

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS**

**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE AULA DE  
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR “NUEVO HORIZONTE”  
EN EL PERIODO NOVIEMBRE 2021- MARZO 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

**HERRERA SAENZ SAMUEL PORFIRIO**

**ASESOR:**

**MCs. CÁRDENAS CABELLOS SIXTO MARINO**

**Cajamarca – Perú.**

**2022**



UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
Norte de la Universidad Peruana  
Fundada por Ley 14015 del 13 de febrero de 1962  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES  
Y ADMINISTRATIVAS**  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



*"Año de fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca- UI-FCECA-UNC- Dr. JUAN JOSÉ JULIO VERA ABANTO, emite el siguiente:

**CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

CARRERA PROFESIONAL	Administración
DOCUMENTO EVALUADO	Tesis de Pregrado.
AUTOR	Samuel Porfirio Herrera Saenz
TÍTULO	Nivel de Satisfacción Laboral de los Docentes de Aula de la I.E.P. "Nuevo Horizonte" en el Periodo Noviembre 2021 – Marzo 2022
DOCENTE EVALUADOR	M.Cs. Adm. Sixto Marina Cárdenas Cabellos
PORCENTAJE DE SIMILITUD	4%


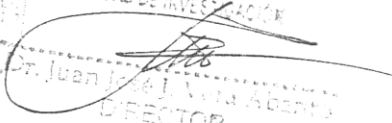
**Observación:**

La evaluación ha sido realizada por el docente asesor de la tesis mencionada, aplicando el software anti plagio Ouriginal – URKUND en cumplimiento de la Directiva N° 001-2020-VRI-UNC y Guía de aplicación de la misma aprobado por Resolución de Consejo de Facultad N° 035-2021-F-CECA-UNC, a las que me remito en caso necesario.

**CONCLUSIÓN:** La tesis antes indicada, cumple con el **REQUISITO DE ORIGINALIDAD** correspondiente, de acuerdo con las normas antes señaladas.

**OBSERVACIONES:** Ninguna.

Cajamarca 08 de noviembre de 2022

  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
  
Dr. Juan José Julio Vera Abanto  
DIRECTOR

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS**

**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE AULA DE  
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR “NUEVO HORIZONTE”  
EN EL PERIODO NOVIEMBRE 2021- MARZO 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

**HERRERA SAENZ SAMUEL PORFIRIO**

**ASESOR:**

**MCs. CÁRDENAS CABELLOS SIXTO MARINO**

**Cajamarca – Perú.  
2022**

## **DEDICATORIA**

A mis padres y hermanos:

Por su presencia en todo momento, para lograr mis objetivos personales, y mostrarme el camino para crecer como persona y profesional.

A mi asesor / amigos:

Por su tiempo y el aporte para realizar la tesis; por estar siempre presentes y ser un apoyo.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios:

Porque de él proviene la sabiduría y la inteligencia, por la vida, la salud y sus cuidados diarios.

A mi familia:

Por su constante ayuda, motivación y amor, para lograr este objetivo.

A mi asesor / amigos:

Por su tiempo y el aporte para realizar la tesis; por estar siempre presentes y ser un apoyo.

## ÍNDICE

AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	1
I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	2
1.1 Descripción del problema	2
1.2 Formulación del problema.	3
1.3 Objetivos.	3
1.4 Justificación	4
II. MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.2 Bases teóricas.	11
2.3 Definición de términos básicos.	17
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	18
3.1 Planteamiento.	18
3.2 Variables de estudio.	18
IV. METODOLOGÍA	21
4.1 Tipo y nivel.	21
4.2 Diseño.	21
4.3 Población y muestra de estudio	21
4.4 Unidad de análisis.	21
4.5 Métodos, técnicas e instrumentos.	21
V. RESULTADOS	23
5.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados	23
5.2 Presentación de resultados	67
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS	74
ANEXOS	77
	iv

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	12
Jerarquía de las necesidades	12
Figura 2.	13
Jerarquía de las necesidades humanas y los medios de satisfacción	13
Figura 3.	13
Jerarquía de las necesidades	13
Figura 4.	14
La satisfacción y frustración - necesidades humanas.	14
Figura 5.	14
Comparación entre modelos de MASLOW y HERZBERG	14
Figura 6.	23
Iluminación y ventilación	23
Figura 7.	24
Provisión de equipo y mobiliario	24
Figura 8.	25
Ambiente adecuado	25
Figura 9.	26
Instalaciones seguras	26
Figura 10.	27
Temperatura y ambiente en el trabajo	27
Figura 11.	28
La organización proporciona materiales necesarios	28
Figura 12.	29
Limpieza en instalaciones	29
Figura 13.	30
El ingreso permite cubrir necesidades	30
Figura 14	31
Remuneración acorde con las actividades	31

Figura 15.	32
El sueldo es mejor que en la competencia	32
Figura 16.	33
Puntualidad en el pago de remuneraciones	33
Figura 17.	34
Beneficios que me brindan	34
Figura 18.	35
Seguridad en el puesto	35
Figura 19.	36
Reconocimientos por un buen trabajo	36
Figura 20.	37
Apoyo y ayuda cuando se presentan problemas	37
Figura 21.	38
Consideran mis opiniones	38
Figura 22.	39
Evaluación constante del trabajo	39
Figura 23.	40
Orientación y guía en actividades desconocidas	40
Figura 24.	41
Consideración de todos en la toma de decisiones	41
Figura 25.	42
Conforman un buen equipo de trabajo	42
Figura 26.	43
Fomento de buenas relaciones entre colaboradores	43
Figura 27.	44
Confianza con los compañeros de trabajo	44
Figura 28.	45
Se recibe apoyo de los compañeros en dificultades	45
Figura 29.	46
Trabajar entre compañeros es agradable	46



Figura 30.	47
Facilidad de expresar opiniones en el trabajo	47
Figura 31.	48
Oportunidad para ascender	48
Figura 32.	49
Posibilidades equitativas para ascender	49
Figura 33.	50
Desempeño aspecto importante para ascender	50
Figura 34.	51
El ascenso involucra una mejora remunerativa	51
Figura 35.	52
Información necesaria para desempeñar actividades	52
Figura 36.	53
Capacitación en nuevas políticas y procedimientos	53
Figura 37.	54
Se considera la antigüedad para ascender	54
Figura 38.	55
Fácil comunicación con los superiores	55
Figura 39.	56
Comunicación con otras áreas del trabajo	56
Figura 40.	57
Fácil acceso a la información	57
Figura 41.	58
Uso de medios para informar lo que sucede en la organización	58
Figura 42.	59
Información clara, correcta y oportuna sobre las metas y objetivos	59
Figura 43.	60
Se informa el logro de metas y objetivos	60
Figura 44.	61
Desarrollo de habilidades con el trabajo diario	61

Figura 45.	62
Demuestro mis conocimientos y capacidades	62
Figura 46.	63
El trabajo diario es un desafío	63
Figura 47.	64
Las actividades realizadas están establecidas en el contrato	64
Figura 48.	65
Funciones y responsabilidades definidas	65

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	15
Factores motivacionales y factores higiénicos	15
Tabla 2	19
Agruación de ítems por factores	19
Tabla 3	20
Escala de satisfacción laboral sl-arg	20
Tabla 4	23
Iluminación y ventilación.	23
Tabla 5	24
Provisión de equipo y mobiliario.	24
Tabla 6	25
Ambiente adecuado	25
Tabla 7	26
Instalaciones seguras en el trabajo	26
Tabla 8	27
Temperatura y ambiente en el trabajo	27
Tabla 9	28
La organización proporciona los materiales necesarios	28
Tabla 10	29
Instalaciones con una adecuada limpieza.	29
Tabla 11	30
El ingreso permite cubrir necesidades	30
Tabla 12	31
Remuneración acorde con las actividades	31
Tabla 13	32
El sueldo es mejor que en otras organizaciones	32
Tabla 14	33
Puntualidad en el pago de remuneraciones	33
Tabla 15	34

Beneficios que me brindan	34
Tabla 16	35
Seguridad en el puesto.	35
Tabla 17	36
Reconocimientos por un buen trabajo	36
Tabla 18	37
Apoyo en el trabajo cuando se presentan problemas	37
Tabla 19	38
Consideran las opiniones para mejorar las actividades	38
Tabla 20	39
Evaluación constante del trabajo	39
Tabla 21	40
Orientación al realizar actividades desconocidas	40
Tabla 22	41
Consideración de todos para la toma de decisiones	41
Tabla 23	42
Conforman un buen equipo de trabajo	42
Tabla 24	43
El jefe fomenta buenas relaciones entre los colaboradores	43
Tabla 25	44
Confianza con los compañeros de trabajo	44
Tabla 26	45
Se recibe apoyo de los compañeros en dificultades	45
Tabla 27	46
Trabajar entre compañeros es agradable	46
Tabla 28	47
Facilidad de expresar opiniones en el trabajo	47
Tabla 29	48
Oportunidad para ascender	48
Tabla 30	49

Posibilidades equitativas para ascender	49
Tabla 31	50
Desempeño aspecto importante para ascender	50
Tabla 32	51
El ascenso involucra una mejora remunerativa.	51
Tabla 33	52
Información necesaria para desempeñar correctamente las actividades	52
Tabla 34	53
Capacitación necesaria en nuevas políticas y procedimientos	53
Tabla 35	54
Se considera la antigüedad para ascender	54
Tabla 36	55
Fácil comunicación con los superiores	55
Tabla 37	56
Comunicación con otras áreas del trabajo	56
Tabla 38	57
Fácil acceso a la información necesaria para el trabajo	57
Tabla 39	58
Uso de medios para informar lo que sucede en la organización	58
Tabla 40	59
Información clara, correcta y oportuna sobre las metas y objetivos	59
Tabla 41	60
Se informa el logro de metas y objetivos	60
Tabla 42	61
Desarrollo de habilidades con el trabajo diario	61
Tabla 43	62
Demuestro mis conocimientos y capacidades	62
Tabla 44	63
El trabajo diario es un desafío	63
Tabla 45	64

Las actividades realizadas están establecidas en el contrato	64
Tabla 46	65
Funciones y responsabilidades definidas.	65
Tabla 47	
Resultados por indicadores	66

## **RESUMEN**

La investigación realizada permitió conocer el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la I.E.P. NUEVO HORIZONTE, lo cual contribuirá para tomar mejores decisiones a favor de la institución.

Durante el estudio realizado fue primordial recopilar y obtener información que contribuya al conocimiento que existe previamente. Es un estudio no experimental, porque no se modifica, tampoco se manipula la variable Satisfacción laboral, se observa tal y como se da en su marco normal para luego analizar. Esta investigación transversal se realizó en un momento determinado. La población y muestra está conformada por 9 docentes, para fines del presente estudio se utilizó la técnica del censo que usa el instrumento cuestionario censal, los instrumentos de recojo de datos fueron: entrevista semiestructurada, observación de hechos y encuesta.

Como resultado tenemos que el personal docente está satisfecho en condiciones del ambiente de trabajo, puesto de trabajo y supervisión; con respecto a los factores de remuneraciones, beneficios sociales, y relaciones humanas presenta el nivel medio de satisfacción y un bajo en cuanto a promoción (ascensos) además la comunicación con los superiores no es la adecuada.

Palabras clave: Satisfacción laboral, docente.

## **ABSTRACT**

The research carried out allowed us to know the level of job satisfaction of the teachers of the I.E.P. NEW HORIZON, which will contribute to making better decisions in favor of the institution.

During the present study it was essential to collect and obtain information that contributes to the knowledge that previously exists. It is a non-experimental study, because the Job Satisfaction variable is not modified, nor is it manipulated, it is observed as it occurs in its normal framework and then analyzed. This cross-sectional investigation was carried out at a certain time. The population and sample is made up of 9 teachers. For the purposes of this study, the census technique that uses the census questionnaire instrument was used. The data collection instruments were: semi-structured interview, observation of facts, and survey.

As a result, we have that the teaching staff is satisfied in conditions of the work environment, job and supervision, with respect to the factors of remuneration, social benefits, and human relations, it presents the average level of satisfaction and a low level in terms of promotion (promotions) also communication with superiors is not adequate.

Keywords: Job satisfaction, teacher.



## INTRODUCCIÓN

La satisfacción en el espacio de desarrollo de las actividades diarias es un tema de mucha significación para las instituciones hoy en día, independientemente del sector ya sea privado como público, puesto que de ello depende el avance de la organización. El grado de conformidad de un colaborador respecto a la organización, está determinado por el entorno y las condiciones donde desarrolla su trabajo. La satisfacción laboral se ve reflejada en los niveles de utilidad y productividad de una organización.

Es de vital importancia conocer qué tan satisfecho (s) se encuentra (n) nuestro (s) colaborador (es) en la institución, y por las circunstancias presentadas en nuestra institución fue oportuno conocer, cuál es el grado de satisfacción de nuestros docentes, y poder responder de una manera eficiente en la tarea de suplir sus necesidades como colaboradores en nuestro medio, también para tomar medidas que esto ayude y motive a nuestro personal para que como institución podamos ser ejes claves en la obtención de las metas de la empresa.

La presente investigación está direccionada para los docentes de aula de la I.E.P. “NUEVO HORIZONTE” Parcona – Ica.

Para la metodología se siguió los lineamientos de la investigación científica dada por nuestra universidad, enmarcado con las normas de citación APA. La investigación fue básica y descriptiva ya que se recopiló la información para analizarla y obtener resultados.

## **I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Descripción del problema**

En el mundo de las organizaciones de todo tipo, resulta imprescindible que se enfoquen en el trabajador, en la actualidad existe mucha competencia empresarial y para contar con un buen talento humano es necesario entender sus necesidades y lo que le hace sentirse satisfecho en la organización para que éste pueda realizar un óptimo trabajo y que sea productivo en beneficio de la organización en sí. En nuestro país existe una problemática con la satisfacción laboral y se ve reflejado con el ausentismo, baja productividad, problemas en el trabajo, entre otros, esta insatisfacción está relacionada con clima laboral, remuneración, comunicación y falta de apoyo.

Ahora bien, en el ámbito local, la I.E.P. “NUEVO HORIZONTE”, ubicada la avenida Andrés Avelino Cáceres N° 258 A en Parcona – Ica, es una organización que brinda el servicio de educación tanto en el nivel inicial y primario, cuenta con 9 nueve docentes de aula a tiempo completo. Se observó con regularidad una serie de inconvenientes en la escuela relacionados directamente con los profesores de aula, esto afecta la imagen de la institución y la productividad de la misma; en varias ocasiones la impuntualidad, el desgano en el trabajo, percances que se presentan en las aulas con los docentes, el desinterés hacia las múltiples actividades representativas de la institución, etc. Esta serie de inconvenientes dificulta las relaciones en el equipo de trabajo. Debido a estas situaciones mencionadas que se suscitaron en la institución nace la necesidad de realizar un estudio de satisfacción en la institución, y que sirva para que posteriormente se dé soluciones apropiadas y de esta manera incidir favorablemente para generar cambios oportunos, caso contrario esto puede conllevar a serios problemas que afecten mucho más a la institución.

## 1.2 Formulación del problema.

- **Pregunta principal**

¿Cuál es el nivel de satisfacción del personal docente de la I.E.P. “NUEVO HORIZONTE” en el periodo noviembre 2021 – marzo 2022?

- **Preguntas específicas**

- ✓ ¿Cuál es el nivel de conformidad laboral según el factor condición del trabajo, remuneración y beneficios sociales?
- ✓ ¿Cuál es el nivel de conformidad laboral según el puesto de labor, supervisión, comunicación y relaciones humanas?
- ✓ ¿Cuál es el nivel de conformidad laboral según el factor promoción y capacitación?

## 1.3 Objetivos.

- ✓ **Objetivo general**

Determinar el nivel de satisfacción del personal docente de la I.E.P. “NUEVO HORIZONTE” en el periodo noviembre 2021 – marzo 2022.

- ✓ **Objetivos específicos.**

- Conocer el nivel de conformidad laboral según el factor condición del trabajo, remuneraciones y beneficios sociales.
- Conocer el nivel de conformidad laboral según el puesto de trabajo, supervisión, comunicación y relaciones humanas.
- Conocer el nivel de conformidad laboral según el factor promoción y capacitación.

## 1.4 Justificación

- **Justificación teórica**

Se justifica en esta dimensión porque permitió incrementar el conocimiento científico con respecto a la conformidad laboral del docente que resulta fundamental para las instituciones dedicadas al rubro de la educación.

- **Justificación práctica**

Se justifica porque permitió a la institución educativa tener una valoración del grado de satisfacción de los docentes, para que en base a ello pueda elegir estrategias adecuadas para enmendar los aspectos deficientes y fortalecer los positivos, lo cual es de beneficio en gran manera a la institución.

- **Justificación académica**

La investigación contribuye para ampliar mis saberes de investigación científica, y además será de guía para futuras investigaciones que se elaboren sobre satisfacción laboral en educación.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1 Antecedentes internacionales.

