



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGIA

TESIS

**“SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E. 51003  
ROSARIO CUSCO – 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
**Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico.**

Presentado por:

**Delsey Pamela, Mora Ccahuantico**  
**Neli Nerida, Fernandez Champi**

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de  
Licenciada en Psicología.

Docente asesor:

Dra. Evelyn Alina Anicama Navarrete  
Código Orcid N° 0000-0003-1164-2079

Chincha, Ica, 2021

## DEDICATORIA

A dios por darme las fuerzas para no decaer, luchar por mis metas y guiarme para estudiar esta hermosa profesión.

A mi mami Andrea por mi ejemplo y guía sobre todo por ser mi fortaleza, mi consejera y mi amiga incondicional.

A mis hermanos por ser mi inspiración para ser una mejor persona y su ejemplo para cumplir mis metas por más obstáculos que tengamos en la vida.

A toda mi familia por su apoyo sus consejos y el cariño que me tienen, sus palabras de motivación y la admiración, respeto y orgullo que sienten por mí.

***Delsey Pamela Mora Ccahuantico***

## DEDICATORIA

A Dios por darme sabiduría y fuerza para culminar esta hermosa profesión.

A mis amados padres, Lucio y Engracia por el apoyo incondicional, por ser un ejemplo a seguir.

A mis hermanos por ser mi principal motivación, por el cariño y respaldo de día a día.

A, Andrea Velázquez, por el apoyo incondicional, por el gran cariño y mucha paciencia, sin apoyo de ella no habría sido posible mis agradecimientos totales.

***Neli Nerida Fernandez Champi***

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Autónoma de Ica por darnos la oportunidad de pertenecer a esta casa de estudios y poder cumplir nuestros objetivos.

A la Dra. Evelyn Alina Anicama Navarrete, por su tiempo y apoyo durante el proceso y elaboración de la presente investigación.

A Lic. Lita del Pozo Aedo, Dra. Roció Franco Valdivia por su apoyo como nuestras asesoras externas en la elaboración y adaptación del instrumento Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG, a la población estudiada en la presente investigación.

A los doctores Edwin Carbajal Ríos y David Concha Romaña por haber sido nuestros especialistas en la validación del instrumento a utilizado en la presente investigación.

## RESUMEN

**Objetivo:** Describir el nivel de satisfacción laboral en docentes de educación de la Institución Educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.

**Metodología:** La investigación es de enfoque cuantitativo por que se utilizó la recolección de datos y análisis de datos para responder las preguntas propuestas en la presente investigación, poder comprobar la medición de la variable e instrumento de investigación, con el uso de la estadística descriptiva; la presente investigación siguió el diseño descriptivo simple que tiene como objetivo medir y recoger la información de manera independiente o en conjunto según la población estudiada y la variable a medir.

**Participantes:** La presente investigación tiene como muestra 50 docentes de la Institución Educativa 51003 Rosario Cusco los cuales fueron seleccionados mediante el muestreo censal.

**Resultados:** Se llega al siguiente resultado los docentes de la institución educativa 51003 Rosario es que con un 36% los docentes cuentan con una regular satisfacción laboral, los resultados por dimensiones son dimensión condiciones de trabajo el 42% presentan regular satisfacción laboral dimensión remuneración y beneficios laborales el 34% presentan una regular satisfacción laboral, dimensión supervisión el 44% presentan una regular satisfacción laboral, dimensión relaciones humanas el 42% presentan una regular satisfacción laboral, dimensión promoción y capacitación el 36% presentan una regular satisfacción laboral, dimensión comunicación el 40% presentan una regular satisfacción laboral, dimensión puesta de trabajo el 54% presentan una regular satisfacción laboral. parcial satisfacción laboral, el 52% presentan una regular satisfacción laboral.

**Conclusiones:** El nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 51003 Rosario cusco se encuentra en un nivel parcial de satisfacción laboral con un 36% de respuestas generadas por los docentes.

**Palabras claves:** Satisfacción laboral, intrínseco, extrínseco, perfil laboral, instrumento, motivación, confianza, satisfacción laboral.

## ABSTRACT

**Objective:** To describe the level of job satisfaction in teachers of the Educational Institution 51003 Rosario Cusco - 2021.

**Methodology:** The research has a quantitative approach because data collection and data analysis were used to answer the questions proposed in this research, to verify the measurement of the variable and research instrument, with the use of descriptive statistics; this research followed the simple descriptive design that aims to measure and collect information independently or together according to the population studied and the variable to be measured.

**Participants:** The present research has as a sample 50 teachers from the Educational Institution 51003 Rosario Cusco which were selected through census sampling.

**Results:** The teachers of the educational institution 51003 Rosario have a 36% regular job satisfaction, the results by dimensions are: dimension working conditions 42% have a regular job satisfaction dimension remuneration and labor benefits 34% have a regular job satisfaction, dimension supervision 44% have a regular job satisfaction, dimension human relations 42 % have a regular job satisfaction, dimension promotion and training 36% have a regular job satisfaction, dimension communication 40% have a regular job satisfaction, dimension work 54% have a regular job satisfaction

**Conclusions:** The level of job satisfaction of teachers of the Educational Institution 51003 Rosario Cusco is at a regular level of job satisfaction with 36% of responses generated by teachers.

**Key words:** Job satisfaction, intrinsic, extrinsic, job profile, instrument, motivation, confidence, job satisfaction.

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice general / índice de tablas y gráficos	vii
I. INTRODUCCIÓN	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
2.1 Descripción del Problema	13
2.2. Pregunta de investigación general	18
2.3 Preguntas de investigación específicas	18
2.4 Objetivo general	19
2.5 Objetivos específicos	19
2.6 Justificación e Importancia	20
2.7 Alcances y limitaciones	21
III. MARCO TEÓRICO	22
3.1 Antecedentes	22
3.2 Bases Teóricas	26
3.3 Marco conceptual	34
IV. METODOLOGÍA	37
4.1 Tipo y Nivel de la investigación	36
4.2 Diseño de la investigación	36
4.3 Población – Muestra	37
4.4 Identificación de las variables	38
4.5 Operacionalización de las variables	39
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
V. RESULTADOS	43
5.1 Presentación de Resultados	43
5.2 Interpretación de los Resultados	55
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	58

6.1	Análisis descriptivo de los resultados	58
6.2	Comparación de resultados con marco teórico	58
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
	ANEXOS	67
	Anexo 1: Matriz de consistencia	68
	Anexo 2: Instrumento de aplicación	70
	Anexo 3: Ficha de aplicación	74
	Anexo 4: Consentimiento informado	80
	Anexo 5: Solicitud de aplicación	81
	Anexo 6: Constancia de aplicación	83
	Anexo 7: Base de datos	84
	Anexo 8: Evidencia fotográfica	85
	Anexo 9: Informe turnitin con el 28% de similitud	86



## INDICE DE TABLAS

	<b>Pág</b>	
Tabla 1	Área a la pertenece los docentes de la institución educativa 51003 Rosario	43
Tabla 2	Sexo del personal docentes de la institución educativa	44
Tabla 3	Condición laboral del personal docentes de la institución educativa 51003 Rosario	45
Tabla 4	Jerarquía laboral del personal docentes de la educativa 51003 Rosario	46
Tabla 5	Variable, satisfacción laboral en docentes de la institución educativa 51003 Rosario	47
Tabla 6	Dimensión 1 - condiciones de trabajo en docentes de la institución educativa 51003 Rosario	48
Tabla 7	Dimensión 2 - remuneración y beneficios laborales en docentes de la institución educativa 51003 Rosario	49
Tabla 8	Dimensión 3 - supervisión en docentes de la institución educativa 51003 Rosario	50
Tabla 9	Dimensión 4 - relaciones humanas en docentes de la institución educativa 51003 Rosario	51
Tabla 10	Dimensión 5 – promoción y capacitación en docentes de la institución educativa 51003 Rosario	52
Tabla 11	Dimensión 6 – comunicación en docentes de la institución educativa 51003 Rosario	53
Tabla 12	Dimensión 7 – puesto de trabajo en docentes de la institución educativa 51003 Rosario	54

## INDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
Gráfico 1 Área a la que pertenece los docentes de la institución educativa 51003 Rosario	43
Gráfico 2 Sexo del personal docentes de la institución educativa 51003 Rosario	44
Gráfico 3 Condiciones laborales del personal docentes de la institución educativa 51003 Rosario	45
Gráfico 4 Jerarquía laboral del personal docentes de la institución educativa 51003 Rosario	46
Gráfico 5 Variable, satisfacción laboral en docentes de la institución educativa 51003 Rosario	47
Gráfico 6 Dimensión 1 – condiciones de trabajo en docentes de la institución educativa 51003 Rosario	48
Gráfico 7 Dimensión 2- remuneración y beneficios laborales en docentes de la institución educativa 51003 Rosario	49
Gráfico 8 Dimensión 3 – supervisión en docentes de la institución educativa 51003 Rosario	50
Gráfico 9 Dimensión 4 – relaciones humanas en docentes de la institución educativa 51003 Rosario	51
Gráfico 10 Dimensión 5 – promoción y capacitación en docentes de la institución educativa 51003 Rosario	52
Gráfico 11 Dimensión 6 – comunicación en docentes de la institución educativa 51003 Rosario	53
Gráfico 12 Dimensión 7 – puesto de trabajo en docentes de la institución educativa 51003 Rosario	54

## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación presenta como variable de investigación satisfacción laboral en una institución de educación básica, lo más importante es que sus trabajadores presenten un nivel alto en satisfacción laboral, de esta manera puedan mejorar su rendimiento laboral, al tener una buena satisfacción sea se manera remunerativa o de reconocimiento el trabajador se encuentra en más confianza con su centro de trabajo y, mejora su rendimiento en sus actividades diarias.

La actividad que cumple los docentes, es una tarea que demanda mucha responsabilidad ya que los profesores son responsables de brindar una calidad de educación de aprendizaje a los estudiantes, podemos observar en algunos docentes motivadas por la labor que realizan diariamente aun en situaciones desfavorables, por otra parte algunos profesores permanecen insatisfechos; así mismo se encuentran aún cambio como, por ejemplo la sobre carga de trabajo, horarios que deben cumplir y metas que deben ser cumplidas en cuanto al aprendizaje con el alumnado. Para que estos objetivos sean cumplidos es importante que el docente cuente con un ambiente favorable, materiales adecuadas y reconocimiento ya que son factores claves para una mayor satisfacción laboral y productividad.

La presente investigación tiene como objetivo determinar la satisfacción laboral de docente de I.E.51003 Rosario de Cusco- 2021.

El plan de trabajo de investigación, se realizó considerando el esquema propuesto por la Universidad Autónoma de Ica, el cual presenta por los siguientes capítulos:

El capítulo I, se refiere a la introducción de la investigación, donde se presenta el tema central, en el cual se busca determinar la satisfacción laboral en docentes de I.E.51003 Rosario de Cusco.

El capítulo II, contiene el planteamiento del problema y la descripción de la realidad problemática tomando en cuenta los tres contextos: a nivel internacional, nacional y local o regional, así mismo se considera la formulación del problema general, problema específico y objetivos.

El capítulo III, detalla los tres antecedentes de la investigación sobre la satisfacción laboral el cual corresponde a los niveles internacional, nacional y local o regional; también las bases teóricas y el marco conceptual de la presente investigación.

El capítulo IV, refiere la descripción metodológica del estudio: en donde se toma en cuenta el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo no experimental, es decir que el diseño y nivel de investigación elegida para la investigación, como también la variable de satisfacción laboral y matriz de operacionalización de variables con su respectivo dimensiones e indicadores; así mismo la descripción de la población, nuestra y muestreo de estudio, también el instrumento a utilizar para el recojo de la información requerida.

El capítulo V, contiene los resultados e interpretación obtenidos con el cumplimiento de la presente investigación.

El capítulo VI, señala el análisis descriptivo de los resultados, asimismo la comparación de resultados obtenidos con el marco teórico.

Finalmente, en anexos se presenta la matriz de consistencia, instrumento de aplicación y formatos de adaptación del instrumento, solicitud de aplicación, base de datos, evidencias fotográficas, informen turnitin al 28% de similitud.

Las autoras.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción del problema

De acuerdo a la información que se vino revisando y recopilando se obtuvo información que la satisfacción laboral en los docentes es muy importante, ya que por esta variable influencia de manera indirecta en el buen desempeño de las funciones académicas de cada docente en el cumplimiento de las actividades curriculares y cumplimiento de las metas impuestas en su plan de trabajo

A nivel internacional, según Pilatasig, M.C.A ( 2020) señala de acuerdo a los resultados en cada dimensión de satisfacción laboral en cuanto a la comunicación que existente entre los trabajadores, asimismo en la supervisión se encuentra por encima de 65% de aceptación el cual quiere decir que hay buena organización en la institución, por otro lado el 60% se observa en cuanto al salario, beneficios, también en la recompensa, los profesores se siente en desacuerdo en cuanto a sus salarios, ellos manifiestan que debería haber transportes en la institución, también mencionan que existe preferencia en cuanto a los beneficios para los profesores como el nombramiento laboral, como también mencionan que el reconocimiento es verbal, los docentes preferirían una evaluación de rendimiento. Siendo así se obtiene una buena satisfacción laboral con un total de 2861 puntos que presentan un 63,1% de satisfacción del instituto de educación especial juan pablo, dando a entender que la satisfacción laboral en docentes es muy importante para el desarrollo de una estabilidad emocional y por ende el buen desempeño de sus actividades laborales

Así mismo según (Rodriguez C., 2018) específicamente en España, señala los siguientes resultados en cuanto, las satisfacciones que producen por sí mismo con el 32,3% se muestran alta satisfacción en cuanto a su trabajo, se sienten autónomas para realizar su respectivo trabajo, el 35.4% con un nivel máximo de satisfacción el cual quiere decir que pueden utilizar sus habilidades y capacidades para potenciar su productividad en el trabajo, así mismo en las oportunidades que le ofrece su trabajo se realizan las cosas que le gustan es el 22,4% se sienten algo satisfecho el cual quiere decir

que los trabajadores pueden emplear otros métodos para hacer su trabajo, aun así los resultados son alta con un total de 31,3% en cuanto al salario que perciben y el 21,4% nivel de satisfacción laboral, el cual se refiere a las prestaciones recibidas, en cuanto a las oportunidades de formación que le ofrece la empresa señalaron con un total de 21,9% los trabajadores necesitan destacar en cuanto a los recursos de formación según su perfil de profesión, en el crecimiento en la institución en donde laboran, por otra parte las relaciones personales con sus superiores es alta con el 55% el cual se refiere que existe buena relación con sus superiores del centro de labor, así el ambiente de trabajo es agradable finalmente el 38,4% la participaciones de decisiones y obligaciones en el puesto de trabajo, por tanto la población evaluada considera que la satisfacción laboral depende del desempeño personal según el perfil profesional y el desarrollo autónomo de sus diferentes actitudes ante las diferentes dificultades que se puedan presentar, es decir la confianza que brinde la institución frente a sus diferentes trabajadores según el puesto en que se vienen desarrollando.

Finalmente según Paz, H.M.& García, H.D (2017) señala en los resultados el nivel de satisfacción laboral es coherente con la expresión por parte de los trabajadores sobre el deseode cambiar el trabajo con un total de 73,6% de los colaboradores, así mismo los trabajadores poseen una adecuada satisfacción laboral aun cuando recosen aspectos que desearían modificar, también los colaboradores valoran los beneficios de su centro de trabajo, el reconocimiento los beneficios simbólicos también poseen valoración positiva sobre su trabajo para ellos su trabajo es una oportunidad de crecimiento personal, como también es un medio para obtener recursos económicos así aprecian el trabajo que vienen realizando día a día, es sumamente importante y necesario reconocer las condiciones de labor, jornada de trabajo de horas, siendo muy importante el reconocimiento monetario y/o beneficios simbólicos hacia los trabajadores por parte de la empresa ya que de esta manera los

trabajadores se sienten reconocidos y sienten que la empresa reconoce y valora su trabajo.

