su supervisor cercano esté bien dispuesto y razonable en el trabajo y que les preste atención cuando sea significativo. (Chiang y Ojeda, 2013). (Marín, 2013), llama la atención sobre que cada uno de los sentimientos que tiene un socio con respecto a su trabajo y las condiciones en las que se descubre, por lo que las asociaciones de hoy se preocupan por mantener a su personal alegre, ofreciéndoles la oportunidad de participar en provocaciones que les ayuden a reforzar su capacidad latente, así mismo les da reconocimiento y diversas ventajas que se suman a un mejor giro de los acontecimientos. El cumplimiento de la ocupación es una reacción emocional dada por el trabajador a su situación en consecuencia o resultado de su participación en su situación, comparable a sus cualidades, en otras palabras, a lo que quiere o anticipa de ella. Consideran que la plenitud tiene una importancia similar a la alegría. Como lo indica (Castllano, 2013) el cumplimiento del trabajo se ha caracterizado como la consecuencia de unas pocas resultantes que un trabajador tiene hacia su labor, componentes sustanciales (como la organización, el jefe, los

colaboradores, las tasas de pago, los avances, las condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general. Por lo tanto, el cumplimiento del trabajo es la disposición de las perspectivas generales de la persona hacia su trabajo. Las personas que están extremadamente felices con su trabajo tienen perspectivas edificantes hacia él; las personas que están disgustadas, de nuevo, muestran perspectivas contrarias. El cumplimiento es el comportamiento de la consecuencia de las actividades tomadas por la asociación para mantenerlo alegre, además de mostrarle cuán significativo e importante es para la organización. (Sánchez, 2011). (Olivares, Silva y Carlos, 2013), conjeturan que es el nivel de similitud del individuo con respecto a su lugar de trabajo. El cumplimiento de la ocupación incorpora el pensamiento de compensación, tipo de trabajo, relaciones humanas, bienestar, etc.

#### **2.2.2.2. Factores de la satisfacción laboral**

El bienestar de la ocupación tiene factores que permiten decidir las condiciones bajo las cuales realmente querrá sentirse contenta con su trabajo y con la asociación real. Como lo indica (Duarte, 2014) alude a que para que el personal se sienta feliz con el trabajo que realiza, es importante tener un reto laboral, de esa manera se sentirán serviciales, y felices consigo mismos al conocer los destinos, ser remunerados por ese trabajo, por la labor y la responsabilidad que tienen con la asociación, por la gran exposición del colega impacta diversas perspectivas como las condiciones de trabajo, la ayuda que reciben, la similitud que existe con su trabajo, o más bien todo lo que se ve como cuando la organización decide. Considere cada uno de los elementos acompañantes a los que se hace referencia, sobre la base de que, al estar de acuerdo con ellos, la satisfacción de los trabajadores aumentará y se exhibirá al realizar sus ejercicios de trabajo de manera más efectiva. (Duarte, 2014). El cumplimiento general de un representante con su trabajo es el

efecto secundario de una combinación de componentes, y la remuneración relacionada con el dinero es solo uno de ellos. El trabajo de los ejecutivos para desarrollar aún más el cumplimiento del trabajo de los trabajadores es garantizar que el lugar de trabajo sea positivo, que el espíritu sea alto y que los representantes tengan los activos que necesitan para desempeñar sus tareas delegadas.

**a. Condiciones de trabajo**

Dado que los representantes invierten tanta energía en su lugar de trabajo cada semana, las empresas deben intentar racionalizar las condiciones de trabajo. Cosas, por ejemplo, dar enormes espacios de trabajo en lugar de espacios reducidos, iluminación satisfactoria y estaciones de trabajo agradables se suman a las buenas condiciones de trabajo. Dar instrumentos de utilidad, por ejemplo, innovación de datos de vanguardia para ayudar a los trabajadores a realizar tareas de manera más efectiva también se suma al cumplimiento del trabajo.

**b. Oportunidad de ascenso**

Los trabajadores están más contentos con su lugar de empleo actual en el caso de que vean una forma accesible de escalar en la organización y que se les otorgue una mayor obligación junto con un salario más alto.

Muchas organizaciones instan a sus trabajadores a desarrollar aún más las habilidades que conducen a la posibilidad de avanzar. Por ejemplo, las organizaciones con frecuencia pagan los gastos de preparación para los representantes que toman cursos de capacitación. Durante la auditoría anual de la exposición de un trabajador, un gerente debe delinear una forma que les muestre lo que necesitan lograr y qué nuevas habilidades necesitan crear para progresar dentro de la asociación.

**c. Carga laboral y el nivel de estrés**

Enfrentarse a una responsabilidad excesivamente pesada y tiempos de corte difíciles de cumplir puede hacer que la realización laboral se desintegre, en todo caso, para el trabajador más comprometido. La falta de tiempos de corte causa dificultades entre los representantes y administradores y aumenta el grado de estrés en el entorno de trabajo. Comúnmente, este clima es provocado por una administración insuficiente y falta de previsión. El lugar de trabajo funciona en una condición de emergencia ya que los jefes no dan a los representantes la oportunidad suficiente para desempeñar sus tareas con éxito, o sobre la base de que los niveles de personal son inadecuados.

**d. El respeto de los compañeros de trabajo**

Los representantes tratan de ser tratados con deferencia por aquellos con quienes trabajan. Un lugar de trabajo amenazante, con colegas descorteses o desagradables, es aquel que en general produce una menor satisfacción laboral.

**e. Relación con los supervisores**

Los directores exitosos se dan cuenta de que sus trabajadores necesitan reconocimiento y elogio por sus esfuerzos y logros. Los representantes también deben darse cuenta de que la entrada del director está constantemente abierta para hablar sobre cualquier preocupación que tengan que influya en su capacidad para trabajar con éxito y su cumplimiento en el lugar de trabajo.

**f. Recompensas financieras**

El cumplimiento de la ocupación está influenciado por las perspectivas de un trabajador sobre la decencia de la escala de compensación de la organización, al igual que la remuneración actual que la persona podría estar recibiendo. Las organizaciones necesitan tener un sistema establecido para evaluar la ejecución

representativa y los incrementos de pago de propuestas a los mejores artistas. Las libertades para adquirir impulsos excepcionales, por ejemplo, recompensas, doble tiempo compensado o tiempo libre, también traen fervor y satisfacción de ocupación expandida al entorno laboral.

