



**FACULTAD DE MEDICINA HUAMANA Y CIENCIAS DE
LA SALUD**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA HUMANA

TÍTULO:

**SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DIVINO MAESTRO DEL
DISTRITO DE TAMBO, PROVINCIA LA MAR – AYACUCHO, 2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN PSICOLOGÍA HUMANA**

AUTORA

CHIPANA CACÑAHUARAY, MARITZA

ASESOR

CISNEROS CASTRO, ALEX

AYACUCHO – PERÚ

2018

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial de mi vida, a mis padres por darme una carrera para mi futuro y por creer en mí, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento.

A la Universidad Alas Peruanas, por los conocimientos brindados en mi formación profesional.

A la Escuela Profesional de Psicología Humana, por las facilidades que me otorgó.

A mi asesor de tesis, Alex Cisneros Castro por sus conocimientos, orientaciones, que han sido fundamentales para mi formación como investigador.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal determinar el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del Distrito de Tambo, Provincia La Mar – Ayacucho, 2018. La muestra estuvo conformada por 40 docentes, 18 varones y 22 mujeres. Se les aplicó la Escala de Satisfacción Laboral CL-SPC diseñada por Sonia Palma Carrillo (1999), que evalúa el nivel de satisfacción laboral de acuerdo a los factores de condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas. El instrumento empleado tiene una escala de 36 ítems, con el método Likert.

El presente estudio, es de tipo Descriptivo y diseño no experimental, univariable; de corte transversal. como lo dijo Hernández, (2003) se trata de un estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables, por tanto, solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Los resultados obtenidos muestran que el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro de tambo La Mar es de Regular Satisfacción con un 82,5.0%. seguido de un 10 % de Parcial Insatisfacción. En las dimensiones de condiciones físicas, beneficios remunerativos, relación social, desarrollo personal, relación con la autoridad y las políticas administrativas son percibidas como regular satisfacción. A diferencia del desempeño de tareas los docentes consideran parcial satisfacción en esta dimensión.

Palabras claves: Satisfacción laboral, Comportamiento organizacional.

ABSTRACT

The main objective of the research was determining the level of job satisfaction among teachers at the Divino Maestro Public Educational Institution in the district of Tambo, province of La Mar - Ayacucho, 2018. The sample consisted of 40 teachers, 18 men and 22 women. The CL-SPC Work Satisfaction Scale designed by Sonia Palma Carrillo (1999) was applied, which evaluates the level of job satisfaction according to the factors of physical and material conditions, labor and / or remunerative benefits, administrative policies, social relations, personal development, task performance. The instrument used has a scale of 36 items, with the Likert method.

The present study is of descriptive type and non-experimental design, univariable; of cross section. As Hernandez said (2003), it is a study that is carried out without the deliberate manipulation of variables, therefore, only the phenomena are observed in their natural environment and then analyzed.

The results obtained show that the level of job satisfaction of the teachers of the Public Educational Institution Divino Maestro de tambo La Mar is of Regular Satisfaction with 82.5.0%. followed by a 10% partial dissatisfaction. In the dimensions of physical conditions, remunerative benefits, social relationship, personal development, relationship with authority and administrative policies are perceived as regular satisfaction. Unlike the performance of tasks, teachers consider partial satisfaction in this dimension.

Keywords: Job satisfaction, organizational behavior.

INTRODUCCIÓN

La siguiente investigación Titulada Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro ubicada en el Distrito de Tambo, Provincia la Mar departamento Ayacucho. Tienen como sujetos de estudio a los docentes de nivel primaria y secundario, es un estudio de tipo cuantitativa correspondiente al nivel descriptivo univariable. A si mismo pertenece al diseño no experimental de Corte Transversal.

La investigación busca identificar los niveles de satisfacción laboral en 7 aspectos: Condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño en las tareas y la satisfacción con la relación establecida con la autoridad. La satisfacción laboral en los docentes ha sido de gran interés en estos últimos años, porque permite lograr un trabajo saludable y productivo nivel de la formación que se traduce el índice de la efectividad, eficiencia y eficacia.

En la actualidad los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del Distrito de Tambo Provincia La Mar –Ayacucho, se desempeñan en actividades laborales que muchas veces no cumplen sus expectativas, enfrentándose a situaciones adversas extrínsecas e intrínsecas del ambiente laboral; tales como exceso de tarea, monotonía, remuneración inadecuada, sistemas de contratación inconveniente , lugares y condiciones inseguras, provocando en los docentes situaciones laborales de insatisfacción, comportamientos improductivos. Sin duda estas condiciones afectan los principales indicadores de producción, así mismo afecta la salud emocional de los docentes manifestando desmotivación a la labor que realizan. Entonces es cuando se hace necesario evaluar si realmente existe satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa pública Divino Maestro del Distrito de Tambo, Provincia La Mar – Ayacucho.

Esta investigación permitirá conocer qué factores son los que afectan los docentes para que se tenga o no satisfacción laboral dentro de la Institución Educativa, con nuestra investigación los directivos pueden mejorar su posición ante los docentes de tal forma que estos obtengan tener una mejor actitud ante su trabajo. El problema principal de la investigación está referido ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018? Teniendo a la vez como objetivo general determinar el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa ya indicada.

En el capítulo I se describe la realidad problemática de como los docentes de la institución educativa publica divino maestro se enfrentan a diferentes dificultades en su labor habitual. También se detalla el problema, objetivos e importancia de la investigación.

En el capítulo II se expone el marco teórico, donde se presentan antecedentes nacionales e internacionales y las bases teóricas de la investigación.

En el capítulo III se desarrolla las variables de la investigación y la operacionalización.

En el capítulo IV se explica la METODOLOGIA de la investigación, el tipo, el diseño, la población, la muestra y las técnicas e instrumento de medición.

Finalizando, en el capítulo V se explica la técnica de procesamiento de resultados; así mismo nos muestra las tablas de los resultados obtenidos, las conclusiones y las recomendaciones.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
INTRODUCCIÓN	vi
CAPÍTULO I	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	10
1.2 Formulación del problema.....	13
1.3 Objetivos de la investigación.....	14
1.4 Justificación e importancia de la investigación.....	15
1.5 Limitaciones del estudio.....	16
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO.....	17
2.1 Antecedentes de la investigación.....	17
2.2 Bases teóricas.....	21
2.3 Definición de términos básicos.....	35
CAPÍTULO III.....	37
HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	37
3.1 Formulación de hipótesis principal e hipótesis específicas.....	37
3.2 Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores.....	38

CAPÍTULO IV.....	40
METODOLOGÍA.....	40
4.1 Diseño metodológico y diseño muestral.....	40
4.2 Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	40
4.3 Aspectos esticos contemplados.....	42
CAPÍTULO V.....	43
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	43
5.1 Análisis descriptivo del clima organizacional.....	43
5.4 Discusión y conclusión.....	51
5.5 Recomendaciones.....	56
ÍNDICE DE TABLAS.....	57
ÍNDICE DE FIGURAS.....	58
REFERENCIAS.....	59
ANEXO.....	62

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La satisfacción laboral en los docentes ha sido de gran interés en estos últimos años, porque establecen resultados a nivel de la formación que traducen el índice de efectividad, eficiencia y eficacia. En el área educativa, la satisfacción laboral es importante para lograr un trabajo saludable y productivo; la cual es el resultado de diversos factores que incluyen la evaluación que el profesor hace de su ambiente laboral. Tales factores corresponden al aspecto cognoscitivo, creencias e ideologías que el individuo tiene de su trabajo, el aspecto afectivo, relación con las emociones vivenciadas al trabajar y el aspecto conductual que incluye el comportamiento mismo que la persona realiza al desarrollar su rol (Linares & Gutiérrez, 2010).

Las Instituciones Educativas, como organizaciones, desarrollan criterios sociales y políticas administrativas orientadas al logro de objetivos.

Es un hecho casi total que los docentes que se sienten satisfechos en su trabajo, es porque se consideran bien pagados o bien tratados, o porque ascienden o aprenden, son quienes producen y rinden más. A la inversa, los docentes que se sienten mal pagados, maltratados, atascados en tareas monótonas, sin posibilidades de ampliar horizontes de desarrollo, son los que rinden menos, es decir, son los más improductivos. Es importante mencionar que los perjudicados son los educandos. (Proyecto Educativo Concertado Puno (2006-2015).

En la actualidad los docentes de la Institución Educativa pública Divino Maestro del Distrito de Tambo Provincia La Mar –Ayacucho, se desempeñan en actividades laborales que muchas veces no cumplen sus expectativas, enfrentándose a situaciones adversas intrínsecas del ambiente laboral; tales como contenido de la tarea, monotonía, remuneración

inadecuada, sistemas de contratación desfavorable, provocando en los docentes situaciones laborales de insatisfacción, comportamientos improductivos. A ello se suma el trabajo en las zonas rural, alejada de la región, se reducen a un conjunto de necesidades insatisfechas, desde el acceso a la institución educativa, ya que muchas veces tienen que llegar tras largas horas de viaje arriesgando su salud, alejado de su familia, pero, aun así, continúan con las actividades porque el sueldo se constituye es el único sustento familiar. Simultáneamente el lugar donde se desenvuelve el docente de la Institución Educativa pública Divino Maestro, son espacios de trabajo en los que participan diferentes sujetos sociales (directivos, estudiantes, auxiliares, padres de familia etc.) generando una compleja relación por las diferentes, condiciones sociales y pautas culturales. (PAT, PTI 2016-2017).

La necesidad del estudio de satisfacción la laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro de Tambo La Mar, surge a raíz de observar múltiples dificultades como su disconformidad con las políticas educativas, que enmarcan aspectos de evaluación, remuneración, condiciones laborales, falta de materiales de trabajo, renuncias de los docentes, carencias de comunicación, remuneración inadecuada, beneficios o recompensa a las capacidades y habilidades del docente, un sistema que no ofrece adecuadas oportunidades de desarrollo profesional. Esto se hace visible con las diferentes marchas, protestas y paralización de actividades escolares, situación que afecta desempeño del docente. (PAT, PTI 2016-2017).

La cuestión de la problemática radica en que la satisfacción en el trabajo afecta directamente en el desempeño docente, por eso es que se constituye en un tópico de interés creciente para aquellos que se preocupan de la calidad de vida en el trabajo y del éxito de la organización. Las más fundamentales se han establecido a nivel de las consecuencias de la satisfacción en el trabajo, que parecen ser de gran relevancia. La insatisfacción laboral es junto con el

síndrome de desgaste profesional un riesgo muy extendido entre el personal que presta sus servicios en las instituciones del sector público y que trabaja directamente con seres humanos. La satisfacción laboral responde a un estado emocional positivo resultante de la percepción de las experiencias laborales y es, por tanto, un factor importante en que condiciona la actitud del individuo respecto a su trabajo, existen factores organizacionales y funcionales que pueden ser los que generen insatisfacción en el personal docente. (Pérez ,2011)

Es indispensable que las organizaciones evalúen constantemente la satisfacción laboral para lograr que el personal docente se sienta identificado y motivado en su lugar de trabajo y de esta manera pueda alcanzar una alta productividad y satisfacción personal. Pues persona y organización se encuentran en una constante interacción, que se fundamenta en una expectativa recíproca entre individuo y organización respecto al desempeño esperado y la retribución que se recibe a cambio, que en ocasiones por el ambiente en que se labora, se producen problemas que alteran la satisfacción laboral y si no se solucionan a tiempo, pueden afectar el desempeño del docente y las prácticas fijadas para el cumplimiento de los objetivos.

Para ello fue necesario saber cómo se sienten el docente de la Institución Educativa Pública Divino Maestro de Tambo La Mar con respecto al bienestar psicológico y físico, en caso de no estar satisfechos con sus actividades, como podría influir en su la labor cotidiana, dentro de su centro de trabajo.

La investigación que se realizó tuvo por finalidad colaborar a dicha institución para mejorar sus actividades y dar sugerencias adecuadas y positivas, acordes a las necesidades de los docentes. Por otro lado, se buscó obtener el nivel de satisfacción laboral en las siete dimensiones. Una vez identificados todas estas dimensiones se tomó en cuenta las

dificultades para su mejora de la institución, por ende, se espera que todos los docentes tengan una buena satisfacción laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

- ❖ ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018?