A nivel nacional, según **(Carrillo B., 2020)**, señala que 67.9% de docentes se encuentran en un nivel regular de satisfacción laboral, y el 32.1% se encuentra parcialmente en insatisfacción laboral. Actualmente los docentes tienen una sobre carga de laboral, debido a que la enseñanza se viene dando vía web, utilizando los diversos canales de comunicación como son: WhatsApp, Google meet y zoom, estos factores afectan directamente o indirectamente a la economía de los docentes especialmente a los que vienen siendo contratados en tiempo parcial, así mismo muchos de ellos no cuentan con los materiales educativos suficiente para el cumplimiento de sus actividades, ya que esto afecta al cumplimiento de sus metas mensuales.

Así mismo, **Cruz, M.V.M. (2020)**. Señala los siguiente el 68% de profesores se encuentra en nivel bajo en cuanto al factor ligados a la motivación del individuo, el cual significa que los docentes se encuentra inobediente al cambio para mejorar la calidad de educación, el 22% se localizan en el nivel medio mientras el 10% en el nivel alto, así mismo en el factor ligado a la política de la organización con el 70% de profesores muestran un nivel bajo, la mitad de los profesores están insatisfecho, el 24% se encuentran en nivel medio, y mientras tanto el 6% en el nivel alto, según el análisis en el factor ligados a las relaciones con el líder se obtuvo el 78% se encuentran en nivel bajo, razón por el cual los docentes se siguen negando a un cambio que puede presentar el director de la institución educativa, también se percibe el 16% es de nivel media y 6% nivel alto. Así podemos observar los acontecimientos que tienen que afrontar los docentes en sus diferentes puntos de aportación ante la satisfacción laboral en la institución en el cual se desempeñan.

Finalmente, Según **Zegarra, (2018)**, señala en los resultados sobre la satisfacción laboral el 75.76% medio de satisfacción laboral, 13.64% alto en satisfacción laboral y 10.61% bajo de satisfacción laboral, en cuanto al

nivel de motivación el 65.15% considera que el nivel de motivación tiene un nivel medio, 15.15% considera nivel alto y el 19.70% considera nivel bajo, así mismo sobre el nivel de incentivos, el 74.24% tiene un nivel medio, el 16.67% consideran nivel alto, y el 9.09 que el nivel es bajo.

A nivel local o regional, Según **Huamani, C.L.S** ( 2019), señala que la satisfacción laboral depende de los siguientes factores: factor condiciones física: el cual hace referencia a los elementos materiales e infraestructura en donde se desenvuelven la labor cotidiana, los materiales son muy importantes para facilitar el trabajo a cada docente, así mismo en factor beneficios laborales: el cual quiere decir a los incentivos económicos regular o adicional como pago por la labor que se realiza, se encuentra en un nivel regular de satisfacción laboral con 73%, factor políticas administrativas: hace referencia al grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales el cual se encarga de regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajo, se encuentra en un nivel regular de satisfacción labora con total de 67%, factor relaciones sociales: el cual quiere decir es el grado de la interrelación con otros de la organización con quienes se comparte las actividades laborales cotidianas se encuentra en un nivel alta satisfacción laboral con 24%, factor desarrollo personal: hace referencia a las oportunidades que tiene el trabajador como su autorrealización, factor desempeño de tareas: se refiere a la valoración del trabajo como las tareas que realizan cotidianamente en la institución en que laboran se encuentra un nivel parcial de satisfacción laboral, factor relación con la autoridad: es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo. La satisfacción laboral depende la mayormente de los factores que enfrentan los docentes en sus centros de labor, muchas instituciones no cumplen con brindarles los materiales educativos adecuados, con ambientes implementados el cual limita el ejercicio profesional de los docentes.

Por otro lado, **Quiñones, C.C.A.** ( 2018), señala de acuerdo a las condiciones estructurales o materiales con 46.0% son regular debido a que falta una buena infraestructura para desarrollar el buen desempeño laboral,



en cuanto a los beneficios laborales o remunerativos con 46.7% de los profesores indican que es medio o regular los beneficios laborales debido a que los incentivos económicos son insuficiente, así mismo en política administrativa son de 66.0% de los docentes expresan que es bajo las normas institucionales también las relaciones laborales. Se asume las políticas administrativas en mayor porcentaje no satisface a los empleadores, en cuanto a las relaciones sociales son medio o regular esto debido a la interrelación con todo el personal de la institución educativa en cual es importante porque se requiere trabajo en equipo, es sumamente importe la interrelación entre los profesores, desarrollo personal es regular debido a las diferentes oportunidades de autorrealización. Los profesores tienen que, afrontar los diferentes factores situacionales, las normas o reglamentos internos institucionales muchas veces no les permite realizar con éxito su labor debido a que no llegan a un acuerdo en las reuniones por falta de una buena comunicación, el cual puede afectar la satisfacción laboral de los docentes.

Finalmente, **Borda, A.A.** (2017), señala que la satisfacción laboral, según condiciones de docentes se encontró que la condición contratado representa el mayor porcentaje con el 68.3%, así mismo a las condiciones de nombramiento 31.7% en cuanto en cuanto al respecto a la categoría docente la contratada represento el mayor porcentaje con el 46.3% también los docentes que colaboran a tiempo parcial de 18 horas represento el mayor porcentaje con un total 73.2%, así mismo los de tiempo completo a 40 horas 24.4% estos factores son indicadores significativas que representa inestabilidad laboral en los docentes en los diferentes instituciones que vienen laborando. Los Profesores buscan la satisfacción laboral en los diferentes factores como trabajo a tiempo completo ya que la remuneración es mayor mientras que los profesores a tiempo parcial perciben un sueldo menor, así mismo presenta inestabilidad laboral en los docentes contratado ya que su contrato termina en un tiempo determinado, sin embargo, los maestros nombrados sienten mayor estabilidad laboral, esto en relación a la estabilidad del proceso de contratación.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa 51003 Rosario Cusco - 2021?

## **2.3. Preguntas de investigación específicas**

### **P.E.1:**

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en base a las condiciones de trabajo en docentes de la institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021?

### **P.E.2:**

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en base a las remuneraciones y beneficios laborales en docentes de la institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021?

### **P.E.3:**

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en base a las supervisiones en docentes de la institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021?

### **P.E.4:**

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en base a las relaciones humanas en docentes de la institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021?

### **P.E.5:**

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en base a promociones y capacitaciones en docentes de la institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021?

### **P.E.6:**

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en base a comunicación en docentes de la institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021?

### **P.E.7:**

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en base al puesto de trabajo en docentes de la institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021?

## **2.4. Objetivo general**

Describir el nivel de satisfacción laboral en docentes de educación de la Institución Educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.

## **2.5. Objetivos específicos**

### **O.E.1:**

Describir el nivel de satisfacción laboral en base a las condiciones de trabajo en docentes de educación de la Institución Educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.

### **O.E.2:**

Describir el nivel de satisfacción laboral en base a las remuneraciones y beneficios laborales en docentes de educación de la Institución Educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.

### **O.E.3:**

Describir el nivel de satisfacción laboral en base a las supervisiones en docentes de educación de la Institución Educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.

### **O.E.4:**

Describir el nivel de satisfacción laboral en base a las relaciones humanas en docentes de educación de la Institución Educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.

### **O.E.5:**

Describir el nivel de satisfacción laboral en base a promociones y capacitaciones en docentes de educación de la Institución Educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.

### **O.E.6:**

Describir el nivel de satisfacción laboral en base a comunicación en docentes de educación de la Institución Educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.

**O.E.7:**

Describir el nivel de satisfacción laboral en base al puesto de trabajo en docentes de educación de la Institución Educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.

**2.6. Justificación e Importancia****2.6.1. Justificación**

El estudio realizado se justifica por las siguientes razones:

**Justificación teórica.**

La investigación se llevará a cabo para obtener una información clara y precisa sobre la satisfacción laboral en docentes de institución educativa, ante la situación que se viene atravesando a nivel mundial como es el COVID 19, y como este nuevo estilo de vida llevo a los docentes a emplear nuevas estrategias de educación como viene a ser el uso de las redes sociales, clases en vico por medio del Google meet y Zoom.

**Justificación práctica.**

Esta investigación tendrá como beneficiarios a los docentes de la Institución Educativa 51003 Rosario – Cusco, porque desde los resultados obtenidos se podrá sugerir estrategias a desarrollar para revertir las dificultades que pudiesen evidenciarse en el trayecto de la investigación, considerando que si el personal presenta una buena satisfacción laboral podrá desempeñar de mejor manera sus actividades académicas.

**Justificación metodológica.**

Esta investigación siguió una ruta metodológica, teniendo en cuenta el tipo y diseño de investigación ya establecidas; por un lado, esta investigación propone además el uso de un instrumento validado y confiables para la recolección de datos a investigar de la variable de estudio que es satisfacción laboral.

## 2.6.2. Importancia

La investigación a desarrollar identifico la existencia de dimensiones en satisfacción laboral en los docentes a evaluar a raíz de la pandemia y como cada dimensión afecta en el buen rendimiento laboral, para poder brindar una enseñanza de calidad a los estudiantes vinculado en la enseñanza de los docentes involucrados en la presente investigación.

## 2.7. Alcances y limitaciones

### 2.7.1. Alcances

- a. **Delimitación social:** La muestra de la investigación está representada por docentes de la institución educativa 51003 Rosario.
- b. **Delimitación espacial o geográfica:** La presente investigación se llevó a cabo en la Institución Educativa 51003 Rosario, Cusco
- c. **Delimitación temporal:** La presente investigación se desarrolló en el año 2021.

### 2.7.2. Limitaciones

- La principal limitación que se tuvo en el proceso de la investigación fue la poca comunicación con los docentes de la institución educativa a investigar, esto a causa de la pandemia que se viene viniendo en el país y los docentes cumple con un trabajo remoto (desde su casa).
- A causa de la pandemia del COVID 19 y las medidas de restricción establecida por el gobierno nuestra población aun no puede retomar sus actividades laborales de manera presencial,
- Por costumbre de aniversario Institucional los docentes no le prestaron la importancia adecuada al desarrollo y entrega del instrumento, retrasando el cumplimiento de la investigación.
- Según los requisitos de la UAI para la adaptación del instrumento los especialistas debían contar con el código ORCID, dificultando encontrar a los especialistas que cumplan con el requisito.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta con nuestra variable, siendo estos valiosos aportes:

##### **Internacionales**

Espinoza. B. D. & Muñoz C. A. (2018). Desarrollo la investigación titulada: ***Satisfacción laboral y justicia organizacional en una institución de funcionarios públicas de la ciudad de los Ángeles Chile*** – 2018, el y tipo de investigación descriptivo correlacional no experimental y transversal, la muestra está constituida con un total de 340 trabajadores, el instrumento que se utilizo es la evaluación de satisfacción laboral en el ambiente de trabajo, se realiza aplicando el cuestionario s20/23, elaborado por Meliá y Piero (1998), así mismo obtuvo los resultados mayor satisfacción laboral en la supervisión se encuentra con el 4,83% y con la 4,60, también se observa en mayor satisfacción laboral es en la supervisión y participación con un total 4,56% cifras, finalmente concluyo que alcanza una calificación de satisfacción en sus centros de trabajo.

Peralta, M.H.G. (2017). Desarrollo la investigación titulada: ***clima organizacional y satisfacción en el personal de enfermería de la caja de la banca privada***, en la universidad mayor de san Andrés la paz – Bolivia – 2017, el estudio es enfoque cuantitativo descriptivo no experimental, el instrumento es el cuestionario laboral s20/23, elaborado por Meliá y Piero, la muestra está constituido por 74 trabajadores de enfermería, así mismo los resultados son: 97% están satisfechos con su trabajo, en cuanto satisfacción con los supervisores es el 91% están satisfechos, también en la satisfacción con las condiciones físicas es el 96% se sienten satisfechos y con la

participación de las decisiones el 88% muestran satisfacción y el 12% están insatisfecho, por otro lado satisfacción con el reconocimiento el 99% se encuentran satisfecho y 1% se sienten insatisfecho finalmente concluyo que el personal de enfermería se encuentran satisfechos en la institución donde laboran, el cual quiere decir que el trabajo les proporciona bienestar, sobre sus necesidades.

Miranda, M.S.A. (2017), ***Desarrollo la investigación titulada: satisfacción laboral y estrés laboral en el personal docente del instituto superior tecnológico don Bosco el alto***, en la universidad mayor de san Andrés la paz – Bolivia – 2017, el estudio es de tipo descriptivo correlacional no experimental transversal, el test que utilizo es la escala de satisfacción laboral elaborado por Dra. Palma carrillo, la muestra es de 44 docentes, los resultados que obtuvo son: la distribución física del área del trabajo facilita que realice bien mis labores el 64% completamente desacuerdo, 11% completamente de acuerdo, 16% de acuerdo por otro lado el 9% desacuerdo, en cuanto al ambiente donde trabajo es cómodo el 41% completamente en desacuerdo, 32% ni en acuerdo ni en desacuerdo, 18% completamente de acuerdo, finalmente el 9% en desacuerdo, en cuanto a la comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es adecuada, el 52% en desacuerdo, el 24% ni en desacuerdo ni en acuerdo, el 12% en desacuerdo, así mismo en se debería mejorar el ambiente físico de mi área de trabajo, el 51% en desacuerdo, el 23% completamente de acuerdo, el 20% ni en desacuerdo ni en acuerdo, el 5% no responde, y 0% en desacuerdo, finalmente concluyo que existe un nivel medio en satisfacción laboral.

### **Nacionales**

Taype C.J.(2021), desarrollo la investigación: ***satisfacción de liderazgo y satisfacción laboral en docentes de institución del nivel de secundaria Yauli Huancavelica en la Universidad de cesar Vallejo lima – 2021***, el estudio es de tipo cuantitativo diseño no experimental descriptivo, la muestra es de 87 docentes, el cuestionario

es sobre la satisfacción laboral que consta de 23 ítems los mismos que fueron validados a juicio de expertos y aplicada el alfa de Cronbach para su confiabilidad, los resultado que obtuvo son el 59.8% se encuentra en un nivel alto de satisfacción laboral, el 39.1% nivel medio de satisfacción laboral, y nivel bajo con 1.1%, en la dimensión de desempeño laboral con 44.8%, nivel medio de satisfacción laboral, en nivel alto con 52.9%, y el 2.3% nivel bajo de satisfacción laboral, en la dimensión motivacional el 60.9% alto nivel de satisfacción laboral, mientras tanto el 37.9% nivel medio de satisfacción laboral, y nivel bajo con 1.1%, así mismo con la dimensión relaciones interpersonales son de 59.8% en nivel medio, mientras que el nivel alto es de 59.8%, y nivel bajo con 5.7% de satisfacción laboral. Finalmente concluye que existe un alto nivel de satisfacción laboral en cuanto a las dimensiones de satisfacción laboral.

Illa B. I. & Pareja D.L.S. (2020). Desarrollo la investigación: ***Estrés y satisfacción laboral en el personal policial de la sección de seguridad de penales PNP – Qencoro – Cusco 2020***, en la universidad Autónoma de Ica, investigación para optar el título profesional de licenciado en Psicología, el presente estudio es de tipo no experimental descriptivo correlacional, muestra que obtuvo constituido por 86 personas por tratarse de un número limitado de trabajadores, así mismo se utilizó el instrumento escala de satisfacción laboral SL-SPC, los resultados que obtuvo 2.3% presenta un nivel alto de satisfacción laboral, 5.8% parcial satisfacción laboral, 44.2% regular satisfacción laboral, 30.2% parcial insatisfacción laboral y 17.4% nivel bajo de satisfacción laboral.