### **2.2.2.3. Importancia de la satisfacción laboral**

(Zevallos, 2016) alude a que los educadores satisfechos no trabajan por compromiso, sin embargo, se esfuerzan cada día por llevar su exposición a otro nivel. Todos los educadores deben ser entusiastas con respecto a su trabajo y el entusiasmo que posiblemente parezca cuando están contentos con su trabajo y con su asociación en general. Dirigir una visión general para descubrir la responsabilidad del instructor y trabajar hacia el mantenimiento. La importancia del cumplimiento de la ocupación también radica en la forma en que lo ayuda a darse cuenta de qué variables pueden provocar que un trabajador abandone su establecimiento. Las fundaciones necesitan tener educadores capaces para el desarrollo a largo plazo y para hacer el progreso ideal. Es fundamental que las fundaciones se hayan encontrado con personas que puedan dirigir a las personas que se han unido recientemente a su grupo. El debilitamiento de la fuerza laboral es uno de los graves problemas que analizan las instituciones. No creo que un individuo que es tratado bien en su entorno de trabajo, tiene suficientes libertades para el desarrollo, es valorado por sus jefes y tiene su compensación a tiempo en algún momento considerará cambiar su trabajo. Otra motivación detrás de por qué el cumplimiento del trabajo es tan significativo es que nos ayuda a producir más salario, ¿cómo? Los representantes satisfechos ayudan deliberadamente al resto de sus colaboradores y ayudan a los compañeros, consideran las pautas. Hacen un esfuerzo valiente para resolver una emergencia. En lo que a ellos respecta, su

asociación comienza las cosas. No van al establecimiento solo por dinero en efectivo, sin embargo, confían en los objetivos y metas de la organización instructiva. En general, los educadores satisfechos cambiarán más en su trabajo y manejarán la presión de manera efectiva en medio de la contrariedad. Los instructores que están sorprendidos con su trabajo generalmente experimentan problemas en cada paso del camino. Lo mejor que puede hacer es dirigir las revisiones de cumplimiento de la ocupación para ayudarnos a identificar las oportunidades de desarrollo y ocuparnos de cualquier problema dentro de la fundación. Con esto tendremos educadores que estén contentos con su trabajo, capaces de interesarse por cualquier prueba y ansiosos por aprender cosas nuevas. Recuerda que los trabajadores satisfechos reconocen las cosas con una sonrisa importante y dan su mejor esfuerzo incluso en las condiciones más notablemente terribles. Presta atención a lo que necesitan decir.

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### **a. Satisfacción laboral**

El cumplimiento de ocupación es el nivel de cumplimiento del representante con su espacio de trabajo y condiciones. Es una cuestión vital, ya que se identifica directamente con la gran exposición de la asociación o establecimiento, la naturaleza del trabajo y los grados de validez y estima.

#### **b. Desempeño laboral**

La ejecución de la ocupación es la ejecución del trabajo y la presentación mostrada por el trabajador al completar las capacidades primarias y los recados necesarios para su situación en el entorno de trabajo particular, lo que permite exhibir su idoneidad. La ejecución de la ocupación es la forma en que los representantes desempeñan su trabajo. Se examina durante las auditorías de

ejecución, mediante las cuales una empresa considera factores como la capacidad de autoridad, el uso efectivo del tiempo, las habilidades de autoridad y la eficiencia para diseccionar a cada trabajador individual. Las encuestas de ejecución generalmente se llevan a la luz cada año y pueden decidir si la calificación de un representante se rediseña, independientemente de si la persona está calificada para el avance, o incluso si el individuo debe ser terminado.

### **c. Ambiente laboral**

El lugar de trabajo es posiblemente el componente principal en la operación diaria de una organización; sin embargo, los atributos que lo deciden son difíciles de identificar. Pueden ser de naturaleza sustancial o elusiva, y se han demostrado para afectar la utilidad y la existencia individual de los representantes. Por lo tanto, el lugar de trabajo implica una proporción de trabajo que se nos debe poner para realizar estos recados mejor y aún más beneficiosamente.

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis nula**

La satisfacción laboral no se diferencia entre docentes de las Instituciones Educativas Públicas y Privadas en el Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli, de la Región Junín en el año 2018.

### **2.4.2. Hipótesis investigación**

La satisfacción laboral se diferencia entre docentes de las Instituciones Educativas Públicas y Privadas en el Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli, de la Región Junín en el año 2018.

## **2.5. Identificación de variables**

**Variable:** Satisfacción laboral

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Tabla N°01

### Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES	ÍTEM S
Satisfacción laboral	Es el grado de conformidad del docente respecto a las condiciones de trabajo, diseño del puesto de trabajo, expectativas de desempeño y ambiente laboral	Condiciones de trabajo	- Horario de trabajo - Logro de objetivos - Apoyo laboral - Salario - Trabajo en equipo, etc.	- Totalmente de acuerdo - De acuerdo - En desacuerdo - Totalmente en desacuerdo	26
		Diseño del puesto de trabajo	- Facilidades para estudiar - Carrera profesional - Autonomía - Crecimiento,		
		Expectativas de desempeño	- Desempeño individual - Bienestar - Distinción de género - Equidad		
		Ambiente Laboral	- Equipamiento - Módulos - Condiciones de infraestructura - Seguridad - Higiene - Salud		

Fuente: Elaboración propia

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo y nivel de investigación**

La clase del presente trabajo de investigación es descriptivo porque tiene como objetivo principal describir la satisfacción laboral de docentes que trabajan en Instituciones Educativas Públicas y Privadas en el distrito de la Oroya en el año 2018.

#### **3.2. Método de investigación**

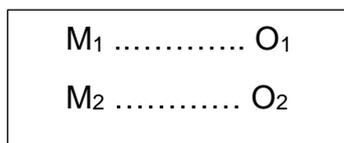
En el progreso de la investigación se usará el método descriptivo, cuyos procedimientos son:

1. Formulación del problema
2. Selección del instrumento de investigación
3. Identificación de la población y muestras de estudio
4. usó del instrumento
5. Análisis e interpretación de resultados

## 6. Formulación de conclusiones

### 3.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación que se utilizó en este estudio fue descriptivo comparativo, cuyo diagrama es el siguiente:



Donde:

M<sub>1</sub>: Docentes que trabajan en Instituciones Educativas Públicas

M<sub>2</sub>: Docentes que trabajan en Instituciones Educativas Privadas

O<sub>1</sub>: Observación de la variable Satisfacción Laboral en la muestra 1

O<sub>2</sub>: Observación de la variable Satisfacción Laboral en la muestra 2

### 3.4. Población y muestra

**Tabla 02**

<b>POBLACIÓN</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>MUESTREO</b>
Constituido por 217 docentes de las Instituciones Educativas Públicas y Privadas del distrito de La Oroya	<b>Muestra 1:</b> Constituida por 30 docentes de Instituciones Educativas Públicas del Distrito de La Oroya. <b>Muestra 2:</b> Constituida por 30 docentes de Instituciones Educativas Privadas del Distrito de La Oroya.	No probabilístico de tipo intencional, en base a los docentes que tienen mejor disposición de ayuda.