1.2.2 Problemas específicos:

- ❖ ¿Cuál es el nivel de la satisfacción en condiciones físicas y/o materiales de la infraestructura en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018?
- ❖ ¿Cuál es el nivel de satisfacción en los beneficios laborales y/o remunerativos en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018?
- ❖ ¿Cuál es el nivel de satisfacción en las políticas administrativas de la institución en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018?
- ❖ ¿Cuál es el nivel de satisfacción en las relaciones sociales en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018?
- ❖ ¿Cuál es el nivel de satisfacción en el desarrollo personal en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018?

- ❖ ¿Cuál es el nivel satisfacción en el desempeño de tareas en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018?
- ❖ ¿Cuál es el nivel de satisfacción en relación con el director en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General:

- ❖ Determinar el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018.

1.3.2. Objetivos específicos:

- ❖ Determinar el nivel de satisfacción de las condiciones físicas y/o materiales de la infraestructura en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018.
- ❖ Determinar el nivel de satisfacción de los beneficios laborales y/o remunerativos en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018.
- ❖ Determinar el nivel satisfacción de las políticas administrativas en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018.
- ❖ Determinar el nivel satisfacción de las relaciones sociales en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018.

- ❖ Determinar el nivel de satisfacción en el desarrollo personal en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018.
- ❖ Determinar el nivel de satisfacción en el desempeño de tareas en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018.
- ❖ Determinar el nivel de satisfacción en relación con el director en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018.

1.4. Justificación de la investigación

Los docentes constituyen el factor clave para cualquier cambio educativo que se pretenda hacer, por tanto, es necesario asegurar el desarrollo profesional, centrada en el desempeño aceptable, efectivo y ético, porque sin duda no se puede hablar de docentes motivados cuando no se encuentran satisfechos laboralmente. La investigación no sólo permite conocer cuál es el nivel de satisfacción laboral, sino que determinara en qué factor están y en que no están satisfechos. Así los resultados de las investigaciones se constituyen en un importante aporte teórico para la comprensión de la realidad en la que se encuentran los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro de Tambo Provincia La Mar.

Esta investigación podrá permitir a la dirección del Centro Educativo establecer un plan estratégico que fortalezca las relaciones humanas entre los diferentes agentes de la Institución Educativa mediante la participación activa. Desarrollar sistemas de cooperación y alianzas estratégicas con diversas instituciones para reforzar los talentos, habilidades y competencias de los docentes a través de incentivos, premios por puntualidad, por ser

maestro destacado para que todos los empleados estén satisfechos y estos se esfuercen más porque su trabajo está siendo reconocido. Posteriormente, los resultados constituyen una línea de base para la realización de futuras investigaciones.

1.5. Limitaciones del estudio

Como principal limitación fue la escasa bibliografía respecto a los antecedentes de algunas investigaciones relacionada con la variable que se eligió trabajar, esto limita la comparación de los resultados obtenidos con los resultados de otras investigaciones. Otra limitante fue el horario rotativo de los docentes por lo cual no se les pudo localizar a todo el mismo día ni a la misma hora. Resistencia de algunos colaboradores en la ampliación de las encuestas. Esta limitación se solucionó mediante la persuasión respectiva.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A continuación, se muestran algunos estudios a nivel internacional relacionado al tema de investigación.

“Satisfacción laboral de los empleados del Instituto de Previsión Social del Personal Docente de la Universidad de Oriente (IPSPUDO). Cumaná, Estado Sucre, año 2008” Venezuela. El objetivo de la investigación fue: Analizar el nivel de satisfacción laboral de los empleados del IPSPUDO, Cumaná, año 2008. El problema de investigación se planteó de la siguiente manera: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los empleados del IPSPUDO, Cumaná, año 2008? El diseño metodológico responde a una investigación descriptivo. El resultado obtenido de la investigación satisfacción laboral a los empleados del IPSPUDO, obtenido del promedio de los niveles correspondiente a cada dimensión, es de 1,39 sobre 3,00; lo que significa que el personal de esa institución se encuentra insatisfecho. El 53,3% de los empleados están de acuerdo o fuertemente de acuerdo con la afirmación según la cual su trabajo es de importancia para el supervisor, mientras que el 46,7% están en fuerte desacuerdo y en desacuerdo con la misma afirmación. El índice de satisfacción para este indicador es de 1,40 (insatisfecho). (Arnedo y Castillo, 2009).

“Estudio de la satisfacción laboral de los maestros” (Guell, 2014), España. El objetivo de investigación fue: Averiguar la satisfacción laboral que perciben los maestros de infantil y primaria de Cataluña para presentar propuestas destinadas a incrementar la satisfacción de estos profesionales. El problema estuvo planteado de la siguiente forma: ¿Cuál es la medida de la satisfacción laboral que perciben los maestros de infantil y primaria de Cataluña para presentar propuestas destinadas a incrementar la satisfacción de estos profesionales? La

metodología utilizada para la investigación es una metodología cualitativa, eminentemente descriptiva. De los resultados obtenidos podemos extraer que los distintos datos de análisis nos indican que el nivel de satisfacción general de la muestra de profesores y profesoras de infantil y primaria de Cataluña es medio. El análisis descriptivo lo concreta en un 57,7% del total de la muestra, destacando que este colectivo está medianamente satisfecho con la mayoría de los aspectos estudiados. Un 79,6% de los docentes de infantil y primaria están satisfechos.

Muñoz y Gómez. (2016) de la universidad de Murcia España. Desarrollaron una investigación titulada “Satisfacción laboral de los docentes de nivel infantil, primaria y secundaria”, teniendo como objetivo estudiar los grados de satisfacción laboral de los profesores de los niveles de inicial, primaria y secundaria en función del género, tiempo de servicio y etapa educativa en la que imparten la docencia. Para dicha investigación se utilizó una herramienta de la escala de satisfacción laboral, versión para profesores (ESL- VP). Encuesta de 32 preguntas. Realizada en 12 centros educativos en la región de Murcia, España. Con una muestra de 163 maestros (42 varones y 121 mujeres), las edades comprendidas entre los 23 y 60 años. Llegando a las conclusiones de que los valores de los resultados fueron del nivel medio-alto con respecto a la satisfacción laboral en general del docente; los docentes que tienen contrato parcial que dictan cursos de carácter motivador en el nivel de educación infantil arrojaron mayor satisfacción laboral, mientras que los docentes de contrato completo, que dictan cursos de carácter no motivador en el nivel de educación primaria arrojaron menor satisfacción laboral.

Facultad de Educación, Corporación Universitaria (2010). Medellín, Colombia. Desarrolló una investigación titulada “Satisfacción laboral en los docentes del colegio Emmanuel de Bogotá”. Teniendo como objetivo determinar el grado de satisfacción laboral de los

docentes del colegio Emmanuel de Bogotá, en los campos supervisión, ambiente laboral, trato justo y reconocimiento. Utilizando la Herramienta: APC-SUR-IASD; con 30 ítems y escala de valoración del 1 al 5. Con una población de 46 docentes de ambos sexos. Llegando a la conclusión que en el campo de supervisión los docentes del colegio Emmanuel se encuentran insatisfechos; respecto al campo de reconocimiento, el grado de satisfacción laboral es mayor, y en el campo de trato justo y equitativo, el grado de satisfacción laboral también es mayor. (Arévalo y Ruiz. 2015).

A continuación, se muestran algunos estudios a nivel nacional relacionado al tema de investigación.

“Satisfacción laboral en docentes de primaria en Instituciones Educativas Inclusivas – Región Callao (2011)”, Perú. El objetivo de la investigación fue: Determinar el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la mencionada Institución Inclusiva del Callao. El planteamiento del problema estuvo formulado de la siguiente manera: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los docentes de Educación Primaria en Instituciones Educativas Inclusivas del Callao? La investigación realizada responde al tipo no experimental, puesto que no se manipuló arbitrariamente ninguna variable independiente para producir un efecto esperado en una variable dependiente, sino que la variable principal será analizada de manera general y específica. Cuyo diseño descriptivo simple. Los resultados obtenidos indican que en relación a las condiciones físicas o materiales: el 41.2% se encuentra en la categoría regular satisfacción y 17.6% parcial satisfacción. Un 17.6% evidencia insatisfacción y 23.5 % parcial insatisfacción con el indicador; no se presentan casos de alta satisfacción específica. En desarrollo personal: el 100% de los docentes evaluados consideran que las posibilidades de desarrollo personal son óptimas. No se presentan casos

en las otras categorías. Referente al desempeño de tareas que efectúan los docentes; el 38.2% está en regular, 20.6% parcial y el 41.2% alta satisfacción. (León, 2011).

La Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú (2016). Desarrolló la investigación titulado “Grado de satisfacción laboral de los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas”; teniendo como objetivo. Determinar el grado de satisfacción laboral de los docentes de la facultad de ciencias administrativas de la Universidad Mayor de San Marcos, según las dimensiones de Reconocimiento, Compensación y supervisión. Para dicha investigación utilizó la herramienta: “Cuestionario de satisfacción laboral”, de la universidad de Minnesota. Llegando a las siguientes conclusiones: Con respecto a la dimensión de reconocimiento, el grado de satisfacción laboral es moderada con el 74,7%, dimensión de compensación económica, el grado de satisfacción laboral moderada es de 69,6%, y la dimensión de supervisión, el grado de satisfacción laboral también es moderada con 57,0%. Vigo (2016).

Álvarez (1996), realizó una investigación sobre “Satisfacción laboral y fuentes de presión laboral en docentes universitario de Lima metropolitana”. El estudio es tipo correlacional, cuyo objetivo fue analizar el nivel de satisfacción laboral que experimentan al realizar su actividad, considerando los resultados obtenidos en la encuesta referencial docente, condición, categoría, dedicación y género, a partir de la elaboración de un instrumento para tal fin. La población total era de 177 profesores, de los cuales se seleccionaron 110 mediante un muestreo por conveniencia, incluyendo áreas o grupos supuestamente típicos de la muestra. En este estudio se empleó el instrumento “Escala de satisfacción docente”, de 15 ítems. El estudio concluyó que existe asociación entre la satisfacción laboral docente y dedicación, pero no con condición, categoría, género y resultados de encuesta referencial docente. Además, los factores que proporcionan mayor nivel de satisfacción laboral son el

estatus, condiciones de trabajo y realización. Por otro lado, los factores que proporcionan menor nivel de satisfacción laboral son utilización de la preparación académica y seguridad en el puesto.

Estas investigaciones aportan un marco referencial al tema: satisfacción laboral en el contexto educativo por lo tanto se justifica el soporte que aportan a la misma.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La satisfacción laboral

- ✓ Concepto: La satisfacción laboral, se define como una respuesta positiva hacia el trabajo en general o hacia algún aspecto del mismo o, como un estado emocional afectivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto (Locke, 1976). Davis (1993), considera a la satisfacción laboral como un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables resultantes de la forma como los empleados consideran su trabajo. Y de acuerdo con él está (Barraza y Ortega, 2009) quienes consideran a la satisfacción laboral como una actitud que muestra el trabajador frente a su labor, y que esa actitud se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados.

Anaya y Suarez (2007), aluden a una de esas tantas variables cuando señalan que la satisfacción laboral en el área de trabajo es ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente. En efecto, la satisfacción laboral se entiende como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo; esto se refiere a cómo la persona se siente en relación con sus trabajos o con los diferentes aspectos de sus trabajos. En definitiva, al grado en el que a uno le gusta su trabajo.

Para Moré, Carmentate y Junco (2005), la referida satisfacción laboral es una actitud general que engloba la interacción de una serie de elementos medulares del trabajo, tales como la naturaleza del trabajo, el salario, las condiciones de trabajo, la estimulación, los métodos de dirección, las relaciones interpersonales, las posibilidades de superación y el desarrollo profesional, entre los fundamentales. Martínez y Ulizarna, mencionan que la satisfacción laboral depende del conjunto de actitudes, opiniones, creencias, emociones, valoraciones y comportamientos que manifiestan los profesionales hacia determinada situación laboral. (citados en Delgado, 2003).