Gonzales, R.N.D. (2020). Desarrollo la investigación titulada: ***clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades de privadas en Chimbote - 2020***, en la universidad cesar vallejo, investigación para optar el académico de doctor en psicología el presente trabajo es de tipo descriptivo correlacional, cuantitativo no experimental, muestra que obtuvo constituido por 300



docentes, por otra parte el instrumento es el test de satisfacción laboral SL.ARG; así mismo los resultados son los siguiente: en la dimensión de condiciones de trabajo con el 27,7% y 25, 7% parcial satisfacción laboral en el docentes, con dimensión de comunicación, supervisión y relaciones humanos el 74,7% y 71,7% presentan regular de satisfacción laboral, en puesto de trabajo con el 49,7% parcial insatisfacción laboral, en la satisfacción laboral presenta que el 60,2% consideran que la satisfacción laboral es regular, el 27,6% se encuentra parcial insatisfacción laboral, el 6,6% presentan alta satisfacción laboral, con 5,3% consideran que existe parcial satisfacción laboral y 0,3% son considerados con alta insatisfacción laboral finalmente concluyo que la satisfacción laboral es regular en los docentes de universidad privada de Chimbote.

### **Locales o regionales**

Paro. V. D. M. (2021). Desarrollo la investigación titulada: ***síndrome de burnout y satisfacción laboral en efectivos policiales del establecimiento penitenciario cristo rey de Cachiche - 2020***, en la universidad Cesar Vallejo, investigación para optar título profesional de Licenciada en Psicología, empleo el diseño correlacional no experimental de corte transversal. El instrumento que se utilizo es escala de satisfacción laboral SR-SPC; muestra que estuvo constituido por 55 trabajadores mediante censo, los resultados que se obtuvo, una relación negativa de grado débil altamente significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión de agotamiento. Finalmente concluyo que existe un promedio de satisfacción laboral en los efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche Ica.

García, C.E.G & Reyes, C.A.C. (2020). Desarrollo la investigación titulada: ***factores motivacionales y satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica – 2020***, en la universidad autónoma de Ica, investigación para optar el título de licenciado en psicología, el presente

trabajo es de tipo descriptivo, diseño no experimental y correlacional, con un total de muestra por conveniencia es 37 docentes; así mismo el test que se utilizó es el cuestionario de satisfacción laboral, los resultados son el 21,6% sienten bajo de satisfacción laboral, el 78,4% presentan nivel promedio de satisfacción laboral, finalmente concluyo que la satisfacción laboral es regular debido a que los docentes necesitan motivación.

Saldaña, D.R.M. (2020). Desarrollo la investigación titulada: ***satisfacción laboral y estrés ocupacional del profesional de enfermería del hospital san juan de Dios de pisco, pisco – 2018***, en la universidad autónoma de Ica, investigación para optar el título de licenciada en enfermería, el presente trabajo es de tipo descriptivo, diseño no experimental, correlacional, de corte transversal, la muestra estuvo constituido por 74 trabajadoras de enfermería; así mismo el test es el cuestionario de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo.( SL-SPC), los resultados que obtuvo en la dimensión significación de tarea con el 43,2% sienten alta satisfacción, el 1,4% se sienten insatisfecho, dimensión de condiciones de trabajo el 71,6% presentan un promedio de satisfacción, 17,6% insatisfecho, en la dimensión reconocimiento personal se muestran alta satisfacción laboral con respecto a su trabajo, y dimensión de beneficio económico con el 48,6% promedio de satisfacción laboral, finalmente concluyo que la satisfacción laboral es moderado en los trabajadores de enfermería.

## **3.2. Bases Teóricas**

### **3.2.1. Variable satisfacción laboral.**

#### **3.2.1.1 Diversas teorías de Satisfacción laboral.**

Dentro de las ciencias de la organización, *“la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo”* (Wright y Bonett, 2007:143).

La satisfacción en el trabajo “es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la

interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado” (Morillo, 2006:47).

### **3.2.1.1.1 Teoría de la satisfacción laboral de Herzberg**

Para describir la teoría de satisfacción laboral la de Frederick Herzberg, es la más indicada por medio de la «Teoría de los Dos Factores», que tuvo gran acogida por el campo psicológico.

Por el cual muchos autores han tratado de comprobar, como debatir su validez. Supone que la satisfacción o insatisfacción del individuo en el trabajo es producto de la relación con sus actividades laborales y sus actitudes frente al mismo.

Los factores según Frederick Herzberg son los siguientes:

**3.2.1.1.1.1 Factores Intrínsecos o Motivadores**, incluye la relación trabajo estimulante, logro y autorrealización, reconocimiento y responsabilidad.

Los factores de motivación tienen que ver con aspectos directamente relacionados con los cargos propuestos en cada organización, instituciones, empresas. Por lo que tienen un efecto positivo en los niveles de productividad y en la búsqueda de la excelencia en los puestos laborales.

**Los factores de motivación más importantes son:**

#### **1. Trabajo estimulante**

Las actividades que realiza el trabajador se deben considerar importante e interesante, ya que estimula el mejor desempeño laboral, y motiva a la persona a desarrollar plenamente sus actividades.

#### **2. Logro y autorrealización**

Las personas muestran un mejor interés y se sienten más satisfechos cuando se sienten valorados por las actividades que realizan, el trabajo debe impulsar un mejor desarrollo personal y profesional ya que esto motiva al personal a poner desempeñarse de mejor manera y generar productividad a la empresa.

### **3. Reconocimiento**

La satisfacción laboral de los trabajadores estará avalado gran parte por el reconocimiento que reciban en sus centros laborales, ya sea por la experiencia adquirida, logros obtenidos, ascensos ya que esta confianza en mejores puestos laborales reafirmar la confianza que tengan las empresas con sus empleados.

### **4. Responsabilidad**

Cuanta más confianza se tenga en los empleadores menos será el control que deba tener la empresa por parte de sus superiores, esto aumenta la autoconfianza en los empleados y como consecuencia aumenta la productividad y un mayor desempeño por los trabajadores.

**3.2.1.1.2 Factores Extrínsecos o higiénicos.** Se refiere a la parte administrativa considerando como sueldo y beneficios, política de la empresa y su organización, relaciones con los compañeros de trabajo, ambiente físico, supervisión, status, seguridad laboral, crecimiento, madurez y consolidación.

La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

#### **•Sueldo y beneficios:**

Una necesidad en la satisfacción laboral es la parte económica, siendo un factor externo ya que se encuentra al pago ejercido por la persona natural o jurídica por quien es contratada el empleador.

**•Política de la empresa y su organización:**

Se refiere a que el empleado se encuentra supervisado por las políticas en la que se encuentra sujeta la empresa, que en mayoría de las empresas es una parte importante para el cumplimiento del objetivo de la empresa.

**•Relaciones con los compañeros de trabajo:**

El trabajador al ser una persona sociable necesita pertenecer a un grupo o equipo de trabajo, el empleador estará en un ambiente laboral que tendrá que relacionarse con sus compañeros de trabajo desde el inicio de sus actividades laborales de manera directa o indirectamente.

**•Ambiente físico:**

El lugar en la que realizaran las actividades laborales, ya sea una oficina, una cocina, un área de producción.

**•Supervisión:**

Es la persona encargada de vigilar el buen desarrollo de las actividades en las jornadas laborales, para una mejor productividad y evitar los retrasos o demoras en el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

**•Status:**

El “status” que llevas dentro de la organización de la empresa. Referente al puesto laboral que viene ocupando cada persona que se encuentre relacionado con la empresa.

**•Seguridad laboral:**

Los trabajadores siempre buscan tener un trabajo seguro dentro de su ámbito laboral, contar con un pago puntual y seguro, con incentivos y/o reconocimientos por parte de la empresa.

**•Crecimiento, madurez y consolidación:**

Se considera el desarrollo de la empresa, por medio de los ascensos que se promueven a los trabajadores que tienen mayor productividad, un buen desempeño laboral, estos ascensos con controlados por la empresa generando una insatisfacción en el personal ya que muchas veces los resultados no son los esperados por los trabajadores.

<b>LOS DOS FACTORES DE HERZBERG</b>	
<b>FACTORES INTRINSECOS O MOTIVACIONALES (De satisfacción)</b>	<b>FACTORES EXTRINSECOS O DE HIGIENE (De insatisfacción)</b>
Contenido del cargo (Como se siente el individuo en relación a su cargo.)	Contexto del cargo (Como se siente el individuo en relación condiciones de la empresa.)
1.- El trabajo en sí. 2.- Realización. 3.- Reconocimiento. 4.- Progreso profesional 5.- Responsabilidad.	1.- Las condiciones de trabajo. 2.- Administración de la empresa 3.- Salario. 4.- Relaciones con el supervisor. 5.- Beneficios y servicios sociales.

La satisfacción laboral se da por los factores intrínsecos es decir de la misma persona llevando a un desarrollo psicológico, de modo que el trabajador pueda ampliar sus conocimientos teóricos y prácticos, afirmando su autoestima con el fin de lograr las metas personales y de esta manera poder cumplir la satisfacción de autorrealización teoría de Abraham Maslow, así mismo cuando la persona no logar cumplir con los requisitos antes mencionados experimenta la ausencia de satisfacción

Por otro lado, la insatisfacción laboral tiene mayor prevalencia a los factores extrínsecos del ámbito laboral ya que para contar con una buena satisfacción laboral influyen circunstancias como el reconocimiento, el salario, el ascenso estas acciones al estar vinculadas por la empresa ayudan a tener una buena satisfacción laboral, mas no son factores que se

den frecuentemente, lo que involucra que la satisfacción laboral en partes se encuentra por las recompensas que brinde el centro en el cual labore el trabajador.

Para conseguir el buen desempeño laboral por parte de los trabajadores es importante que la empresa reconozca el esfuerzo, dedicación que el trabajador pone a la empresa, por medio de reconocimiento a la responsabilidad y el crecimiento tanto profesional como teórico, de esa manera por medio de los factores extrínsecos se reconoce el trabajo del personal; Herzberg indica que los factores extrínsecos al ser externos al personal, puede generar malestar al personal y por tanto incomodidad y poco desempeño laboral.

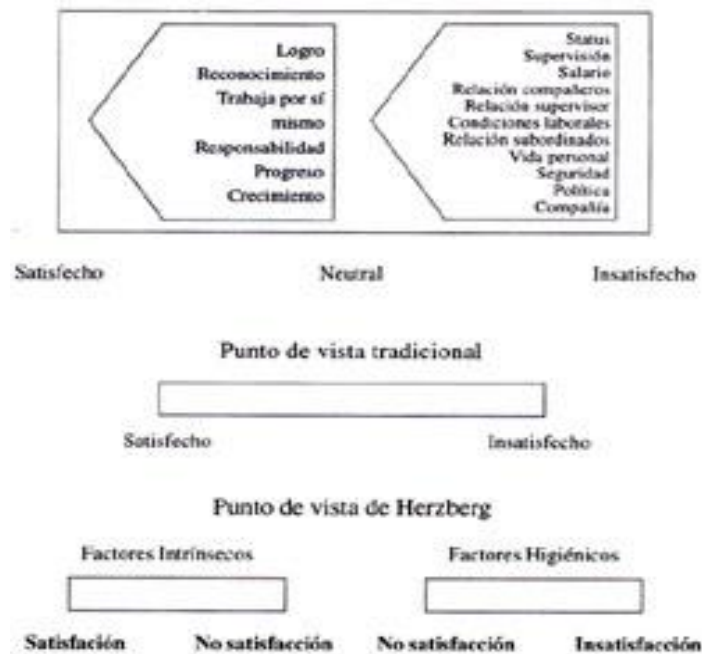


Figura: Teoría de la Satisfacción Laboral de Herzberg

Fuente Robbins, De Cenzo, "Fundamentos de Administración", 1996

En la figura, se presenta los factores de satisfacción e insatisfacción laboral, desde un punto de vista tradicional y la investigación de Herzberg.

La clasificación que define Herzberg de los factores extrínsecos e intrínsecos es muy rígido no cuenta con una amplia experiencia para considerar que los factores externos no ayuden a motivar al personal, no hay factores absolutos, algunos factores extrínsecos o de higiene como son el aumento salarial, elogios o reconocimientos, ayudan a cumplir con la función de motivadores que llevan al reconocimiento del logro en cumplimiento de meta tanto de personal como de la empresa en la cual laboran.

### **3.2.1.2 Dimensiones de la satisfacción laboral (Alex Sívorí Ruiz & María Zavaleta Flores).**

#### **Factor I: Condiciones de trabajo**

Factor relacionado a la disposición con la cuenta la empresa, organización y/o institución de proveer una buena calidad de equipos, mobiliario, instalaciones y materiales adecuados al personal para la poder realizar sus actividades cotidianas del trabajo.

#### **Factor II: Remuneración y beneficios laborales**

Factor relacionado al incentivo económico y beneficios laborales que proporcione la empresa a sus trabajadores por sus actividades laborales.

#### **Factor III: Supervisión**

Factor relacionado a los superiores quienes orientan, apoyan, controlan y motivan al personal del cual estén a su cargo, para que puedan realizar sus actividades diarias.

#### **Factor IV: Relaciones Humanas**

Factor relacionado al clímax laboral, las buenas relaciones entre compañeros y por medio a eso se puedan establecer vínculos de amistad y confianza.

#### **Factor V: Promoción y capacitación**

Factor que permite brindar mayores posibilidades de ascenso y recibir capacitaciones que ayuden al personal en su desarrollo profesional y poder



desempeñar un trabajo acorde a las necesidades que solicite su campo de trabajo.

#### **Factor VI: Comunicación**

Factor relacionado a la comunicación adecuada entre colaboradores y la organización sobre temas relacionados al ámbito de trabajo.

#### **Factor VII: Puesto de trabajo**

Valoración con la cuenta el empleado respecto a las actividades que realiza cotidianamente dentro de la organización.

### **3.2.2.2. Beneficios de la satisfacción laboral (up.spain, s.f.)**

Robbins (1988) describe que la satisfacción referente al puesto laboral es la actitud general que presenta el individuo hacia su puesto de trabajo, una persona con alto nivel de satisfacción laboral presenta actitudes positivas (motivación) hacia si mismo, a diferencia de una persona que se encuentra insatisfecha con su puesto de trabajo presenta actitudes negativas para sí mismo.

**1. Mayor satisfacción laboral.** La satisfacción laboral de los trabajadores es muy importante en cualquier organización. La insatisfacción conlleva a la pérdida de motivación y entusiasmo con la cuenta el trabajador, llevando pérdida de dinero y tiempo para la empresa.

Cuando los trabajadores cuentan con buena satisfacción, se sienten en confianza con la organización aumentando la productividad y esto genera ganancias a la empresa, ya que los trabajadores se encuentran motivados y valorados por sus centros de labor.

**2. Mayor retención y menor rotación.** Los trabajadores comprometidos con sus centros de labor no abandonaran la empresa de un momento a otro, generando pérdidas en la empresa, los procesos de selección, formación y capacitación del personal conlleva un costo a la empresa en términos de dinero y tiempo. Mantener al trabajador comprometido y motivado ayudara a rebajar el índice de rotación y renuncias que evitara los costos antes mencionados.

**3. Mayor productividad.** Cuando los empleados se encuentran motivados y comprometidos con la empresa trabajan con más entusiasmo y más rápido por que aman sus trabajos y lo hacen con dedicación, así mismo cuando el trabajador se siente valorado y reconocido por sus jefes tienen mayor confianza con la empresa y sus trabajos muestran responsabilidad y esfuerzo a sus actividades laborales.