En Venezuela, Trejo (2019) en su ensayo publicado en la revista *Scientific* cuyo título es *Gerencia educativa versus satisfacción laboral del docente actual*, menciona que la satisfacción que llega a sentir el personal repercute en su desempeño, por lo que si hay un docente satisfecho tendrá motivación para lograr con éxito su enseñanza en la educación de sus alumnos, para ello es necesario satisfacer las expectativas y aspiraciones del docente, ese sentimiento positivo de sentirse valorado y satisfecho con lo que hace influye para que el desempeño sea más eficiente lo cual garantiza el logro de objetivos que plantee la institución. El ensayo tuvo como conclusiones que los docentes manifiestan que se sienten afectados por algunos factores externos e internos, que inciden en su desempeño laboral, y que sus acciones son el reflejo del compromiso que tiene por el cumplimiento y logro de los objetivos de la institución educativa donde labora.

En España, Tomás, J. M., De los Santos, S., & Fernández, I. (2019) en su artículo científico titulado *Satisfacción laboral en el docente dominicano: antecedentes laborales*, se tomó una muestra para este objetivo que se compone de 978 docentes dominicanos, y fue obtenida a través de un muestreo estratificado, un porcentaje representativo de la población. En este estudio se examina un modelo de ecuaciones estructurales en el cual el contexto de trabajo y las condiciones laborales afectan el burnout y el engagement de los profesores. A su vez, se plantea que burnout y engagement afectan la satisfacción laboral docente. Los resultados arrojan muestras sobre los factores contextuales del plano educativo que pudieran replantearse en el desarrollo de futuras políticas educativas. Concluyeron que todos los sucesos durante la convivencia en el trabajo sean positiva o negativa influye en su nivel de satisfacción por compromiso o insatisfacción llegando al estrés.

Así mismo, Hernández (2017) en su tesis *Satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la facultad de odontología, Universidad Nacional autónoma de honduras, octubre-noviembre de 2016*, para optar la maestría de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, se planteó como conocer el grado de satisfacción laboral de los docentes en el departamento de odontología de dicha universidad relacionado con la actividad docente, investigación, infraestructura y recursos de trabajo, la motivación y reconocimiento. El Estudio fue descriptivo de corte transversal donde la información se obtuvo mediante la aplicación de un cuestionario autocompletado, voluntario y anónimo, participaron un total de 18 docentes de un total de 22 docentes equivalente al 81.81% de participación. Y tenemos como resultados mediante la obtención de la moda de los gradientes de satisfacción los siguientes; tenemos que existe una marcada prevalencia puntual de insatisfacción laboral relacionada con la investigación, similares resultados nos reflejan con respecto a la infraestructura y materiales de trabajo, mientras tanto la actividad docente, la motivación y reconocimiento se encontró una relación de satisfacción. Se obtuvo como conclusión que las labores que realizan en el espacio de trabajo brindan mayor satisfacción, también seguido de ello tenemos los factores de motivar y reconocer al personal son los cual brindan satisfacción. Los factores relacionados con la actividad docente proporcionan mayor satisfacción, seguido por la motivación y el reconocimiento, posteriormente se sitúa la infraestructura y materiales de trabajo y por último la actividad de investigación genera altos niveles de insatisfacción.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales.**

Castillejo y Salazar (2019) en su tesis de licenciamiento titulada *Motivación y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales en la zona centro norte de Lima Metropolitana* de la Universidad San Ignacio de Loyola, planteó como objetivo general conocer las expresiones de motivación y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales de la zona centro norte de Lima Metropolitana, tuvo una

población de 21 trabajadores con edades comprendidas entre 31 a 64 años de edad. Se realizó una investigación con enfoque cualitativo, con diseño fenomenológico que busca entender el fenómeno desde el marco de referencia de la persona que lo experimenta son las expresiones de motivación y satisfacción laboral desde los docentes atendiendo a sus mismas, ideas y formas de pensar. Se recolectó los datos para realizar las entrevistas a profundidad de tipo semi estructurado. Se realizó un análisis con complemento del software para análisis de datos cualitativos Atlas.ti 7.5. donde concluyó: que la motivación en docentes se encuentra relacionada con la percepción de logro en los estudiantes, asimismo, el docente se encontrará satisfecho en base a la percepción que se tenga sobre su labor y los reconocimientos obtenidos en la institución, también el acompañamiento que reciba por parte de su supervisor, es fundamental satisfacer estos factores mencionados anteriormente para generar buen ambiente del trabajo, lo cual finalmente repercute en mejores condiciones para la enseñanza.

González (2018) tesis *Satisfacción laboral en docentes de una institución educativa particular y una nacional en el distrito de la Victoria* para obtener la licenciatura en la Universidad Señor de Sipán, planteó su objetivo de medir la satisfacción laboral, la investigación se realizó en el distrito de Chiclayo, tuvo una población de 200 docentes, a los cuales se les aplicó la Escala de Satisfacción Laboral – Versión Profesores (SL – VP). El diseño de investigación fue de descriptivo – comparativo, se analizaron ciertos factores del entorno laboral tales como la infraestructura, ambiente laboral, sueldos, entre otros. Los resultados de la investigación refleja que existe mayor satisfacción en las instituciones educativas particulares que en las instituciones nacionales, teniendo mejor infraestructura, y claros objetivos al realizar sus labores; en la dimensión de salario, los docentes de las instituciones nacionales se encuentran más satisfechos que las instituciones particulares, ya que en las particulares se les paga de acuerdo a las horas que laboran en la institución, asimismo, según las condiciones sociodemográficas los varones presentan mayor insatisfacción laboral que las mujeres por lo que se demostró que el sexo influye en la percepción del trabajador hacia el puesto de trabajo.

Navarro y Villanueva (2021) en su tesis *Actitud hacia las clases remotas y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra 2021* para lograr el título de licenciada en la UCV planteó su objetivo conocer si existe relación entre las clases a distancia y la satisfacción que tendrán los docentes en su labor, tuvo como población y muestra a 20 profesores, La metodología utilizada fue de tipo básica con un nivel relacional, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal, el muestro es no probabilístico por conveniencia, la técnica de recolección de datos fue la encuesta por medio de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) conformada por 27 preguntas y el Inventario de Actitud hacia las Clases remotas (24 preguntas), en el estudio se analizaron factores como la comunicación, relaciones humanas, supervisión, sueldos etc. y se logró determinar que existe una relación negativa y fuerte entre la actitud hacía las clases remotas y la dimensión significación de la tarea; existe una relación nula entre la actitud hacía las clases remotas y la dimensión condiciones de trabajo; existe una relación negativa de manera significativa entre la actitud hacía las clases remotas y la dimensión reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral en los docentes y se determinó que no existe una significativa relación entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión beneficios económicos.

### **2.1.3 Antecedentes locales.**

Aparcana y Rojas (2021) en su tesis *Liderazgo directivo y satisfacción laboral en docentes de secundaria del distrito de Ica, departamento de Ica 2020*, para obtener el grado de licenciado en Psicología, de la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo fue conocer la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral de los docentes de secundaria del cercado de Ica, se realizó a través de la encuesta y cuestionarios, se trabajó con una población de 433 docentes de las instituciones educativas del cercado de Ica y una muestra de 204 docentes en el año 2020. Se utilizó el diseño descriptivo correlacional. Esta investigación de basó directamente en conocer el actuar y la forma de liderazgo de los directivos y cómo influye en la satisfacción del docente, lo cual arrojó como resultados que la relación es positiva moderada y significativa con



tendencia alta entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral de los docentes, se evidenció la relación significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción de la supervisión de los docentes, se determinó también la relación significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción del ambiente físico de los docentes, se logró establecer la relación significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción de las prestaciones docentes. En conclusión, existe una alta correlación positiva de ( $Rho=0,776$ )., además que cuando los docentes lideran sienten mayor satisfacción laboral.

Bravo (2017) en su tesis *Evaluación del nivel de motivación y satisfacción laboral de los docentes del área de matemática de las instituciones educativas de secundaria de la provincia de Ica*, de obtención de maestría en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, se trazó como objetivo saber el nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesores de la especialidad de matemática de las instituciones del nivel secundaria en Ica provincia, y como uno de los objetivos específicos determinar el nivel de motivación extrínseca que presentan los docentes del área de matemática, en las instituciones educativas de secundaria de la provincia de Ica y cómo se relaciona con su grado de satisfacción laboral. Se realizó una investigación descriptiva – correlacional, dando como resultados relación directa entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral, lo cual se verifica con la correlación estadísticamente significativa de 0,876, la conclusión del estudio arrojó que existe una relación lineal entre las variables de 0,889, donde la motivación es un factor determinante de la satisfacción laboral. El estudio también termina sosteniendo que la gestión de las aulas de innovación y las competencias tecnológicas adquiridas por los docentes, se relacionan de manera directa y significativa.

Pow Sang (2021) en su tesis *Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes del colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica, 2021* se propuso como objetivo establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes del colegio anteriormente mencionado, la investigación se enmarcó en el enfoque cuantitativo, de tipo sustantivo o de base y nivel descriptivo.

Se realizó un muestreo no probabilístico, intencionado y al azar, conformada por 20 docentes, la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos se utilizó los cuestionarios sobre cultura organizacional y cuestionario sobre satisfacción laboral. Los datos estadísticos fueron procesados a través del programa SPSS. Se llegó a la conclusión que existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, a nivel total y por las dimensiones: significado de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal o social, beneficios económicos, en docentes de la institución en mención.

## **2.2 Bases teóricas.**

### **2.2.1 Satisfacción laboral.**

Pujol-Cols y Dabos (2018) en su artículo lo define como el nivel en que los trabajadores se sienten en su trabajo y como influye en el lado emocional y por ende en su desarrollo laboral.

### **2.2.2 Teorías motivacionales sobre la satisfacción laboral.**

Para saber lo que motiva el comportamiento de la persona, resulta necesario conocer las necesidades humanas (Chiavenato, 2007).

### **2.2.3 Las necesidades humanas:**

El entender las necesidades humanas nos ayuda a comprender la forma de comportarse de los individuos y los factores que los motivan.

- a) Necesidades fisiológicas:** Chiavenato (2007) nos menciona que son las necesidades primordiales e indispensables para la sobrevivencia.
  
- b) Necesidades psicológicas:** Según Chiavenato (2007) Son las necesidades secundarias y que se dan como consecuencia de satisfacer las necesidades del nivel anterior, tenemos la necesidad de sentirse parte de la sociedad e identificado con esta.
  
- c) Necesidad de autorrealización:** Chiavenato (2007) los define como las necesidades superiores, resultan de la educación y la cultura.

### **2.2.4 Jerarquía de las necesidades de Maslow.**

Chiavenato (2007) menciona acerca de esta teoría que los individuos accionan cuando existe motivo para querer lograr el objetivo de satisfacer una necesidad y

que estas necesidades se pueden ordenar de acuerdo a la importancia que se les asigne.

Maslow ha determinado las necesidades a manera de una pirámide, en la parte inferior de la pirámide encontramos las necesidades vitales y las necesidades más elevadas se encuentran en la parte superior de acuerdo a jerarquía de importancia.

**Figura 1.**

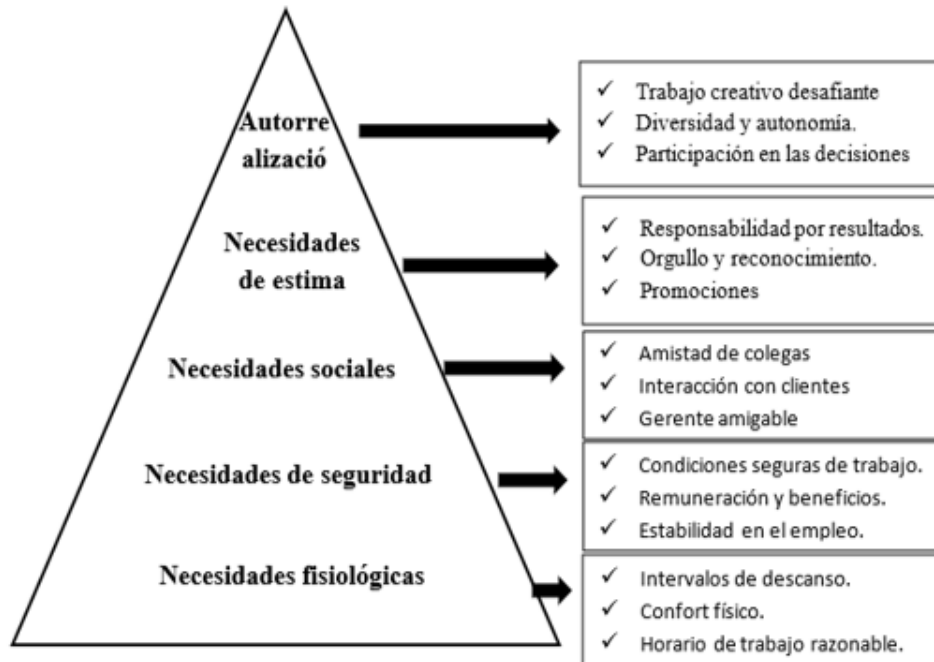
*Jerarquía de las necesidades*



*Nota.* Tomado de *Introducción a la teoría general de la administración*, I. Chiavenato, 2007.

**Figura 2**

*Jerarquía de las necesidades humanas y los medios de satisfacción*



*Nota.* Tomado de *Introducción a la teoría general de la administración*, I. Chiavenato, 2007.

**Figura 3**

*Jerarquía de las necesidades*

			<b>ESTIMA</b>	<b>AUTOREALIZACIÓN</b>
	<b>SEGURIDAD</b>	<b>SOCIALES</b>	Satisfacción del ego. Orgullo. Status y prestigio. Autorrespeto. Reconocimiento. Confianza. Progreso. Apreciación. Admiración de los colegas.	Autorrealización Autodesarrollo. Excelencia personal. Competencia. Experiencia.
<b>FISIOLOGICAS</b>	Seguridad Protección contra el peligro. Enfermedad. Incertidumbre Desempleo.	Relacionamiento Amistad. Aceptación. Afección. Comprensión. Consideración.		
Alimento Reposo Abrigo Sexo				

*Nota.* Tomado de *Introducción a la teoría general de la administración*, I. Chiavenato, 2007.

**Figura 4**

*La satisfacción y frustración - necesidades humanas*



*Nota.* Tomado de *Introducción a la teoría general de la administración*, I. Chiavenato, 2007.

### 2.2.5 Factores de Herzberg

Tiene la finalidad de mostrar el comportamiento de los colaboradores en el lugar y el espacio donde se realizan las actividades diarias de labor.

#### a) Factores higiénicos o factores extrínsecos.

Para Chiavenato (2007) es el espacio y las condiciones donde los profesores realizan su trabajo. Dentro de los principales factores higiénicos tenemos la

condición ambiental y física del espacio de trabajo, los sueldos, beneficios al trabajador y las relaciones dentro de la organización.

**b) Factores motivacionales o factores intrínsecos.**

Relacionado directamente con el lugar y con las responsabilidades que el individuo ejecuta.

Según Chiavenato (2007) podemos encontrar el sentir de desarrollo individual, el reconocimiento y la autocontemplación donde influye la labor que realice cada trabajador. La satisfacción es plena cuando los factores que motivan al trabajador son adecuados.

**Tabla 1**

*Factores motivacionales y factores higiénicos*

FACTORES MOTIVACIONALES (Satisfactores)	FACTORES HIGIÉNICOS (no satisfactores)
Contenido del cargo  (Como se siente una persona en relación con su cargo)	Contexto del cargo  (Como se siente la persona en relación con su empresa)
<b>1. Trabajo en sí.</b>	<b>1. Condiciones de trabajo.</b>
<b>2. Realización.</b>	<b>2. Administración de la empresa.</b>
<b>3. Reconocimiento.</b>	<b>3. Salario.</b>
<b>4. Progreso profesional.</b>	<b>4. Relaciones con el supervisor.</b>
<b>5. Responsabilidad.</b>	<b>5. Beneficios y servicios sociales.</b>

*Nota.* Tomado de *Introducción a la teoría general de la administración*, I. Chiavenato, 2007.

**Figura 5.**

*Comparación entre modelos de MASLOW y HERZBERG*



*Nota.* Tomado de *Introducción a la teoría general de la administración*, I. Chiavenato, 2007.

### **Instituciones educativas**

Las instituciones en el ámbito educativo se definen como las encargadas del proceso de enseñanza, para ello es necesario saber de formación humana en principios y valores en los cuales interactúan sujetos que enseñan y sujetos que aprenden. (Félix, 2015)

Una institución educativa se entiende como un sistema bien estructurado que se encarga de brindar conocimiento a la sociedad teniendo en cuenta valores y principios, donde intercambian roles tanto el que emite conocimiento y el que lo recibe. (Félix, 2015)



### **Servicio educativo:**

Es el conocimiento y la atención que se brinda en un espacio destinado a formar a individuos. Abarca el conjunto de reglas, programas curriculares, establecida por niveles y grados, en establecimientos estatales o privados, con fines o sin fines de lucro contando con centros recreacionales y culturales. (“Revista Iberoamericana de Educación”, s.f.)

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

**Motivación.** Según Cao (2018) lo define como la voluntad que influye en el trabajador para alcanzar un objetivo, es todo aquello que interviene en el ejercicio de acciones para llegar a la meta.