✓ Dimensiones de la Satisfacción laboral

- a) Condiciones Físicas y/o Materiales: Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.
- b) Beneficios Laborales y Remunerativos: El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que realiza. Cifuentes (2008), concluye diciendo que las compensaciones tienen sobre el trabajador un efecto económico, sociológico y psicológico, por esta razón una mala gestión del proceso de asignación de compensaciones podría afectar negativamente a los trabajadores y en última instancia, a los resultados de la empresa.
- c) Políticas Administrativas: El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.
- d) Relaciones Sociales: múltiples interacciones que se dan entre dos o más personas en la sociedad, por las cuales los sujetos establecen vínculos laborales. Como indica Robbins (1999), en su Teoría de los Buenos Compañeros, que para la mayoría de los empleados

el trabajo también cubre la necesidad de interacción social. No es de sorprender, por tanto, que tener compañeros amigables que brinden apoyo lleve a una mayor satisfacción en el trabajo. Las relaciones interpersonales incrementan la confiabilidad de liderazgo y la unión de sus miembros, aumentando la motivación y reforzamiento entre el personal, logrando un comportamiento responsable y de compromiso; en sintonía con la productividad de la organización.

- e) Desarrollo Personal: Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización. Como afirma Fernández (1999), los trabajadores encuentran un reconocimiento por parte de los demás, lo que les permite un estímulo para el crecimiento personal y profesional.
- f) Desempeño de Tareas: La valoración con la que se asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.
- g) Relación con el director: La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación en el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas. Como señala Robbins (1999), uno de los factores más importantes que conducen a la satisfacción laboral es el comportamiento del jefe, es decir si el supervisor inmediato es comprensible y amigable, ofrece halagos por el buen desempeño, escucha las opiniones de sus empleados y muestra un interés personal en ellos, se incrementa la posibilidad de tener empleados satisfechos, lo cual no significa que el supervisor pase por alto conductas negativas de su personal, sino que sepa manejar la situación, sin crear malestar en su ambiente de trabajo.

2.2.2. La insatisfacción laboral

- ✓ Concepto: La insatisfacción laboral es aquel que produce un decremento en la eficiencia organizacional, y que puede expresarse con conductas como negligencia, agresión o

abandono del puesto, es decir, que la frustración que siente un trabajador insatisfecho puede expresarla con una conducta agresiva como el sabotaje, la maledicencia o la agresión directa (Márquez y Pérez; 2004).

La insatisfacción laboral como el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas (Muñoz, 1990).

✓ Causas de la insatisfacción

Hay una serie de factores que afectan negativamente a los trabajadores y que pueden llegar a producir una profunda insatisfacción y deseos de abandonar o cambiar de trabajo.

Algunas causas principales que producen insatisfacción laboral:

- a) Salario bajo: Para que un trabajador se sienta satisfecho en su trabajo es fundamental que reciba un salario justo.
- b) Mala relación con los compañeros o jefes: En ocasiones, la mala relación suele ser causada por celos, envidias profesionales, o bien por comportamientos excesivamente pasivos o competitivos por parte de alguno de los compañeros. En el caso de los jefes, suele deberse a una actitud prepotente y desconsiderada del jefe hacia sus empleados.
- c) Celos Profesionales y Envidias: hacen que consideren a ciertos empleados como una amenaza que podría sustituirles en su jefatura. Las malas relaciones en el ámbito laboral harán que las personas sientan deseos de abandonar su empleo.
- d) Personas inseguras: Personas que poseen poca confianza en sí mismas, en sus habilidades y aptitudes para desempeñar un trabajo. Sienten que son incapaces de realizarlo

correctamente o de adaptarse al entorno laboral, esto les provoca temor y una profunda inseguridad e insatisfacción.

- e) Dificultad para adaptarse al ambiente laboral: Hay trabajadores poco pacientes o constantes que continuamente están cambiando de empleo porque se cansan o aburren de su trabajo con rapidez o porque desean alcanzar objetivos profesionales en un corto espacio de tiempo. Se sienten continuamente insatisfechos y necesitan cambiar de ocupación para intentar lograrlo.
- f) Malas condiciones laborales: La insatisfacción laboral también puede ser consecuencia de las políticas de empresa, del entorno físico o de un empleo precario o rutinario.
- g) Circunstancias personales y laborales: Aspectos como la experiencia laboral, la edad, el sexo, el nivel de estudios, cultura o preparación, son factores que determinan el tipo de empleo que podemos desarrollar, por lo que un empleo por debajo de la preparación o experiencia que tenga una persona le causará cierta insatisfacción profesional. Igualmente ocurrirá en aquellas personas que no puedan dedicar suficiente tiempo a su familia y sus circunstancias familiares así lo requieran, como es el caso de trabajadores con hijos pequeños o con otras cargas familiares.

✓ Consecuencias de la insatisfacción

La insatisfacción laboral puede afectar al rendimiento de los trabajadores y a la productividad de la organización, por lo que las empresas u organizaciones deben tratar que sus empleados se encuentren satisfechos profesionalmente.

Para ello, han de procurar que trabajen en un entorno físico adecuado y con condiciones favorables. Sitios ruidosos o lugares calurosos y congestionados o mal ventilados perjudican al trabajador y afectan negativamente su rendimiento.

La insatisfacción produce una baja en la eficiencia organizacional, puede expresarse además a través de las conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro. La frustración que siente un empleado insatisfecho puede conducirle a una conducta agresiva, la cual puede manifestarse por sabotaje, maledicencia o agresión directa. Asociación de Egresados y Graduados PUCP boletín electrónico AEG – Artículos de interés Finalmente podemos señalar que las conductas generadas por la insatisfacción laboral pueden enmarcarse en dos ejes principales: activo – pasivo, destructivo – constructivo de acuerdo a su orientación, según se muestra en el cuadro adjunto.

2.2.2. Teorías relacionadas a la satisfacción laboral

✓ Teoría Bifactorial de Herzberg

Esta teoría propone Frederick Irvig Herzberg, una de las más destacadas figuras de la psicología industrial y organizacional y padre de la teoría de los dos factores en los ambientes laborales y el enriquecimiento del trabajo quien explica el comportamiento de las personas en el ámbito laboral. Investigó la pregunta “¿Qué desea la gente de su puesto laboral?” Le pidió a la gente que describiera en detalle situaciones en que se sentía extraordinariamente bien y mal en su puesto de trabajo. El análisis de las respuestas obtenidas permitió a Herzberg concluir que las motivaciones en los ambientes laborales se derivan de dos factores (García, 2001).

Estos factores se categorizan en dos grupos: factores de higiene o mantenimiento también llamados factores extrínsecos, factores motivacionales asimismo llamados intrínsecos.

Factores de Higiene o Factores Extrínsecos: es aquella que está relacionado con el contexto del cargo, el cómo se siente el individuo en relación con su empresa o institución, las cuales están asociados con los sentimientos negativos o de insatisfacción que los empleados

experimentan en su trabajo. Los factores de higiene abarcan aspectos tales como: la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones, físicas del trabajo, las remuneraciones, las prestaciones, la seguridad en el trabajo y las políticas administrativas de las organizaciones. (plumlee, 1991). De acuerdo con Herzberg, cuando dichos factores no están presentes o se aplican incorrectamente no se consigue elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. A causa de esa influencia, está orientada hacia la insatisfacción, Herzberg los denomina factores higiénicos, pues son esencialmente preventivos, es decir, evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción.

- a) Remuneraciones: incluye el salario básico, los incentivos económicos, las vacaciones; el dinero es el aspecto más valorado del trabajo, aunque su potencial motivador está modulado por otras variables. Para Chiavenato (2000), el salario representa una de las más complejas transacciones, porque cuando una persona acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria, a un patrón de actividades y a una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, por lo cual recibe un salario. Por tanto, el salario es un factor motivacional extrínseco porque es la fuente de renta que define el patrón de vida de cada persona, en función de su valor; mientras que, para las organizaciones, es a la vez un costo y una inversión.
- b) Condiciones físicas del trabajo: incluye el horario laboral, las características del propio lugar de trabajo, sus instalaciones y materiales; con respecto al horario laboral se suelen preferir horarios compatibles con actividades que faciliten su vida personal y rechazar los turnos rotatorios.

- c) Seguridad en el trabajo: se define como el grado de confianza del trabajador sobre su continuidad en el empleo. La estabilidad en el empleo ha ido evolucionando en función de la situación de los mercados y de las tecnologías laborales.
- d) Políticas administrativas: son lineamientos que definen el desarrollo de la vida institucional con una visión constructiva, y permite la interacción entre sus miembros, lo cual suele ser un aspecto muy valorado, porque satisface necesidades sociales de afiliación y relación.
- e) Supervisión: este factor se define como el grado y forma de control de la organización sobre el contenido y realización de la tarea, que lleva a cabo un trabajador.
- f) Relaciones Interpersonales: constituyen la base del éxito de las organizaciones. Dichas relaciones se refieren a la capacidad para establecer nexos de confianza y colaboración mutua. Para que las relaciones entre los miembros de la organización sean efectivas, se necesita tener habilidades de comunicación, saber expresarse con claridad y precisión, a fin de poderse entender fácilmente para enfrentar los conflictos e intercambiar información. Según Barner (2002), las relaciones interpersonales “incrementan la confiabilidad del liderazgo y la unión de sus miembros, aumentando la motivación y reforzamiento de habilidades”. La satisfacción se puede lograr si las relaciones entre el personal se desarrollan de manera responsable y comprometida; en sintonía con la productividad de la organización.
- ❖ Factores Motivadores o Factores Intrínsecos: Demuestra cómo se siente el individuo en relación con su cargo, contiene aspectos tales como la sensación de realización personal que se obtiene en el puesto de trabajo, el reconocimiento al desempeño, las oportunidades de avance profesional y de crecimiento personal que se obtienen en el trabajo. Herberg sostiene que, si estos factores están presentes en el puesto de trabajo contribuyen a provocar en el empleado un elevado nivel de motivación, estimulando así a un desempeño superior.

- ❖ Realización de tareas
- ❖ Reconocimiento al desempeño
- ❖ Autorrealización
- ❖ Progreso profesional
- ❖ Responsabilidad

La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

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.

En la práctica, el enfoque de Herzberg destaca aquellos factores motivacionales que tradicionalmente han sido olvidados y despreciados por las empresas en los intentos por elevar el desempeño y la satisfacción del personal. En cierta medida, las conclusiones de Herzberg coinciden con la teoría de Maslow en lo que los niveles más bajos de necesidades humanas tienen relativamente poco efecto en la motivación cuando el patrón de vida es elevado. Los enfoques de Herzberg y de Maslow presentan algunos puntos de concordancia que permiten una configuración más amplia y rica respecto de la motivación del comportamiento humano. No obstante, también presentan diferencias importantes.

✓ **Teoría de las Necesidades de Abraham Maslow**

Maslow (1991), propone la Teoría de la Motivación Humana, la cual trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas para superar la insatisfacción; esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden ascendente de

acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. Las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia de estima y de auto-realización; siendo las necesidades fisiológicas.

- a) Necesidades fisiológicas: son de origen biológico y refieren a la supervivencia del hombre; considerando necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de refugio (Maslow, 1991).
- b) Necesidades de seguridad: es la necesidad de protegerse contra las amenazas y de buscar un cierto grado de estabilidad en la vida y en el trabajo. Aquí se encuentran sucesos como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y propiedad personal (Maslow, 1991).
- c) Necesidades sociales: necesidad de amistad, afecto, aceptación e interacción con otras personas, que buscan superar los sentimientos de soledad y alienación. Estas necesidades se presentan continuamente en la vida diaria, cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, asistir a un club social (Maslow, 1991).
- d) Necesidades de estima: necesidad de reconocimiento propio, logro, competencia en el trabajo, confianza ante los demás y autonomía y externo prestigio, reputación, estatus y aprecio. al satisfacer estas necesidades, las personas tienden a sentirse seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor. (Maslow, 1991).
- e) Necesidades de auto-realización: son las más elevadas encontrándose en la cima de la jerarquía; responde a la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona “nació para hacer”, es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad

específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir (Maslow, 1991).