**4. Mayor rentabilidad.** Cuando los trabajadores se encuentran reconocidos y comprometidos con el trabajo presentan un trabajo de mayor calidad que se ve reflejado en una buena productividad, este trabajo se ve reflejado en una satisfacción con los clientes, los clientes contentos vuelven y esto produce mayor demanda y a mayor demanda mayor trabajo y mayores puestos de trabajos que generan recompensas a sus trabajadores por un buen trabajo, siendo esto un círculo en beneficios de los trabajadores y la empresa.

**5. Menor absentismo.** Los empleados comprometidos cumplen con sus horarios laborales y no se sienten obligados con asistir a sus centros laborales, disfrutan de su trabajo y lo realizan con dedicación y esmero, a diferencia de los trabajadores con insatisfacción laboral siempre buscan alguna excusa para ausentarse regularmente, y cumplen con sus actividades y horario de trabajado de manera obligatoria solo por el pago con el cual son retribuidos.

**6. Mayor lealtad.** Un trabajador comprometido con la empresa son las personas más leales y excelentes trabajadores, quienes siempre velaran por la buena imagen de la empresa motivando a sus compañeros de trabajado a realizar sus actividades con mayor responsabilidad y esmero para poder cumplir las metas de la organización.

### **3.3. Marco conceptual**

- a) **Satisfacción**, sentimiento de placer y contento, por haber dado cumplimiento a una necesidad o gusto, del verbo contento, placer, agrado

- b) **Laboral**, se manifiesta a alguna actividad que se desarrolle por un interés personal o conjunto de personas, que prestan un servicio, sinónimo de trabajo con relación entre un jefe y su empleado.
- c) **Intrínseco**, adjetivo que se utiliza para describir algo propio que es esencial, primordial esencial en la personalidad,
- d) **Extrínseco**, adjetivo para describir todo aquello que viene del exterior o ya no se considera primordial
- e) **Personalidad**, aquello que nos dice lo que una persona hará cuando se encuentre en una situación determinada, Lo que una persona hace en función de la situación.
- f) **Perfil personal, el perfil personal/profesional** es el conjunto de **capacidades, competencias** que posee una persona, que le permitirá asumir responsabilidades propias y de una determinada **profesión**.
- g) **Instrumento**, objeto fabricado, simple o formado por una combinación de piezas, que sirve para realizar un trabajo o actividad, especialmente el que se usa con las manos para realizar operaciones manuales técnicas o delicadas, o el que sirve para medir, controlar o registrar algo.

## IV. METODOLOGÍA

El presente trabajo se realizará en el enfoque cuantitativa, y de acuerdo con (Hernández, Fernández y Baptista 2014), sostiene que la recolección de datos tiene como fin comprobar hipótesis con base en medición numérica, aplicando fundamentalmente estadístico.

### 4.1. Tipo y nivel de la investigación.

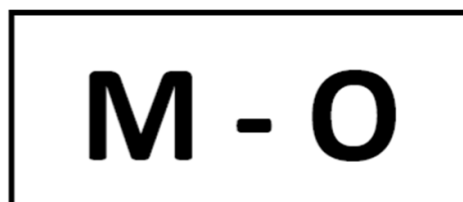
La presente investigación según su finalidad se considera básica, es así que según Landeau (2007), este tipo de investigación se conoce también como pura o teórica, la cual tiene como finalidad la generación de nuevos conocimientos sin un fin inmediato o específico, crear nuevos conocimientos sin la necesidad de preocuparse de llevar a cabo una aplicación práctica. Es así que la presente investigación está orientada a conocer y busca además aportar a la resolución de problemas grandes y con una validez general.

Según su nivel de investigación, es de nivel descriptivo según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.92), con los estudios descriptivo se busca especificar las propiedades, y las características y los perfiles, grupos, comunidades, procesos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014.)

### 4.2. Diseño de Investigación

El estudio es de diseño Descriptivo simple. Los estudios Descriptivos tienen como objetivo, medir o recoger información de manera independiente o conjuntos sobre los conceptos o las variables a las que se estudian, esto es, su objetivo no es indicar como se relacionan estas. (Hernández, Fernández y Baptista, p.92).

La fórmula del diseño de investigación elegida es la siguiente:



Donde:

M= muestra de estudio, 50 docentes de la I.E. 51003 Rosario de Cusco – 2021.

O= observación de la variable de estudio: satisfacción laboral en docentes de la I.E. 51003 Rosario de Cusco – 2021

### **4.3. Población – Muestra**

#### **4.3.1. Población.**

La población a estudiar se conformó por un conjunto de elementos, los cuales pueden ser personas, organizaciones, comunidades u otros, según afirma Carbajal (2007), están referidos al conjunto de todas las posibles observaciones que caracteriza al objeto de estudio. Por lo tanto, la población estará conformada por 50 docentes, quienes laboran en la Institución Educativa 51003 Rosario, ubicada en la provincia del Cusco – 2021.

#### **4.3.2. Muestra**

Velásquez & Rey (1999, p.219), consideraron que la muestra de estudio es una parte o el total de la población, las cuales deben cumplir con las condiciones de probabilidad y por la que las conclusiones deben tener validez para todo el universo. Por lo tanto, la muestra del presente estudio está conformada por 50 docentes nombrados y contratados quienes conforman la plana docente de la Institución Educativa Rosario 51003 – Cusco 2021.

#### **4.3.3. Muestreo**

El muestreo a utilizar en la presente investigación será el muestreo no probabilístico censal por ser una población relativamente pequeña en la plana docente nombrado y contratados de la Institución Educativa Rosario 51003 – Cusco.

#### **4.4. Identificación de variables**

##### **Satisfacción laboral**

Según, Morillo (2006:48) “La perspectiva de satisfacción e insatisfacción laboral que tienen los trabajadores sobre sus actividades diarias se ven expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece como el reconocimiento y el aumento salarial, las relaciones interpersonales, clima laboral y el estilo gerencial”; señala que la satisfacción en el trabajo designa “la actitud general del individuo hacia su trabajo”. Koontz y O’Donell plantean que la satisfacción laboral se refiere al “bienestar que se experimenta en el trabajo, cuando un deseo es satisfecho, relacionándolo también con la motivación al trabajo”.

#### 4.5. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
SATISFACCION LABORAL	Según Spector 2007 señala que la satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las	La escala de satisfacción laboral SL-ARG consta de 43 ítems, de los cuales se dividen en 7 dimensiones las cuales son las siguientes:  Factor I: Condiciones de Trabajo. 7 ítems Factor II: Remuneraciones y	<b>D.1:</b>  Condiciones de trabajo	- Lugar de prestación de servicios - Ítems 1,8,15,22,29,36,41.	Ordinal
			<b>D.2:</b>  Remuneraciones y beneficios laborales	- Incentivo económico y beneficios laborales. - Ítems 2,9,16,23,30,42	
			<b>D.3:</b>  Supervisión	- Motivación - Ítems 3,10,17,24,31,37	
			<b>D.4:</b>  	- Clímax laboral - Ítems 4,11,18,25,32,38	

	personas les agrada su trabajo.	Beneficios laborales. 6 ítems Factor III: Supervisión. 6 ítems Factor IV: Relaciones Humanas. 6 ítems Factor V: Promoción y capacitación. 7 ítems Factor VI: Comunicación. 6 ítems Factor VII: Puesto de trabajo. 5 ítems	Relaciones Humanas	
			<b>D.5:</b> Promoción y capacitación	- Posibilidades de crecimiento profesional. - Ítems 5,12,19,26,33,39,43
			<b>D.6:</b> Comunicación	- Comunicación e información. - Ítems 6,13,20,27,34,40
			<b>D.7:</b> Puesto de trabajo	- Valoración del trabajador respeto a la labor que realiza. - Ítems 7,14,21,28,35



## **4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

### **4.6.1. Técnica**

Según Tamayo y Tamayo (2008; p24) la encuesta es aquella que permite dar respuesta a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida.

### **4.6.2. Instrumento.**

El siguiente trabajo emplea como instrumento la escala de satisfacción laboral SL-ARG, el cual se encuentra en la capacidad de evaluar la satisfacción laboral aplicados en trabajadores de diferentes organizaciones, esta escala se evalúa mediante 7 dimensiones como son: Condiciones de Trabajo. 7 ítems, remuneraciones y beneficios laborales 6 ítems, supervisión 6 ítems, relaciones humanas 6 ítems, promoción y capacitación 7 ítems, comunicación 6 ítems, puesto de trabajo 5 ítems por lo cual es un instrumento estandarizado se adjunta la ficha técnica.

#### **Ficha Técnica**

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

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

**Año:** 2013.

**Procedencia:** Chimbote – Perú.

**Administración:** Individual / Colectiva.

**N.º de Ítems:** 43.

**Duración:** 20 minutos aproximadamente.

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

**Significación:** Nivel de Satisfacción laboral general 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.

- Totalmente en desacuerdo 01 puntos
- En desacuerdo 02 puntos
- Indiferente 03 puntos
- De acuerdo 04 puntos
- Totalmente de acuerdo 05 puntos

**Aplicación:** Trabajadores de organizaciones privadas.

**Muestra:** 50 docentes.

Se realizó la validez y adaptación de la escala de satisfacción laboral SL-ARG para la población a estudiar, dicha validación fue realizada por un juicio de expertos.

### **Descripción de la Escala**

La Escala de Satisfacción laboral SL-ARG, es un instrumento diseñado con la finalidad de medir la actitud y conformidad del trabajador hacia su actual puesto de trabajo. La escala a utilizar es 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.

## V. RESULTADOS

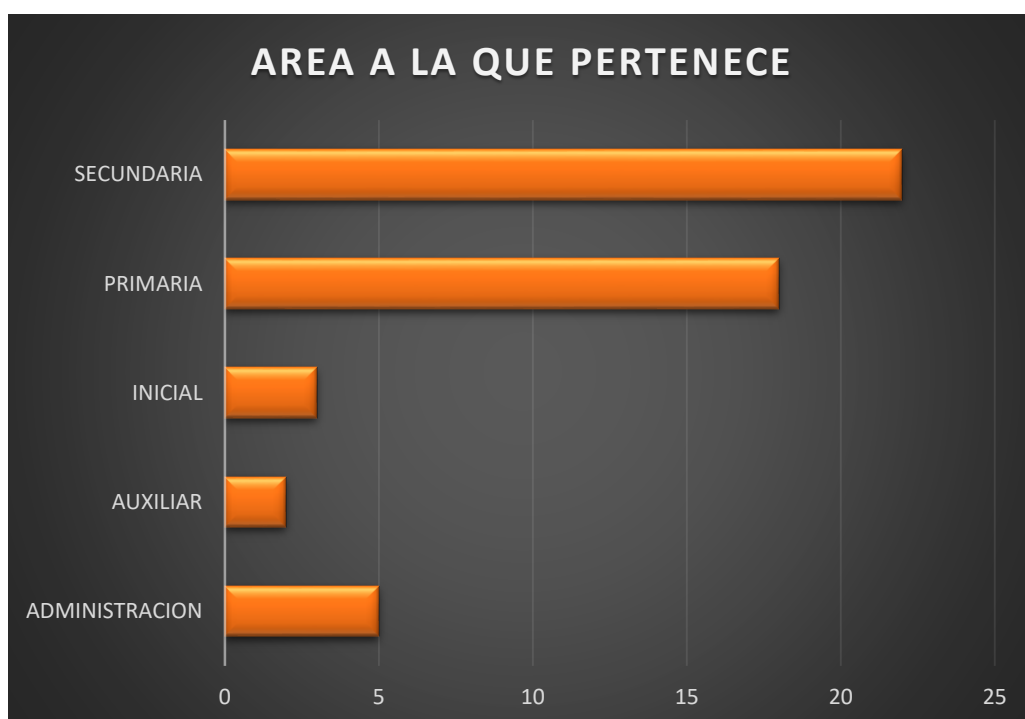
### 5.1. Presentación de Resultados

**Tabla N° 01: Área a la que pertenecen los docentes de la Institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.**

Área a la que pertenece		
	N°	Porcentaje
<b>Administración</b>	5	10%
<b>Auxiliar</b>	2	4%
<b>Inicial</b>	3	6%
<b>Primaria</b>	18	36%
<b>Secundaria</b>	22	44%
<b>Total</b>	50	100%

*Fuente: elaboración propia*

**Gráfico N° 01: Área a la que pertenecen los docentes de la Institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.**



**Tabla N° 02: Sexo del personal docentes de la Institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.**

<b>Sexo</b>		
	N°	Porcentaje
<b>Femenino</b>	35	70%
<b>Masculino</b>	15	30%
<b>Total</b>	50	100%

*Fuente: elaboración propia*

**Gráfico N° 02: Sexo del personal docentes de la Institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.**



**Tabla N° 03: Condición laboral del personal docentes de la Institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.**

<b>Condición laboral</b>		
	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Contratado</b>	26	52%
<b>Estable</b>	24	48%
<b>Total</b>	50	100%

*Fuente: elaboración propia*

**Gráfico N° 03: Condición laboral del personal docentes de la Institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.**

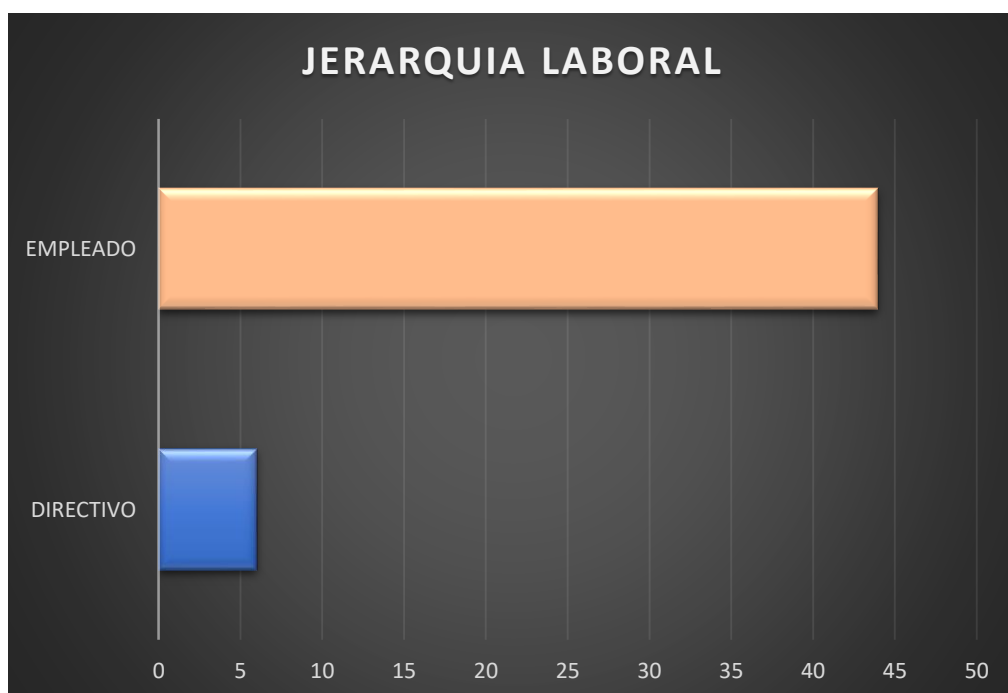


**Tabla N° 04: Jerarquía laboral del personal docentes de la Institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.**

<b>Jerarquía laboral</b>		
	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Directivo</b>	6	12%
<b>Empleado</b>	44	88%
<b>Total</b>	50	100%

*Fuente: elaboración propia*

**Gráfico N° 04: Jerarquía laboral del personal docentes de la Institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.**