Esta muestra consideró el 96% de confiabilidad y el error estándar de 0.02.

Aplicando la fórmula:  $n = 96 / (1 + 96/217)$  se obtiene  $66,6 \approx 61$  y se consideró para la muestra 60 docentes.

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Tabla 03

TÉCNICA	INSTRUMENTO	DATO
Encuesta aplicada a los docentes considerados en el estudio.	Escala compuesta por 26 ítems correspondientes a 4 dimensiones.	Nivel de satisfacción laboral que tiene el docente de una Institución Educativa considerada en estudio.

### 3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La información reunida en el examen actual se preparó utilizando la estrategia mensurable denominada frecuencia porcentual, la misma que también considera las estadísticas descriptivas e inferenciales que detallo en seguida:

#### a. Descriptivo

- Organización de datos a través de cuadros estadísticos
- Representación gráfica de datos a través del diagrama de barras
- Estimación de medidas de posición y dispersión
- Interpretación de las medidas de resumen

#### b. Inferencial

Las hipótesis postuladas en esta investigación fueron probadas a través del estadístico Mann-Whitney con un 95% de confianza.

### 3.7. Tratamiento estadístico

Para procesar los datos que se obtendrán en esta investigación se utilizarán los programas estadísticos: SPSS y el Microsoft Excel.

### 3.8. Selección, validación y confiabilidad del instrumento de investigación

Se procedió a la validación por juicio de expertos el instrumento de Escala de satisfacción laboral aplicado a los docentes de sector público y privado de docentes del distrito de la Oroya, provincia de Yauli, por el equipo de docentes de

amplia trayectoria: Dr. Dionicio López Basilio, Dr. Guillermo Gamarra Astuhuamán y Mg. Armando Juvenal Vicuña Sánchez, teniendo en cuenta los criterios que se observan en los siguientes cuadros:

**Tabla 04**

<b>INSTRUMENTO</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>CRITERIOS</b>
Escala sobre satisfacción laboral	1. Redacción	Presentado con el idioma idóneo
	2. Terminología apropiada	Claramente los términos utilizados son al nivel para la comprensión de los instructores de la muestra
	3. Intencionalidad	Sí, los ítems miden lo que se debe medir

De la misma forma se establece como un criterio de aceptación de los instrumentos una nota del tercio superior en el rango vigesimal, es decir de entre 16 a 20 de nota; como podemos observar a continuación

**Tabla 05**

<b>DOCENTES</b>	<b>Redacción</b>	<b>Terminología apropiada</b>	<b>Intencionalidad</b>	<b>TOTAL</b>
Dr. Dionicio López Basilio	17	16	17	<b>17</b>
Dr. Guillermo Gamarra Astuhuamán	16	16	18	<b>16</b>
Mg. Armando J. Vicuña Sánchez	17	17	16	<b>17</b>
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>17</b>

## Resultados que otorgan los expertos a la escala de Satisfacción Laboral

Según muestra en el cuadro, el promedio de lo obtenido del equipo de docentes es 17 con lo cual la escala fue aceptado y validado.

### 3.8.1. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad del instrumento de la escala de satisfacción laboral se determinó mediante el estadístico Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue de 0.96, y con ello el test es altamente confiable.

Para ello se consideró los siguientes datos con una prueba piloto de 10 docentes.

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics interface with a data table. The table has 15 columns labeled ITEM1 through ITEM15 and a final column labeled 'f'. There are 10 rows of data, numbered 1 to 10. The values in the rows are as follows:

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	f
1	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	
2	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
3	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	
4	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	
5	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
6	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	
7	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
8	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	
9	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	
10	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
11																
12																

Tabla 06

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

Dando un coeficiente de confiabilidad de toda la escala de 0,96

**Tabla 07**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	26

Así también se tuvo la confiabilidad para cada uno de los 26 ítems

**Tabla 08**

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	68,0000	51,111	,963	,960
ITEM2	68,0000	51,111	,963	,960
ITEM3	68,2000	52,178	,810	,962
ITEM4	67,6000	58,489	,000	,966
ITEM5	67,6000	58,489	,000	,966
ITEM6	68,0000	51,111	,963	,960
ITEM7	68,0000	51,111	,963	,960
ITEM8	68,2000	52,178	,810	,962
ITEM9	67,6000	58,489	,000	,966
ITEM10	67,6000	58,489	,000	,966
ITEM11	68,0000	51,111	,963	,960
ITEM12	68,0000	51,111	,963	,960
ITEM13	68,2000	52,178	,810	,962
ITEM14	67,6000	58,489	,000	,966

ITEM15	67,6000	58,489	,000	,966
ITEM16	68,0000	51,111	,963	,960
ITEM17	68,0000	51,111	,963	,960
ITEM18	68,2000	52,178	,810	,962
ITEM19	67,6000	58,489	,000	,966
ITEM20	67,6000	58,489	,000	,966
ITEM21	68,0000	51,111	,963	,960
ITEM22	68,0000	51,111	,963	,960
ITEM23	68,2000	52,178	,810	,962
ITEM24	67,6000	58,489	,000	,966
ITEM25	67,6000	58,489	,000	,966
ITEM26	68,0000	51,111	,963	,960

### 3.9. Orientación ética

Esta investigación realizo tomando en cuenta el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, basado en el estricto cumplimiento de los parámetros establecidos para el desarrollo del trabajo de investigación, cumpliendo con citar a los autores relacionados al tema en estudio y normas APA para la presentación del trabajo de Investigación.

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

Los efectos secundarios de la información obtenida a través de la Escala de Satisfacción Laboral se coordinaron y organizaron en frecuencias y tasas, introducidos en tablas y diagramas, utilizando proyectos fáticos de Excel 2016 y SPSS 25. Para analizar las distinciones en los niveles de cumplimiento laboral entre los instructores de instrucción de área pública y privada, se aplicó la medición de la Prueba de Mann-Whitney, considerando la estima  $p$  como lo indican las estrategias establecidas para las pruebas teóricas.