2.2.3. Diagnóstico de la realidad situacional de la Institución Educativa Divino Maestro

- a) Condiciones físicas y materiales de la Institución Educativa: la infraestructura del colegio se encuentra en un estado regular, es decir cuenta con 2 pabellones que hacen un total de 15 aulas las cuales están en un estado adecuado para su funcionamiento. Asimismo, el colegio tiene un auditorium, una biblioteca, una sala de cómputo. Cuenta también con un patio recreativo y un campo deportivo entre las áreas verdes. En cuanto a los servicios higiénicos existen para docentes y estudiantes, y los materiales de trabajo son insuficiente, las dificultades que presenta los docentes en su labor cotidiana es la temperatura inadecuada, situación que hace que el docente emigre a otras instituciones. (PAT, PTI 2016-2017).
- b) Beneficios laborales y remunerativos de los docentes: La remuneración que perciben los docentes de la institución educativa Divino Maestro del Distrito de Tambo es de acuerdo a las escalas y horas de trabajo. Un docente nombrado con 30 horas pedagógicas tiene un sueldo de 2000 soles, y un docente contratado con 24 horas pedagógicas perciben un sueldo de 1600 soles. En cuanto a los beneficios laborales que reciben los docentes de la Institución Educativa es el bono Brey, la cual consiste en un adicional de 500 soles a su sueldo mensual para los docentes nombrados y contratad. Otro beneficio laboral que perciben es la Compensación por Tiempo de Servicio y Subsidio por Luto y Sepelio. se otorga al docente que se encuentre prestando servicio efectivo en el momento de fallecimiento de su cónyuge o conviviente. la remuneración y los beneficios laborales no cubren canasta básica ni necesidad de la profesión, porque muchos de ellos vienen de

distintos lugares del país a laborar en la institución. Lo que ha generado una pesada carga afectiva pues deben enfrentar sentimientos como la soledad y el aislamiento (PAT, PTI 2016-2017).

- c) Políticas administrativas de la institución educativa: Las Políticas administrativa de la institución educativa Divino Maestro comprenden con el cumplimiento de las obligaciones y derechos laborales como: puntualidad, respeto mutuo, tolerancia trato amable, estas normas son aprobadas por el personal directivo y coordinadores de área de la institución. Así mismo estos aspectos están relacionados con el agrado de trabajar con sus compañeros y al entorno laboral. El personal docente, apoyo y administrativo cumple un horario de permanencia de 7:40 a. m- 4:00 p.m. de acuerdo a su contrato de trabajo y a lo dispuesto en la Resolución Directoral. Por ello algunos docentes muestran su desacuerdo con el horario de trabajo. Todo el personal de la institución está obligado a marcar personalmente el reloj automático con huella digital, tanto a la hora de ingreso como a la hora de salida. En cuanto la acumulación de tardanzas, inasistencias injustificadas, las salidas no autorizadas y las omisiones en el registro de asistencia, se sancionan con el descuento de haberes o la recuperación de horas efectivas. Sin embargo, los docentes cuentan con una tolerancia de ingreso de 10 minutos y la autoridad de la institución muestra consideración al derecho del descuento de acuerdo a ley (PAT, PTI 2016-2017).
- d) Relaciones sociales de los docentes: La mayoría de los docentes establecen relaciones sociales adecuadas, se siente a gusto con sus colegas, tiene amigos cercanos de confianza dentro de la escuela que los ayudan a sentirse bien, establecen relaciones de cooperación mutua. Así mismo, se apoyan en situaciones difíciles y se siente libre de expresar su desacuerdo con los demás sin temor a la pérdida de aprobación. Esto se demuestra con

Reuniones de confraternidad que se realizan trimestralmente dentro de la institución educativa, donde se siente a gusto la mayoría de los docentes. Todas estas acciones se organizan con la finalidad de convivir, compartir, intercambiar ideas, conocerse mejor de esta manera mantener las buenas relaciones, a las ves los docentes demuestran su confianza en la comunidad educativa. gracias a ello existe buena comunicación entre toda la comunidad educativa. En cuanto al uso de tiempo libre, se evidencia que los profesores realizan actividades de ocio recreativo necesarias para mantener una salud física y mental adecuada. Entre estas actividades que realizan más de la mitad de docentes (PAT, PTI 2016-2017).

- e) Desarrollo Personal : Dentro del desarrollo personal los docentes de la Institución Educativa Divino Maestro de Tambo la Mar constituyen un proceso de autodeterminación basada en el diálogo colegiado, que consiste en una reunión de Autoevaluación en su desempeño y desarrollo personal a través de una observación cuidadosa que impulsan a la creatividad, liderazgo y organización, desarrollando y optimizando habilidades y destrezas ; a partir de ella, identifican sus necesidades de aprendizaje profesional y desarrollo personal. El docente puede dominar la planificación y manejar el proceso evaluativo, poseen conocimientos propios de su especialidad, por ello manifiestan agrado con el trabajo que realizan dentro de la institución la cual les permite desarrollarse personalmente. Sin embargo, se cuenta con algunos docentes que muestran una personalidad conflictiva y defensiva, en trabajo de equipo, su crecimiento profesional se ve afectado constantemente por el fracaso y la frustración que no les permite desarrollarse personalmente (PAT, PTI 2016-2017).
- f) Desempeño de Tareas: La mayoría de los docentes de la Institución Educativa muestran entusiasmo, dedicación y compromiso hacia su trabajo. Esto se demuestra en las tareas y

roles, que son designada a cada docente, los cumplen con responsabilidad, así mismo se involucran en el trabajo con los estuantes y padres de familia. Trabajan colaborativamente con las familias, para establecer confianzas mutuas y comunicación efectiva. Apoyan al estudiante en su desarrollo y en el logro de su aprendizaje realizando reforzamiento en cada curso que se dificulta el educando. De igual forma Acceden a cargos de coordinación dentro del sistema educativo que mejoren su posición profesional, participan en las decisiones relacionadas con el proceso educativo, contribuyen en las actividades de recreación, culturales, sociales y deportivas. Por ello los docentes muestran agrado e importancia a la actividad que realizan (PAT, PTI 2016-2017).

- g) Relación con la autoridad educativa: El trato del director y los coordinadores de cada área hacia los docentes y personal administrativo es amigable, accesible, manteniendo el buen trato a todos los docentes, sabe escuchar cuando es necesario, es una autoridad muy apegado a las normas educativa, a la vez le gusta hacer gestiones. Establece un adecuado diálogo profesional, basado en el respeto y la igualdad cuando se presenta altercados entre colegas. Escucha cuidadosamente para comprender las diferentes posiciones y puntos de vista. Es receptivo a la crítica, busca construir consensos e identificar las diferencias, de manera que la conversación avance hacia la solución de problemas, sugiriendo estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones. Colabora en la construcción de un clima laboral, relacionándose con directivos y docentes en forma empática y asertiva. Interactúa con docentes y los administrativos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Esto posibilita el trabajo colectivo y la deliberación metodología sobre las dificultades que aquejan en la institución. Esta cualidad se puede observar en las reuniones de coordinación y horas colegiadas que se realiza semanalmente dirigido por el director y los coordinadores de cada área. (PAT, PTI 2016-2017).

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Motivación

(Maslow, 1991). Es el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.

2.3.2. Insatisfacción

(Muñoz, 1990) es un sentimiento de desagrado que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización.

2.3.3. Satisfacción laboral

(Locke, 1976) puntualiza como un estado emocional afectivo o placentero hacia el trabajo que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.

2.3.4. Factores de la satisfacción laboral

Un factor es un elemento integrante de una variable compleja, que resulta de su análisis o descomposición, donde es adecuado establecer los indicadores.

a) Remuneraciones

Chiavenato en el (2000), menciona que los salarios son, los incentivos económicos, las vacaciones; el dinero es el aspecto más valorado del trabajo, aunque su potencial motivador está modulado por otras variables.

b) Condiciones físicas del trabajo

Westlander (1997) considera las condiciones físicas del trabajo como el horario laboral, las características del propio lugar de trabajo, sus instalaciones y materiales.

c) Políticas administrativas

(García, 2001). son lineamientos que definen el desarrollo de la vida institucional con una visión constructiva, y permite la interacción entre sus miembros, lo cual suele ser un aspecto muy valorado, porque satisface necesidades sociales de afiliación y relación.

d) Relaciones Interpersonales

Según Barner (2002), las relaciones interpersonales se refieren a la capacidad para establecer nexos de confianza y colaboración mutua. Para que las relaciones entre los miembros de la organización sean efectivas, se necesita tener habilidades de comunicación, saber expresarse con claridad y precisión, a fin de poderse entender fácilmente para enfrentar los conflictos e intercambiar información.

e) Autorrealización

(Myers, 2006) define como la necesidad psicológica última que surge luego de haberse satisfecho las necesidades psíquicas y físicas básicas. Es el proceso donde ponemos en juego nuestro potencial.

f) Relación con la autoridad educativa

(Maslow, 1991). El trato del director y los coordinadores de cada área hacia los docentes y personal administrativo es amigable, accesible, manteniendo el buen trato a todos los docentes, sabe escuchar cuando es necesario, es una autoridad muy apegado a las normas educativa, a la vez le gusta hacer gestiones

g) Desempeño de Tareas

Robbins, (2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido un individuo en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Formulación de hipótesis principal. Derivadas. Variables definición conceptual y operacional.

3.1.1. Hipótesis principal

No se especifican hipótesis.

3.1.2. Definición conceptual de la variable: satisfacción laboral

Muñoz, (1990) define la satisfacción laboral como “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psic-socio-económicas acordes con sus expectativas”.

3.1.3. Definición operacional de la variable: satisfacción laboral

La satisfacción laboral es una variable cuantitativa que se midió con la escala de satisfacción laboral SL-SPC diseñada por Sonia Palma. La evaluación de la escala es Individual o colectiva ejecutada en 20 minutos, computarizada para la calificación, sin embargo, debe necesariamente digitarse la calificación en el sistema para acceder a la puntuación por factores y escala general de satisfacción laboral; de acuerdo a las normas técnicas establecidas, se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 36 puntos mínimos y 180 puntos como máximo en la escala general.

El puntaje total resulta de suma de las puntuaciones alcanzadas en las respuestas de cada ítem. Las puntuaciones utilizadas son: Total desacuerdo (1) de acuerdo (2), indeciso (3), en desacuerdo (4), totalmente en desacuerdo (5). Luego se convierten, utilizando el

baremo, en puntuaciones normalizadas y se establece a la categoría respectiva: alta satisfacción laboral, parcial satisfacción laboral, regular, parcial insatisfacción laboral y alta insatisfacción laboral.

3.2. Operacionalización de variables

La variable de satisfacción laboral tiene 5 niveles, la cual está asociada a 7 factores, que se encuentran distribuidas dentro de los 36 ítems.

CUADRO 1

Operacionalización de variables, niveles y factores

Variable	Niveles	Factores	Ítems
SATISFACCIÓN LABORAL	Alta satisfacción	Condiciones Físicas y/o Materiales de la Infraestructura	Ítems: 1, 13, 21, 28,32.
	Parcial satisfacción	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Ítems: 2, 7, 14,22.
	Regular satisfacción	Políticas Administrativas	Ítems: 8, 15, 17, 23,33.
	Parcial insatisfacción	Relaciones Sociales	Ítems: 3, 9, 16,24.
	Alta insatisfacción	Desarrollo Personal	Ítems: 4, 10, 18, 25, 29,34.
		Desempeño de Tareas	Ítems: 5, 11, 19, 26, 30,35.
		Relación con el Director	Ítems: 6, 12, 20, 27, 31,36.

Fuente: Elaboración propia en base al aplicativo de satisfacción laboral propuesto por Sonia Palma carrillo.

CUADRO 2

Rango de puntuación, dividido por cada variable y factor.

NIVEL DE SATISFACCIÓN	PUNTAJE DE LOS FACTORES							PUNTAJE DE LA SATISFACCIÓN
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
ALTA SATISFACCIÓN	23 a más	18 a más	23 a más	19 a más	29 a más	29 a más	29 a más	168 a mas
PARCIAL SATISFACCIÓN	20 a 22	15 a 17	20 a 22	17 a 18	26 a 28	26 a 28	25 a 28	149 a 167
REGULAR SATISFACCIÓN	15 a 19	9 a 14	15 a 19	12 a 16	19 a 25	20 a 25	19 a 24	112 a 148
PARCIAL INSATISFACCIÓN	11 a 14	7 a 8	11 a 14	8 a 11	14 a 18	14 a 19	14 a 18	93 a 111
ALTA INSATISFACCIÓN	10 a menos	6 a menos	10 a menos	7 a menos	13 a menos	13 a menos	13 a menos	0 a 92

Fuente: Elaboración propia en base al aplicativo de satisfacción laboral propuesto por Sonia Palma carrillo.