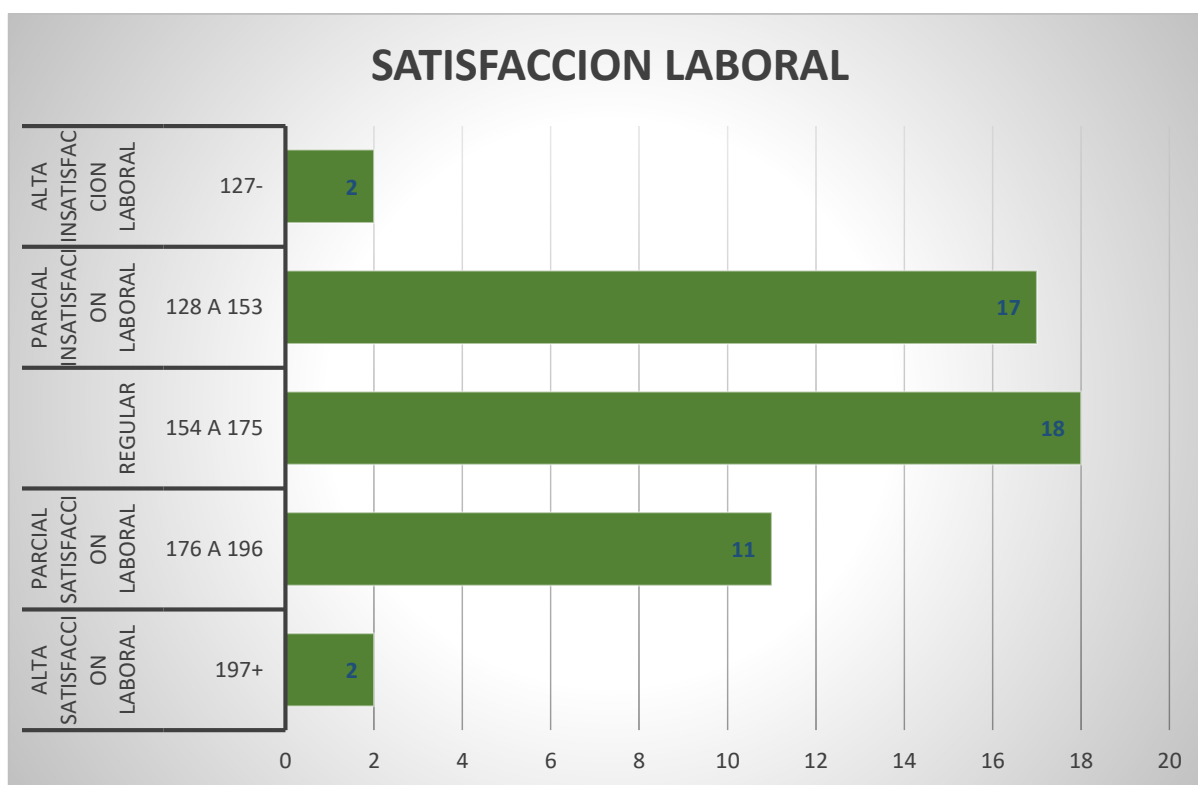
**Tabla N° 05: Variable, satisfacción laboral en docentes de la Institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.**

Categoría	Rango	Frecuencia	Porcentaje
<b>Alta satisfacción laboral</b>	197+	2	4%
<b>Parcial satisfacción laboral</b>	176 a 196	11	22%
<b>Regular</b>	154 a 175	18	36%
<b>Parcial insatisfacción laboral</b>	128 a 153	17	34%
<b>Alta insatisfacción laboral</b>	127-	2	4%
<b>Total</b>		50	100%

Fuente: elaboración propia

$\bar{X} = 159.55$

**Gráfico N° 05: Variable, satisfacción laboral en docentes de la Institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.**



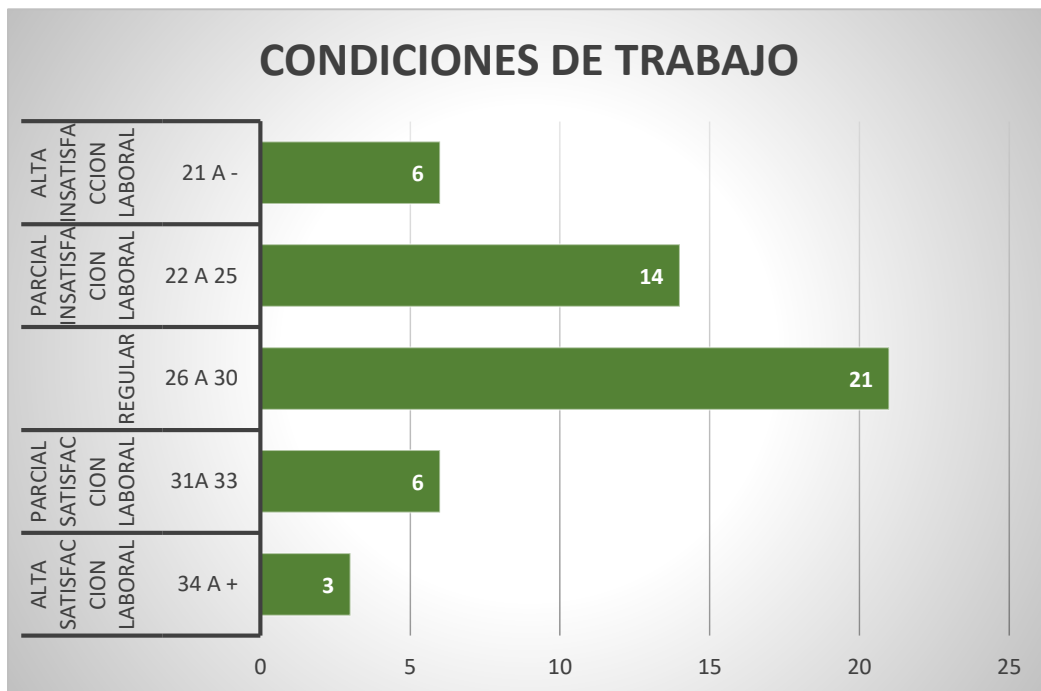
**Tabla N° 06: Dimensión 01 – Condiciones de trabajo en docentes de la Institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.**

Categoría	Rango	Frecuencia	Porcentaje
<b>Alta satisfacción laboral</b>	34 a +	3	6%
<b>Parcial satisfacción laboral</b>	31a 33	6	12%
<b>Regular</b>	26 a 30	21	42%
<b>Parcial insatisfacción laboral</b>	22 a 25	14	28%
<b>Alta insatisfacción laboral</b>	21 a -	6	12%
<b>Total</b>		50	100%

Fuente: elaboración propia

$\bar{X} = 25.93$

**Gráfico N° 06: Dimensión 01 – Condiciones de trabajo en docentes de la Institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.**





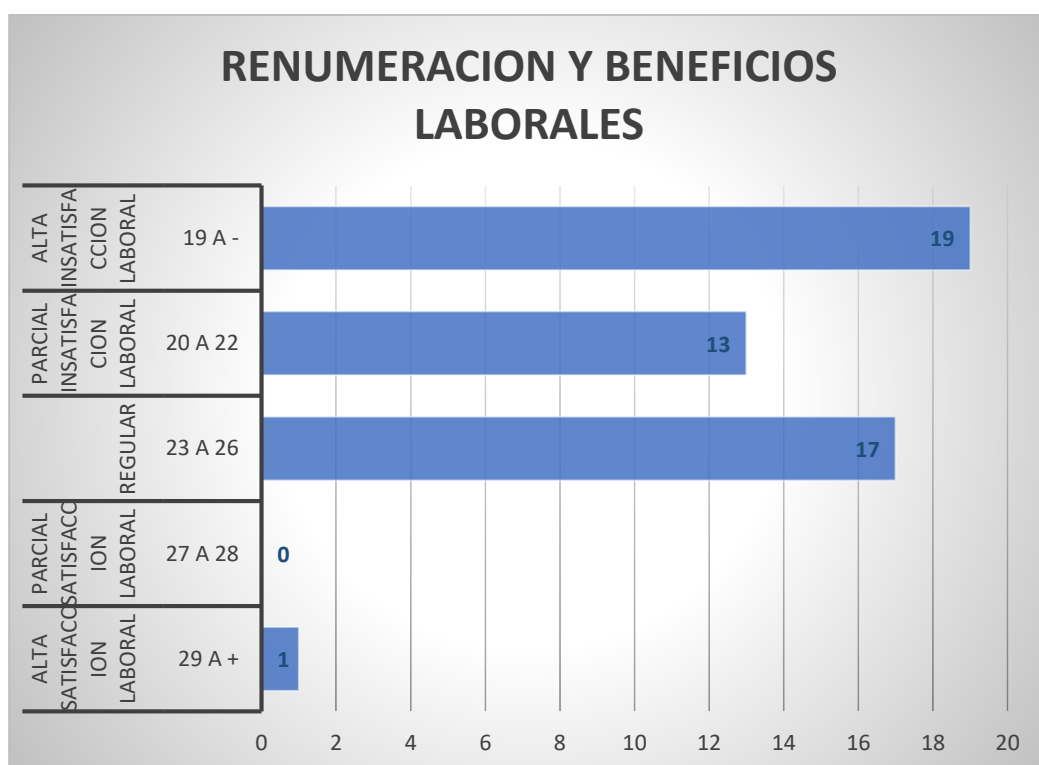
**Tabla N° 07: Dimensión 02 – Remuneración y beneficios laborales en docentes de la Institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.**

Categoría	Rango	Frecuencia	Porcentaje
<b>Alta satisfacción laboral</b>	29 a +	1	2%
<b>Parcial satisfacción laboral</b>	27 a 28	0	0%
<b>Regular</b>	23 a 26	17	34%
<b>Parcial insatisfacción laboral</b>	20 a 22	13	26%
<b>Alta insatisfacción laboral</b>	19 a -	19	38%
<b>Total</b>		50	100%

Fuente: elaboración propia

$\bar{X}=23.88$

**Gráfico N° 07: Dimensión 02 – Remuneración y beneficios laborales en docentes de la Institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.**



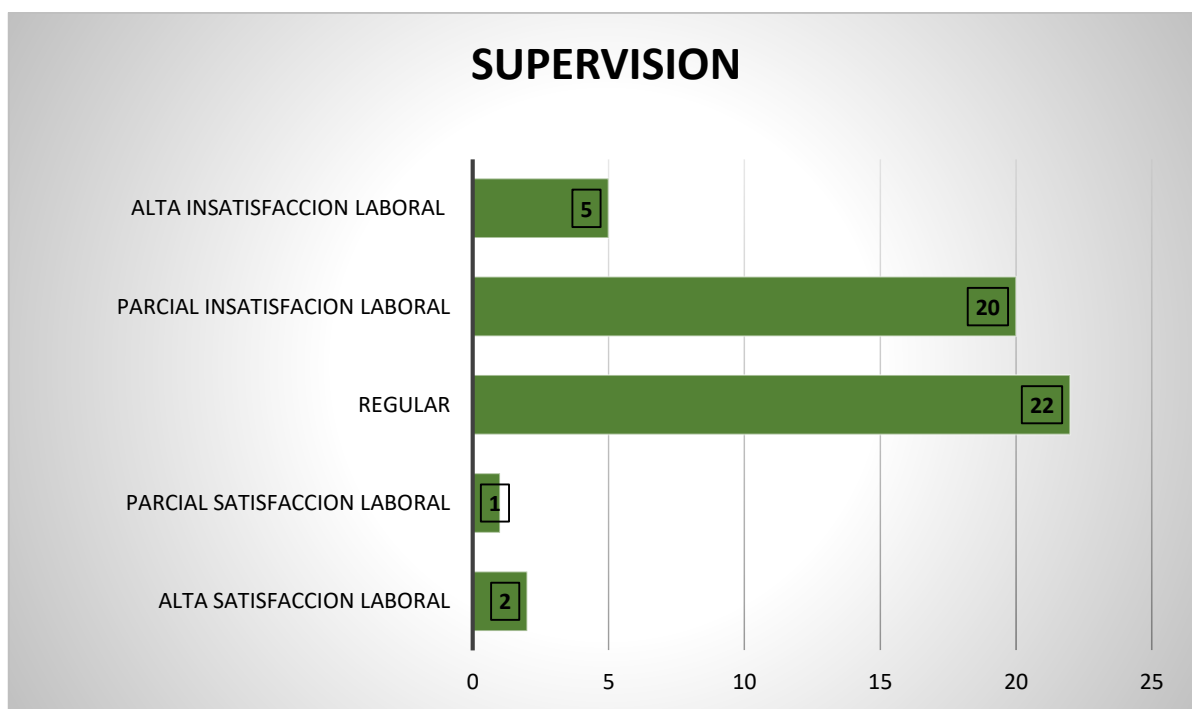
**Tabla N° 08: Dimensión 03 – Supervisión en docentes de la Institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.**

<b>Categoría</b>	<b>Rango</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Alta satisfacción laboral</b>	29 a +	2	4%
<b>Parcial satisfacción laboral</b>	27 a 28	1	2%
<b>Regular</b>	23 a 26	22	44%
<b>Parcial insatisfacción laboral</b>	19 a 22	20	40%
<b>Alta insatisfacción laboral</b>	18 a -	5	10%
<b>Total</b>		50	100%

*Fuente: elaboración propia*

$\bar{X} = 21.91$

**Gráfico N° 08: Dimensión 03 – Supervisión en docentes de la Institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.**



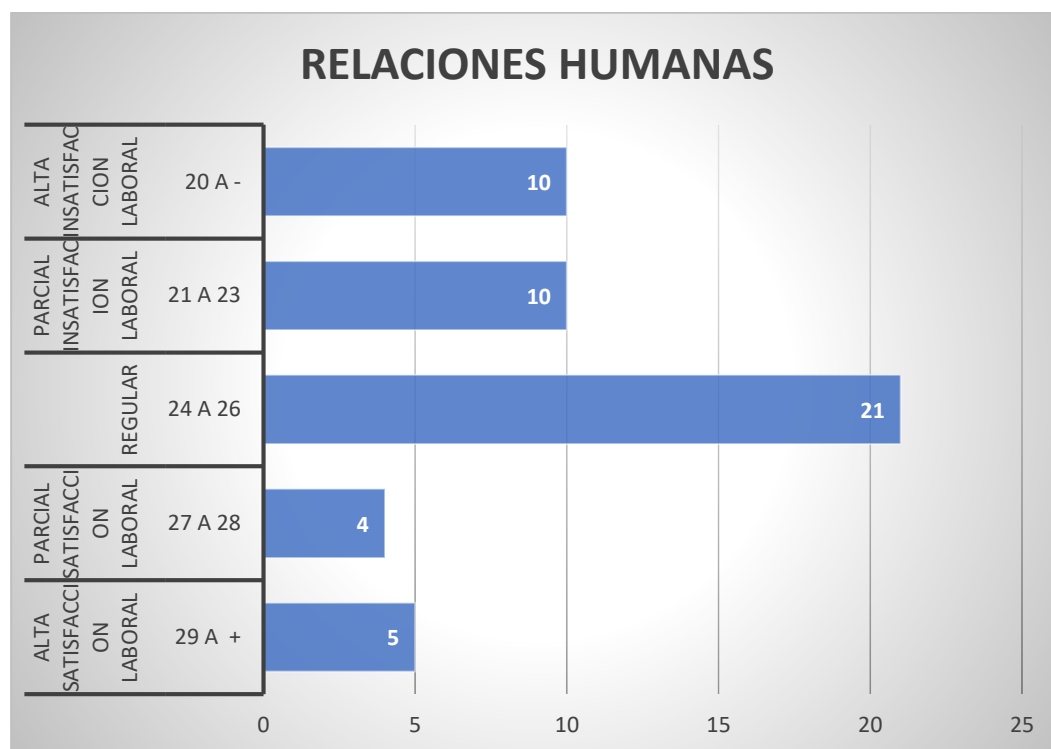
**Tabla N° 09: Dimensión 04 – Relaciones humanas en docentes de la Institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.**