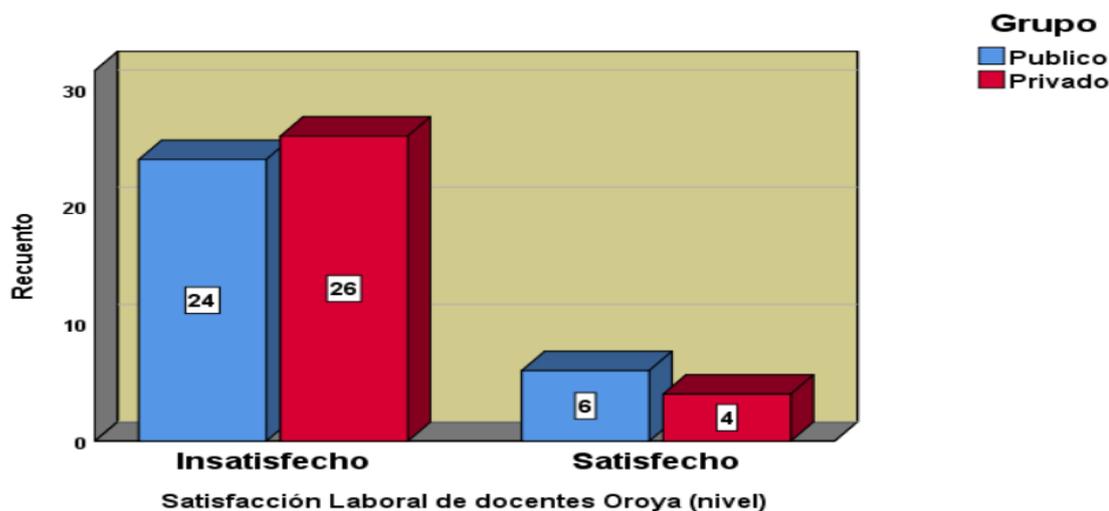
#### **4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados**

##### **4.2.1. Resultados de Nivel de satisfacción laboral**

**Tabla N°09**

<b>Satisfacción Laboral de docentes Oroya *Grupo</b>				
% del total				
		<b>Grupo</b>		Total
		<b>Publico</b>	<b>Privado</b>	
Satisfacción Laboral de docentes Oroya	Insatisfecho	40,0%	43,3%	83,3%
	Satisfecho	10,0%	6,7%	16,7%
Total		50,0%	50,0%	100,0%

Fuente: Datos de la Escala de satisfacción laboral



**Gráfico1: Niveles de satisfacción laboral de docentes**

**Análisis:**

Los datos que se observan en la tabla y gráfico 1 dan cuenta que los docentes del sector privado en un 43 % (26) y del sector público en un 40% (24) se encuentran insatisfechos en satisfacción laboral y encontrándose satisfechos un porcentaje mínimo del 10% (6) que laboran en el sector público y el 6,7% (4) del sector privado.

En líneas generales los docentes tanto del sector público y privado en su mayoría se encuentran disconformes en las Instituciones que prestan sus servicios profesionales, salvo con un porcentaje reducido que se encuentran conformes.

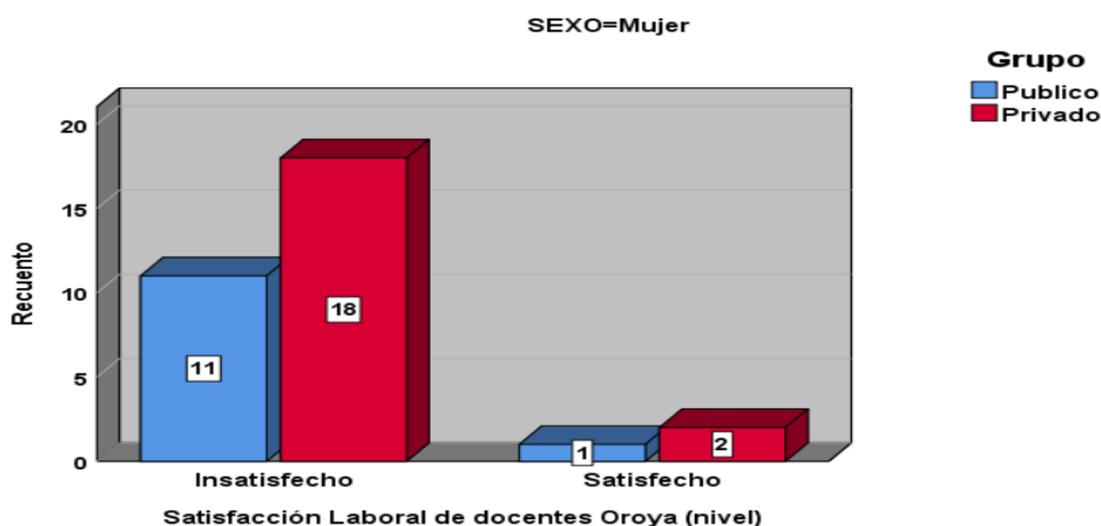
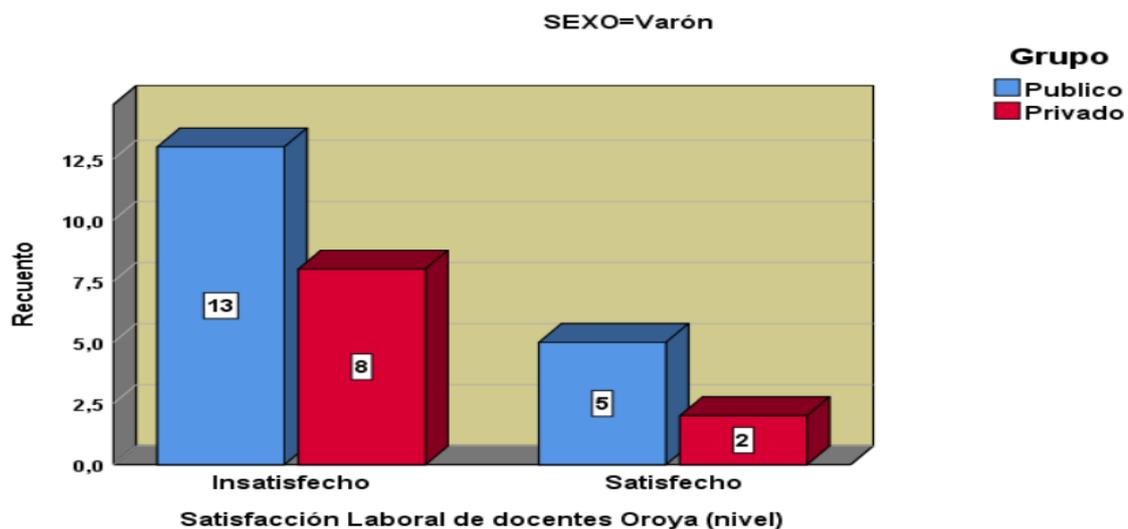
#### 4.2.2. Resultados de satisfacción laboral por sexo