**Necesidad.** Para Thompson (2010) es la percepción tanto física como psicológica que tiene el ser humano y que desea satisfacer.

**Organización.** El término hace referencia al ambiente físico donde realizan labores y se relacionan un grupo de personas, regulados bajo ciertos estándares y normas de vivencia y trabajo (Thompson, 2007).

**Relaciones humanas.** Es la interacción entre individuos en la cual a través de ello intercambian conocimiento, valores, ideas y sentimientos, respetando mutuamente la forma de ser de cada persona. (“concepto y definición”, s.f)

**Satisfacción.** Es la capacidad de sentirse bien y conforme respecto del lugar y condiciones de trabajo y de las relaciones entre compañeros. (“Blog Eden”, s.f)

**Supervisión.** Es una forma de asegurarse que las actividades se cumplan de acuerdo a los objetivos, también se refiere a la ayuda y asesoría que se brinda para mejora en una organización. (“Significados”, s.f.).

**Remuneración.** “La remuneración es todo ingreso que el trabajador recibe por parte del empleador por los servicios prestados, así como por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo” (Ministerio del trabajo y promoción del empleo, s.f.)

### III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1 Planteamiento.

Dado que es una investigación descriptiva no experimental, no requiere de hipótesis.

El propósito de este estudio es dar a conocer cuál es el nivel de satisfacción y tener evidencias de las falencias que pudieran presentarse en la I.E.P. Nuevo Horizonte.

#### 3.2 Variables de estudio.

##### 3.2.1 Operacionalización de variables.

Mediante la Escala de Satisfacción laboral SL-ARG, vamos a definir la manera cómo se va observar esta variable, descomponiendo en factores más específicos para poder medir la actitud y la conformidad del colaborador hacia su determinado puesto de labor. Este instrumento contiene 43 ítems agrupados en 7 factores.

- ✓ **Condición del trabajo.** Se relaciona con la organización, las instalaciones, materiales de trabajo, equipos y otros afines.
- ✓ **Remuneración y beneficios laborales.** Relacionado directamente con los sueldos y gratificaciones laborales.
- ✓ **Supervisión.** Orientación, apoyo y control de los jefes a sus colaboradores en el trabajo diario.
- ✓ **Relaciones humanas.** Compañerismo, confianza y relaciones óptimas entre colaboradores.
- ✓ **Promoción y Capacitación.** Crecimiento profesional y adquisición de conocimiento en el trabajo.

- ✓ **Comunicación.** Flujo de información adecuado en la organización en envío y recepción de datos.
  
- ✓ **Puesto de Trabajo.** Grado de valor que le asigna cada colaborador a su trabajo realizado diariamente en su centro de labor.

**Tabla 2**

*Agrupación de ítems por factores*

Factores	Ítems
Condiciones de Trabajo	1 al 7
Remuneraciones y Beneficios laborales	8 al 13
Supervisión	14 al 19
Relaciones Humanas	20 al 25
Promoción y capacitación	26 al 32
Comunicación	33 al 38
Puesto de Trabajo	39 al 43

*Nota.* Tomado de Escala SL – ARG Alex Sívorí Ruíz Gómez y María Zavaleta Flores, 2013.

**Tabla 3***Escala de satisfacción laboral SL-ARG*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORÍAS	INSTRUMENTO
SATISFACCIÓN LABORAL	Condiciones de trabajo	Alta Satisfacción Parcial Satisfacción Regular Satisfacción Parcial Insatisfacción Alta Insatisfacción	32 a 35 (Totalmente de acuerdo) 25 a 31 (De acuerdo) 18 a 24 (Indiferente) 11 a 17 (En desacuerdo) 7 a 10 (Totalmente en desacuerdo)	Escala de medición de satisfacción laboral SL- ARG
	Remuneración y beneficios laborales	Alta Satisfacción Parcial Satisfacción Regular Satisfacción Parcial Insatisfacción Alta Insatisfacción	27 a 30 (Totalmente de acuerdo) 21 a 26 (De acuerdo) 15 a 20 (Indiferente) 9 a 14 (En desacuerdo) 6 a 8 (Totalmente en desacuerdo)	Escala de medición de satisfacción laboral SL- ARG
	Supervisión	Alta Satisfacción Parcial Satisfacción Regular Satisfacción Parcial Insatisfacción Alta Insatisfacción	27 a 30 (Totalmente de acuerdo) 21 a 26 (De acuerdo) 15 a 20 (Indiferente) 9 a 14 (En desacuerdo) 6 a 8 (Totalmente en desacuerdo)	Escala de medición de satisfacción laboral SL- ARG
	Relaciones Humanas	Alta Satisfacción Parcial Satisfacción Regular Satisfacción Parcial Insatisfacción Alta Insatisfacción	27 a 30 (Totalmente de acuerdo) 21 a 26 (De acuerdo) 15 a 20 (Indiferente) 9 a 14 (En desacuerdo) 6 a 8 (Totalmente en desacuerdo)	Escala de medición de satisfacción laboral SL- ARG
	Promoción y capacitación	Alta Satisfacción Parcial Satisfacción Regular Satisfacción Parcial Insatisfacción Alta Insatisfacción	32 a 35 (Totalmente de acuerdo) 25 a 31 (De acuerdo) 18 a 24 (Indiferente) 11 a 17 (En desacuerdo) 7 a 10 (Totalmente en desacuerdo)	Escala de medición de satisfacción laboral SL- ARG
	Comunicación	Alta Satisfacción Parcial Satisfacción Regular Satisfacción Parcial Insatisfacción Alta Insatisfacción	27 a 30 (Totalmente de acuerdo) 21 a 26 (De acuerdo) 15 a 20 (Indiferente) 9 a 14 (En desacuerdo) 6 a 8 (Totalmente en desacuerdo)	Escala de medición de satisfacción laboral SL- ARG
	Puesto de trabajo	Alta Satisfacción Parcial Satisfacción Regular Satisfacción Parcial Insatisfacción Alta Insatisfacción	23 a 25 (Totalmente de acuerdo) 18 a 22 (De acuerdo) 13 a 17 (Indiferente) 9 a 12 (En desacuerdo) 5 a 8 (Totalmente en desacuerdo)	Escala de medición de satisfacción laboral SL- ARG

*Nota.* Tomado de Escala SL – ARG, Alex Sívori Ruíz Gómez y María Zavaleta Flores, 2013.

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1 Tipo y nivel.**

El tipo de investigación es primordial teniendo, como fin obtener y recopilar datos que ayuden a la construcción de conocimientos para afirmar una ya establecida o nuevos. Es de tipo descriptiva ya que solo determinamos el nivel de satisfacción en la labor del personal docente.

### **4.2 Diseño.**

Es un estudio que no se experimenta, es por ello que no se manipula variable, en esta investigación la satisfacción laboral y se observa tal y como se dan en su ambiente normal para después analizarlos. Además, es una investigación transversal porque se realiza en un momento determinado.

### **4.3 Población y muestra de estudio**

La población corresponde a 9 docentes que laboran en aula: inicial 3 y 6 primaria. En este caso la muestra fue la misma que la población, ya que son todos los docentes que laboran en dicha institución a tiempo completo.

### **4.4 Unidad de análisis.**

Conformada por los docentes de la I.E.P. como se detalló anteriormente.

### **4.5 Métodos, técnicas e instrumentos.**

#### **4.5.1 Método de recolección de datos.**

Para recopilar y medir la información se utilizó una técnica muy conocida y muy importante llamada censo cuyo instrumento recojo de datos fue el cuestionario.

#### **a) Recopilación de datos para diagnóstico inicial.**

- **Entrevista semiestructurada.**

Se tuvo a bien realizar una entrevista a la directora de la I.E.P. “Nuevo Horizonte”, para identificar y describir el problema, de una mejor manera. (ver Anexo 2 a)

➤ **Observación de hechos.**

Se usó una guía de observación para poder obtener mayor información para el análisis. (ver Anexo 2 b)

**b) Recolección de datos.**

➤ **Cuestionario.**

Fue utilizada la Escala de satisfacción laboral SL-ARG elaborada tomando en cuenta diversos factores por Alex Sívorí Ruíz Gómez y María Zavaleta Flores en el 2013. La puntuación fue calificación manual cuya muestra de 9 docentes de aula, de la I.E.P. “Nuevo Horizonte” Parcona – Ica.

**Validación.** Fue validado por 6 expertos en el ámbito laboral y añadieron los ajustes necesarios para su aplicación. La validez del constructo se estableció bajo criterios de correlación en los ítems donde utilizan el estadístico Producto Momento de Person, dando 43 ítems válidos. (Ruíz y Zavaleta,2013).

La confiabilidad del instrumento se realizó a través del análisis de consistencia donde se utilizó el coeficiente de Cronbach (Ruíz y Zavaleta,2013).

**Medición:** Para conocer el grado de satisfacción o conformidad de la labor del docente de aula se utilizó la escala SL-ARG y se pudo examinar a detalle cada punto mencionado en la escala (Ruíz y Zavaleta,2013).

**4.5.2 Técnicas de procesamiento.**

El proceso de análisis y tabulación de los datos obtenidos y la información recolectada se realizó a través del programa Excel con lo cual se elaboraron las tablas y gráficas.

## V. RESULTADOS

### 5.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

Se examino cada punto como veremos a continuación.

#### Factor condiciones de trabajo

**Tabla 4**

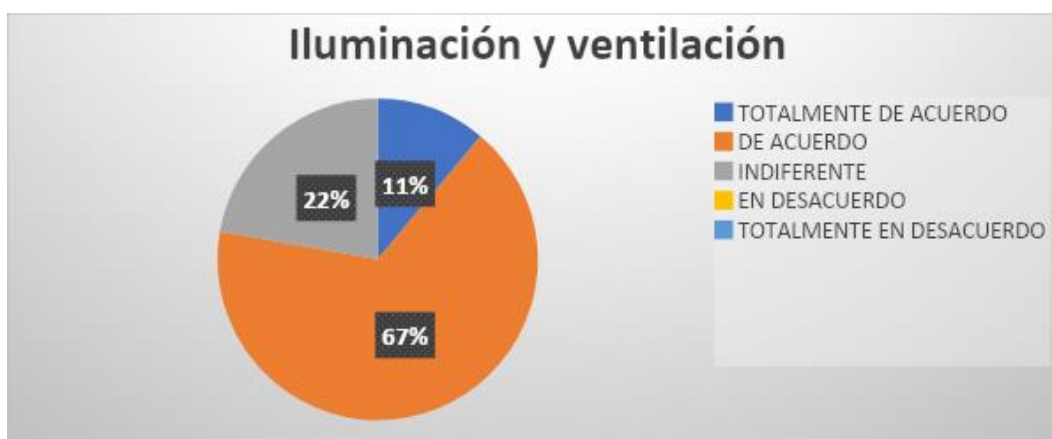
*Iluminación y ventilación.*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	1	11%
DE ACUERDO	6	67%
INDIFERENTE	2	22%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 6**

*Iluminación y ventilación*



*Nota:* Tomado de la tabla 4

#### **Interpretación**

El 78 % del personal docente está satisfecho con el espacio laboral de trabajo esto indica que la institución tiene un adecuado ambiente de trabajo.

**Tabla 5**

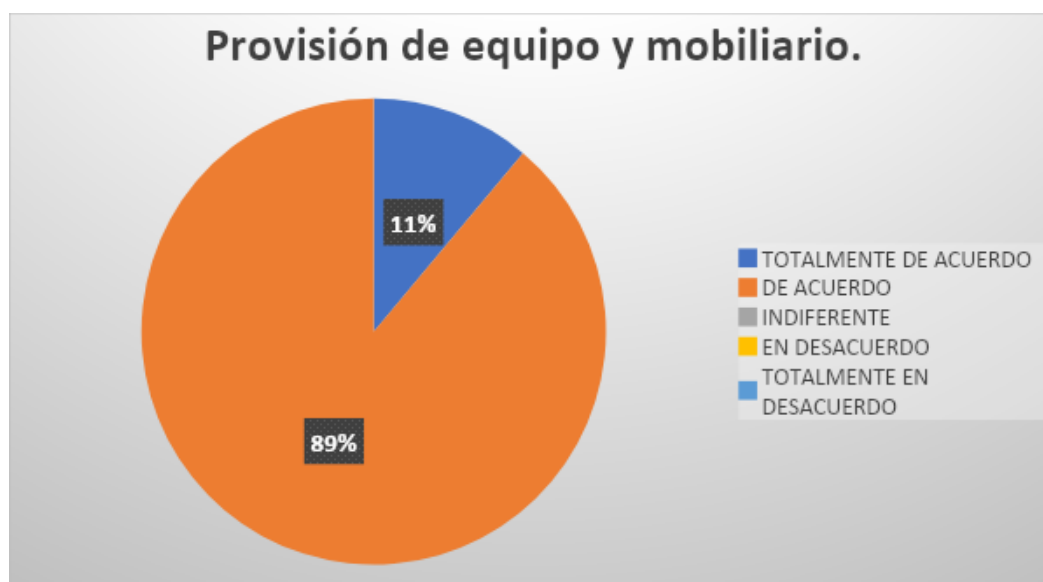
*Provisión de equipo y mobiliario*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	1	11%
DE ACUERDO	8	89%
INDIFERENTE	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 7**

*Provisión de equipo y mobiliario*



*Nota:* Tomado de la tabla 5

### **Interpretación**

Con relación a la provisión de equipos y mobiliarios se obtiene un nivel muy alto de satisfacción, es decir la institución tiene una fortaleza el 100 % están de acuerdo al respecto.



**Tabla 6**

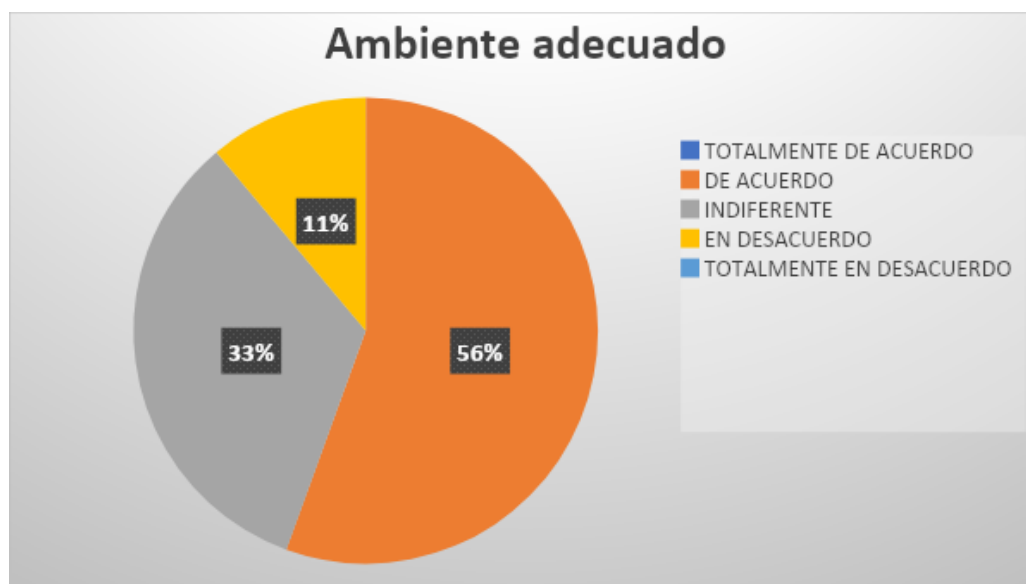
*Ambiente adecuado*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
DE ACUERDO	5	56%
INDIFERENTE	3	33%
EN DESACUERDO	1	11%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 8**

*Ambiente adecuado*



*Nota:* Tomado de la tabla 6

### **Interpretación**

Referente al ambiente tenemos un 67 % satisfecho y un 33 % que es indiferente, esto nos indica que los ambientes de la institución si cumplen con lo necesario para la realización de sus labores.

**Tabla 7**

*Instalaciones seguras*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	2	22%
DE ACUERDO	5	56%
INDIFERENTE	1	11%
EN DESACUERDO	1	11%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 9**

*Instalaciones seguras*



*Nota:* Tomado de la tabla 7

### **Interpretación**

Respecto a las instalaciones tenemos un 78% satisfecho, podemos decir que las aulas de trabajo son confiables para realizar la enseñanza.