<b>Categoría</b>	<b>Rango</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Alta satisfacción laboral</b>	29 a +	5	10%
<b>Parcial satisfacción laboral</b>	27 a 28	4	8%
<b>Regular</b>	24 a 26	21	42%
<b>Parcial insatisfacción laboral</b>	21 a 23	10	20%
<b>Alta insatisfacción laboral</b>	20 a -	10	20%
<b>Total</b>		50	100%

*Fuente: elaboración propia*

$\bar{X} = 22.65$

**Gráfico N° 09: Dimensión 04 – Relaciones humanas en docentes de la Institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.**



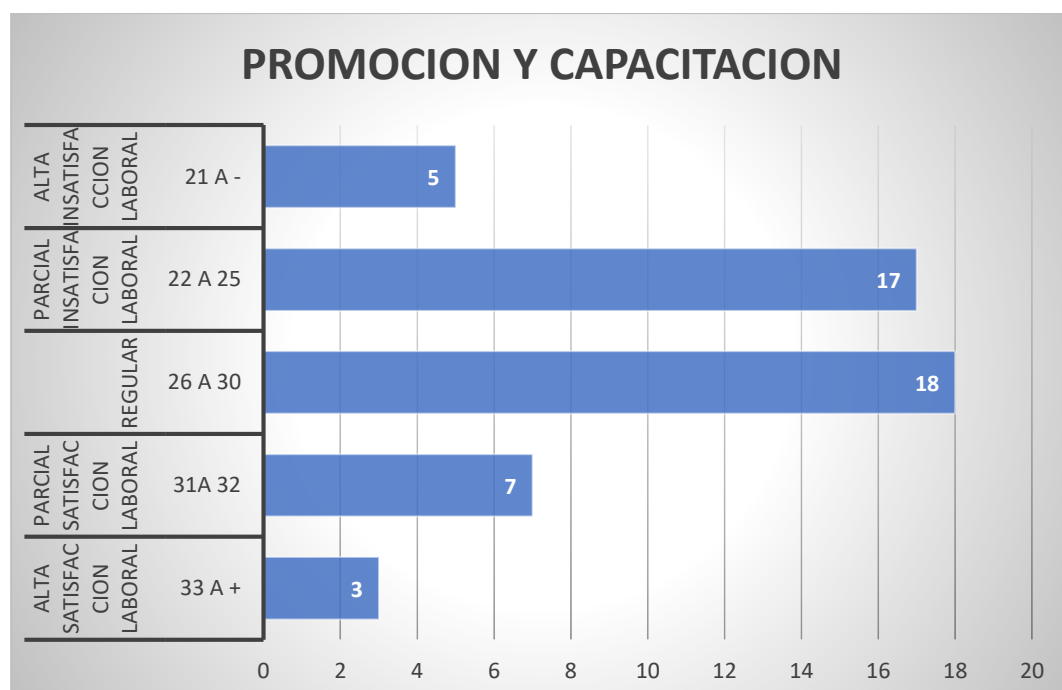
**Tabla N 10: Dimensión 05 – Promoción y capacitación en docentes de la Institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.**

Categoría	Rango	Frecuencia	Porcentaje
<b>Alta satisfacción laboral</b>	33 a +	3	6%
<b>Parcial satisfacción laboral</b>	31a 32	7	14%
<b>Regular</b>	26 a 30	18	36%
<b>Parcial insatisfacción laboral</b>	22 a 25	17	34%
<b>Alta insatisfacción laboral</b>	21 a -	5	10%
<b>Total</b>		50	100%

*Fuente: elaboración propia*

$\bar{X}= 25.92$

**Gráfico N° 10: Dimensión 05 – Promoción y capacitación en docentes de la Institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.**



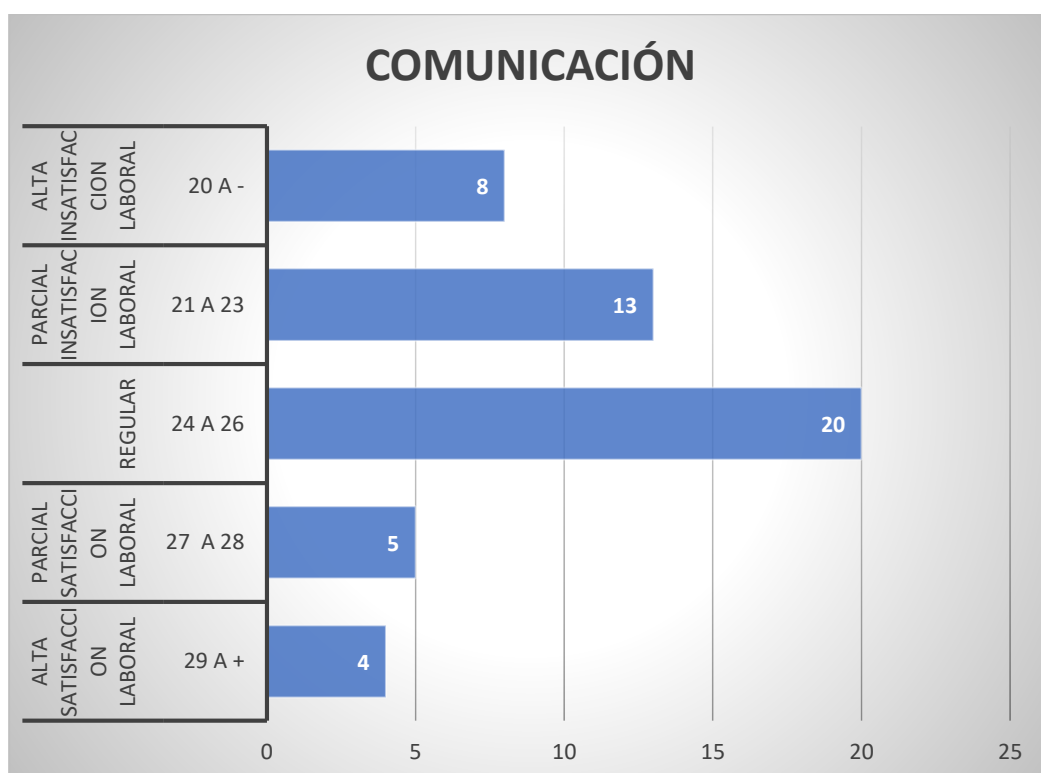
**Tabla N° 11: Dimensión 06 – Comunicación en docentes de la Institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.**

<b>Categoría</b>	<b>Rango</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Alta satisfacción laboral</b>	29 a +	4	8%
<b>Parcial satisfacción laboral</b>	27 a 28	5	10%
<b>Regular</b>	24 a 26	20	40%
<b>Parcial insatisfacción laboral</b>	21 a 23	13	26%
<b>Alta insatisfacción laboral</b>	20 a -	8	16%
<b>Total</b>		50	100%

*Fuente: elaboración propia*

$\bar{X} = 22.91$

**Gráfico N° 11: Dimensión 06 – Comunicación en docentes de la Institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.**



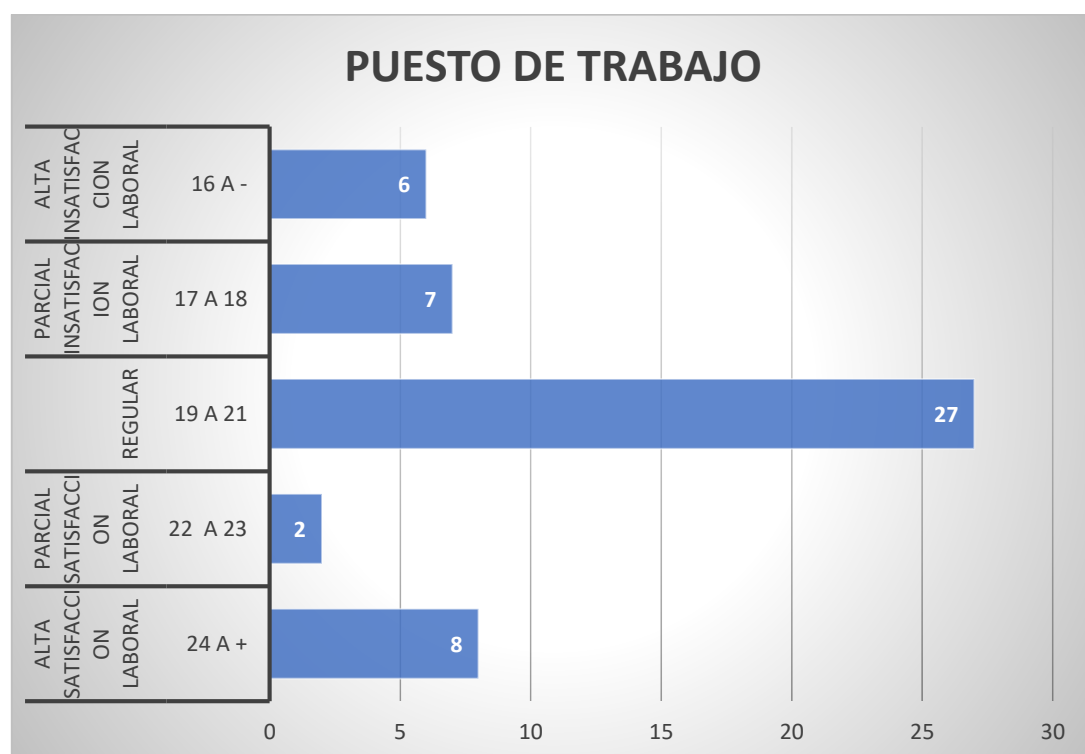
**Tabla N° 12: Dimensión 07 – Puesto de trabajo en docentes de la Institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.**

<b>Categoría</b>	<b>Rango</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Alta satisfacción laboral</b>	24 a +	8	16%
<b>Parcial satisfacción laboral</b>	22 a 23	2	4%
<b>Regular</b>	19 a 21	27	54%
<b>Parcial insatisfacción laboral</b>	17 a 18	7	14%
<b>Alta insatisfacción laboral</b>	16 a -	6	12%
<b>total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

*Fuente: elaboración propia*

$\bar{X} = 19.33$

**Gráfico N° 12: Dimensión 07 – Puesto de trabajo en docentes de la Institución educativa 51003 Rosario Cusco – 2021.**



## 5.2. Interpretación de los Resultados

A continuación, se describen los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento de recolección de datos y expresados en la estadística descriptiva.

- 1) En la tabla N° 01 y grafico N°01, se observa que el 10% (5/50) del personal docente pertenece al área de administración, el 4% (2/50) pertenece al área auxiliar, el 6% (3/50) pertenece al área inicial, el 36% (18/50) pertenece al área primaria, el 44% (22/50) pertenece al área secundaria.
- 2) En la tabla N° 02 y grafico N°02, se observa que el 70% (35/50) del personal docente son de sexo femenino, el 30% (15/50) son del sexo masculino.
- 3) En la tabla N° 03 y grafico N°03, se observa que el 52% (26/50) del personal docente presentan una condición laboral por medio de un contrato con la institución educativa, el 48% (24/50) presentan una condición laboral estable con la institución.
- 4) La tabla N° 04 y grafico N°04, se observa que el 12% (6/50) del personal docente presentan una jerarquía laboral de directivos en la Institución educativa, el 88% (44/50) presentan una jerarquía laboral de empleador o docente en la Institución educativa.
- 5) La tabla N° 05 y grafico N°05, se observa que el 4% (2/50) del personal docente presentan una alta satisfacción laboral, el 22% (11/50) presentan una parcial satisfacción laboral, el 36% (18/50) presentan una regular satisfacción laboral, el 34% (17/50) presentan una parcial insatisfacción laboral, el 4% (2/50) presentan alta insatisfacción laboral.
- 6) La tabla N° 06 y grafico N°06, dimensión condiciones de trabajo se observa que el 6% (3/50) del personal docente presentan una alta satisfacción laboral, el 12% (6/50) presentan una parcial satisfacción laboral, el 42% (21/50) presentan una regular satisfacción laboral, el 28% (14/50) presentan una parcial

insatisfacción laboral, el 12% (6/50) presentan alta insatisfacción laboral.

- 7) La tabla N° 07 y grafico N°07, dimensión remuneración y beneficios laborales se observa que el 2% (1/50) del personal docente presentan una alta satisfacción laboral, el 0% (0/50) presentan una parcial satisfacción laboral, el 34% (17/50) presentan una regular satisfacción laboral, el 26% (13/50) presentan una parcial insatisfacción laboral, el 38% (19/50) presentan alta insatisfacción laboral.
- 8) La tabla N° 08 y grafico N°08, dimensión supervisión se observa que el 4% (2/50) del personal docente presentan una alta satisfacción laboral, el 2% (1/50) presentan una parcial satisfacción laboral, el 44% (22/50) presentan una regular satisfacción laboral, el 40% (20/50) presentan una parcial insatisfacción laboral, el 10% (5/50) presentan alta insatisfacción laboral.
- 9) La tabla N° 09 y grafico N°09, dimensión relaciones humanas se observa que el 10% (5/50) del personal docente presentan una alta satisfacción laboral, el 8% (4/50) presentan una parcial satisfacción laboral, el 42% (21/50) presentan una regular satisfacción laboral, el 20% (10/50) presentan una parcial insatisfacción laboral, el 20% (10/50) presentan alta insatisfacción laboral.
- 10) La tabla N° 10 y grafico N°10, dimensión promoción y capacitación se observa que el 6% (3/50) del personal docente presentan una alta satisfacción laboral, el 14% (7/50) presentan una parcial satisfacción laboral, el 36% (18/50) presentan una regular satisfacción laboral, el 34% (17/50) presentan una parcial insatisfacción laboral, el 10% (5/50) presentan alta insatisfacción laboral.
- 11) La tabla N° 11 y grafico N°11, dimensión comunicación se observa que el 8% (4/50) del personal docente presentan una alta satisfacción laboral, el 10% (5/50) presentan una parcial



satisfacción laboral, el 40% (20/50) presentan una regular satisfacción laboral, el 26% (13/50) presentan una parcial insatisfacción laboral, el 8% (16/50) presentan alta insatisfacción laboral.

- 12) La tabla N° 12 y grafico N°12, dimensión puesto de trabajo se observa que el 16% (8/50) del personal docente presentan una alta satisfacción laboral, el 4% (2/50) presentan una parcial satisfacción laboral, el 54% (27/50) presentan una regular satisfacción laboral, el 14% (7/50) presentan una parcial insatisfacción laboral, el 12% (6/50) presentan alta insatisfacción laboral.

## **VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS**

### **6.1. Análisis descriptivo de los Resultados**

La comparación de resultados obtenidos se determina mediante el análisis de los resultados obtenidos con los resultados de los antecedentes y contrastando con el marco teórico.

El presente trabajo se encuentra dentro del segundo nivel de investigación y su diseño corresponde a un diseño no experimental según sus variables, de acuerdo al nivel el diseño corresponde a un diseño descriptivo simple; siendo una investigación descriptiva no requiere de una formulación de hipótesis.

### **6.2. Comparación de los resultados con el marco teórico**

Dentro del presente trabajo de investigación realizado podemos encontrar los siguientes resultados: que el 4% presenta una alta satisfacción laboral, el 22 % presentan una parcial satisfacción laboral, el 36% presenta una regular satisfacción laboral, El 34 % presenta una parcial satisfacción laboral y el 4% presenta una alta insatisfacción laboral.