Tabla N°10

<b>Tabla N°3: Niveles de satisfacción laboral por sexo de docentes de la Oroya</b>					
<b>SEXO</b>			<b>Grupo</b>		<b>Total</b>
			<b>Publico</b>	<b>Privado</b>	
<b>Mujer</b>	Satisfacción Laboral de docentes Oroya	Insatisfecho	34,4%	56,3%	90,6%
		Satisfecho	3,1%	6,3%	9,4%
	Total		37,5%	62,5%	100,0%
<b>Varón</b>	Satisfacción Laboral de docentes Oroya	Insatisfecho	46,4%	28,6%	75,0%
		Satisfecho	17,9%	7,1%	25,0%
	Total		64,3%	35,7%	100,0%
<b>Total</b>	Satisfacción Laboral de docentes Oroya	Insatisfecho	40,0%	43,3%	83,3%
		Satisfecho	10,0%	6,7%	16,7%
	Total		50,0%	50,0%	100,0%

Fuente: Datos de la Escala de satisfacción laboral

**Gráficos 2 y 3: niveles de satisfacción laboral por sexo de docentes que laboran en el sector público y privado del distrito de la Oroya**



**Análisis:** En base a la tabla y los gráficos se observa que de los profesores que trabajan en el sector privado, en mayor porcentaje las mujeres en un 56,3% (18) se sienten insatisfechas en el aspecto laboral en relación a los varones representado por el 28,6% (8). En cambio, en el sector público, los profesores varones en un 46,4% (13) se sienten insatisfechos y las mujeres en un 28,6% (8).

De igual manera se observan en ambos sexos el nivel de satisfecho de los docentes en el aspecto laboral es totalmente ínfimo en comparación a la insatisfacción que es generalizada.

### **4.3. Prueba de hipótesis**

La hipótesis puede ser concebida como una proposición que pone de manifiesto lo que se está buscando o tratando de probar, presentándose como una propuesta que pretende explicar el fenómeno objeto de investigación (explicaciones tentativas) para ser comprobada o rechazada (Méndez, Namihira, Moreno y Sosa, 2001) en (Hurtado & Hurtado, 2015).

#### **4.3.1. Hipótesis general**

##### **I. Planteo de hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** La satisfacción laboral no se diferencia entre docentes que trabajan en las Instituciones Educativas Públicas y Privadas en el Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli, de la Región Junín en el año 2018.

**H<sub>1</sub>:** La satisfacción laboral se diferencia entre docentes que trabajan en las Instituciones Educativas Públicas y Privadas en el Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli, de la Región Junín en el año 2018.

##### **II. Regla teórica para toma de decisión**

- Si el valor  $p \geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ).
- Si el valor  $p < 0.05$  se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ )

##### **III. Estadística de contraste de hipótesis**

Prueba de Mann-Whitney

**Tabla N°11:**

**Prueba de hipótesis con estadístico de Mann-Whitney de niveles de satisfacción de docentes de sector público y privado de la Oroya**

<b>Rangos</b>				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Satisfacción Laboral de docentes Oroya (nivel)	Publico	30	31,50	945,00
	Privado	30	29,50	885,00
	Total	60		

**Tabla N°12**

<b>Estadísticos de prueba</b>	
	Satisfacción Laboral de docentes Oroya (nivel)
U de Mann-Whitney	420,000
W de Wilcoxon	885,000
Z	-,687
Sig. asintótica(bilateral)	,492
a. Variable de agrupación: Grupo	

**Análisis:**

De los resultados que se muestran en la tabla 3, mediante la aplicación del estadístico Mann-Whitney, se aprecia que existe evidencia estadística que el valor de  $p = 492$  es mayor al nivel  $p = 0.05$  por tanto, teniendo en cuenta la regla de decisión formulada se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula que dice: La satisfacción laboral no se diferencia entre docentes que trabajan en las Instituciones Educativas

Públicas y Privadas en el Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli, de la Región Junín en el año 2018.

#### **4.4. Discusión de resultados**

Sobre la base de los resultados de la escala de satisfacción laboral y determinado a través del estadístico Mann-Whitney, se acepta la hipótesis nula que dice: La satisfacción laboral no se diferencia entre docentes que trabajan en las Instituciones Educativas Públicas y Privadas en el Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli, de la Región Junín en el año 2018. (tabla 3).

El 43% (26) de los instructores en el área privada y el 40% (24) en el área pública están decepcionados con sus posiciones y una pequeña tasa se cumple en los dos casos (Tabla 1). (Tabla 1). Como regla general, los instructores en personas en general y áreas privadas están decepcionados con su entorno de trabajo. Además, se rastreó que el 56,3% (18) de los instructores que trabajan en el área privada anunciaron que estaban decepcionados, mientras que el 28,6% (8) de los educadores varones estaban decepcionados. Por otra parte, en el área pública, el 46,4% (13) de los instructores masculinos están decepcionados y el 28,6% (8) de las educadoras están decepcionadas. (Tabla 2 y Figuras 2 y 3). Investigaciones comparables, por ejemplo, de (Perea y Castro, 2016) sobre Investigación comparativa del cumplimiento de la ocupación de instructores en una escuela estatal y una escuela basada en la matrícula. Encontraron que los educadores de la fundación pública presentan un nivel extremadamente decepcionado en el puntaje completo de la escala SL-SPC en contraste con los instructores de la escuela no pública. También, además, que no hay grandes contrastes en el grado de cumplimiento de la ocupación de los instructores entre una escuela financiada por el gobierno y una escuela no pública. (Díaz, 2015) en la exploración de: Nivel de

ocupación de los educadores de inglés del establecimiento instructivo privado Santa Margarita de Surco, Lima - Perú, rastreó que un alto nivel de instructores cercanos (68.75%) están trabajando en la Escuela Santa Margarita desde hace más de 10 años. Esto aborda un beneficio, ya que conocen la forma de pensar del establecimiento, los ejercicios y los supuestos sobre su trabajo, entre diferentes puntos de vista. En cualquier caso, esta realidad también puede ser vista como un peligro, ya que podría haber protección contra el desarrollo o el cambio, lo que en última instancia podría suceder en ciertos espacios de trabajo.

## CONCLUSIONES

1. Mediante el estadístico Mann-Whitney, se determinó que la satisfacción laboral no se diferencia entre docentes que trabajan en las Instituciones Educativas Públicas y Privadas en el Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli, de la Región Junín en el año 2018. (Tabla y gráfico1).
2. El nivel de satisfacción laboral de los profesores que trabajan en las Instituciones Educativas Públicas en el Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli, de la Región Junín en el año 2018, son Insatisfecho el 40% y satisfecho el 10%.
3. El nivel de satisfacción laboral de los profesores que trabajan en las Instituciones Educativas Privadas en el Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli, de la Región Junín en el año 2018, son Insatisfecho el 43,3% y satisfecho el 6.7%.