**Tabla 8**

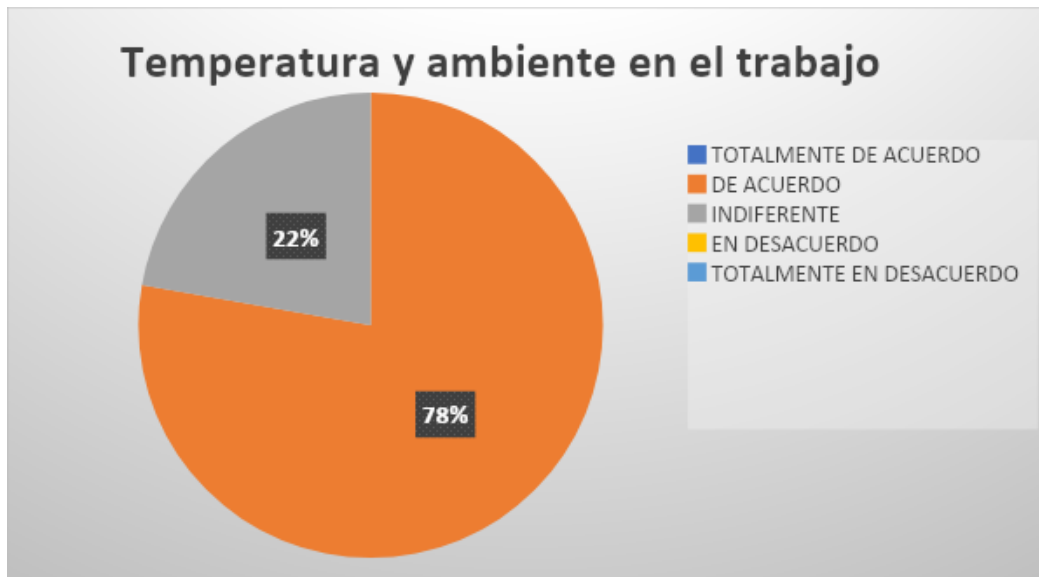
*Temperatura y ambiente en el trabajo*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
DE ACUERDO	7	78%
INDIFERENTE	2	22%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 10**

*Temperatura y ambiente en el trabajo*



*Nota:* Tomado de la tabla 8

### **Interpretación**

El personal se encuentra satisfecho en un 78% es decir la institución cuenta con ambientes adecuados para que el personal realice sus actividades y un 22% es indiferente.

**Tabla 9**

*La organización proporciona los materiales necesarios*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	4	44%
DE ACUERDO	5	56%
INDIFERENTE	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 11**

*La organización proporciona materiales necesarios*



*Nota:* Tomado de la tabla 9

### **Interpretación**

Tenemos al personal docente muy satisfecho con los materiales que proporciona la institución.

**Tabla 10**

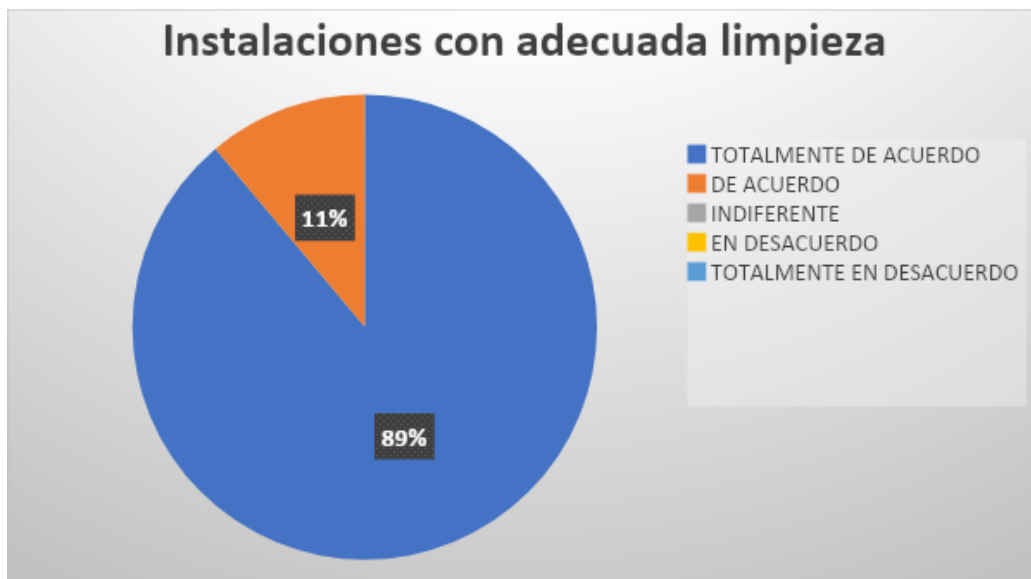
*Limpieza en instalaciones*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	8	89%
DE ACUERDO	1	11%
INDIFERENTE	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 12**

*Limpieza en instalaciones*



*Nota:* Tomado de la tabla 10

### **Interpretación**

La limpieza en las instalaciones en la institución es buena, el personal docente se encuentra completamente satisfecho (100%)

## Remuneraciones y beneficios laborales

**Tabla 11**

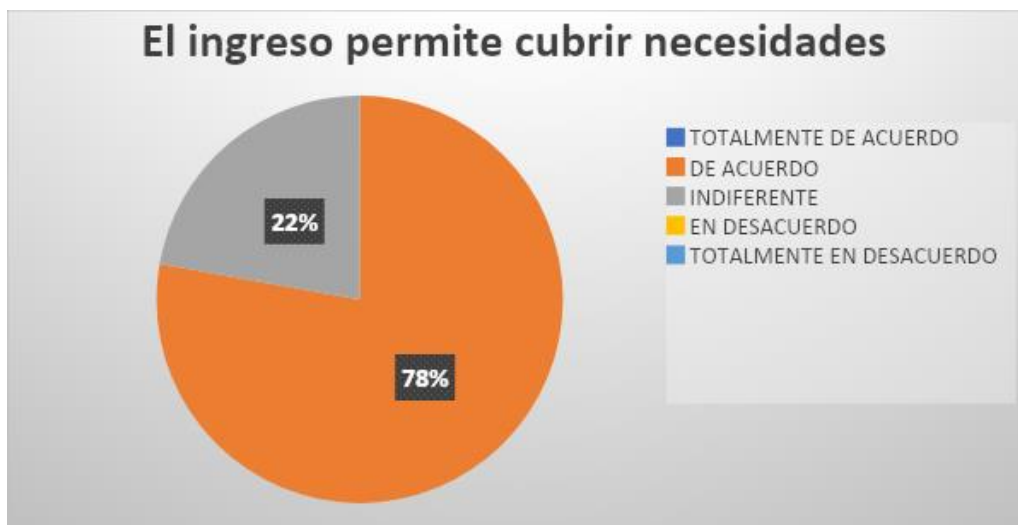
*El ingreso permite cubrir necesidades*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
DE ACUERDO	7	78%
INDIFERENTE	2	22%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 13**

*El ingreso permite cubrir necesidades*



*Nota:* Tomado de la tabla N° 11

### Interpretación

El personal docente está satisfecho con el monto que gana ya que le permite cubrir sus necesidades (78%), con esto podemos decir que la empresa está pagando un monto dentro de los parámetros de sueldos.

**Tabla 12**

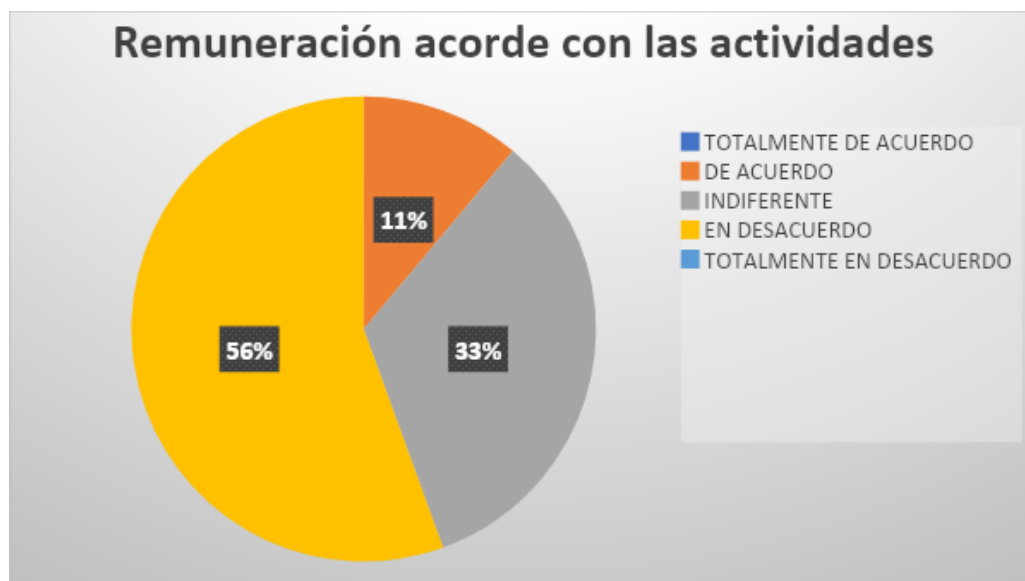
*Remuneración acorde con las actividades*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
DE ACUERDO	1	11%
INDIFERENTE	3	33%
EN DESACUERDO	5	56%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 14**

*Remuneración acorde con las actividades*



*Nota:* Tomado de la tabla N° 12

### **Interpretación**

Un 56% de la población de docentes está parcialmente insatisfecha.

**Tabla 13**

*El sueldo es mejor que en otras organizaciones*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
DE ACUERDO	5	56%
INDIFERENTE	4	44%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 15**

*El sueldo es mejor que en la competencia*



*Nota:* Tomado de la tabla 13

### **Interpretación**

El personal docente se encuentra parcialmente satisfecho, un 56% nos menciona que el sueldo es competitivo.



**Tabla 14**

*Puntualidad en el pago de remuneraciones*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	9	100%
DE ACUERDO	0	0%
INDIFERENTE	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 16**

*Puntualidad en el pago de remuneraciones*



*Nota:* Tomado de la tabla 14

### **Interpretación**

Personal muy satisfecho con respecto a la puntualidad de las remuneraciones que paga la institución.

**Tabla 15**

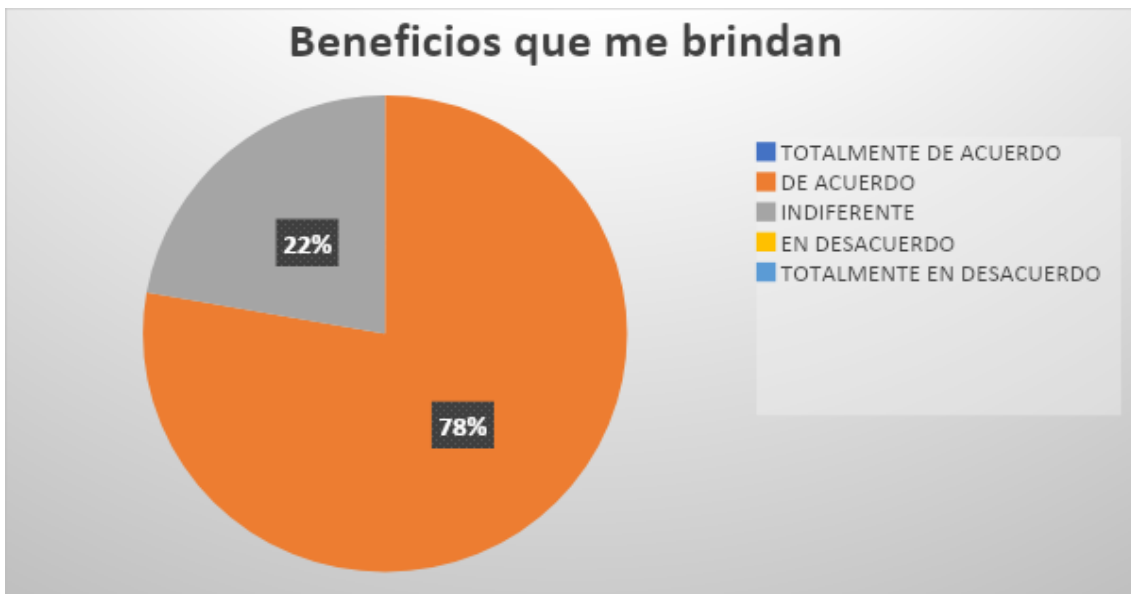
*Beneficios que me brindan*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
DE ACUERDO	7	78%
INDIFERENTE	2	22%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 17**

*Beneficios que me brindan*



*Nota:* Tomado de la tabla 15

### **Interpretación**

Con respecto a la bonificación que se brinda, el personal docente se encuentra satisfecho en un 78%.

**Tabla 16**

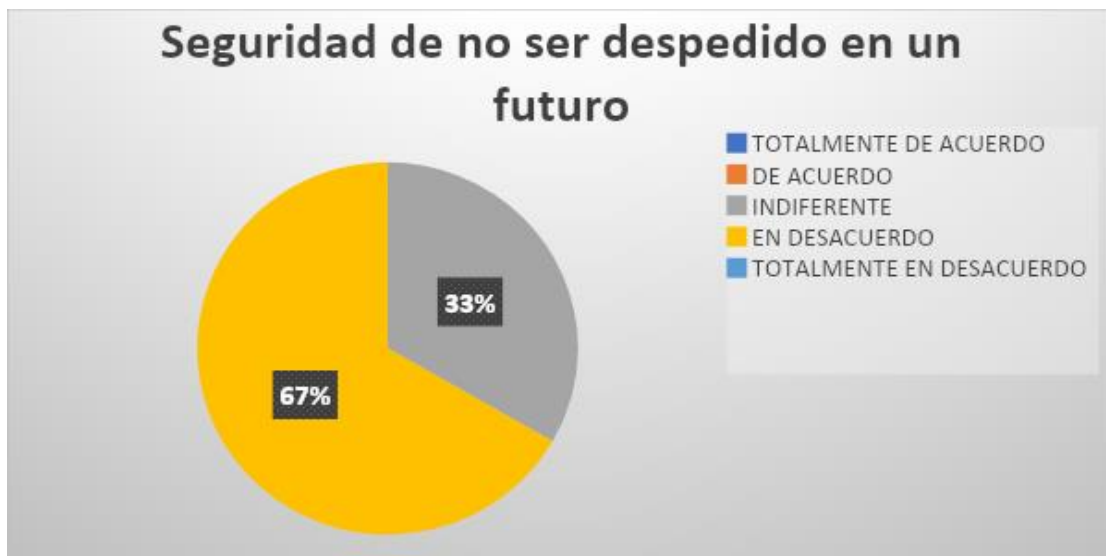
*Seguridad en el puesto*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
DE ACUERDO	0	0%
INDIFERENTE	3	33%
EN DESACUERDO	6	67%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 18**

*Seguridad en el puesto*



*Nota:* Tomado de la tabla 16

### **Interpretación**

Podemos notar que el personal no se siente seguro en su puesto de trabajo, eso lo expresa un 67%. Es alto el nivel de insatisfacción podemos notar que la empresa no brinda seguridad de continuidad de trabajo a su personal.

## Supervisión

**Tabla 17**

*Reconocimientos por un buen trabajo*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
DE ACUERDO	2	22%
INDIFERENTE	5	56%
EN DESACUERDO	2	22%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 19**

*Reconocimientos por un buen trabajo*



*Nota:* Tomado de la tabla 17

## Interpretación

En cuanto a los reconocimientos por parte del jefe, el personal docente está totalmente insatisfecho.

**Tabla 18**

*Apoyo en el trabajo cuando se presentan problemas*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	8	89%
DE ACUERDO	1	11%
INDIFERENTE	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 20**

*Apoyo y ayuda cuando se presentan problemas*



*Nota:* Tomado de la tabla 18

### **Interpretación**

Tenemos un 100% de satisfacción con respecto al apoyo del jefe al presentarse un problema en el trabajo, podemos decir que la institución siempre brinda la ayuda necesaria y es una fortaleza.

**Tabla 19**

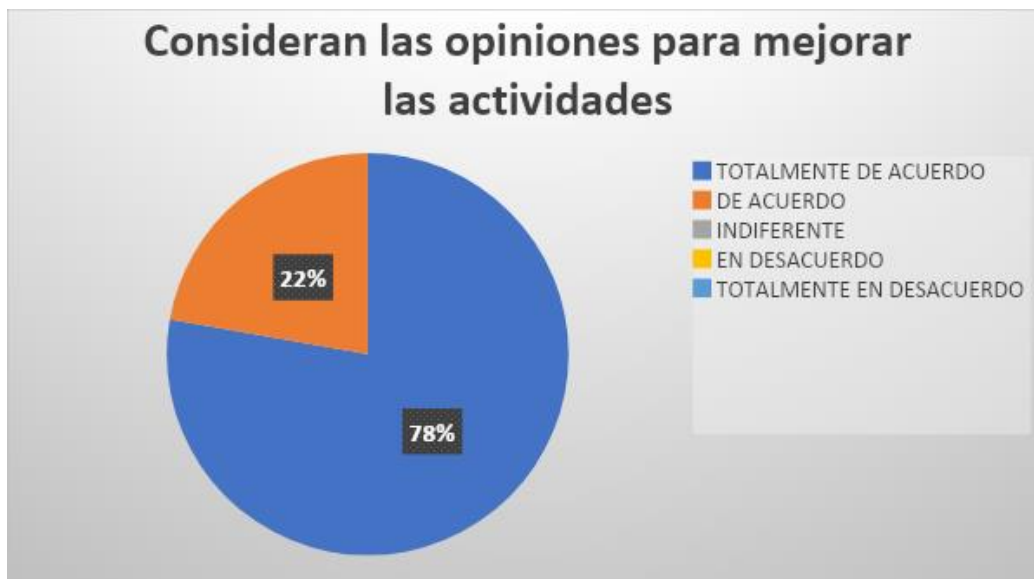
*Consideran las opiniones para mejorar las actividades*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	7	78%
DE ACUERDO	2	22%
INDIFERENTE	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 21**

*Consideran mis opiniones*



*Nota:* Tomado de la tabla 19

**Interpretación**

Se satisface completamente a los profesores porque se toma en cuenta sus opiniones (100% de acuerdo).