Estos resultados son similares con la investigación realizada por Miranda (2017) quien señala en su trabajo que el 77% de la población equivalente a 34 docentes presentan un nivel medio o moderado de satisfacción laboral, estos resultados son respaldados por Herzberg (1968) quien dice que la satisfacción laboral es el producto de la relación con sus actividades laborales y sus actitudes frente a si mismo.

Así mismo los resultados de Taype (2021) se opone con los resultados de la presente investigados, ya que obtuvo el 59.8% presentan un nivel alto de satisfacción laboral, el 39.9 % presentan un nivel medio de satisfacción laboral y un 1.1% presentan un nivel bajo de satisfacción laboral en los docentes, estos resultados son apoyados por Wright y

Bonnett (2007) quien manifiesta que la satisfacción laboral es la más antigua forma de obtener la felicidad en el trabajo.

Como también con los resultados de Illa y Pareja (2020) se asemeja a los resultados que ellos obtuvieron con un 2.3% presentan un nivel alto de satisfacción laboral, el 5.8% un nivel parcial de satisfacción laboral, un 44.2% un nivel regular de satisfacción laboral, un 30.2% un nivel parcial de satisfacción laboral y un 17.4% un nivel bajo de satisfacción laboral resultados obtenidos de 86 participantes en la investigación, así como son respaldados por Morillo (2006) la satisfacción en el trabajo es el resultado de la interacción dinámica entre las necesidades humanas y los beneficios que brindadas al empleado.

En cuanto a los resultados de Gonzales (2020) son parecidos con los resultados del presente estudio, ellos encontraron que el 60.2% consideran que la satisfacción laboral es regular, el 27.6% se encuentran en un nivel parcial de insatisfacción laboral, el 6.6% presentan alta satisfacción laboral, el 5.3% consideran que existe parcial satisfacción laboral y el 0.3% son considerados con alta insatisfacción laboral, estos resultados contrastados por Robbins (1988) quien manifiesta que la satisfacción laboral es la actitud que presenta el individuo frente a su puesto de trabajo .

Por otro lado Gracia y Reyes (2020) llegaron a la siguiente conclusión con los resultados , el 21.6% presentan un nivel bajo de satisfacción laboral y el 78.4% presentan un nivel medio de satisfacción laboral muestra que estuvo constituido por 37 docentes , estos resultados se encuentran respaldados por Herzberg (1968) quien manifiesta que la satisfacción laboral se logra por la motivación que pone cada persona frente a su puesto de trabajo y los beneficios que brinde la empresa a la cual se prestan los servicios laborales.

## CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se llega con el presente trabajo de investigación son las siguientes:

Primero: Se ha logrado describir que el 36% de los docentes presentan una regular satisfacción laboral,

Segundo: Se ha logrado describir que en la dimensión relacionada con las condiciones de trabajo se encuentran con un nivel regular siendo el 42% el valor predominante con un total de (21/50) docentes involucrados en la investigación. Es decir, el lugar de trabajo no cumple las expectativas de los docentes dificultando la ejecución de las actividades diarias.

Tercero: Se ha logrado describir que en la dimensión relacionada con la remuneración y beneficios laborales presenta un nivel alto de insatisfacción laboral con un 38% de un total de (19/50) respuestas brindadas por el personal docente. Es decir, que los docentes no se encuentran conformes con los incentivos económicos y beneficios que reciben por sus prestaciones laborales.

Cuarto: Se ha logrado describir que en la dimensión relacionada a la supervisión presenta un nivel regular de satisfacción laboral con un 44% (22/50) respuestas brindadas por los docentes de la Institución Educativa 51003 Rosario Cusco – 2021. Por lo cual los docentes no cumplen con las expectativas de orientación, motivación para el cumplimiento de sus actividades.

Quinto: Se ha logrado describir que en la dimensión relaciones humanas presenta un nivel regular de satisfacción laboral con un 42% (21/50) respuestas brindadas por los docentes de la Institución Educativa 51003 Rosario Cusco – 2021. Ya que nos encontramos en tiempos de pandemia y el trabajo educativo es remoto no se logra establecer los

vínculos de amistad y confianza, razón por la cual esta dimensión no cumple con su cometido en relaciones humanas.

Sexto: Se ha logrado describir que en la dimensión promoción y capacitación presenta un nivel regular de satisfacción laboral con un 36% (18/50) respuestas brindadas por los docentes de la Institución Educativa 51003 Rosario Cusco – 2021. Las posibilidades de ascenso en el área educativa solo se brinda a los docentes que se vienen preparando y realizando los cursos solicitados para ascender en la categoría, por lo cual no todos los docentes postulan a las nuevas convocatorias.

Séptimo: Se ha logrado describir que en la dimensión comunicación presenta un nivel regular de satisfacción laboral con un 40% (20/50) respuestas brindadas por los docentes de la Institución Educativa 51003 Rosario Cusco – 2021. Por causa de la pandemia el nivel de comunicación se da de nivel tecnológico y todos los comunicados es por vía virtual, dificultando la adaptación a la era tecnología a los docentes, por lo cual esta dimensión se encuentra en proceso de adaptación razón por la cual no cumple las expectativas deseadas.

Octavo: Se ha logrado describir que en la dimensión puesto de trabajo presenta un nivel regular de satisfacción laboral con un 54% (27/50) respuestas brindadas por los docentes de la Institución Educativa 51003 Rosario Cusco – 2021. Esta dimensión se encuentra en un nivel regular ya que muchos docentes se encuentran frustrados al no obtener los resultados deseados ante una educación virtual.

## **RECOMENDACIONES**

A raíz de los resultados obtenidos en la presente investigación se llega a las siguientes recomendaciones.

Al director de la Institución Educativa 51003 Rosario se recomienda realizar talleres vivenciales, capacitaciones de relaciones interpersonal entre sus docentes para una mejora en la comunicación asertiva, e interrelación interpersonal entre los docentes con la plana de administración y directores del colegio.

También se recomienda a los docentes continuar afrontando los cambios tecnológicos que se vienen dando actualmente en la educación, esto debido a la emergencia sanitaria por el COVID – 19, al reinicio presencial de las actividades laborales se sugiere implementar actividades recreativas al aire libre para fortalecer un ambiente de compañerismo y unión, así como fortalecer los cuidados y el protocolo sanitario.

A los futuros investigadores mejorar la calidez del instrumento acorde a la población estudiada, para obtener resultados con mayor exactitud de la investigación que vayan a realizar.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Pilatasig M.C.A. (2020) **Análisis de la satisfacción laboral de los docentes del instituto de educación especial Juan Pablo II en la ciudad de Esmeralda año lectivo 2019 -2020**; investigación para optar el grado académico de licenciado en administración de empresas, repositorio de la Pontificia universidad Católica del Ecuador sede Esmeralda. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2068/1/PILATASIG%20MONTALVO%20CARLOS%20ALFREDO%20.pdf>.

Rodriguez C.K. (2018) **Estudio de la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa del sector rent a car España**; repositorio de la universidad Santo Tomas división ciencias de la salud facultad de psicología. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/13530/2018kiararodriguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Carrillo B. J. L. (2020) **Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020**, investigación para optar el título profesional de licenciado en psicología, repositorio de la Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7297/Carrillo%20B%20a9jar%20Jorge%20Lucio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huamani C.L.S. (2019) **Síndrome de burnout y satisfacción laboral en los profesores de educación primaria de la I.E. N° 57001-792 del distrito de Sicuani Canchis Cusco 2018**, investigación para optar el grado académico de maestra en ciencias educación con mención en Educación superior, repositorio de la universidad nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9273/EDMhuculs.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pachas S.K.R. (2020) **La motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa santo domingo S.A. Chincha – 2019**, investigación para optar el título psicología, repositorio de la Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/600/1/PACHAS%20SOTELO%20KARINA.pdf>

Lazo A.S. (2020) **Estilos de afrontar el estrés y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del colegio Gregorio Martinelli – talavera 2019**, investigación desarrollada para optar el título de licenciado en Psicología, repositorio de la Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/1042/1/Sergio%20Lazo%20Avenda%20b1o.pdf>

Bravo G. 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**, investigación desarrollada para optar el grado académico de Educación con mención en evaluación y acreditación de la calidad educativa, repositorio de la Universidad nacional de Educación.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2595/TM%20CE-Ev%204202%20B1%20-%20Bravo%20Gomez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Espinoza. B. D.& Muñoz.C.A. (2018). Desarrollo la investigación titulada: **Satisfacción laboral y justicia organizacional en una institución de funcionarios públicas de la ciudad de los Ángeles chile – 2018**. <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/3294/4/Espinoza%20Bahamondes%20-%20%20Mu%20c%20b1oz%20Caro.pdf>.

Peralta, M.H.G. (2017). Desarrollo la investigación titulada: **clima organizacional y satisfacción en el personal de enfermería de la caja de la banca privada**. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11211/PMHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Miranda, M.S.A. (2017). Desarrollo la investigación titulada: **satisfacción laboral y estrés laboral en el personal docente del instituto superior tecnológico don Bosco el alto**, en la universidad mayor de san Andrés la paz – Bolivia – 2017. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11019/MMSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Taype C.J. (2020). desarrollo la investigación: **Etilo de liderazgo y satisfacción laboral en docentes de institución del nivel de secundaria Yauli Huancavelica**, en la Universidad de cesar Vallejo lima – 2021.



[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63172/Taype\\_CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63172/Taype_CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Illa B. I. (2020). Desarrollo la investigación: ***Estrés y satisfacción laboral en el personal policial de la sección de seguridad de penales PNP – Qencoro – Cusco 2020***, en la universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomaieca.edu.pe/bitstream/autonomaieca/931/1/Irwin%20Illa%20Borda.pdf>

Gonzales, R.N.D. (2019). Desarrollo la investigación titulada: ***clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades de privadas en Chimbote - 2020***, en la universidad cesar vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44451/Gonz%c3%a1lez\\_RND-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44451/Gonz%c3%a1lez_RND-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Paro. V. D. M. (2020). Desarrollo la investigación titulada: ***síndrome de burnout y satisfacción laboral en efectivos policiales del establecimiento penitenciario cristo rey de Cachiche - 2020***, en la universidad Cesar Vallejo [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58428/Paro\\_VDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58428/Paro_VDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

García, C.E.G & Reyes, C.A.C. (2020). Desarrollo la investigación titulada: ***factores motivacionales y satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de salas Guadalupe, Ica – 2012***, en la universidad autónoma de Ica, investigación para optar el título de licenciado en psicología.

<http://repositorio.autonomaieca.edu.pe/bitstream/autonomaieca/994/1/Erick%20Germ%c3%a1n%20Garcia%20Cabrera.pdf>

Saldaña, D.R.M. (2018). Desarrollo la investigación titulada: ***satisfacción laboral y estrés ocupacional del profesional de enfermería del hospital san juan de Dios de pisco, pisco – 2020***, en la universidad autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomaieca.edu.pe/bitstream/autonomaieca/672/3/SALDA%c3%91A%20DELGADO%20REBECA%20MERCEDDES%20%281%29.pdf>

# **ANEXOS**

### Anexo 01: Matriz de consistencia

**Título:** SATISFACCION LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E. 51003 ROSARIO DE CUSCO - 2021

**Responsables:** DELSEY PAMELA MORA CCAHUANTICO Y NELI NERIDA FERNANDEZ CHAMPI

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLES	METODOLOGIA
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> <b>P.E.1</b> ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en base a las condiciones de trabajo en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021? <b>P.E.2</b> ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en base a las remuneraciones y beneficios laborales en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Describir el nivel de satisfacción laboral en docentes de educación de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> <b>O.E.1</b> Describir el nivel de satisfacción laboral en base a las condiciones de trabajo en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021 <b>O.E.2</b> Describir el nivel de satisfacción laboral en base a las remuneraciones y beneficios laborales en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021</p>	<p><b>Variable 1:</b> Satisfacción laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b> Factor I: Condiciones de Trabajo. 7 ítems Factor II: Remuneraciones y Beneficios laborales. 6 ítems Factor III: Supervisión. 6 ítems Factor IV: Relaciones Humanas. 6 ítems Factor V: Promoción y capacitación. 7 ítems Factor VI: Comunicación. 6 ítems Factor VII: Puesto de trabajo. 5 ítems</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo. <b>Tipo de investigación:</b> Básica Pura <b>Diseño de Investigación:</b> Descriptivo Pura <b>Población:</b> La población de estudio estará conformada por 50 docentes de educación básica de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco <b>Muestra:</b> Para el presente estudio la muestra se determinó por conveniencia quedando finalmente conformada por los 50 docentes de educación básica de</p>

<p><b>P.E.3</b> ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en base a las supervisiones en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021?</p> <p><b>P.E.4</b> ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en base a las relaciones humanas en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021?</p> <p><b>P.E.5</b> ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en base a promociones y capacitaciones en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021?</p> <p><b>P.E.6</b> ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en base a comunicación en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021?</p>	<p><b>O.E.3</b> Describir el nivel de satisfacción laboral en base a las supervisiones en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021.</p> <p><b>O.E.4</b> Describir el nivel de satisfacción laboral en base a las relaciones humanas en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021.</p> <p><b>O.E.5</b> Describir el nivel de satisfacción laboral en base a promociones y capacitaciones en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021.</p> <p><b>O.E.6</b> Describir el nivel de satisfacción laboral en base a comunicación en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021.</p>		<p>la institución educativa 51003 Rosario de Cusco</p> <p><b>Técnica e instrumentos:</b></p> <p><b>Técnica:</b> La encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Escala de satisfacción laboral SL-ARG</p> <p><b>Métodos de análisis de datos</b></p> <p>Hoja de Excel</p>
--	--	--	--

<p><b>P.E.7</b> ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en base al puesto de trabajo en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021?</p>	<p><b>O.E.7</b> Describir el nivel de satisfacción laboral en base al puesto de trabajo en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021.</p>		
---	--	--	--

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-ARG

#### DATOS PERSONALES

Nombres y Apellidos:.....Edad:.....Tiempo de Servicio:.....  
 Área a la que pertenece: ..... Sexo: Masculino  Femenino   
 Condición Laboral: Estable  Contratado  Otros   
 Jerarquía Laboral: Directivo  Empleado  Operario

#### 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**

		TA	DA	I	ED	TD
1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.					
2	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.					
3	Recibo reconocimiento de la institución cuando realizo un buen trabajo.					
4	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.					
5	Aquí tengo oportunidades para crecer, por mi desempeño profesional					
6	Me resulta fácil comunicarme con mis superiores.					
7	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades laborales.					
8	La institución provee de los equipos y mobiliario necesarios para mi desempeño laboral.					
9	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.					
10	Recibo apoyo de la institución cuando se presenta algún problema en el trabajo.					
11	La institución fomenta las buenas relaciones entre los trabajadores.					
12	Las posibilidades para recibir capacitaciones son equitativas y suficientes para todos los trabajadores.					
13	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo, niveles					
14	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.					
15	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.					
16	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones y/o instituciones					
17	La institución toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo					
18	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo y en mis directivos.					
19	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr las metas de la institución					

		TA	DA	I	ED	TD
20	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.					
21	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.					
22	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.					
23	La DREC me paga puntualmente las remuneraciones.					
24	La institución está constantemente evaluando mi trabajo.					
25	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.					
26	La experiencia laboral en el trabajo involucra también una mejora remunerativa, según el nivel al que pertenece.					
27	Para estar informado de lo que sucede en la institución se utilizan diferentes medios como: emails, reuniones, cartas, memorándums, etc.					
28	En la institución las actividades que realizo a diario están de acuerdo al horario establecido.					
29	La temperatura y la distribución de los ambientes en el trabajo facilita la realización de mis labores.					
30	Los beneficios como seguro médico como vacaciones, gratificaciones, seguro médico son acorde a la escala en que me encuentro.					
31	La institución realiza capacitaciones y jornadas de trabajo para planificar las actividades académicas.					
32	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.					
33	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.					
34	En la institución, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.					
35	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto, sé lo que se espera de mí.					
36	La institución me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.					
37	La institución toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.					
38	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.					
39	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la institución, recibo la capacitación suficiente.					
40	La institución me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.					
41	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza y orden.					
42	Aquí tengo la seguridad de poder renovar mi contrato de acuerdo a mi desempeño					
43	La DREC tiene en cuenta la escala, para ser considerado a otros puestos de trabajo.					