## **RECOMENDACIONES**

1. Aplicar anualmente o semestralmente escalas que evalúen el grado de satisfacción laboral, para conocer cómo se encuentran los docentes de Instituciones Educativas diversas, estableciendo si están satisfechos o insatisfechos laboralmente, retroalimentando así los resultados y realizar un plan para mejoras continuas si fuera necesario.
2. Realización de talleres motivacionales para promover los factores influyentes en la satisfacción laboral, fortaleciendo así el reconocimiento laboral y a la vez garantizando una alta satisfacción laboral de los docentes.

## BIBLIOGRAFIA

- Aguado, J. (2016). Inteligencia Emocional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Pampas (Tesis Postgrado). Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Alvarez, D. (2007). Satisfacción Laboral en docentes: el caso de la Universidad de Lima.(Tesis Maestría). Lima: Universidad de Lima.
- Anaya, D., & Suárez, J. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. *Educación*, 217-243.
- Ascurra, E., & Mecias, L. (2015). Satisfacción Laboral y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial. San Borja, 2014. (Tesis posgrado) . Lima: Universidad César Vallejo.
- Bedoya, E., Carrillo, M., Severichi, C., & Espinoza, E. (2017). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Espacios*, 20-26.
- Beltran, E., & Palomino, M. (2014). Propuesta para mejorar la satisfacción laboral de una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral. (tesis pregrado). Lima: Universidad del Pacífico.
- Caballero, K. (2002). Concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Currículum y formación del profesorado*, 1-10.
- Castllano, J. (2013). Diagnóstico del clima organizacional: Estudio de caso: Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Pamplona. España: Academia Española.
- Chiang, M., & Ojeda, J. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Scielo*, 5-10.
- Diaz, E. (2015). Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la institución educativa privada Santa Margarita de Surco, Lima – Perú. Piura: PIRHUA.
- Duarte, S. (2014). Factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa ADARA. Obtenido de file:///C:/Users/ARRIAGA/Downloads/Dialnet

- Fonseca, J. (2014). Satisfacción laboral en instituciones educativas publicas del Paso. Venezuela: UDISTANCIA.
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Guetzaltenango. (Tesis . Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Gargallo, A. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. RESEARCHGATE, 563-575.
- Huanca, E. (2012). Niveles de inteligencia emocional de docentes de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao (Tesis pre grado). Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Hurtado, A., & Hurtado, C. (2015). La toma de decisiones en investigación educativa con SPSS. Españ: Qartuppi, S. de R.L. de C.V.
- Koontz, H., & Heins, W. (2003). Administración, una perspectiva global. México: McGraw-Hill.
- León, B. (2011). Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – región Callao. (Tesis pregrado). Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Lomas, R. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.(Tesis posgrado). Lima: César Vallejo.
- Marin, J. (2013). Evaluacion del nivel de satisfaccion laboral. Colombia: Academia Española.
- McClelland, D. (1989). Estudio de la motivación Humana. Madrid: Narcea.
- Olivares, G., Silva, M., & Carlos, C. (2013). El Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral. España: EAE.
- Peiró, J. (1995). La medida de la satisfacción laboral. Ansiedad y estrés. España: Acimed.
- Perea, K., & Castro, R. (2016). Estudio comparativo de satisfacción laboral de docentes de un colegio estatal y un colegio privado. Tesis para optar el título profesional de licenciatura en psicología. Lima: USIL.
- Ramirez, D. (2015). el desempeño docente en la satisfacción/insatisfacción de los profesores del nivel primario de la I. E. "Alfredo Bonifaz Fonseca"- 2015. Lima: UNI.

- Sánchez, S. (2011). Satisfacción Laboral: causas, consecuencias y medición. España: EAE.
- Vroom, V. (1999). Motivación de alta dirección . México: Trillas.
- Yañez, R., Arenas, M., & Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. LIBERABIT, 15-25.
- Zevallos, A. (2016). Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesores de la Escuela Superior de Guerra del Ejército – 2015.(Tesis Postgrado). Lima: Universidad Nacional de educación.

## **ANEXOS**

- Anexo 01: Matriz de consistencia
- Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos
- Anexo 03: Procedimiento de validez y confiabilidad



## Anexo 01: Matriz de Consistencia

### Comparación de la satisfacción laboral de docentes que trabajan en Instituciones Educativas Públicas y Privadas en el Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli, de la Región Junín en el año 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUM.
<p><b>General:</b> ¿Existe diferencia de satisfacción laboral en docentes que laboran en Instituciones Educativas Públicas y Privadas en el Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli, de la Región Junín en el año 2018?</p> <p><b>Específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de docentes de Instituciones Educativas Públicas y Privadas en el</p>	<p><b>General:</b> Comparar los niveles de satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas y Privadas en el Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli, de la Región Junín en el año 2018.</p> <p><b>Específicos:</b> Determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas y Privadas en el Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli, de la</p>	<p><b>Hipótesis Nula:</b> La satisfacción laboral no se diferencia entre docentes de las Instituciones Educativas Públicas y Privadas en el Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli, de la Región Junín en el año 2018.</p> <p><b>Hipótesis Investigación:</b> La satisfacción laboral se diferencia entre docentes de las Instituciones Educativas Públicas y Privadas en el Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli, de la</p>	Satisfacción laboral	<p>Condiciones de trabajo</p> <p>Diseño del puesto de trabajo</p> <p>Expectativas de desempeño</p>	<p>- Horario de trabajo</p> <p>- Logro de objetivos</p> <p>- Apoyo laboral</p> <p>- Salario</p> <p>- Trabajo en equipo, etc.</p> <p>- Facilidades para estudiar</p> <p>- Carrera profesional</p> <p>- Autonomía</p> <p>- Crecimiento, etc.</p> <p>- Desempeño individual</p> <p>- Bienestar</p> <p>- Distinción de género</p> <p>- Equidad, etc.</p>	Escala

<p>Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli de la Región Junín en el año 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de docentes de Instituciones Educativas Públicas y Privadas en el Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli de la Región Junín en el año 2018?</p>	<p>Región Junín en el año 2018.</p> <p>Determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas y Privadas en el Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli, de la Región Junín en el año 2018.</p>	<p>Región Junín en el año 2018.</p>		<p>Ambiente laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipamiento</li> <li>- Módulos</li> <li>- Condiciones de infraestructura</li> <li>- Seguridad</li> <li>- Higiene</li> <li>- Salud, etc.</li> </ul>	
---	---	-------------------------------------	--	-------------------------	--	--

**Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCALA SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL**

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
3	2	1	0

N°	SATISFACCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	RESPUESTA			
		3	2	1	0
1	Su horario de trabajo es el más apropiado.				
2	Se siente a gusto con su horario de trabajo.				
3	La Institución coadyuva al logro de objetivos.				
4	Se le brindó el apoyo suficiente en el momento de su ingreso al área.				
5	La Institución cumple puntualmente con el pago de sus salarios.				
6	Tiene la capacidad de trabajar en equipo.				
7	Considera que su salario puede ser mejor.				
8	El salario que recibe recompensa la labor que realiza.				