**Tabla 20**

*Evaluación constante del trabajo*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	7	78%
DE ACUERDO	1	11%
INDIFERENTE	1	11%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 22**

*Evaluación constante del trabajo*



*Nota:* Tomado de la tabla 20

### **Interpretación**

Es satisfactorio para los docentes ser evaluados constantemente en su labor con un 89% de satisfacción.

**Tabla 21**

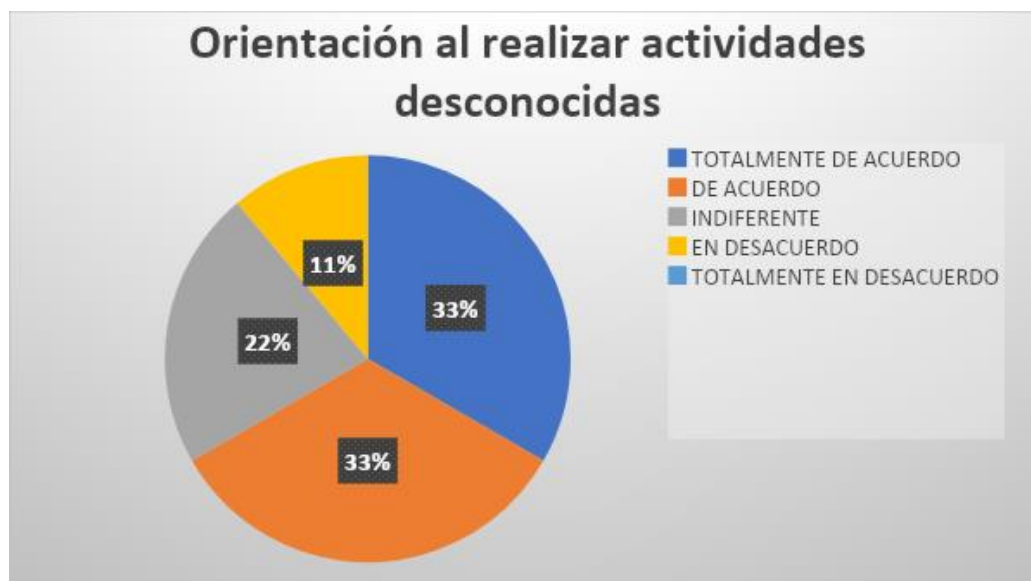
*Orientación al realizar actividades desconocidas*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	3	33%
DE ACUERDO	3	33%
INDIFERENTE	2	22%
EN DESACUERDO	1	11%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 23**

*Orientación y guía en actividades desconocidas*



*Nota:* Tomado de la tabla 21

### **Interpretación**

El personal docente se encuentra satisfecho (67%) respecto de labores de orientación y enseñanza ante desconocimiento de actividades en el trabajo.



**Tabla 22**

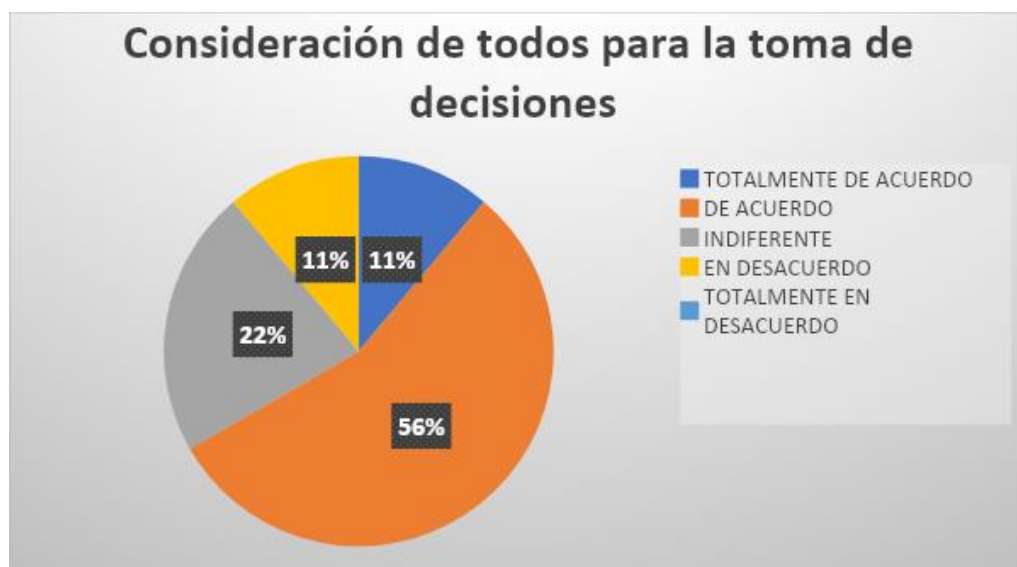
*Consideración de todos para la toma de decisiones*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	1	11%
DE ACUERDO	5	56%
INDIFERENTE	2	22%
EN DESACUERDO	1	11%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 24**

*Consideración de todos en la toma de decisiones*



*Nota:* Tomado de la tabla 22

### **Interpretación**

Podemos notar que los jefes si toman en cuenta la opinión del personal que labora para tomar decisiones, existe un 67% de satisfacción.

## Relaciones humanas

**Tabla 23**

*Conforman un buen equipo de trabajo*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	7	78%
DE ACUERDO	1	11%
INDIFERENTE	1	11%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 25**

*Conforman un buen equipo de trabajo*



*Nota:* Tomado de la tabla 23

### Interpretación

Los docentes se sienten satisfechos al 89% porque sienten que tienen un buen grupo de trabajo y son unidos para trabajar.

**Tabla 24**

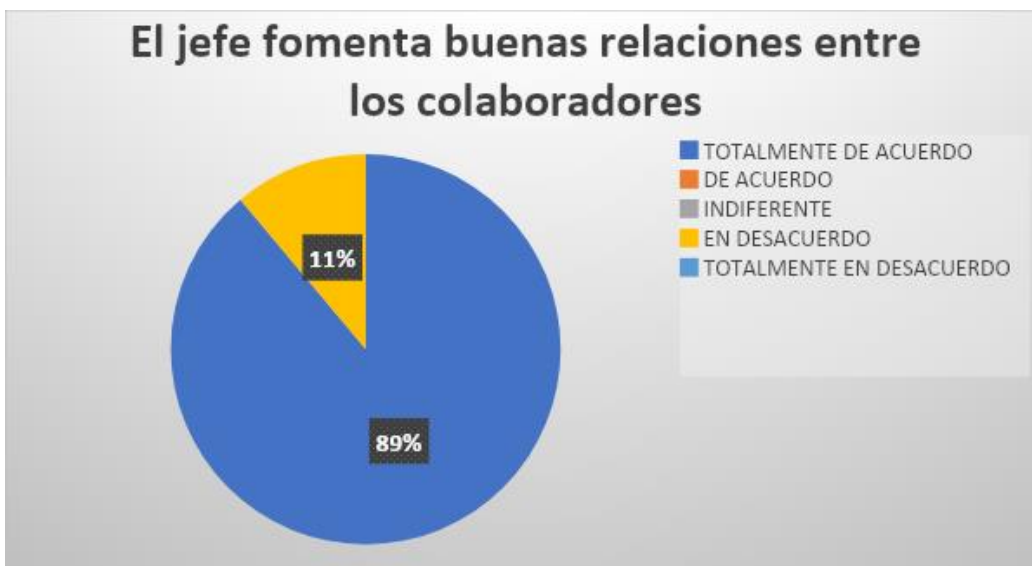
*El jefe fomenta buenas relaciones entre los colaboradores*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	8	89%
DE ACUERDO	0	0%
INDIFERENTE	0	0%
EN DESACUERDO	1	11%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 26**

*Fomento de buenas relaciones entre colaboradores*



*Nota:* Tomado de la tabla 24

### **Interpretación**

Los encuestados se sienten altamente satisfechos porque el jefe trata de fomentar las buenas relaciones entre los colaboradores 89%.

**Tabla 25**

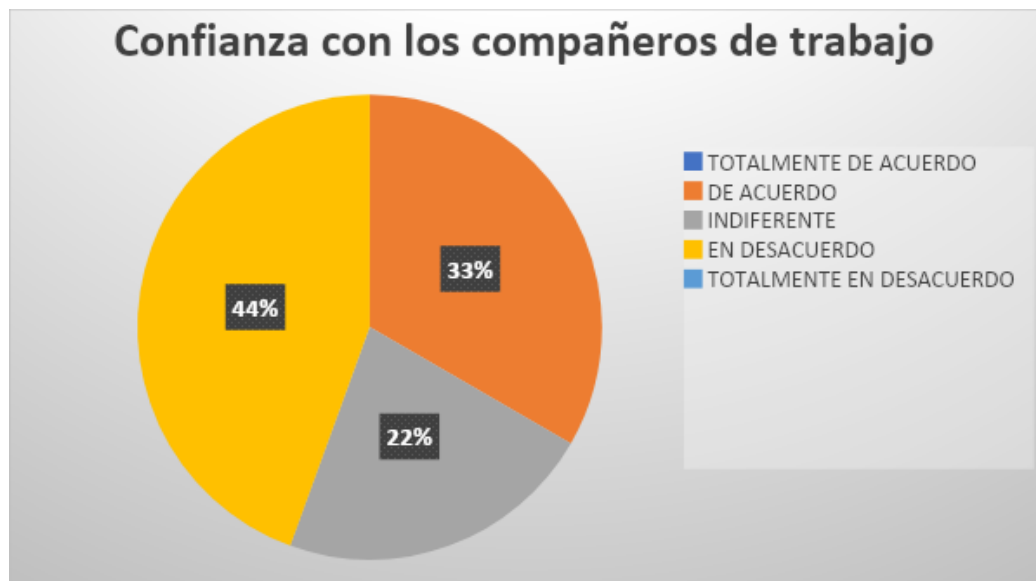
*Confianza con los compañeros de trabajo*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
DE ACUERDO	3	33%
INDIFERENTE	2	22%
EN DESACUERDO	4	44%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 27**

*Confianza con los compañeros de trabajo*



*Nota:* Tomado de la tabla 25

### **Interpretación**

Podemos ver un grupo muy dividido con respecto a la confianza, es fácil notar que es un punto muy débil en la institución. Solamente un 33% está satisfecho.

**Tabla 26**

*Se recibe apoyo de los compañeros en dificultades*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
DE ACUERDO	3	33%
INDIFERENTE	4	44%
EN DESACUERDO	1	11%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	11%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado de cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 28**

*Se recibe apoyo de los compañeros en dificultades*



*Nota:* Tomado de la tabla 26

### **Interpretación**

Podemos notar que el apoyo entre compañeros también es muy bajo, solo un 33% siente que es apoyado, el personal docente se encuentra insatisfecho.

**Tabla 27**

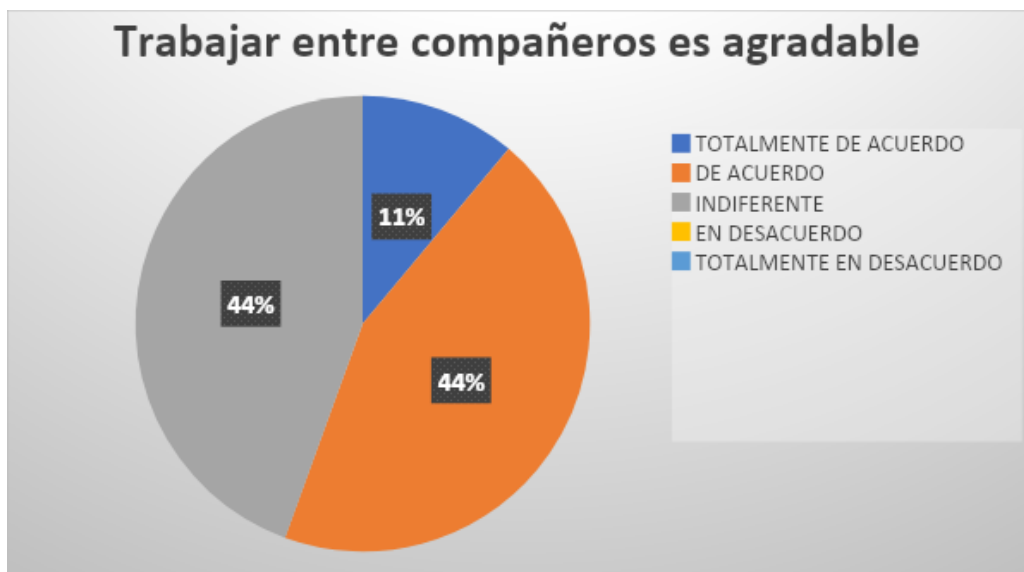
*Trabajar entre compañeros es agradable*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	1	11%
DE ACUERDO	4	44%
INDIFERENTE	4	44%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 29**

*Trabajar entre compañeros es agradable*



*Nota:* Tomado de la tabla 27

### **Interpretación**

Respecto al agrado de trabajar entre compañeros existe una parcial satisfacción 56%.

**Tabla 28**

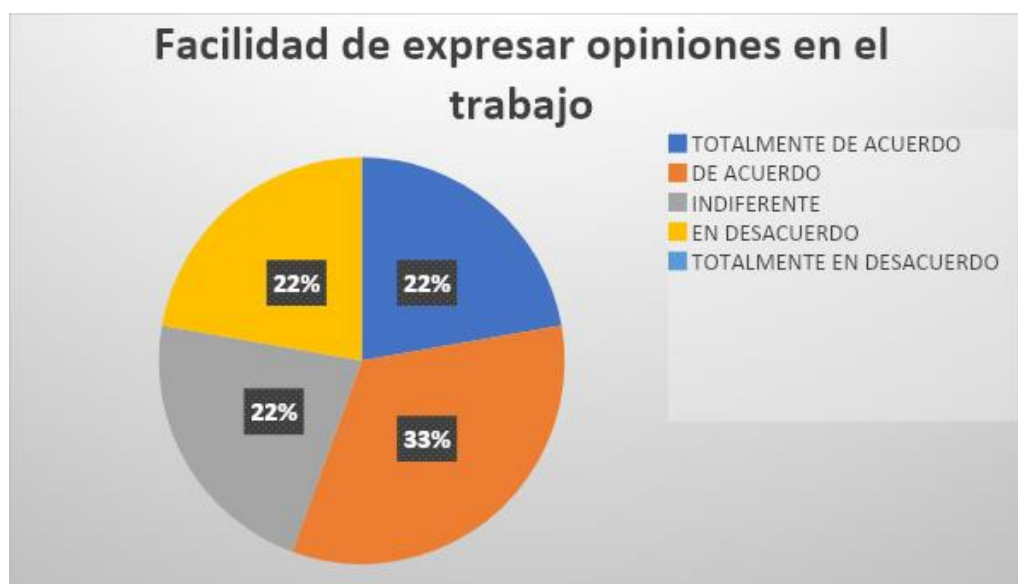
*Facilidad de expresar opiniones en el trabajo*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	2	22%
DE ACUERDO	3	33%
INDIFERENTE	2	22%
EN DESACUERDO	2	22%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 30**

*Facilidad de expresar opiniones en el trabajo*



*Nota:* Tomado de la tabla 28

### **Interpretación**

El personal docente se siente parcialmente satisfecho, puede expresar opiniones en el trabajo, aunque no como debería ser.

## Promoción y capacitación

**Tabla 29**

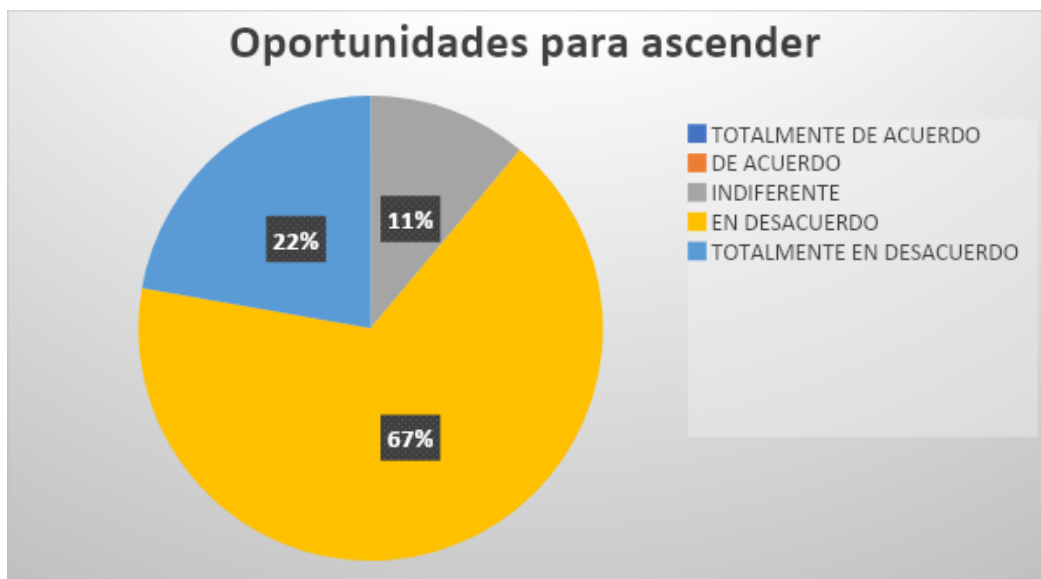
*Oportunidad para ascender*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
DE ACUERDO	0	0%
INDIFERENTE	1	11%
EN DESACUERDO	6	67%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	22%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 31**

*Oportunidad para ascender*



*Nota:* Tomado de la tabla 29

### Interpretación

Para ascender de puesto, el personal docente muestra que es muy difícil tener esa oportunidad, están totalmente insatisfechos.