Las puntuaciones son de 1 a 5 por cada ítem, con un total de 36 puntos mínimos y 180 como máximos por cada factor.

CUADRO 3

Categoría de puntuación.

Categoría	Puntuación
Total desacuerdo	1
De acuerdo	2
Indeciso	3
En desacuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Fuente: Elaboración propia en base al aplicativo de satisfacción laboral propuesto por Sonia Palma carrillo.

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1. Diseño metodológico. Diseño muestral

La presente investigación es de Tipo Cuantitativa corresponde al Nivel Descriptivo univariable ya que únicamente se pretende medir o recoger información para describir y analizar las variables de la investigación. A si mismo pertenece al Diseños No Experimental de Corte Transversal, donde el investigador observa los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en la manipulación deliberada de las variables. Hernández (2010).

4.1.1. Diseño muestral

- Población

La población de estudio está conformada por 40 docentes de ambos sexos, 22 mujeres y 18 varones, representada por todos los docentes de la Institución Educativa Divino Maestro tanto del nivel primaria y secundaria.

- Muestra

El tipo de muestreo es censal por tanto se seleccionó el 100% de la población. Puesto que representa toda la población que conforma el personal docente de la Institución Educativa Divino Maestro.

4.2. Técnicas de recolección de datos, validez, confiabilidad, técnicas de procedimiento, técnicas estadísticas.

La técnica que se utilizó para la recolección de datos, fue de tipo encuesta que permitió obtener los datos de la variable y dimensiones. Para aplicar la escala de satisfacción laboral en la Institución Educativa Pública Divino Maestro de Tambo La Mar- Ayacucho, se

coordinó con el director de la institución para fijar horarios disponibles y los docentes sean informados sobre la evaluación. La evaluación se hizo de manera individual, acudiendo en horas libres que cada docente obtiene de acuerdo al establecido por la institución, después se les explicó y socializó el objetivo de la medición, como también se les orientó sobre el llenado del cuestionario, recordándoles que el aplicativo es anónimo y confidencial. El instrumento que se utilizó fue la escala de satisfacción laboral SL-SPC diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo, siendo estandarizada en la Universidad Ricardo Palma Lima - Perú en 1999, con el método de Likert, consta de 36 proposiciones asociadas a siete factores las cuales son: Condiciones Físicas y/o Materiales, Beneficios Laborales y/o Remunerativos, Políticas Administrativas, Relaciones Sociales, Desarrollo Personal, Desempeño de Tareas, Relación con el Director. La aplicación es Individual – Colectivo, se puntúa de 1 a 5 puntos, por cada ítem, que mide el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa pública Divino Maestro de Tambo La Mar - Ayacucho, el cual está orientado a detectar los factores negativos que afectan el bienestar y la eficiencia del docente.

4.2.1 Validez

La escala preliminar SL-SPC fue sometida a la opinión de seis profesionales dedicados al área laboral, y entendidos en el tema de elaboración de escalas de opinión. El procedimiento consistió en un análisis de contenido de los ítems con el propósito de apreciar el grado de representatividad respecto del universo y del contenido del cual forma parte. La validación lógica se realizó en base a los supuestos que guiaron la elección de los ítems con algunas especificaciones dadas por la autora de la escala. Se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba; esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de

la Escala SL-SPC con las del Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (versión abreviada) en una sub muestra de 300 trabajadores, con el que se obtuvo un resultado de 0.05 de validez.

4.2.2. Confiabilidad

El coeficiente Alfa de Cronbach ítem - puntaje total permitió estimar la confiabilidad. Se obtuvo una alpha de 0,79 de fiabilidad, por lo tanto, estuvo cercano al 1, lo cual indica que existe una buena fiabilidad.

4.2.3. Técnicas estadísticas

Los resultados descriptivos fueron extraídos del programa SPSS versión 22. Debido a que es una investigación descriptiva univariable no se utilizaron estadísticos inferenciales, paramétricos o correlacionales.

4.2.4. Técnicas de procesamiento

Para el procesamiento de información, se utilizó el programa Excel para construir la base de datos en el que se extrajo tablas y gráficos, que permitió medir el nivel de satisfacción laboral y las dimensiones, así mismo se calculó la media de los datos recolectados.

4.3. Aspectos éticos contemplados

De acuerdo a la norma, deontológicas se tuvo en cuenta el consentimiento informado previo de los docentes, sometiéndose a la evaluación de manera voluntaria y con la disposición de participar en el proceso de diagnóstico, por lo cual se consideró aplicar la prueba en un ambiente y horario adecuado. El objetivo de la prueba fue claramente informado, para que el participante estuviera predispuesto a responder con sinceridad, así también se tomó en cuenta durante la aplicación de la prueba, la atención profesional de las inquietudes del participante.

5.1 Análisis descriptivo

Tabla 1. Distribución de los docentes según género de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018.

Género	N° de Docentes	Porcentaje
Masculino	18	45,0%
Femenino	22	55,0%
Total	40	100%

En la presente tabla, se observa que del total de los docentes encuestados el (45%) son del sexo masculino y el (55%) son del sexo femenino.

Tabla 2. Nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018.

Nivel de satisfacción laboral	N° de Docentes	Porcentaje
Alta satisfacción	0	0,0%
Parcial satisfacción	3	7,5%
Regular satisfacción	33	82,5%
Parcial insatisfacción	4	10,0%
Alta insatisfacción	0	0,0%
Total	40	100%

Los datos obtenidos demuestran que el 82,5% de los docentes tienen una regular satisfacción laboral, seguido del 10,0% con parcial insatisfacción, y el 7,5% de los docentes manifiestan una parcial satisfacción laboral, no existen ningún docente que tenga una parcial insatisfacción ni una alta insatisfacción.

Tabla 3. Nivel de satisfacción de las condiciones físicas y/o materiales de la infraestructura en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018.

Nivel de satisfacción	Condiciones físicas y/o materiales de la infraestructura	
	N° de Docentes	Porcentaje
Alta satisfacción	0	0,0%
Parcial satisfacción	7	17,5%
Regular satisfacción	13	32,5%
Parcial insatisfacción	11	27,5%
Alta insatisfacción	9	22,5%
Total	40	100%

Dentro del factor condiciones físicas y materiales de la infraestructura la mayoría de docentes tienen una regular satisfacción, obteniendo el 32,5%, así mismo un significativo porcentaje de docentes demuestran una parcial insatisfacción adquiriendo un 27,5%, seguidamente el 22,5 % de docentes obtienen una alta insatisfacción laboral y el 17,5 % alcanzan a parcial satisfacción. Esto indica que pocos docentes se sienten satisfechos con las condiciones del ambiente, la infraestructura y materiales de trabajo que dificultan el desenvolvimiento la labor cotidiana.

Tabla 4. Nivel de satisfacción en los beneficios laborales y/o remuneración de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018.

Nivel de satisfacción	Beneficios laborales y/o remuneración	
	Nº de Docentes	Porcentaje
Alta satisfacción	0	0,0%
Parcial satisfacción	6	15,0%
Regular satisfacción	18	45,0%
Parcial insatisfacción	10	25,0%
Alta insatisfacción	6	15,0%
Total	40	100%

Los datos obtenidos en la presente tabla permiten describir que dentro del factor beneficios laborales y remunerativos la mayoría de docentes manifiestan regular satisfacción alcanzando al 45,0%. sin embargo, se obtuvo un porcentaje significativo de parcial insatisfacción adquiriendo el 25,0%, y una alta insatisfacción con el 15,0% una cantidad mínima de docentes manifiestan parcial satisfacción 15,0%. Lo que indica disconformidad con la remuneración y los benéficos laborales considerando que los docentes evaluados realizan un trabajo diferenciado y que requiere de una mayor formación profesional y desarrollo de habilidades específicas.

Tabla 5. Nivel de satisfacción de las políticas administrativas de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018.

Políticas administrativas		
Nivel de satisfacción	Nº de Docentes	Porcentaje
Alta satisfacción	1	2,5%
Parcial satisfacción	7	17,5%
Regular satisfacción	21	52,5%
Parcial insatisfacción	7	17,5%
Alta insatisfacción	4	10,0%
Total	40	100%

Dentro del factor políticas administrativas los resultados que los docentes obtienen es de regular satisfacción con 52,5%, seguidamente un porcentaje básico de docentes manifiestan parcial satisfacción 17,5%, y parcial insatisfacción un 17,5%. Así mismo hay docentes que muestran alta insatisfacción obteniendo el 10,0%, sin embargo, un porcentaje mínimo evidencia alta satisfacción 2,5%, con las políticas administrativas establecidas en la institución. Estos resultados evidencian que la mayoría de los profesores expresan agrado a los lineamientos y normas de la institución educativa dirigidas a regular la relación laboral. Adicionalmente a este concepto, es evidente que existe una disconformidad con algunos de los docentes con la normatividad aplicada cargo la dirección institucional.

Tabla 6. Nivel de satisfacción de las relaciones sociales de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018.

Nivel de satisfacción	Relaciones sociales	
	N° de Docentes	Porcentaje
Alta satisfacción	1	2,5%
Parcial satisfacción	11	27,5%
Regular satisfacción	24	60,0%
Parcial insatisfacción	3	7,5%
Alta insatisfacción	1	2,5%
Total	40	100%

Dentro del factor relaciones sociales se evidencia que el 60,0% de docentes presentan regular satisfacción, así mismo un 27,5% manifiestan parcial satisfacción con las relaciones sociales, seguidamente un porcentaje básico de docentes revelan parcial insatisfacción 7,5%. y un 2,5% alta insatisfacción, sin embargo, un porcentaje mínimo evidencia alta satisfacción 2,5% con las relaciones sociales. Estos datos indican que la mayoría de los docentes de la Institución Educativa Divino Maestro se encuentran regularmente satisfechos en las relaciones sociales, deduciéndose que existe limitada integración grupal; es decir, trabajo en equipo, afecto, confianza, y colaboración mutua.

Tabla 7. Nivel de satisfacción en el desarrollo personal de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018.

Nivel de satisfacción	Desarrollo personal	
	N° de Docentes	Porcentaje
Alta satisfacción	9	22,5%
Parcial satisfacción	12	30,0%
Regular satisfacción	16	40,0%
Parcial insatisfacción	3	7,5%
Alta insatisfacción	0	0,0%
Total	40	100%

Los datos adquiridos en la presente tabla demuestran que el factor de desarrollo personal de docentes manifiestan regular satisfacción con el 40,0%. Así mismo se obtuvo un porcentaje importante 30,0% de parcial satisfacción, seguidamente una cantidad considerable de docentes manifiestan alta satisfacción 22,5%. sin embargo, el 7,5% de docentes manifiestan parcial insatisfacción. Lo cual expresa que pocos docentes disfrutan de la labor que realizan y encuentran un reconocimiento por parte de los demás, lo que les permite un estímulo para el crecimiento personal y profesional.

Tabla 8. Nivel de satisfacción en el desempeño de tareas de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018.

Nivel de satisfacción	Desempeño de tareas	
	Nº de Docentes	Porcentaje
Alta satisfacción	3	7,5%
Parcial satisfacción	18	45,0%
Regular satisfacción	17	42,5%
Parcial insatisfacción	2	5,0%
Alta insatisfacción	0	0,0%
Total	40	100%

Se observa dentro del factor desempeño de tareas, los docentes presentan parcial satisfacción obteniendo el 45,0%. Seguidamente, una regular satisfacción con 42,5%, y el 7,5% de docentes manifiesta alta satisfacción, y una cantidad mínima de docentes manifiestan parcial insatisfacción 5,0% hacia el desempeño de tarea. Lo que significa que algunos de los docentes, valoran su trabajo y sus tareas cotidianas y de acuerdo a su dedicación, cuentan con el tiempo considerable para realizar sus tareas.

Tabla 9. Nivel de satisfacción en la relación con el director de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018.