N°	SATISFACCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO	RESPUESTA			
		3	2	1	0
9	La Institución le da las facilidades de continuar sus estudios.				
10	Su carrera profesional se relaciona con el trabajo que desarrolla.				
11	Cuenta con la autonomía suficiente para realizar su trabajo.				
12	Siente que el trabajo le da la oportunidad de crecimiento personal.				
13	Las capacitaciones le ayudan a mejorar su trabajo.				

N°	SATISFACCIÓN EN LAS EXPECTATIVAS DE DESEMPEÑO	RESPUESTA			
		3	2	1	0
14	Las responsabilidades se asignan de acuerdo al desempeño individual.				
15	El resultado de su trabajo afecta significativamente el bienestar de otras personas.				
16	El puesto se distribuye sin distinción de género.				
17	El trato en el trabajo es equitativo para todos los colaboradores.				
18	Se siente identificado con la cultura de su Institución.				
19	Es posible el ascenso en merito a una buena labor.				
20	Se reconocen oportunamente sus logros alcanzados				

N°	SATISFACCIÓN EN EL AMBIENTE LABORAL	RESPUESTA			
		3	2	1	0
21	La Institución cuenta con los equipos necesarios para el buen desenvolvimiento de sus labores.				
22	Los módulos de cada asesor cuentan con el espacio suficiente para la correcta ubicación de los equipos, materiales de trabajo v para su comodidad.				
23	La infraestructura física de la Institución se encuentra en óptimas condiciones.				
24	El ambiente del trabajo le ofrece seguridad, se encuentran protegidas las instalaciones.				
25	Las condiciones higiénicas de su área son las más favorables				
26	Los equipos y materiales que utiliza para desarrollar su trabajo, no producen daño alguno a su salud.				

### Anexo 03: Procedimiento de validez y confiabilidad

#### INFORME

**AL** : **Bach. Edith CERRÓN JIMENEZ**

**FECHA** : **Cerro de Pasco, abril de 2018**

**ASUNTO** : **Validación de instrumentos de investigación**

En atención a la solicitud recepcionada, comunico que se procedió a evaluar el instrumento que corresponde a la Escala sobre Satisfacción Laboral. Realizada las correcciones de observaciones y sugerencias para su mejora, se determinó que los indicados instrumentos cuentan con los requisitos, de acuerdo a los criterios que se especifican; por tanto, doy el veredicto de **aprobado**, los mismos que evidenciamos en el siguiente cuadro:

#### INSTRUMENTO:

##### Escala sobre Satisfacción Laboral

INDICADORES	CRITERIOS
1. REDACCIÓN	Presentado con el idioma idóneo
2. TERMINOLOGÍA APROPIADA	Claramente los términos utilizados son al nivel para la comprensión de los instructores de la muestra
3. INTENCIONALIDAD	Sí, los ítems miden lo que se debe medir

De la misma forma se establece como un criterio de aceptación de los instrumentos una nota del tercio superior en el rango vigesimal, es decir de entre 16 a 20 de nota; como podemos observar a continuación.

Escala sobre Satisfacción Laboral			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
17	16	17	17

De acuerdo a la tabla, el promedio de los resultados es 17 con el cual el instrumento de investigación fue validado.

Sin otro particular, muy atentamente.



---

**Dr. Dionicio LÓPEZ BASILIO**  
**DOCENTE UNDAC-YANAHUANCA-PASCO**

## INFORME

**AL** : Bach. Edith CERRÓN JIMENEZ

**FECHA** : Cerro de Pasco, abril de 2018

**ASUNTO** : Validación de instrumentos de investigación

En atención a la solicitud recepcionada, comunico que se procedió a evaluar el instrumento que corresponde a la Escala sobre Satisfacción Laboral. Realizada las correcciones de observaciones y sugerencias para su mejora, se determinó que los indicados instrumentos cuentan con los requisitos, de acuerdo a los criterios que se especifican; por tanto, doy el veredicto de **aprobado**, los mismos que evidenciamos en el siguiente cuadro:

### INSTRUMENTO:

#### Escala sobre Satisfacción Laboral

INDICADORES	CRITERIOS
1. REDACCIÓN	Presentado con el idioma idóneo
2. TERMINOLOGÍA APROPIADA	Claramente los términos utilizados son al nivel para la comprensión de los instructores de la muestra
3. INTENCIONALIDAD	Sí, los ítems miden lo que se debe medir

De la misma forma se establece como un criterio de aceptación de los instrumentos una nota del tercio superior en el rango vigesimal, es decir de entre 16 a 20 de nota; como podemos observar a continuación.

Escala sobre Satisfacción Laboral			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
16	16	18	16

De acuerdo a la tabla, el promedio de los resultados es 16 con el cual el instrumento de investigación fue validado.

Sin otro particular, muy atentamente.

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
ESCUELA DE POST GRADO  
Dr. Guillermo Gamarrá Astuhuamán



## INFORME

**AL** : Bach. Edith CERRÓN JIMENEZ

**FECHA** : Cerro de Pasco, abril de 2018

**ASUNTO** : Validación de instrumentos de investigación

En atención a la solicitud recepcionada, comunico que se procedió a evaluar el instrumento que corresponde a la Escala sobre Satisfacción Laboral. Realizada las correcciones de observaciones y sugerencias para su mejora, se determinó que los indicados instrumentos cuentan con los requisitos, de acuerdo a los criterios que se especifican; por tanto, doy el veredicto de **aprobado**, los mismos que evidenciamos en el siguiente cuadro:

### INSTRUMENTO:

#### Escala sobre Satisfacción Laboral

INDICADORES	CRITERIOS
1. REDACCIÓN	Presentado con el idioma idóneo
2. TERMINOLOGÍA APROPIADA	Claramente los términos utilizados son al nivel para la comprensión de los instructores de la muestra
3. INTENCIONALIDAD	Sí, los ítems miden lo que se debe medir

De la misma forma se establece como un criterio de aceptación de los instrumentos una nota del tercio superior en el rango vigesimal, es decir de entre 16 a 20 de nota; como podemos observar a continuación.

Escala sobre Satisfacción Laboral			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
17	17	16	17

De acuerdo a la tabla, el promedio de los resultados es 17 con el cual el instrumento de investigación fue validado.

Sin otro particular, muy atentamente.