**Tabla 30**

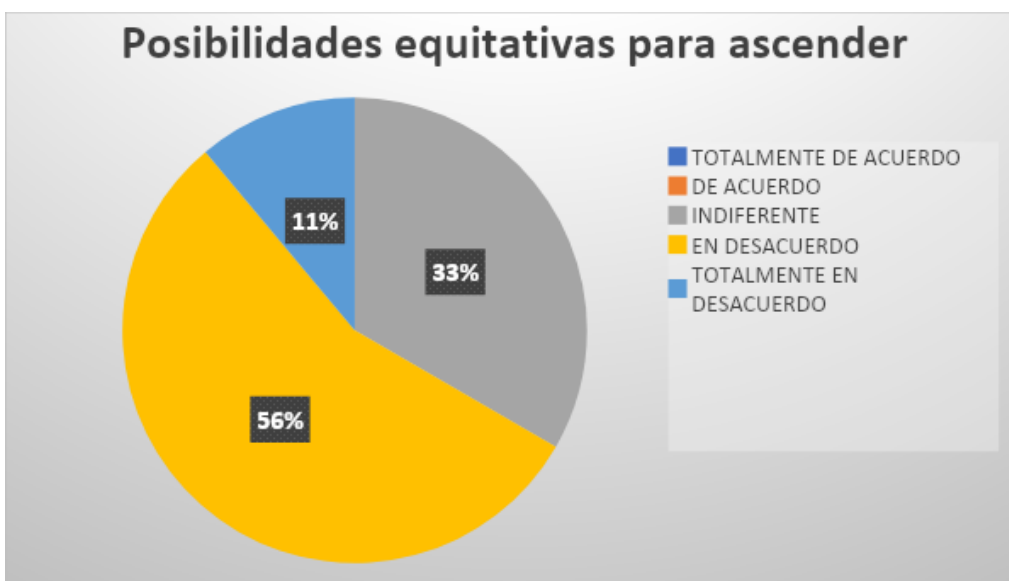
*Posibilidades equitativas para ascender*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
DE ACUERDO	0	0%
INDIFERENTE	3	33%
EN DESACUERDO	5	56%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	11%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 32**

*Posibilidades equitativas para ascender*



*Nota:* Tomado de la tabla 30

### **Interpretación**

El personal docente se encuentra parcialmente insatisfecho en un 67%, pues no considera que las posibilidades son equitativas para ascender.

**Tabla 31**

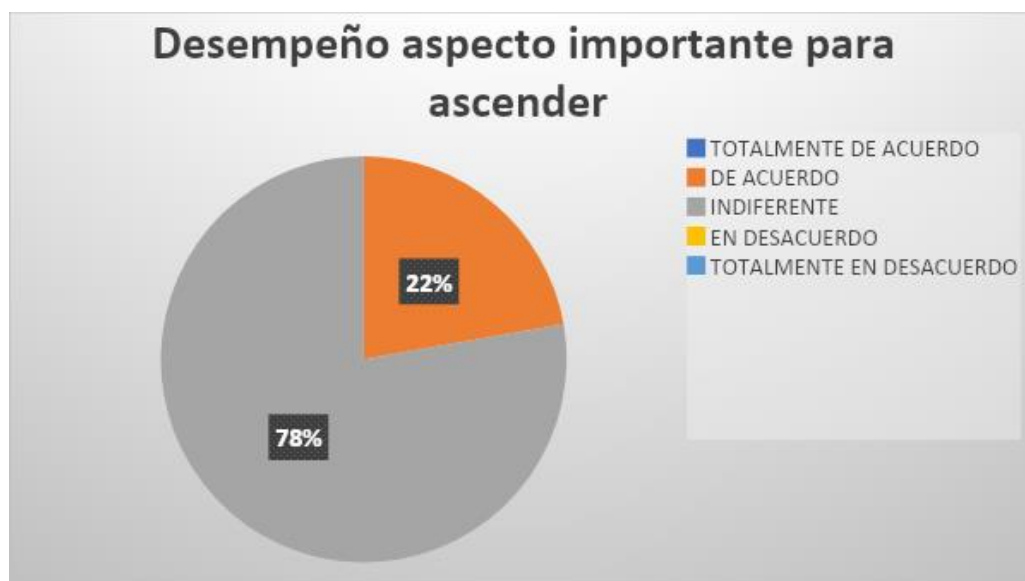
*Desempeño aspecto importante para ascender*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
DE ACUERDO	2	22%
INDIFERENTE	7	78%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 33**

*Desempeño aspecto importante para ascender*



*Nota:* Tomado de la tabla 31

### **Interpretación**

El personal docente está parcialmente satisfecho pues considera que no se toma mucho en cuenta este factor.

**Tabla 32**

*El ascenso involucra una mejora remunerativa*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	2	22%
DE ACUERDO	4	44%
INDIFERENTE	3	33%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 34**

*El ascenso involucra una mejora remunerativa*



*Nota:* Tomado de la tabla 32

### **Interpretación**

El personal de la escuela cree que el ascenso en el trabajo tiene un mejor sueldo esto lo respalda un 67% y está satisfecho con esto.

**Tabla 33**

*Información necesaria para desempeñar correctamente las actividades*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	1	11%
DE ACUERDO	3	33%
INDIFERENTE	5	56%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 35**

*Información necesaria para desempeñar actividades*



*Nota:* Tomado de la tabla 33

### **Interpretación**

El personal docente se siente insatisfecho con respecto a la información necesaria para realizar su trabajo.

**Tabla 34**

*Capacitación necesaria en nuevas políticas y procedimientos*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	1	11%
DE ACUERDO	5	56%
INDIFERENTE	3	33%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 36**

*Capacitación en nuevas políticas y procedimientos*



*Nota:* Tomado de la tabla 34

### **Interpretación**

El personal docente está parcialmente satisfecho (67%) con respecto a la capacitación brindada cuando se implementan nuevos procedimientos, políticas etc.

**Tabla 35**

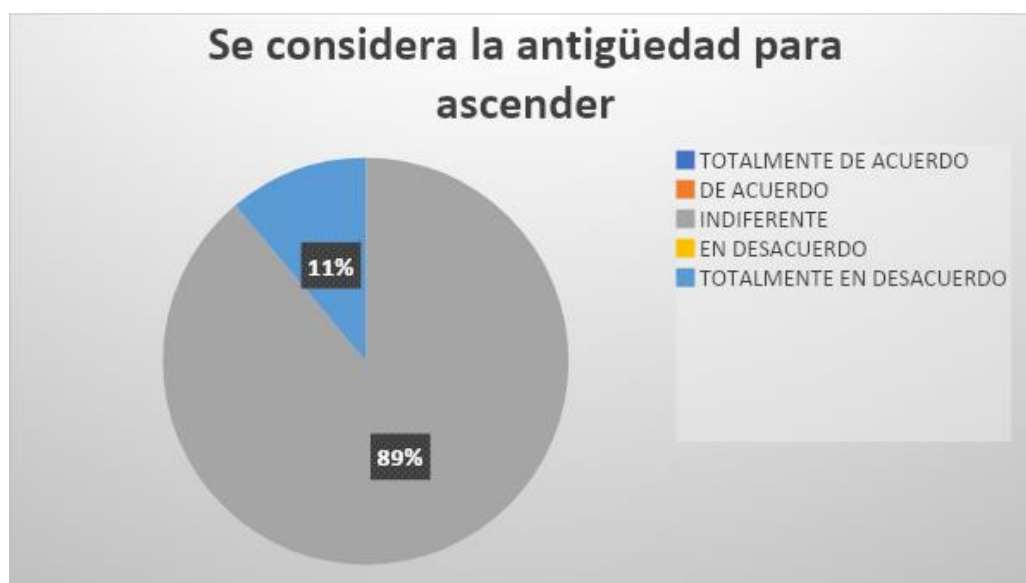
*Se considera la antigüedad para ascender*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
DE ACUERDO	0	0%
INDIFERENTE	8	89%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	11%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 37**

*Se considera la antigüedad para ascender*



*Nota:* Tomado de la tabla 35

### **Interpretación**

Es notable ver que el personal docente de la escuela no tiene conocimientos si la antigüedad se toma en cuenta para el ascenso en el trabajo 89% es indiferente.

## Comunicación

**Tabla 36**

*Fácil comunicación con los superiores*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	2	22%
DE ACUERDO	2	22%
INDIFERENTE	2	22%
EN DESACUERDO	3	33%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 38**

*Fácil comunicación con los superiores*



*Nota:* Tomado de la tabla 36

## Interpretación

El personal docente está insatisfecho, podemos notar que la comunicación no es la adecuada puesto que sólo un 44% está de acuerdo y el 56% restante no considera fácil comunicarse con los directivos.

**Tabla 37**

*Comunicación con otras áreas del trabajo*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	7	78%
DE ACUERDO	2	22%
INDIFERENTE	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 39**

*Comunicación con otras áreas del trabajo*



*Nota:* Tomado de la tabla 37

### **Interpretación**

La comunicación entre compañeros de trabajo es muy buena, el personal docente está satisfecho completamente 100%.



**Tabla 38**

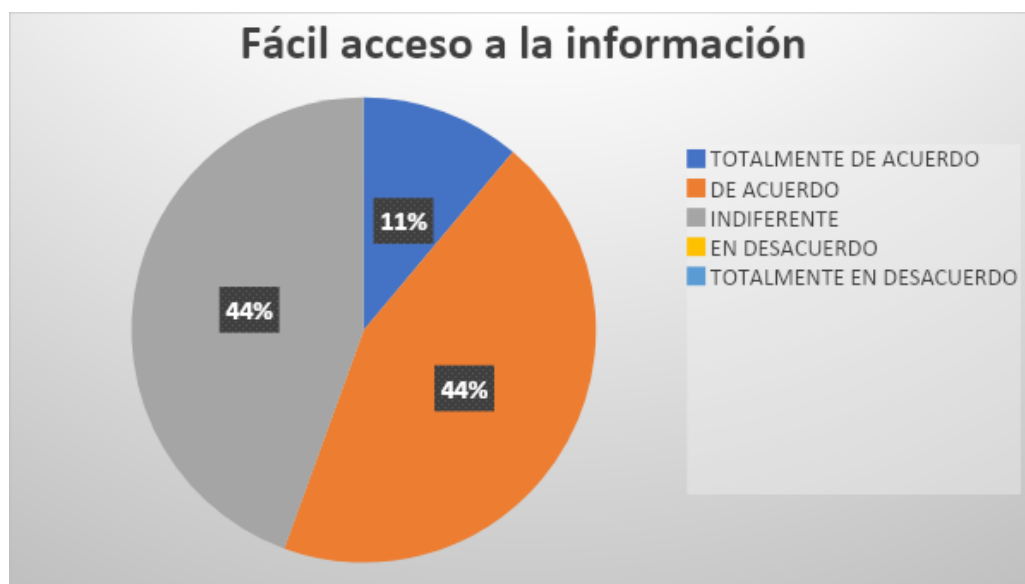
*Fácil acceso a la información*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	1	11%
DE ACUERDO	4	44%
INDIFERENTE	4	44%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 40**

*Fácil acceso a la información*



*Nota:* Tomado de la tabla 38

### **Interpretación**

El personal docente se encuentra parcialmente satisfecho, un 56% señala que el acceso a la información es fácil.

**Tabla 39**

*Uso de medios para informar lo que sucede en la organización*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	3	33%
DE ACUERDO	5	56%
INDIFERENTE	1	11%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 41**

*Uso de medios para informar lo que sucede en la organización*



*Nota:* Tomado de la tabla N° 39

### **Interpretación**

El personal docente está altamente satisfecho (89%) con el uso de medios de comunicación de la información en la institución.

**Tabla 40**

*Información adecuada sobre las metas y objetivos*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	1	11%
DE ACUERDO	2	22%
INDIFERENTE	5	56%
EN DESACUERDO	1	11%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 42**

*Información adecuada las metas y objetivos*



*Nota:* Tomado de la tabla N° 40

### **Interpretación**

Con respecto a la información recibida acerca de cambios, logros de metas, el personal docente de la institución se encuentra parcialmente insatisfecho (67%).

**Tabla 41**

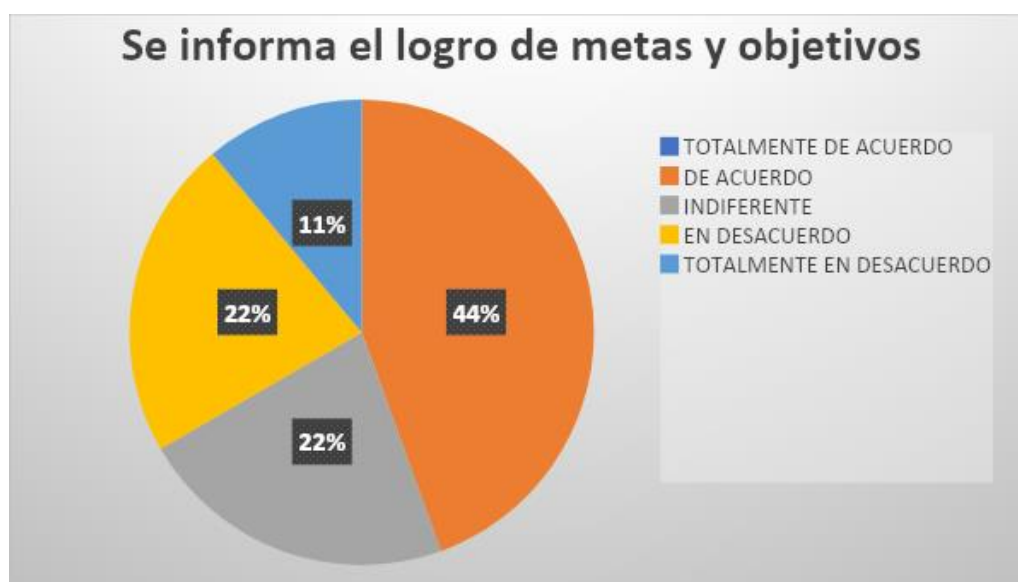
*Informe de alcance de metas y objetivos*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
DE ACUERDO	4	44%
INDIFERENTE	2	22%
EN DESACUERDO	2	22%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	11%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 43**

*Informe de alcance de metas y objetivos*



*Nota:* Tomado de la tabla 41

### **Interpretación**

El 56% del personal docente está parcialmente satisfecho con la información de sus logros de metas y los objetivos que se proponen.

## Puesto de trabajo

**Tabla 42**

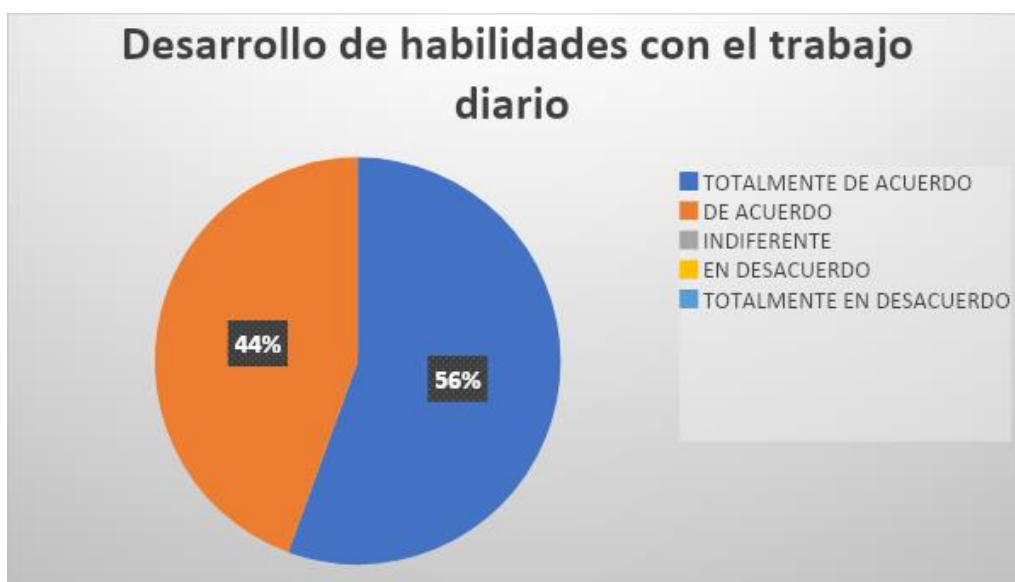
*Desarrollo de habilidades con el trabajo diario*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	5	56%
DE ACUERDO	4	44%
INDIFERENTE	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 44**

*Desarrollo de habilidades con el trabajo diario*



*Nota:* Tomado de la tabla 42

## Interpretación

Los docentes están altamente satisfechos pues creen que sus obligaciones les permite el desarrollo de sus habilidades, estando el 100% de acuerdo.