Nivel de satisfacción	Relación con el director	
	Nº de Docentes	Porcentaje
Alta satisfacción	4	10,0%
Parcial satisfacción	10	25,0%
Regular satisfacción	19	47,5%
Parcial insatisfacción	6	15,0%
Alta insatisfacción	1	2,5%
Total	40	100%

Los datos obtenidos permiten explicar que dentro del factor relación con el director los docentes manifiestan regular satisfacción alcanzando al 47,5%, a la vez, se obtuvo un porcentaje considerable de parcial satisfacción con el 25,0%, y parcial insatisfacción con 15,0%, así mismo se obtienen una alta satisfacción con el 10,0%, seguidamente el 2,5% de docentes manifiestan alta insatisfacción. Lo que indica disconformidad de algunos docentes con el trato que les brinda el director. Pero Podemos afirmar por los resultados favorable obtenidos que el director de la Institución Educativa Divino Maestro es comprensible y amigable, sabe escuchar, respetar las opiniones de los docentes.

5.4. Discusión y conclusiones

La presente investigación titulada “Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del Distrito de Tambo Provincia La Mar - Ayacucho” tuvo como objetivo principal determinar el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa mencionada, por lo que en función de los resultados obtenidos se da el inicio del análisis de los mismos:

De acuerdo a los resultados de la investigación se encontró que el 82, 5 % de la muestra está ubicada en el nivel de regular satisfacción, evidenciando que hay variables personales y sociales que están afectando al docente, pues este nivel no indica el bienestar absoluto para trabajar eficientemente y cumplir óptimamente con sus roles. Mientras el 10% se encuentra en el nivel parcial insatisfacción, lo que demuestra que es necesario la intervención como prioridad, ya que ellos evidencian estar insatisfechos con la actividad que realizan, así mismo estarían afectando a los demás trabajadores de la Institución Educativa, ya que las emociones son percibidas y contagiadas, como indica Barsade (2003), se puede concluir que la expresión de las emociones, ya sea de forma verbal o no verbal, no sólo afecta, sino que se contagia a las personas al transmitirles los sentimientos tanto positivos como negativos en el momento de una interacción laboral.

En relación a los resultados también fueron analizadas 7 factores, como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales y relación con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su trabajo, y el desempeño de tareas. Son evidenciadas en términos generales como regular satisfacción, se puede apreciar de acuerdo a los resultados que los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del Distrito de Tambo La Mar, aunque no están

totalmente satisfecho tampoco están totalmente insatisfecho. Sin embargo, para mejorar la formación del educando se requiere lograrán un nivel de satisfacción laboral alta en los docentes. Por tanto, en referencia a este resultado, Palma (1999) menciona que un empleado que no se encuentra absolutamente satisfecho dentro de su labor diaria, entonces emanará conductas negativas como tomar distancia con el trabajo, faltar frecuentemente, renuncias concurrentes, bajo rendimiento, falta de motivación, entre otras; estas actitudes a su modo de vida personal. Así también durante el desarrollo de las evaluaciones se observó que los trabajadores de la institución Educativa mostraban distintos tipos de necesidades y carencias de materiales de trabajo, ya que diversos docentes comentaban que el ambiente era “incomodo, cansado, rutinario, que había poco apoyo de los compañeros, poca comprensión”, algunos de ellos se mostraron poco entusiasmados y cansados para responder las preguntas, otros se mostraban serios, sumisos. Pues todo ello contrasta los resultados obtenidos del nivel de satisfacción laboral, además Fernández (2009), menciona que los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo, es por ello que prefieren los entornos seguros, cómodos, afectivos al mismo tiempo atractivas.

Conclusiones

Se ha llegado a determinar en la investigación desarrollada que el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del Distrito de Tambo Provincia La Mar - Ayacucho, se encuentra en el nivel regular satisfacción con el 82.5% y el 10% se hallan en el nivel parcial insatisfacción, por lo tanto, indica que la satisfacción laboral no es favorable para todos los docentes y por ende no ayuda a motivarlos para trabajar eficientemente.

En base a la primera objetivo específico nivel de satisfacción de las condiciones físicas y/o materiales de la infraestructura en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho , se observa que el 32,5% de la muestra se encuentra en el nivel regular satisfacción, por lo cual evidencia que la institución no cuenta con trabajadores suficientemente comprometidos con los objetivos, ya que el ambiente no se considera propicio para desarrollar las actividades de trabajo .

Con relación al segundo objetivo específico, nivel de satisfacción de los beneficios laborales y/o remunerativos en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, representa que el 45% de los docentes se encuentra en el nivel regular satisfacción, el cual refleja que el docente percibe el sueldo a manera poco aceptable, al no cubriendo sus expectativas económicas.

Con relación al tercer objetivo específico, nivel de satisfacción de las políticas administrativas en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, representa que el 52,5 % de la muestra se encuentra en el nivel regular satisfacción, estos resultados demuestran que la mayoría de los docentes están disgustados con los lineamientos y normas de la institución educativa, por tanto, hay carencias

en aspectos de administración y de coordinación, ya que la dirección organizacional no se está demostrando integralmente la implementación oportuna de las decisiones acerca de las estrategias que generen la eficiencia.

En relación al cuarto objetivo específico, nivel de satisfacción de las relaciones sociales en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, representa que el 60% de la muestra se encuentra en el nivel regular satisfacción, estos resultados demuestran que los docentes necesitan incrementar las relaciones interpersonales basados en la confiabilidad, unión, comunicación afectiva y efectiva entre sus compañeros de trabajo, logrando un comportamiento responsable y de compromiso; en sintonía con la productividad de la institución

En relación al quinto objetivo específico nivel de satisfacción en el desarrollo personal en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, representa que el 40 % de la muestra se encuentra en el nivel regular satisfacción, estos resultados demuestran que la mayoría de los docentes no disfrutan de la labor que realizan y no encuentran un reconocimiento por parte de los demás, lo que les permite un estímulo para el crecimiento personal y profesional, es decir, no se está potenciando las aptitudes con los que cuentan los docentes . Pues el reconocimiento de las habilidades, esfuerzo, logro, proporciona valor por la producción que realiza el docente y mientras no se genere este reconocimiento no podrá beneficiarse la institución.

En relación al sexto objetivo específico nivel de satisfacción en el desempeño de tareas en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, representa que el 45% de la muestra se encuentra en el nivel parcial satisfacción, estos resultados indica que la mayoría de los docentes perciben sus actividades como excesivo , desalentadoras y desafiantes, en consecuencia el exceso de actividades

provocará frustración y sentimientos de fracaso; por lo tanto es necesario un trabajo en una porción moderada de esfuerzo, lo que conllevará a un placer y satisfacción permanente en los docentes .

En relación el séptimo objetivo específico nivel de satisfacción en el en relación con el director de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, representa que el 47,5% de la muestra se encuentra en el nivel regular satisfacción, estos resultados indica que pocos docentes se sienten contentos en la relación con la autoridad quien demuestra una actitud comprensible y amigable, respeto a las opiniones. Sin embarco otra mitad de los docentes muestran disconformidad con el trato de la autoridad, por el exceso de control y falta de confianza en los docentes que puede llevar a una labor tensa. Por ello, el comportamiento del jefe será uno de los principales determinantes de la satisfacción laboral puesto que los docentes se sentirán más motivados cuando sus líderes optan por una conducta más tolerante y considerada; es probable que tener un líder que sea considerado y tolerante sea más importante para empleados.

Recomendaciones

- En la investigación realizada los resultados obtenidos de la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Divino Maestro es de 82,5 % adquiriendo regular Satisfacción, por lo tanto, no se puede decir que el nivel de satisfacción laboral es Alta. Evaluando los resultados obtenidos y poder alcanzar un porcentaje del 100%, y llegar a un Nivel de Satisfacción Alta, es necesario recomendar:
- Incorporar el plan “El docente del Mes”, consiste en un programa para estimular al docente que lo amerite, previos requisitos dictados y previstos por la Dirección. El reconocimiento podría realizarse públicamente al final de un trimestre escolar, a través de certificados, carta de felicitación, periódico mural, página de Internet, y a la vez formar parte de su portafolio profesional del docente, con la finalidad de que los docentes puedan realizar un mejor desempeño laboral.
- Implementar programa “Salario Emocional” la cual está asociada aquellos incentivos que no tienen un carácter económico, es decir, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares, y profesionales del trabajo. El objetivo es refuerza la motivación de los docentes.
- Como también sería factible intervenir mediante talleres de autoayuda, ejercicios de integración, a aquellos trabajadores que se encuentran en el nivel parcial de insatisfacción en la institución, ya que las conductas de ellos podrían afectar a los demás compañeros, por ello es necesario efectuar talleres dinámicos que fomenten el intercambio de ideas y generando el sentimiento de compañerismo y colaboración, así como también enfatizar el apoyo mutuo, respecto a la motivación e identidad, los docentes podrán generar la voluntad de trabajar mientras sientan que cuentan con el apoyo de los demás miembros de la institución y tengan el reconocimiento de sus habilidades y esfuerzos.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resultados según Género de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro	43
Tabla 2: Resultados del Nivel de Satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro	43
Tabla 3: Resultados del Nivel de Satisfacción en las Condiciones físicas y/o materiales en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro	44
Tabla 4: Resultados del Nivel de Satisfacción en los Beneficios laborales y/o remuneración de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro.....	45
Tabla 5: Resultados del Nivel de Satisfacción en las Políticas administrativas de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro	46
Tabla 6: Resultado del Nivel de Satisfacción de las Relaciones sociales de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro	47
Tabla 7: Resultados del Nivel de Satisfacción en el Desarrollo personal de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro	48
Tabla 8: Resultado del Nivel de Satisfacción en el Desempeño de tareas de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro	49
Tabla 9: Resultado del Nivel de Satisfacción en la Relación con el director de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro.....	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Operacionalización de la variable, niveles y factores.....	38
Figura 2: Rango de puntuación dividido por cada variable y factor.....	39
Figura 3: Categoría de puntuación.....	39

REFERENCIAS

- Anaya, D. y Suárez, J. (2007). *Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria*. Un estudio a nivel nacional. España: Revista de Educación. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).
- Arnedo, B. y Castillo, M. (2009), *Satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la universidad de oriente (ipspudo)*. Cumaná, estado Sucre, año 2008. Venezuela.
- Álvarez Flores, D. (noviembre de 2007). "*Satisfacción laboral y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana*".
- Abraham, M. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos. España.
- Arévalo, Y. y Ruíz, Y. (2015). *Satisfacción laboral en los docentes del colegio Emmanuel de Bogotá (Tesis de Licenciatura)*. Medellín, Colombia.
- Barner C. (2002). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Memoria para optar al título de Psicólogo, Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Bobbio, L., & Ramos Muñoz, W. (2012). "Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú".
- Cifuentes, J. (2012). *Satisfacción laboral en enfermería*. (Tesis para optar el Grado de Magister en Enfermería). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá – Colombia.
- Criales, Z. (2016). *Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en enfermeras*. Hospital de Apoyo Jesús Nazareno – Ayacucho, 2016. (Tesis inédita de licenciatura) Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud, de la Universidad Alas Peruanas, Perú.