SOCIACIÓN EDUCATIVA "H.V."  
RUC. 2076345364  
Sr. Armando J. Viana Sánchez  
DNI N° 41947062  
PRESIDENTE

**MATRIZ DE DATOS DE DOCENTES QUE LABORAN EN EL SECTOR  
PUBLICO DEL DISTRITO DE LA OROYA**

No	S	1	2	3	4	5	6	7	8	st	9	10	11	12	13	ST	14	15	16	17	18	19	20	ST	21	22	23	24	25	26	ST	TOTAL
1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	15	1	2	2	2	3	10	1	2	1	2	2	2	1	11	2	2	2	2	2	2	12	48
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	3	2	2	11	1	2	1	2	3	2	2	13	2	2	2	2	1	3	12	52
3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	16	3	2	1	2	2	10	3	1	2	2	2	2	2	14	3	1	1	2	2	2	11	51
4	1	2	2	2	2	2	2	2	3	17	2	2	3	2	1	10	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	2	2	2	1	11	51
5	1	2	2	1	2	2	2	2	2	15	3	1	3	2	2	11	1	2	2	2	2	2	2	13	2	1	2	2	2	2	11	50
6	2	1	2	2	3	2	2	3	3	18	2	2	3	3	2	12	2	2	2	3	3	3	3	18	3	2	2	2	3	2	14	62
7	2	2	2	2	2	2	1	2	2	15	2	2	2	2	2	10	2	2	1	3	3	2	2	15	1	2	2	2	2	2	11	51
8	2	2	2	3	2	2	2	2	2	17	1	2	2	2	2	9	2	2	2	1	3	2	2	14	2	2	2	1	3	2	12	52
9	1	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	2	2	9	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	12	52
10	2	2	2	1	2	2	2	2	1	14	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	51
11	1	2	2	2	1	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	51
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	10	1	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	3	2	1	12	51
13	1	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	2	3	10	2	1	2	3	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	52
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	3	2	2	11	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	1	2	11	51
15	2	2	1	2	2	2	2	3	2	16	2	2	1	2	2	9	2	3	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	12	52
16	1	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1	2	2	3	12	52
17	2	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	3	2	2	2	11	3	2	2	3	2	2	2	16	2	3	2	2	2	3	14	58
18	1	2	2	2	2	1	2	2	3	16	2	2	2	3	2	11	2	1	2	2	2	2	1	12	2	2	2	2	2	2	12	51
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	3	1	2	10	3	3	2	3	3	2	2	18	2	2	2	2	2	3	13	57
20	1	2	2	2	2	2	2	3	2	17	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	3	1	14	2	2	2	2	2	2	12	52
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	52
22	2	3	2	2	3	2	3	2	2	19	2	2	3	2	2	11	2	3	2	2	3	2	2	16	2	3	2	3	2	3	15	61
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	3	1	14	3	1	2	2	2	2	12	52
24	1	2	1	2	2	2	2	2	2	15	3	2	1	2	2	10	2	2	2	3	1	1	2	13	2	2	2	2	2	2	12	50
25	1	2	2	2	2	2	2	3	1	16	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	3	1	1	11	51
26	2	2	2	3	2	2	1	1	3	16	1	3	1	3	1	9	3	1	2	2	2	2	2	14	3	1	2	2	2	2	12	51
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	3	1	2	10	2	2	2	2	2	1	2	13	3	3	1	2	1	2	12	51
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	3	1	2	10	2	2	1	2	2	2	2	13	2	2	2	1	2	2	11	50
29	1	2	3	2	3	2	2	2	2	18	2	3	2	3	2	12	2	2	3	2	2	3	2	16	2	3	2	3	2	3	15	61
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	1	3	10	2	2	2	2	2	2	2	14	3	2	2	2	2	3	14	54

**MATRIZ DE DATOS DE DOCENTES QUE LABORAN EN EL SECTOR  
PRIVADO DEL DISTRITO DE LA OROYA**

No	S	1	2	3	4	5	6	7	8	st	9	10	11	12	13	ST	14	15	16	17	18	19	20	ST	21	22	23	24	25	26	ST	TOTAL
1	1	3	3	2	2	2	2	2	3	19	2	3	1	3	3	12	2	2	2	1	2	3	2	14	2	2	2	3	3	3	15	60
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	3	2	2	11	1	2	3	2	2	2	1	13	2	2	3	2	2	1	12	52
3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	17	2	2	2	2	2	10	2	1	2	3	2	2	2	14	2	2	1	2	2	2	11	52
4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	2	1	2	2	10	2	1	2	2	2	2	2	13	3	2	3	2	1	2	13	51
5	1	1	2	2	1	2	1	2	2	13	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	2	2	15	3	1	3	2	2	2	13	51
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	3	1	3	1	9	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	3	2	2	13	52
7	1	2	1	2	2	2	2	2	2	15	2	2	3	1	2	10	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	12	52
8	2	2	2	2	2	2	2	3	1	16	2	2	3	1	2	10	2	1	2	2	2	2	1	12	3	2	2	2	2	2	13	49
9	1	2	2	3	2	2	1	1	3	16	2	3	2	3	2	12	3	3	2	3	3	2	2	18	3	1	2	2	2	2	12	57
10	1	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	1	3	10	2	2	2	2	2	3	1	14	2	2	2	2	2	2	12	52
11	1	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	14	3	2	2	2	2	2	13	52
12	2	2	1	2	1	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	3	2	2	16	3	2	2	2	2	2	13	52
13	1	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	3	1	14	3	1	2	2	3	2	13	50
14	1	2	3	3	1	2	2	3	1	17	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	1	1	2	13	3	2	3	2	2	2	14	52
15	1	2	2	2	2	2	1	2	2	15	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	14	3	2	1	2	2	2	12	50
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	1	9	3	1	2	2	2	2	2	14	3	1	2	2	3	2	13	52
17	1	2	2	2	2	2	2	3	2	17	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	2	2	2	2	12	52
18	1	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	2	2	13	3	2	2	2	2	2	13	51
19	2	2	2	1	2	2	2	2	1	14	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	2	3	2	16	3	2	2	2	2	2	13	52
20	1	2	2	2	1	2	2	2	2	15	3	2	2	3	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	2	2	2	2	11	52
21	1	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	14	3	2	3	2	2	2	14	52
22	1	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	3	2	3	15	3	2	2	2	2	2	13	51
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	3	2	14	1	2	2	2	2	2	11	51
24	1	2	1	2	2	2	2	3	2	16	1	3	1	3	1	9	2	2	1	2	2	2	2	13	3	2	2	2	2	2	13	50
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	3	1	2	10	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	53
26	1	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	2	3	1	2	10	2	3	2	2	2	2	2	15								