**Tabla 43**

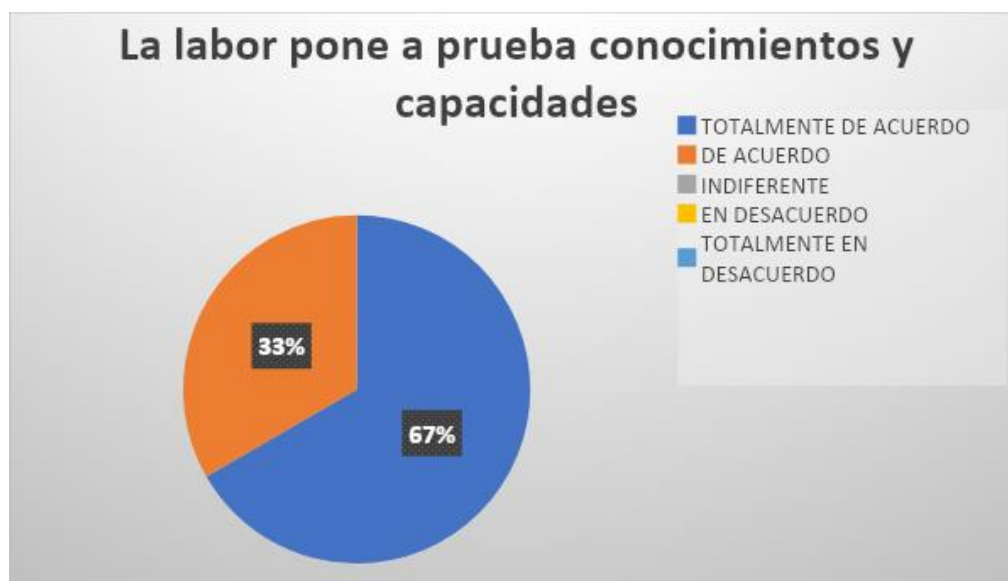
*Demuestro mis conocimientos y capacidades*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	6	67%
DE ACUERDO	3	33%
INDIFERENTE	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 45**

*Demuestro mis conocimientos y capacidades*



*Nota:* Tomado de la tabla 43

### **Interpretación**

Los docentes se sienten altamente satisfechos porque su labor pone a prueba el conocimiento y capacidad que posee, afirmando ello al 100%.

**Tabla 44**

*El trabajo diario es un desafío*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	8	89%
DE ACUERDO	1	11%
INDIFERENTE	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 46**

*El trabajo diario es un desafío*



*Nota:* Tomado de la tabla 44

### **Interpretación**

El personal docente considera que el trabajo que realizan diariamente es todo un desafío y están altamente satisfechos por ello (100%).

**Tabla 45**

*Las actividades realizadas están establecidas en el contrato*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
DE ACUERDO	3	33%
INDIFERENTE	3	33%
EN DESACUERDO	3	33%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 47**

*Las actividades realizadas están establecidas en el contrato*



*Nota:* Tomado de la tabla 44.

### **Interpretación**

Los docentes están parcialmente insatisfechos pues realizan actividades adicionales que no están especificadas en su contrato (66%)



**Tabla 46**

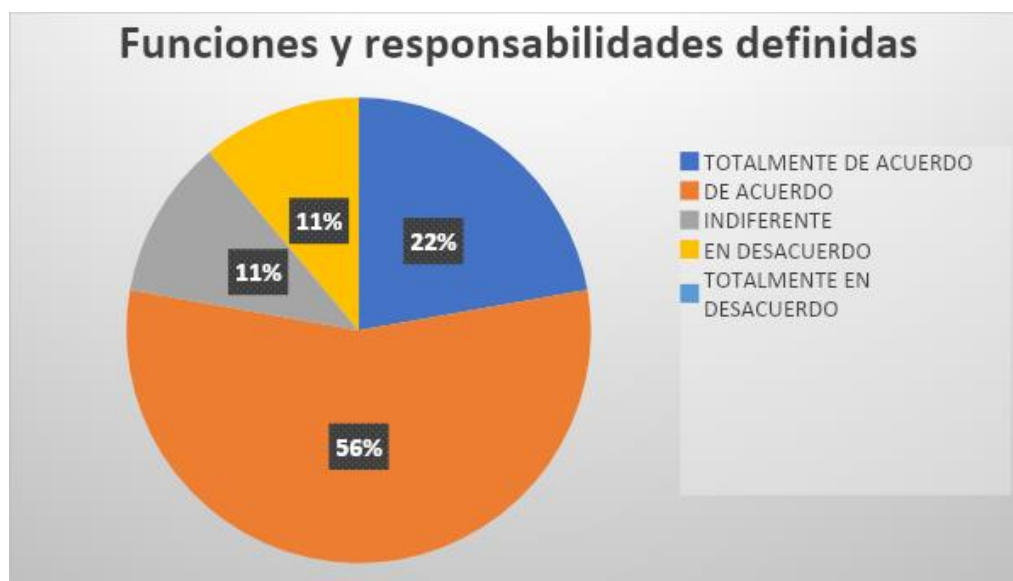
*Funciones y responsabilidades definidas*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	2	22%
DE ACUERDO	5	56%
INDIFERENTE	1	11%
EN DESACUERDO	1	11%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	9	100%

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

**Figura 48**

*Funciones y responsabilidades definidas*



*Nota:* Tomado de la tabla 46.

### **Interpretación**

El 78% del personal docente se siente satisfecho pues tiene en claro sus funciones y cuál es el resultado que se espera de ellos.

**Tabla 47***Resultados por indicadores*

Dimensiones	Puntaje promedio	Indicador
Condiciones de trabajo	29	Parcial satisfacción
Remuneraciones y beneficios laborales	21	Parcial satisfacción
Supervisión	26	Parcial satisfacción
Relaciones humanas	23	Parcial satisfacción
Promoción y capacitación	19	Regular satisfacción
Comunicación	22	Parcial satisfacción
Puesto de trabajo	22	Parcial satisfacción

*Nota:* Tomado del cuestionario (escala de satisfacción laboral)

De acuerdo a los resultados de la escala de satisfacción laboral, obtenemos como resultado que los docentes de aula de la I.E.P. “Nuevo Horizonte” están parcialmente satisfechos.

## 5.2 Presentación de resultados

### Resultado entrevista semiestructurada

Se realizó la entrevista a la Directora de la institución lo cual presento a continuación.

Conociendo la institución: Generalidades.

Está ubicada la avenida Andrés Avelino Cáceres N° 258 A en Parcona – Ica, es una organización que brinda el servicio de educación tanto en el nivel inicial y primario, cuenta con 9 nueve docentes de aula a tiempo completo.

¿Qué esperan del personal en el trabajo?

Que cumplan con su labor y se tenga buenas relaciones con los padres de familia, puesto que últimamente se ha tenido ciertos inconvenientes, tales como falta de compromiso con la institución y las tardanzas en el ingreso al trabajo diario.

¿Cree usted que se tiene los materiales y el equipo necesarios para realizar bien el trabajo?

Se tiene lo necesario, pero siempre es bueno mejorar.

¿La organización valora y reconoce los esfuerzos de los empleados?

Si se valora el esfuerzo, y se procura dar lo mejor para el nuestro personal.

¿Cree usted que están satisfechos con su retribución económica?

En este punto no, ya que siempre los docentes requieren un mejor sueldo, sería cuestión de mejorar en este tema.

### Resultados guía de observación

- La mayoría del personal llega tarde con mucha frecuencia.
- Participan en las actividades, pero solo por cumplimiento.
- El personal si asiste uniformado ya que es una norma de la institución.
- Existen problemas de docentes con los padres por la atención con los niños.
- Los docentes si cumplen con la documentación requerida.

- Se esfuerzan por superarse, pero en actividades no relacionadas con la I.E.P.
- Reclamos por parte de los docentes pidiendo incentivos.
- Quejas sobre el cuidado y enseñanza para con los niños.
- Muchas veces son actitudes de desgano y desinterés.
- Problemas con los padres de familia por el cuidado de sus niños.
- Es muy poca la gratitud y disposición para con la institución.
- Se brindan escasos incentivos al personal.
- No se brindan reconocimientos al personal.

### **Resultados encuesta.**

#### **a. Factor condiciones de trabajo**

El personal de la escuela está altamente satisfecho con el ambiente de trabajo, la provisión de equipos y mobiliarios, los ambientes de la institución cumplen con lo necesario para la realización de sus labores y las instalaciones son seguras para realizar su trabajo. El personal docente se siente altamente satisfecho con los materiales que proporciona la organización y la limpieza en las instalaciones en la institución.

#### **b. Remuneraciones y beneficios laborales**

El personal docente se siente altamente satisfecho con la puntualidad de las remuneraciones, con los beneficios brindados y con la remuneración pagada al personal permite cubrir sus necesidades.

Los docentes se sienten parcialmente insatisfechos en cuanto a su remuneración con respecto a su labor puesto que no está acorde; también podemos notar que el personal no se siente seguro en su puesto de trabajo.

#### **c. Supervisión**

La satisfacción es plena respecto de la toma en cuenta de las opiniones del docente, también por el apoyo del jefe al presentarse algún problema.

Se sienten parcialmente satisfechos los docentes con la evaluación constante del trabajo del personal por parte del jefe, también se realizan labores de orientación y enseñanza ante desconocimiento de actividades en el trabajo.

Y con respecto a los reconocimientos por parte del jefe se sientes parcialmente insatisfechos.

**d. Relaciones humanas**

El personal docente se siente altamente satisfecho porque forma parte de un buen equipo profesional, pero parcialmente satisfechos con respecto al agrado de trabajar con sus compañeros y la facilidad para expresar opiniones en el trabajo.

La confianza entre compañeros es un punto muy débil en la institución, el apoyo entre compañeros también es muy bajo, y se sienten parcialmente insatisfechos.

**e. Promoción y capacitación**

El personal docente se siente satisfecho con la capacitación brindada, y con la información brindada para realizar su trabajo.

Con respecto al desempeño y la antigüedad los docentes mencionan que no se toma en cuenta para el ascenso en la institución, además que la posibilidad de ascender no es equitativa.

**f. Comunicación**

La comunicación entre compañeros de trabajo es regular el personal está parcialmente satisfecho, también cabe mencionar que la institución utiliza diferentes medios de información y se sienten satisfechos por ello.

Los docentes se sienten parcialmente insatisfechos respecto de la comunicación con los jefes porque no es la adecuada.

**g. Puesto de trabajo**

Los docentes de aula se sienten altamente satisfechos porque el trabajo diario que realizan les permite desarrollarse, además su labor pone a prueba sus conocimientos, capacidades y tienen en claro sus funciones y cuál es el resultado que se espera de ellos.

Pero también los docentes se sienten parcialmente insatisfechos porque realizan actividades que no están especificadas en su contrato.

### **5.3. Discusión de resultados.**

El propósito de esta investigación fue conocer el nivel de satisfacción de los docentes, los resultados de la investigación indican que no están satisfechos en varias de las dimensiones analizadas, a nivel descriptivo se aprecia en la presentación de resultados que la institución no está tomando en cuenta estos factores.

En las investigaciones que se tomado como referencia nos muestra que si no se tiene en cuenta las factores en el ambiente de trabajo tendremos insatisfacción en el personal, lo cual se ve reflejado en la presente investigación realizada, pues la satisfacción está directamente relacionada con el lugar de trabajo, las relaciones laborales, y reconocimiento entre otros, el docente debe de sentirse motivado para que pueda realizar su labor, las acciones del personal son el reflejo de lo que el lugar de trabajo significa para ellos, la percepción que se tiene de la ayuda que brindan las organizaciones corresponde a un mayor grado de satisfacción que se tiene con la vida.

Castillejo y Salazar (2019) afirman en su investigación que la satisfacción esta relacionada con el acompañamiento, dirección y reconocimientos que reciba de parte de los supervisores sobre su labor, lo cual en la investigación realizada a los docentes de la I.E.P “NUEVO HORIZONTE” se ve reflejado que hay un descuido en el factor reconocimientos al personal. La satisfacción laboral está asociada a las reacciones emocionales determinadas por características percibidas de la situación laboral y los eventos situacionales de la misma lo cual puede determinar si la institución realiza o no una adecuada comunicación y compromiso organizacional, dejando en claro que si un entorno de trabajo es positivo es porque la organización toma en cuenta el bienestar de sus colaboradores y los valora como tal.

Los resultados muestran que existen diferentes factores que motivan al personal no están siendo desarrollados de la manera adecuada lo que nos demuestra una satisfacción parcial en los resultados, se halló que los docentes presentan mayor satisfacción en cuanto a condiciones de trabajo, mas no en cuanto se refiere a factores de interrelaciones con los directivos, y es escaso entre compañeros.

La no satisfacción laboral de los docentes se presenta debido a que no hay igualdad para los ascensos y también que la labor que realizar merece un pago más elevado.

Corroborando Trejo (2019) menciona que la satisfacción laboral presenta una influencia sobre el desempeño laboral teniendo en cuenta el reconocimiento personal, los retos del trabajo, el sistema de recompensas justas, satisfacción con el salario, satisfacción con el sistema de promociones y ascensos, condiciones favorables del trabajo y el puesto de trabajo, reflejando la satisfacción laboral y la permanencia del personal. En el análisis de los datos se evidencia que existen diferencias significativas en las condiciones de trabajo y beneficios económicos de los docentes.

El estudio tuvo como finalidad conocer que aspectos está fallando la institución y poder ayudar para que se logren los objetivos organizacionales.

La satisfacción laboral, reflejada en el conocimiento, habilidades y motivación. En caso contrario cuando el personal se muestra insatisfecho, se pueden presentar algunas debilidades para la institución educativa.

## CONCLUSIONES

Se concluyó que el nivel de satisfacción de los docentes de aula de la Institución Educativa Particular “Nuevo horizonte” de Parcona - Ica es parcial, debido a que existe ciertos factores que no están siendo atendidos adecuadamente.

Encontramos que las condiciones del espacio de trabajo son óptimas ya que se cuenta con un ambiente seguro y limpio para realizar las actividades; en cuanto a los beneficios laborales encontramos que el monto de la remuneración es mínimo y el personal no se siente seguro en su puesto de trabajo.

El personal docente realiza actividades que no están especificadas en su contrato lo cual genera incomodidad, carencia de reconocimientos para los docentes, poca confianza entre docentes y escasa comunicación del docente para con el jefe.

Es difícil ascender de puestos en la institución ya que no se brinda igualdad de oportunidades, no se toma en cuenta el tiempo de trabajo (antigüedad) y no se reconoce el esfuerzo que brinda cada docente.



## **RECOMENDACIONES**

Realizar un plan de mejora de los aspectos que el personal docente no está satisfecho y recopilar sugerencias de las necesidades de los docentes en el entorno laboral, atender inquietudes y sugerencias.

Mejorar el tema de las remuneraciones a los docentes de la institución.

Brindar reconocimientos a los docentes.

Implementar actividades de socialización para el personal docente de la Institución.

Establecer una política adecuada para ascensos en los puestos de trabajo.

## REFERENCIAS

- Aparcana, J y Rojas, A (2021). *Liderazgo directivo y satisfacción laboral en docentes de secundaria del distrito de Ica, departamento de Ica 2020*. (Tesis de licenciado), Universidad Cesar Vallejo, Lima. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86102/Aparcana\\_OJA-Rojas\\_LAR-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86102/Aparcana_OJA-Rojas_LAR-SD.pdf?sequence=1)
- Blog satisfacción. (s.f.). Obtenido de <https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-negativos>.
- Bravo, J. M. (2017). *Evaluación del nivel de motivación y satisfacción laboral de los docentes del área de matemática de las instituciones educativas de secundaria de la provincia de Ica*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Ica. Recuperado de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2595/TM%20CE-Ev%204202%20B1%20-%20Bravo%20Gomez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cao, C. (2018) Motivación. [Mensaje en un blog]. Disponible en: <https://ldefinicion.com/motivacion/>
- Castillejo, D. Salazar, A. (2019). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales en la zona centro norte de Lima Metropolitana*. (Tesis de Licenciado), Universidad San Ignacio de Loyola. Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/items/ef1185ff-a47b-43eb-8938-4ef0b42b7844>.
- Chiavenato, I. (2007). *Fundamentos de la administración*. Colombia: Arenal S.A.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Impresores Encuadernadores S.A. de C.V.
- Concepto y definición. (s.f.). Obtenido de <https://conceptoydefinicion.com/relaciones-humanas/>.