Muchas gracias...

**PERFIL DE RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ESCALA DE  
SATISFACCIÓN LABORAL SL-ARG**

Ubicar en los casilleros el nivel obtenido en la Escala de Satisfacción Laboral en General y según Factores.

<b>Categorías</b>	<b>Alta Insatisfacción</b>	<b>Parcial Insatisfacción</b>	<b>Regular</b>	<b>Parcial Satisfacción</b>	<b>Alta Satisfacción</b>
<b>Escala total</b>					
<b>Factores</b>					
<b>Condiciones de trabajo</b>					
<b>Remuneraciones y beneficios laborales</b>					
<b>Supervisión</b>					
<b>Relaciones humanas</b>					
<b>Promoción y capacitación</b>					
<b>Comunicación</b>					
<b>Puesto de trabajo</b>					



## Anexo 3: Ficha de validación

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Satisfacción laboral en docentes de la I.E. 51003 Rosario Cusco- 2021.

Nombre del Experto: DAVID CONCHA ROMAÑA

#### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

#### III. OBSERVACIONES GENERALES

EN GENERAL EL TEST ESTA BIEN ELABORADO.

DAVID CONCHA ROMAÑA

Nombre:

No. DNI: 23923676

  
David Concha Romaña  
PSICÓLOGO  
C.P.P. 6754

**Instrumento de recolección de datos**

**ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-ARG**

**DATOS PERSONALES**

Nombres y Apellidos:..... Edad:..... Tiempo de Servicio:.....  
 Área a la que pertenece: ..... Sexo: Masculino  Femenino   
 Condición Laboral: Estable  Contratado  Otros   
 Jerarquía Laboral: Directivo  Empleado  Operario

**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**

		TA	DA	I	ED	TD
1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.					
2	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.					
3	Recibo reconocimiento de la institución cuando realizo un buen trabajo.					
4	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.					
5	Aquí tengo oportunidades para crecer, por mi desempeño profesional					
6	Me resulta fácil comunicarme con mis superiores.					
7	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades laborales.					
8	La institución provee de los equipos y mobiliario necesarios para mi desempeño laboral.					
9	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.					
10	Recibo apoyo de la institución cuando se presenta algún problema en el trabajo.					
11	La institución fomenta las buenas relaciones entre los trabajadores.					
12	Las posibilidades para recibir capacitaciones son equitativas y suficientes para todos los trabajadores.					
13	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.					
14	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.					
15	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.					
16	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones y/o instituciones					
17	La institución toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo					

  
**David Concha Román**  
 PSICÓLOGO  
 C.P.P. 6756

18	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo y en mis directivos.					
19	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr las metas de la institución					
		TA	DA	I	ED	TD
20	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.					
21	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.					
22	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.					
23	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.					
24	La institución está constantemente evaluando mi trabajo.					
25	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.					
26	La experiencia laboral en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.					
27	Para estar informado de lo que sucede en la institución se utilizan diferentes medios como: emails, reuniones, cartas, memorándums, etc.					
28	En la institución las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.					
29	La temperatura y la distribución de los ambientes en el trabajo facilita la realización de mis labores.					
30	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.					
31	La institución me orienta, enseña y capacita cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.					
32	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.					
33	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.					
34	En la institución, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.					
35	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.					
36	La institución me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.					
37	La institución toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.					
38	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.					
39	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la institución, recibo la capacitación suficiente.					
40	La institución me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.					
41	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza y orden.					
42	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.					
43	La institución tiene en cuenta la antigüedad laboral, para ser considerado a otros puestos de trabajo.					

Muchas gracias...

  
**David Concha Romaña**  
 PSICÓLOGO  
 C.P.P. 6754

Matriz de consistencia de la investigación

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLES	METODOLOGIA
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> <b>P.E.1</b> ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en base a las condiciones de trabajo en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021? <b>P.E.2</b> ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en base a las remuneraciones y beneficios laborales en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021? <b>P.E.3</b> ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en base a las supervisiones en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021? <b>P.E.4</b> ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en base a las relaciones humanas en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021? <b>P.E.5</b> ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en base a</p>	<p><b>Objetivo general</b> Describir el nivel de satisfacción laboral en docentes de educación de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> <b>O.E.1</b> Describir el nivel de satisfacción laboral en base a las condiciones de trabajo en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021 <b>O.E.2</b> Describir el nivel de satisfacción laboral en base a las remuneraciones y beneficios laborales en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021 <b>O.E.3</b> Describir el nivel de satisfacción laboral en base a las supervisiones en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021. <b>O.E.4</b> Describir el nivel de satisfacción laboral en base a las relaciones humanas en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021. <b>O.E.5</b> Describir el nivel de satisfacción laboral en base a</p>	<p><b>Variable 1:</b> Satisfacción laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b> Factor I: Condiciones de Trabajo. 7 ítems Factor II: Remuneraciones y Beneficios laborales. 6 ítems Factor III: Supervisión. 6 ítems Factor IV: Relaciones Humanas. 6 ítems Factor V: Promoción y capacitación. 7 ítems Factor VI: Comunicación. 6 ítems Factor VII: Puesto de trabajo. 5 ítems</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo. <b>Tipo de investigación:</b> Básica Pura <b>Diseño de Investigación:</b> Descriptivo Pura</p> <p><b>Población:</b> La población de estudio estará conformada por 50 docentes de educación básica de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco</p> <p><b>Muestra:</b> Para el presente estudio la muestra se determinó por conveniencia quedando finalmente conformada por los 50 docentes de educación básica de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco <b>Técnica e instrumentos:</b> <b>Técnica:</b> La encuesta <b>Instrumentos:</b> Escala de satisfacción laboral SL-ARG <b>Métodos de análisis de datos</b> Hoja de Excel</p>

  
 David Concha Romaña  
 PSICÓLOGO  
 C. P. P. 6754

<p>promociones y capacitaciones en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021?</p> <p><b>P.E.6</b> ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en base a comunicación en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021?</p> <p><b>P.E.7</b> ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en base al puesto de trabajo en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021?</p>	<p>promociones y capacitaciones en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021.</p> <p><b>O.E.6</b> Describir el nivel de satisfacción laboral en base a comunicación en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021.</p> <p><b>O.E.7</b> Describir el nivel de satisfacción laboral en base al puesto de trabajo en docentes de la institución educativa 51003 Rosario de Cusco – 2021.</p>		
--	--	--	--

  
 .....  
**David Concha Romaña**  
 PSICÓLOGO  
 C. P. P. 6754



Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
SATISFACCION LABORAL	Según Spector 2007 señala que la satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les agrada su trabajo.	La escala de satisfacción laboral SL-ARG consta de 43 ítems, de los cuales se dividen en 7 dimensiones las cuales son las siguientes: Factor I: Condiciones de Trabajo. 7 ítems Factor II: Remuneraciones y Beneficios laborales. 6 ítems Factor III: Supervisión. 6 ítems Factor IV: Relaciones Humanas. 6 ítems Factor V: Promoción y capacitación. 7 ítems Factor VI: Comunicación. 6 ítems Factor VII: Puesto de trabajo. 5 ítems	D.1: Condiciones de trabajo	- Lugar de prestación de servicios - Ítems 1,8,15,22,29,36,41.	Ordinal
			D.2: Remuneraciones y beneficios laborales	- Incentivo económico y beneficios laborales. - Ítems 2,9,16,23,30,42	
			D.3: Supervisión	- Motivación - Ítems 3,10,17,24,31,37	
			D.4: Relaciones Humanas	- Clímax laboral - Ítems 4,11,18,25,32,38	
			D.5: Promoción y capacitación	- Posibilidades de crecimiento profesional. - Ítems 5,12,19,26,33,39,43	
			D.6: Comunicación	- Comunicación e información. - Ítems 6,13,20,27,34,40	
			D.7: Puesto de trabajo	- Valoración del trabajador respeto a la labor que realiza. - Ítems 7,14,21,28,35	

  
**David Concha Romáño**  
 PSICOLOGO  
 C.P.P. 6754

## Anexo 04: Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 08/10/2021

Yo: Hilda Yupanqui Tito, identificado(a) con DNI (carnet de extranjería o pasaporte de extranjeros) N° 23978231, acepto participar voluntariamente de la investigación titulada: **Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educativa 51003 Rosario Cusco - 2021.**, la cual pretende determinar el nivel de satisfacción laboral con la que cuenta la plana docente con ello autorizo se me pueda aplicar el instrumento compuesto por una encuesta Escala de satisfacción laboral SL- ARG comprometiéndome a responder con veracidad cada pregunta que presente el instrumento.

Además, se me informo que dicho instrumento es anónimo y solo se usarán los resultados para fines del estudio. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se me beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.

  
FIRMA DE LA PARTICIPACIÓN  
NOMBRE Hilda Yupanqui Tito



FIRMA DE LA INVESTIGADORA:  
Delsey P. Mora Coahuantico  
DNI. 48111825



FIRMA DE LA INVESTIGADORA:  
Neli Nerida Fernández Champi  
DNI. 45643685

## Anexo 05: Solicitud para la aplicación



# AUTÓNOMA DE ICA

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chincha Alta, 6 de setiembre del 2021

### OFICIO N°374-2021-UAI-FCS

I. E. 51003 ROSARIO.  
JUAN CARLOS RIVERA VILLANUEVA  
DIRECTOR  
AV. GRAU 725 CUSCO

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería y Psicología. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la Institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



Mg. Giorgio A. Aguilar Córdova  
DECANO (a)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Av. Abelardo Alva Maurtua 499 - 496 | Chincha Alta - Chincha - Ica  
☎ 056 269176  
🌐 www.autonomadica.edu.pe

I.E.Mx. N° 51003 ROSARIO  
**RECIBIDO**  
FECHA: 08 SEP 2021  
HORA: 4:16





# AUTÓNOMA DE ICA

## CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

### Hace Constar:

Que, MORA CCAHUANTICO DELSEY PAMELA, identificada con DNI: 48111825 y FERNÁNDEZ CHAMPI NELI NERIDA, identificada con DNI: 45643685 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: "Satisfacción laboral en docentes de la I.E. 51003 Rosario Cusco – 2021."

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 6 de setiembre del 2021



Mg. Giorgio A. Aguillo Cárdenas  
DECANO (R)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Av. Abelardo Alva Maurtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica  
☎ 056 269176  
🌐 www.autonomaperu.edu.pe

I.E.Mx. N° 51003 ROSARIO  
**RECIBIDO**  
FECHA: 08 SEP 2021  
HORA: 9:16

## Anexo 06: Constancia de aplicación



INSTITUCION EDUCATIVA 51003  
ROSARIO CUSCO



### CONSTANCIA

El director de la Institución Educativa 51003 Rosario Cusco

#### Hace constar

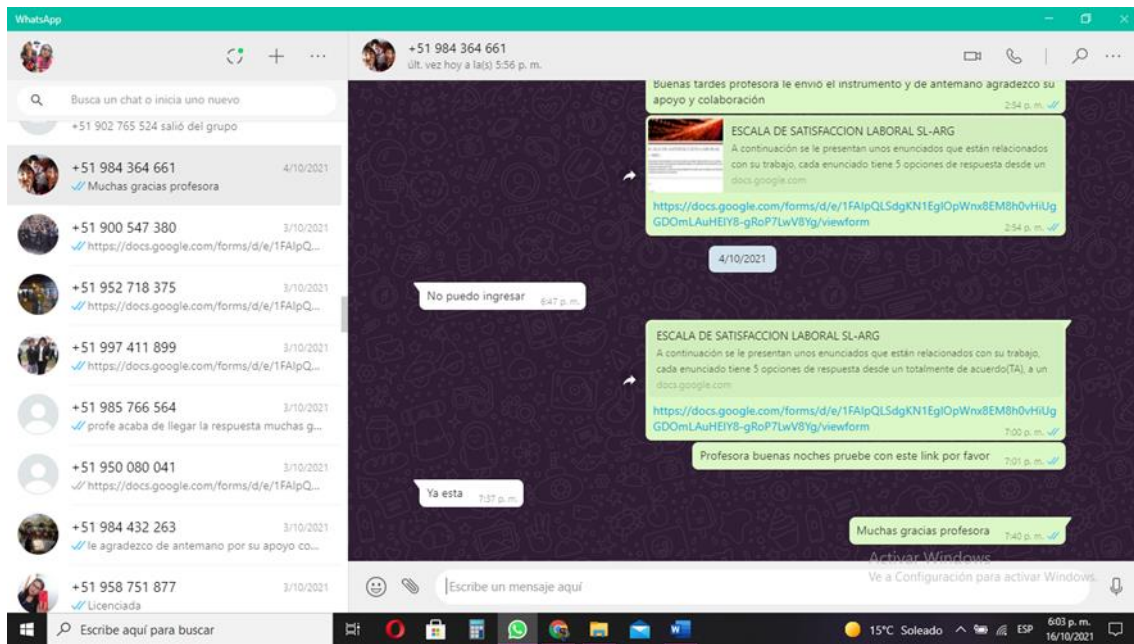
Que las becilleras en psicología MORA CCAHUANTICO DELSEY PAMELA con DNI N° 48111825 y FERNANDEZ CHAMPI NELI NERIDA con DNI N° 45643885, han aplicado satisfactoriamente el instrumento de recolección de datos del trabajo de investigación SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA 51003 ROSARIO CUSCO - 2021 de nombre "Escala de satisfacción laboral SL- ARG", por trabajo remoto – virtual durante el periodo del 04 -08 de octubre de 2021, la misma que fue aplicada a la plana docente con la que cuenta la institución. Demostrando honestidad, responsabilidad y puntualidad.

Se expide la presente constancia a solicitud de las interesadas para los fines que estimen por conveniente.

Cusco, 15 de octubre de 2021.



## Anexo 08: Evidencia Fotográfica



\* Por la emergencia sanitaria decretada por el gobierno los docentes hacen un trabajo remoto por lo cual la escala fue enviada de forma personal a los correos y WhatsApp de cada docente.

**ASENTIMIENTO INFORMADO**

Estimado/a docente de la Institución Educativa 51003 Rosario Cusco.

En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre el tema: "Satisfacción Laboral en docente de la Institución Educativa 51003 Rosario Cusco 2021"; por eso quisiéramos contar con tu valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de un cuestionario que deberán ser completados con una duración de aproximadamente 20 minutos. Los datos recogidos serán tratados confidencialmente y utilizados únicamente para fines de este estudio.

De aceptar participar en la investigación, debes firmar este documento como evidencia de haber sido informado sobre los procedimientos de la investigación. En caso tengas alguna duda con respecto a las preguntas que aparecen en los cuestionarios, solo debes levantar la mano para solicitar la aclaración y se te explicará cada una de ellas personalmente.

Gracias por tu gentil colaboración.

Acepto participar voluntariamente en la investigación:  Sí  No

Lugar: Cusco Fecha: 06/10/2021

  
FIRMA DE LA PARTICIPACIÓN  
NOMBRE: Hilda Yupanqui Tito

## Anexo 09: Informe turnitin al 28% de similitud

### Satisfacción laboral en docentes de I.E. 51003 Rosario Cusco - 2021

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.autonomadeica.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>9%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.upao.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.uap.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.unsa.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>es.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>bibliotecas.unsa.edu.pe</b> Fuente de Internet	