- Féliz, I. (31 de octubre de 2015). Institución Educativa. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.eoi.es /blogs/ gestioneducativa /2015/10/31 /institucion- educativa/>
- González, R. (2018). *Satisfacción laboral en docentes de una institución educativa particular y una nacional en el distrito de la Victoria*. (Tesis de Bachiller) Universidad Señor de Sipán [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6563/Gonz% c3% a1lez% 20 Oblitas% 20Rodrigo% 20Ricardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6563/Gonz%c3%a1lez%20Oblitas%20Rodrigo%20Ricardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, M. H. (2017). *Satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la facultad de odontología, Universidad Nacional autónoma de honduras, octubre-noviembre de 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Nicaragua. Recuperado de <https://repositoriosiidca.csuca.org/Record/RepoUNANM7898>
- Navarro, M., & Villanueva, A. (2021). Actitud hacia las clases remotas y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021. (Tesis de Licenciado) Universidad César Vallejo. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88928/Navarro\\_AMJ-Villanueva\\_FA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88928/Navarro_AMJ-Villanueva_FA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ministerio del trabajo y promoción del empleo, s.f.). Recuperado de [https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/dgpit/dipticos/11\\_Diptico\\_Remuneracion.pdf](https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/dgpit/dipticos/11_Diptico_Remuneracion.pdf)
- Pow Sang, L. H.,(2021). “Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes del colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica, 2021”. (Tesis de Licenciado). Obtenido de [https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10481/Tesis\\_culturaOrganizacional\\_Satisfacci% c3% b3nLaboral\\_Colegio\\_San% 20Jos% c3% a9% 20Mar% c3% ada% 20Escriv% c3% a1.Balaguer\\_ica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10481/Tesis_culturaOrganizacional_Satisfacci%c3%b3nLaboral_Colegio_San%20Jos%c3%a9%20Mar%c3%ada%20Escriv%c3%a1.Balaguer_ica.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>

Revista Iberoamericana de Educación . (s.f.). Obtenido de <https://rieoei.org/historico/oeivirt/rie04a06.htm>

Ruíz, A., & Zavaleta, M. (2013). Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG. Chimbote. Obtenido de <https://www.buenastareas.com/ensayos/Escala-De-Satisfacci%C3%B3n-Laboral-SI-Arg/65909980.html>.

Significados. (s.f.). Obtenido de Significados: <https://www.significados.com/motivacion/>.

Thompson, I. (diciembre de 2010). Definición de necesidad. [Mensaje en un blog]. Obtenido de <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/necesidad-definicion.html>

Thompson, I. (octubre de 2007). Concepto de organización. [Mensaje en un blog] Obtenido de <https://www.promonegocios.net/empresa/concepto-organizacion.html>

Tomás, J. M., Santos, S. D. L., & Fernández, I. (2019). Satisfacción laboral en el docente dominicano: antecedentes laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), 63-76. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-54692019000200063](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-54692019000200063)

Trejo, Y. (2019). Gerencia educativa versus satisfacción laboral del docente actual: una mirada analítica. *Revista Scientific*, 4(12), 369-380. Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011949>

## ANEXOS

### 1. Matriz de consistencia metodológica.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORÍAS	INSTRUMENTO
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es el nivel de satisfacción del personal docente de la I.E.P. “NUEVO HORIZONTE” en el periodo noviembre 2021 – marzo 2022?</p> <p><b>Problema específico 1</b> ¿Cuál es el nivel de conformidad laboral según el factor condición del trabajo, remuneración y beneficios sociales?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿Cuál es el nivel de conformidad laboral según el puesto de labor, supervisión, comunicación y relaciones humanas?</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿Cuál es el nivel de conformidad laboral según el factor promoción y capacitación?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar el nivel de satisfacción del personal docente de la I.E.P. “NUEVO HORIZONTE” en el periodo noviembre 2021 – marzo 2022.</p> <p><b>Objetivo específico 1</b> Conocer el nivel de conformidad laboral según el factor condición del trabajo, remuneraciones y beneficios sociales.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> Conocer el nivel de conformidad laboral según el puesto de trabajo, supervisión, comunicación y relaciones humanas.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b> Conocer el nivel de conformidad laboral según el factor promoción y capacitación.</p>	Satisfacción laboral	Condiciones de trabajo	Alta Satisfacción Parcial Satisfacción Regular Satisfacción Parcial Insatisfacción Alta Insatisfacción	32 a 35 (Totalmente de acuerdo) 25 a 31 (De acuerdo) 18 a 24 (Indiferente) 11 a 17 (En desacuerdo) 7 a 10 (Totalmente en desacuerdo)	Escala de medición de satisfacción laboral SL- ARG
			Remuneración y beneficios laborales	Alta Satisfacción Parcial Satisfacción Regular Satisfacción Parcial Insatisfacción Alta Insatisfacción	27 a 30 (Totalmente de acuerdo) 21 a 26 (De acuerdo) 15 a 20 (Indiferente) 9 a 14 (En desacuerdo) 6 a 8 (Totalmente en desacuerdo)	Escala de medición de satisfacción laboral SL- ARG
			Supervisión	Alta Satisfacción Parcial Satisfacción Regular Satisfacción Parcial Insatisfacción Alta Insatisfacción	27 a 30 (Totalmente de acuerdo) 21 a 26 (De acuerdo) 15 a 20 (Indiferente) 9 a 14 (En desacuerdo) 6 a 8 (Totalmente en desacuerdo)	Escala de medición de satisfacción laboral SL- ARG
			Relaciones Humanas	Alta Satisfacción Parcial Satisfacción Regular Satisfacción Parcial Insatisfacción Alta Insatisfacción	27 a 30 (Totalmente de acuerdo) 21 a 26 (De acuerdo) 15 a 20 (Indiferente) 9 a 14 (En desacuerdo) 6 a 8 (Totalmente en desacuerdo)	Escala de medición de satisfacción laboral SL- ARG
			Promoción y capacitación	Alta Satisfacción Parcial Satisfacción Regular Satisfacción Parcial Insatisfacción Alta Insatisfacción	32 a 35 (Totalmente de acuerdo) 25 a 31 (De acuerdo) 18 a 24 (Indiferente) 11 a 17 (En desacuerdo) 7 a 10 (Totalmente en desacuerdo)	Escala de medición de satisfacción laboral SL- ARG
			Comunicación	Alta Satisfacción Parcial Satisfacción Regular Satisfacción Parcial Insatisfacción Alta Insatisfacción	27 a 30 (Totalmente de acuerdo) 21 a 26 (De acuerdo) 15 a 20 (Indiferente) 9 a 14 (En desacuerdo) 6 a 8 (Totalmente en desacuerdo)	Escala de medición de satisfacción laboral SL- ARG
			Puesto de trabajo	Alta Satisfacción Parcial Satisfacción Regular Satisfacción Parcial Insatisfacción Alta Insatisfacción	23 a 25 (Totalmente de acuerdo) 18 a 22 (De acuerdo) 13 a 17 (Indiferente) 9 a 12 (En desacuerdo) 5 a 8 (Totalmente en desacuerdo)	Escala de medición de satisfacción laboral SL- ARG

## 2. Instrumento de recopilación de datos.

### A. Entrevista semi – estructura

Fecha: \_\_\_\_\_

Nombre del entrevistado: \_\_\_\_\_

Institución: \_\_\_\_\_

OBJETIVO: Conocer la situación en la que se encuentra la I.E.P. “NUEVO HORIZONTE” Parcona - Ica y recolectar la información acerca de la identificación del personal con la institución, con el propósito de tener una idea de la satisfacción del personal.

#### PREGUNTAS:

Conociendo la institución: Generalidades.

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

¿Qué esperan del personal en el trabajo?

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

¿Cree usted que se tiene los materiales y el equipo necesarios para realizar bien el trabajo?

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

¿La organización valora y reconoce los esfuerzos de los empleados?

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

¿Cree usted que están satisfechos con su retribución económica?

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

**B. Guía de observación:**

**GUÍA DE OBSERVACIÓN**

**Nombre de la institución:** I.E.P. “Nuevo Horizonte” Parcona - Ica

**Nombre del observador:** Herrera Saenz, Samuel Porfirio.

**Giro de la empresa:** Educación (Inicial y primaria)

**Objetivo:** Observar cuál es el comportamiento del personal docente y las situaciones que se puedan dar en el transcurso de los días.

**\*AV: Alguna vez**

Nº	Aspectos a evaluar	SI	NO	AV	Observación
1	Puntualidad del personal.				
2	Participación en las actividades asignadas.				
3	Asistencia correctamente uniformados.				
4	Buena coordinación y empatía con los padres, alumnos y colegas.				
5	Cumple con su documentación unidades, sesiones y registros.				
6	Resultados y logros personales, esfuerzos por superarse,				
7	Quejas y reclamos por parte de los docentes a la institución.				
8	Quejas de los padres sobre algún docente.				
9	Actitud del personal.				
10	Conflictos entre colegas o con los padres de familia.				
11	Gratitud de los docentes a la institución.				
12	Incentivos al personal docente.				
13	Reconocimientos, bonos etc.				



### C. Cuestionario:

#### ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-ARG

##### DATOS PERSONALES

Edad: .....Tiempo de Servicio: .....

Sexo:                      Masculino                Femenino    

Condición Laboral:    Estable                        Contratado                Otros            

##### INSTRUCCIONES

A continuación, se le presentan unos enunciados que están relacionados con su trabajo. Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta, desde un Totalmente de Acuerdo (TA), a un Totalmente en Desacuerdo (TD). Usted deberá responder a cada enunciado con una “X”, eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

TOTALMENTE DE ACUERDO                      TA

DE ACUERDO    DA

INDIFERENTE    I

EN DESACUERDO    ED

TOTALMENTE EN DESACUERDO                      TD

	FACTOR CONDICIONES DE TRABAJO	TA	DA	I	ED	TD
1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.					

2	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.					
3	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.					
4	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.					
5	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.					
6	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.					
7	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.					
	<b>FACTOR REMUNERACIONES Y BENEFICIOS LABORALES</b>	<b>TA</b>	<b>DA</b>	<b>I</b>	<b>ED</b>	<b>TD</b>
8	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.					
9	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.					
10	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.					
11	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.					
12	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.					
13	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.					
	<b>FACTOR SUPERVISIÓN</b>	<b>TA</b>	<b>DA</b>	<b>I</b>	<b>ED</b>	<b>TD</b>
14	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.					
15	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.					
16	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.					

17	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.					
18	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.					
19	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.					
	<b>FACTOR RELACIONES HUMANAS</b>	<b>TA</b>	<b>DA</b>	<b>I</b>	<b>ED</b>	<b>TD</b>
20	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.					
21	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.					
22	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.					
23	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.					
24	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.					
25	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.					
	<b>FACTOR PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN</b>	<b>TA</b>	<b>DA</b>	<b>I</b>	<b>ED</b>	<b>TD</b>
26	Aquí tengo oportunidades para ascender.					
27	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.					
28	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.					
29	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.					
30	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.					
31	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.					
32	La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.					

	FACTOR COMUNICACIÓN	TA	DA	I	ED	TD
33	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.					
34	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.					
35	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.					
36	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, cartas, memorándums, etc.					
37	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.					
38	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.					
	FACTOR PUESTO DE TRABAJO	TA	DA	I	ED	TD
39	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.					
40	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.					
41	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.					
42	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.					
43	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto, sé lo que se espera de mí.					

#### **D. Validación:**

##### *Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG.*

#### **DESCRIPCIÓN GENERAL**

##### **Ficha Técnica**

**Nombre de la Prueba:** Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG.

**Autor:** Alex Sívori Ruíz Gómez y María Zavaleta Flores

**Año:** 2013.

**Procedencia:** Chimbote – Perú.

**Administración:** Individual / Colectiva.

**Nº de Ítems:** 43.

**Duración:** 20 minutos aproximadamente.

**Calificación:** De 1 a 5 puntos por cada ítem.

**Significación:** Nivel de Satisfacción laboral Global y específico según sus Factores: Condiciones de trabajo, Remuneración y beneficios laborales, Supervisión, Relaciones humanas, Promoción y capacitación, Comunicación y Puesto de Trabajo.

**Puntuación:** Calificación Manual.

**Aplicación:** Trabajadores de organizaciones privadas.

#### **DESCRIPCIÓN DE LA ESCALA**

La Escala de Satisfacción laboral SL-ARG, es un instrumento diseñado con la finalidad de medir la actitud del trabajador hacia su puesto actual de trabajo. La escala de tipo Likert se puntúa desde un "Totalmente en desacuerdo" (1 punto) hasta un "Totalmente de acuerdo" (5 puntos). Está constituida por 43 ítems, distribuidos en 7 factores: Condiciones de trabajo, Remuneración y beneficios laborales, Supervisión, Relaciones humanas, Promoción y desarrollo, Comunicación y Puesto de Trabajo.

Los Factores que componen la Escala de Satisfacción Laboral se describen a continuación:

- **Factor I: Condiciones de trabajo (7 ítems)** Grado de complacencia relacionada a la disposición de la organización para proveer de instalaciones, equipos, mobiliario y materiales adecuados para la realización de las actividades diarias en el trabajo.
- **Factor II: Remuneración y beneficios laborales (6 ítems)** Grado de conformidad respecto al incentivo económico y beneficios laborales que se obtienen por realizar actividades en el trabajo.
- **Factor III: Supervisión (6 ítems)** Grado en que los superiores orientan, apoyan, controlan y motivan a sus subordinados a la realización del trabajo diario.
- **Factor IV: Relaciones Humanas (6 ítems)** Grado en que se fomenta las buenas relaciones y se establecen vínculos de amistad y confianza entre colaboradores.
- **Factor V: Promoción y capacitación (7 ítems)** Grado en que se brindan posibilidades al trabajador para ascender y recibir capacitaciones para desempeñar el trabajo eficientemente.
- **Factor VI: Comunicación (6 ítems)** Grado en que se transmite información y se mantiene comunicación adecuada entre colaboradores al interior de la organización sobre aspectos relacionados al trabajo.
- **Factor VII: Puesto de trabajo (5 ítems)** Valoración que tiene el trabajador respecto a la labor que realiza diariamente en la organización.

### *Validación de la escala de satisfacción laboral SL-ARG*

**Validez por Criterio de Jueces.** Para la validación de la escala preliminar SL-ARG se consultó a seis profesionales expertos en el área laboral y entendida en el tema de la elaboración de escalas de opinión., los cuáles realizaron la revisión e hicieron los ajustes necesarios. Esta validación permitió la selección de 43 ítems distribuidos en siete factores.

**Validez de Constructo.** Con respecto a la validez de construcción de la Escala SL-ARG, se estableció a través del análisis de correlación ítem-test, utilizando el estadístico Producto Momento de Pearson ( $r$ ), en el que se determinó que 43 ítems son válidos al obtener correlaciones altamente significativas ( $p < 0,01$ ). Dichos resultados se muestran a continuación (Tabla N°1).

**Índice de validez para cada ítem de la Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG**

<b>Factores</b>	<b>Ítem</b>	<b>r</b>	<b>p</b>
<b>I. Condiciones de Trabajo</b>	1	0,377	0,001
	8	0,456	0,001
	15	0,621	0,001
	22	0,460	0,001
	29	0,578	0,001
	36	0,569	0,001
	41	0,491	0,001
<b>II. Remuneraciones y beneficios laborales</b>	2	0,416	0,001
	9	0,579	0,001
	16	0,467	0,001
	23	0,415	0,001
	30	0,471	0,001
	42	0,495	0,001
<b>III. Supervisión</b>	3	0,596	0,001
	10	0,641	0,001
	17	0,654	0,001
	24	0,600	0,001
	31	0,624	0,001
	37	0,547	0,001

<b>IV. Relaciones humanas</b>	4	0,656	0,001
	11	0,605	0,001
	18	0,550	0,001
	25	0,650	0,001
	32	0,647	0,001
	38	0,646	0,001
<b>V. Promoción y capacitación</b>	5	0,583	0,001
	12	0,627	0,001
	19	0,622	0,001
	26	0,552	0,001
	33	0,677	0,001
	39	0,502	0,001
	43	0,425	0,001
<b>VI. Comunicación</b>	6	0,475	0,001
	13	0,590	0,001
	20	0,443	0,001
	27	0,554	0,001
	34	0,754	0,001
	40	0,600	0,001
<b>VII. Puesto de trabajo</b>	7	0,546	0,001
	14	0,559	0,001



	21	0,391	0,001
	28	0,572	0,001
	35	0,641	0,001

*p<0,01: ítem aceptado*

### ***Confiabilidad de la escala de satisfacción laboral SL-ARG***

La confiabilidad de la Escala SL-ARG, se obtuvo mediante el análisis de consistencia interna, utilizándose el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se obtuvo un índice general de 0.878, lo que permite afirmar que el instrumento es confiable. Dichos resultados generales y por factores se muestran a continuación (Tabla N°2).

### **Estimaciones de Confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach para la Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG.**

<b>Confiabilidad</b>	<b>Cronbach</b>
<b>Escala Total</b>	0.878
<b>Condiciones de Trabajo</b>	0.881
<b>Remuneraciones y beneficios laborales</b>	0.692
<b>Supervisión</b>	0.906
<b>Relaciones humanas</b>	0.876
<b>Promoción y capacitación</b>	0.826
<b>Comunicación</b>	0.689
<b>Puesto de trabajo</b>	0.799