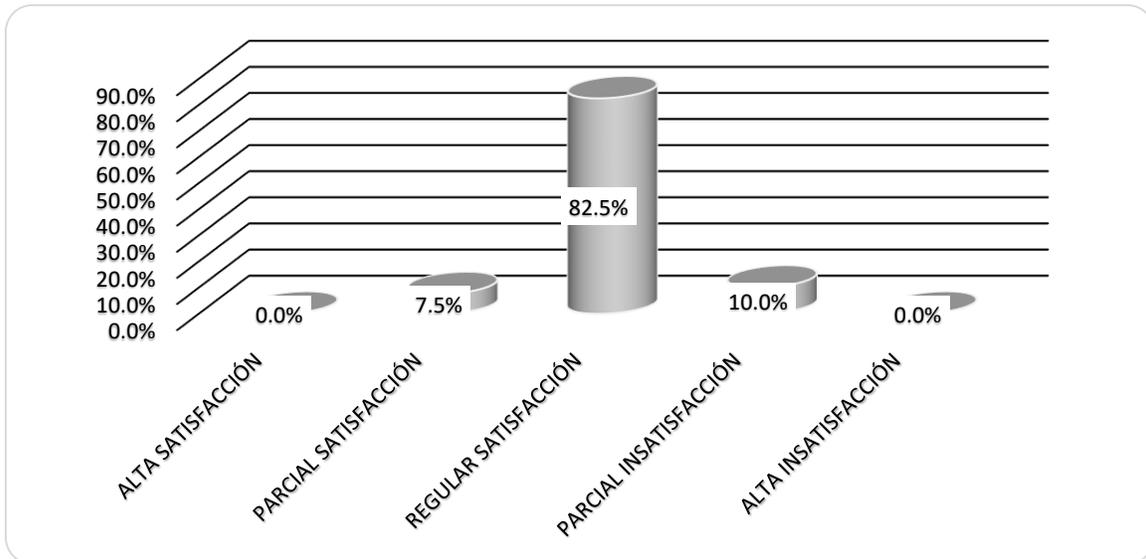
- Fierro, A. (1991). *El ciclo del malestar docente*. Madrid: Revista de Educación.
- Fernández, M. (1999). *Recursos humanos: organización y dirección*. Madrid.
- Herrera, G. (1993). *Cambio tecnológico y relaciones laborales: clave de la modernización productiva*. Santiago, Programa de economía del trabajo. Chile.
- Hernández, (2010). *Metodología de la Investigación*. México, D. F.: McGraw-Hill
- Herrera, M. (2009). *Evaluación de la satisfacción del profesorado universitario*. Actas del I Congreso internacional sobre calidad de enseñanza universitaria. ICE, Universidad de Cádiz. Hernández, R. (2003). *Metodología de la Investigación*. México.
- Jaik, A. y Villanueva, R. (2010). *Satisfacción Laboral y Compromiso Institucional de los Docentes de Posgrado*. Revista Electrónica Diálogos Educativos ISSN 0718-1310.
- León, B. (2011). *Satisfacción Laboral En Docentes De Primaria En Instituciones Educativas Inclusivas – Región Callao*. (Tesis de Licenciatura en Educación en la Mención Gestión de la Educación. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú).
- Locke, G. (1996). *Antropología Política. Ensayos críticos*. Barcelona.
- Loitegui, R. (1990). *Relación que existente la gestión institucional y el nivel de satisfacción de los usuarios sobres el servicio educativo en las Instituciones Educativas del nivel secundario*. Distrito de Bellavista Callao.
- Muñoz, M. y Gómez, M. (2016). *Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria*. Gestión de la Educación. España.
- Márquez, M. y Pérez, R. (2004). *Emoción en una revisión de la influencia de los factores emocionales sobre la calidad de la vida de las personas*. Revista Española de Geriatria y Gerontología.
- Muñoz, A. (1990). *“Satisfacción e insatisfacción en el trabajo”*. Tesis doctoral inédita. Facultad de psicología, Universidad de Complutense. Madrid.

- Pérez, P. (2011). *Satisfacción laboral - una revisión actual de la aplicación del concepto de satisfacción laboral y su evaluación*. (Tesis de Maestría). Buenos Aires, Argentina. *Proyecto Educativo Regional Concertado*. Puno 2006-2015.
- Perea Dominguez, K. (2016). "Estudio comparativo de satisfaccion laboral de docentes de un colegio estatal y un colegio privado". *Anual de Trabajo, Plan de Tutoría Institucional* 2016-2017.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México D.F. Pearson.
- Saravia, L. (2010). *Educación escolar, realidad en el Perú*. Universidad Mayor de San marcos.
- Sonia, P. (2005). *Manual de Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana*. Perú, Lima.
- Vigo, E. (mayo de 2016). *Grado de satisfacción laboral de los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Perú*.
- OMS. (2005). ¿Qué es un sistema de salud? *¿Qué es un sistema de salud?*
- Vicente, S. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusion social el Chile: Desafios para a investigacion. *Universum Talca*, 192-216.
- Vielma , V. E., & Salas, M. (2000). Aportes de las teorías de Vygotsky, Piaget, Bandura y Bruner. 37.
- Zamora, M. (2012). *Introducción a la Química*. Obtenido de <http://recursos.salonesvirtuales.com/wp-content/uploads/bloques/2012/07/Mol.pdf>

ANEXO

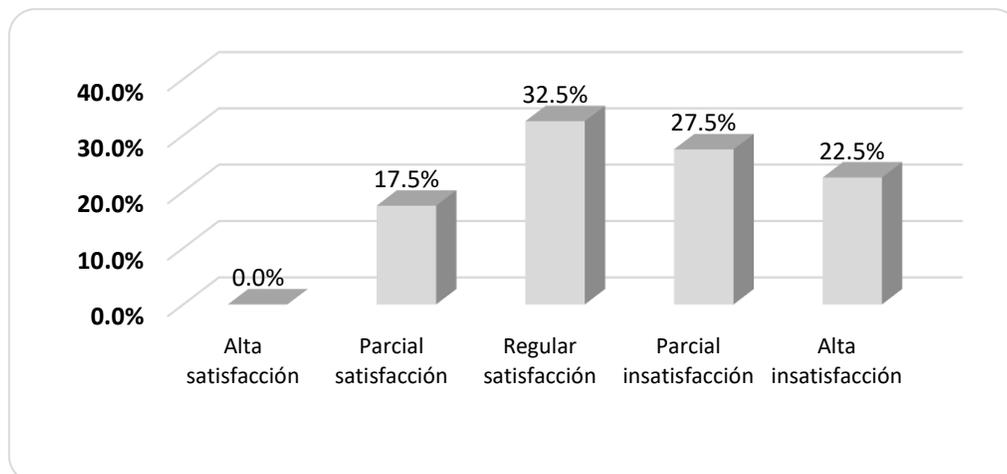
ANEXO 1: GRÁFICOS

Grafico N°1 Nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro



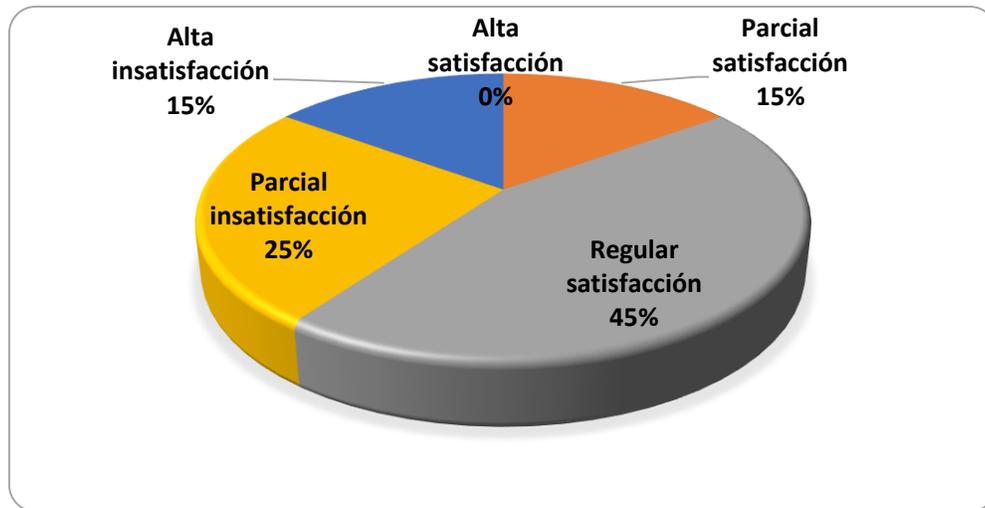
Fuente: Elaboración propia

Grafico N°2 Nivel de satisfacción en relación a las condiciones físicas y/o materiales de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro



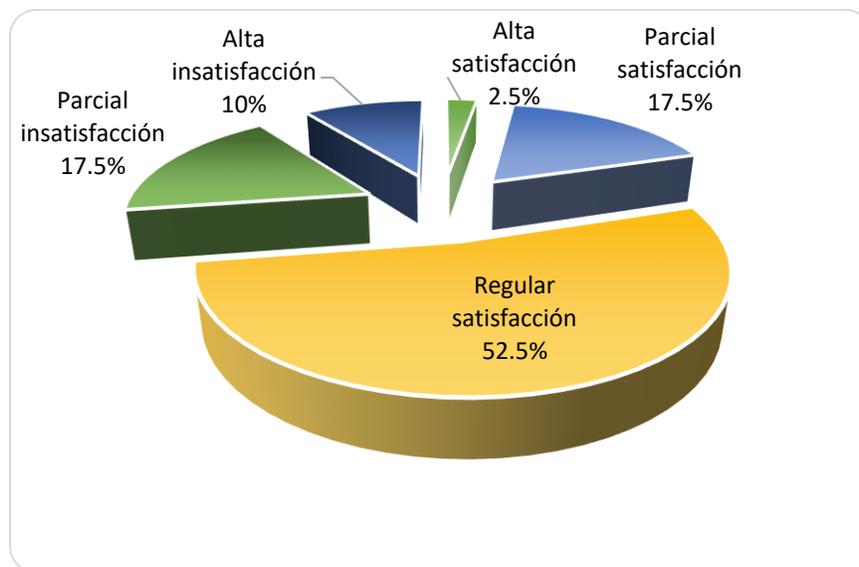
Fuente: Elaboración propia

Grafico N° 3 Nivel de satisfacción en relación a los Beneficios laborales y/o remuneración de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro



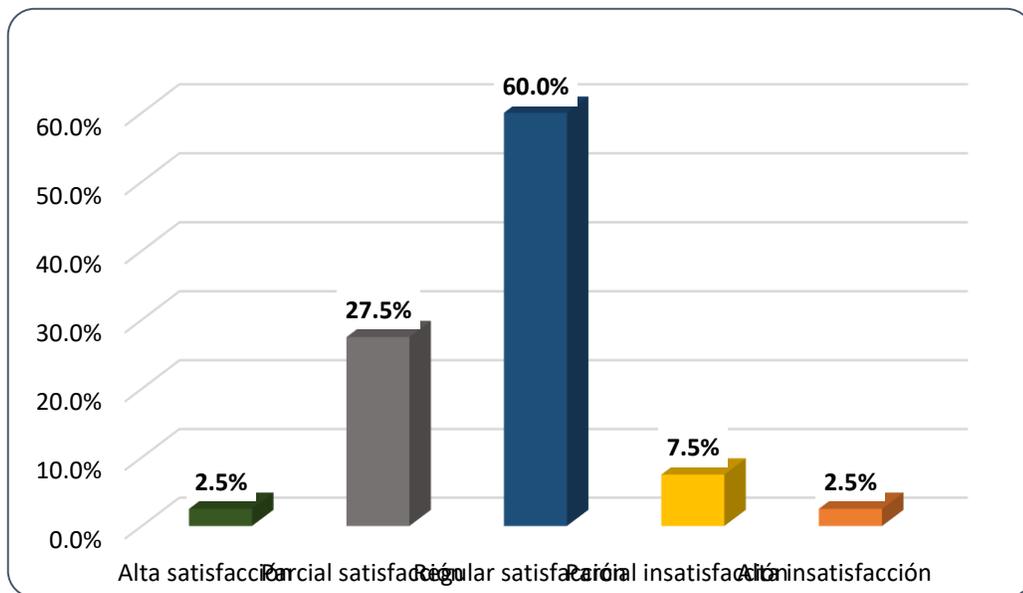
Fuente: Elaboración propia

Grafico N° 4 Nivel de satisfacción con las relaciones políticas administrativas de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro



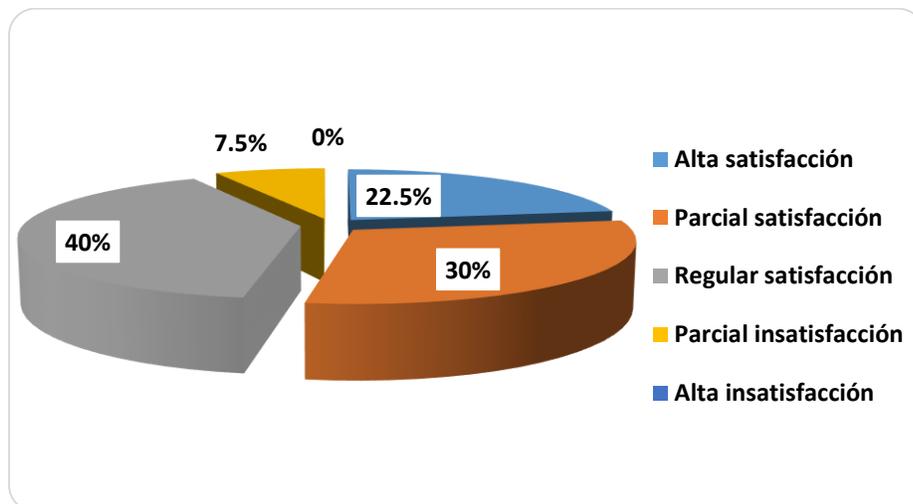
Fuente: Elaboración propia

Grafico N° 5 Nivel de satisfacción de las relaciones sociales de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro



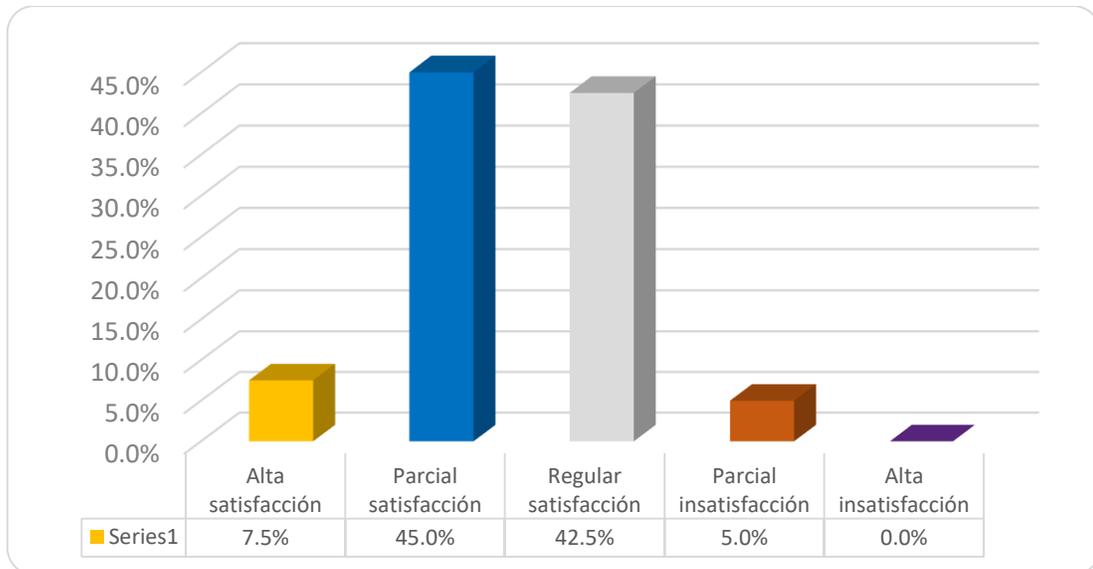
Fuente: Elaboración propia

Grafico N° 6 Nivel de satisfacción en relación al Desarrollo personal de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro



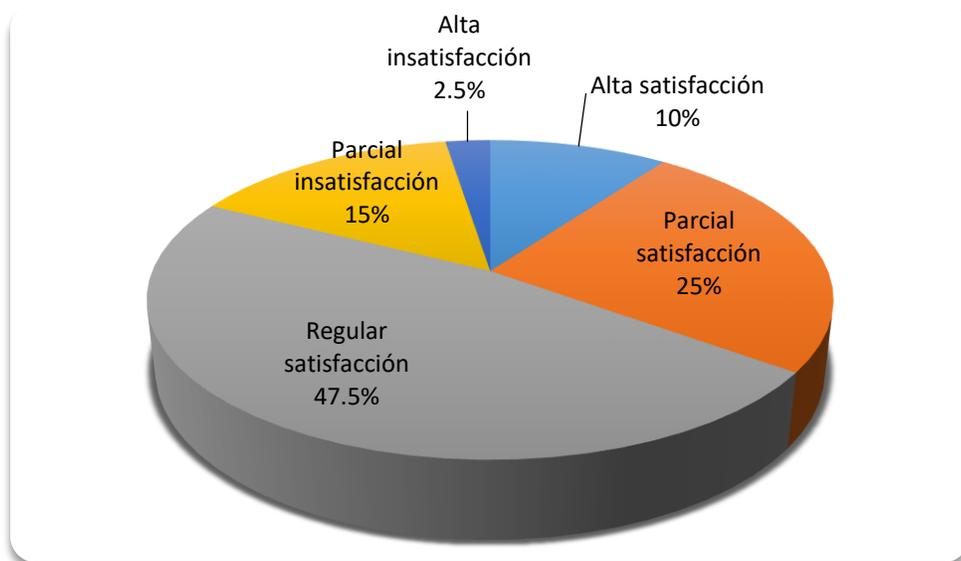
Fuente: Elaboración propia

Grafico N° 7 Nivel de satisfacción en relación al Desempeño de tareas de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro



Fuente: Elaboración propia

Grafico N° 9 Nivel de satisfacción en la relación con la autoridad de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro



Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

NIVEL DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DIVINO MAESTRO DEL DISTRITO DE TAMBO, PROVINCIA LA MAR – AYACUCHO, 2018.

VARIABLES	PROBLEMAS	OBJETIVOS	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS
<p>VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>FACTORES: Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales de Infraestructura Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos Factor III: Políticas Administrativas Factor IV: Relaciones Sociales Factor V: Desarrollo Personal Factor VI: Desempeño de Tareas Factor VII: Relación con el Director</p>	<p>GENERAL: ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018?</p>	<p>GENERAL: Determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018.</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>En el presente trabajo de investigación se considerarán a los 40 docentes de la Institución Educativa, Divino Maestro tanto del nivel primaria y secundaria.</p> <p>MUESTRA</p> <p>El tipo de muestreo es censal pues se seleccionó el 100% de la población. Puesto que representa toda la población que conforma el personal docente de la Institución Educativa Divino Maestro.</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC</p> <p>MÉTODOS ANÁLISIS DE DATOS:</p>
	<p>ESPECÍFICOS: ¿Cuál es el nivel de la satisfacción en condiciones físicas y/o materiales de la infraestructura en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018?</p>	<p>ESPECÍFICOS: Determinar el nivel de satisfacción de las condiciones físicas y/o materiales de infraestructura en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018.</p>		
	<p>¿Cuál es el nivel de satisfacción en los beneficios laborales y/o remunerativos en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018?</p>	<p>Determinar el nivel de satisfacción de los beneficios laborales y/o remunerativos en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018.</p>		
	<p>¿Cuál es el nivel de satisfacción en las políticas administrativas de los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018?</p>	<p>Determinar el nivel satisfacción de las políticas administrativas en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018.</p>		
	<p>¿Cuál es el nivel de satisfacción en las relaciones sociales en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018?</p>	<p>Determinar el nivel satisfacción de las relaciones sociales en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018.</p>		
	<p>¿Cuál es el nivel de satisfacción en el desarrollo personal en los docentes de la Institución Pública Educativa Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018?</p>	<p>Determinar el nivel de satisfacción en el desarrollo personal en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018.</p>		
	<p>¿Cuál es el nivel satisfacción en el desempeño de tareas en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018?</p>	<p>Determinar el nivel de satisfacción en el desempeño de tareas en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018.</p>		
	<p>¿Cuál es el nivel de satisfacción en relación con el director en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018?</p>	<p>Determinar el nivel de satisfacción en relación con el director en los docentes de la Institución Educativa Pública Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, 2018.</p>		

ANEXO 3: BASE DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

ENCUESTA DO	Sexo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	TOTA L	
1	1	2	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	5	4	4	2	5	5	2	2	4	4	5	2	122	
2	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	2	3	4	4	2	5	4	2	2	3	4	4	4	4	4	2	5	4	2	2	4	4	4	5	135	
3	1	4	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	1	2	2	5	3	3	5	4	4	2	5	5	4	4	4	5	4	2	137	
4	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	2	3	4	4	4	2	5	3	2	3	4	3	4	5	3	4	5	4	3	3	5	4	4	130	
5	2	1	4	2	4	4	4	5	4	2	4	4	4	3	2	4	5	5	4	4	2	2	5	4	2	5	4	2	2	2	5	4	4	5	5	5	2	129	
6	1	4	1	4	5	4	4	1	5	4	4	5	5	4	1	5	5	2	5	5	5	1	1	5	5	4	5	4	4	4	5	2	5	1	4	5	4	137	
7	2	4	2	4	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	2	3	4	4	4	4	5	4	2	4	3	2	3	5	4	4	5	5	2	5	4	1	3	135	
8	2	4	1	4	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	1	4	4	4	5	2	5	4	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	149	
9	2	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	1	2	2	4	4	5	2	5	1	2	4	4	4	5	4	1	5	5	2	2	4	5	5	2	130	
10	2	4	3	4	5	5	5	2	5	5	5	5	1	5	1	5	5	1	5	1	5	3	3	1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	2	4	4	5	141	
11	2	2	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	2	4	2	5	5	4	154	
12	1	4	4	2	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	2	5	3	1	3	5	5	5	5	2	5	5	5	3	3	5	5	4	137	
13	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142
14	1	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	5	2	1	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	5	5	2	137	
15	1	2	5	5	4	5	1	5	2	5	4	5	1	1	1	1	3	1	5	2	5	1	1	1	1	5	4	4	2	2	5	1	2	5	5	5	4	111	
16	1	2	2	3	2	4	5	2	2	4	4	4	4	3	3	4	1	4	3	4	2	2	3	4	5	2	3	4	3	3	4	4	2	1	4	3	3	112	
17	2	2	1	5	2	5	5	1	4	5	5	5	5	2	1	4	3	1	4	4	4	2	2	2	2	4	4	5	2	3	4	4	2	2	4	4	4	118	
18	2	5	2	2	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	2	2	4	1	4	4	2	2	2	4	5	5	4	5	2	5	5	4	4	4	4	5	5	5	138
19	2	3	1	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	133	
20	2	3	1	4	2	5	3	2	5	4	3	5	4	3	2	4	3	4	3	4	5	2	2	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	1	4	3	2	117	
21	2	3	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	1	5	4	5	4	4	1	5	5	4	5	5	4	5	4	5	2	5	5	5	151	
22	1	2	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	1	2	5	3	5	2	3	5	2	2	5	2	2	5	5	2	5	2	5	2	3	4	4	4	128	
23	1	2	1	4	4	5	2	5	4	4	4	1	2	1	1	5	4	1	4	4	1	5	1	4	2	4	5	1	1	2	4	2	1	5	5	2	1	104	
24	1	3	1	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	2	4	3	1	5	1	5	5	3	1	5	5	4	5	5	5	5	3	2	1	5	5	3	135	
25	1	4	1	4	4	5	4	2	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	5	2	4	1	5	4	4	138	

	Condiciones físicas y/o materiales	Beneficios laborales y/o remuneración	Políticas administrativas	Relaciones sociales	Desarrollo personal	Desempeño de tareas	Relación con la autoridad	Total	Categoría dx.
sujeto 1	10	11	18	14	25	26	18	122	REGULAR SATISFACCIÓN
sujeto 2	12	15	18	16	27	26	21	135	PARCIAL SATISFACCIÓN
sujeto 3	14	16	19	15	29	23	21	137	PARCIAL SATISFACCIÓN
sujeto 4	14	9	17	15	24	24	27	130	PARCIAL SATISFACCIÓN
sujeto 5	12	16	22	11	24	26	18	129	PARCIAL SATISFACCIÓN
sujeto 6	18	4	18	18	26	29	24	137	PARCIAL SATISFACCIÓN
sujeto 7	18	8	20	15	23	23	28	135	PARCIAL SATISFACCIÓN
sujeto 8	21	5	19	18	30	27	29	149	PARCIAL SATISFACCIÓN
sujeto 9	7	12	18	16	29	27	21	130	PARCIAL SATISFACCIÓN
sujeto 10	21	9	14	19	28	24	26	141	PARCIAL SATISFACCIÓN
sujeto 11	19	17	19	18	30	29	22	154	ALTA SATISFACCIÓN
sujeto 12	16	11	14	14	28	26	28	137	PARCIAL SATISFACCIÓN
sujeto 13	18	14	20	17	26	25	22	142	PARCIAL SATISFACCIÓN
sujeto 14	18	8	18	17	26	27	23	137	PARCIAL SATISFACCIÓN
sujeto 15	8	12	10	14	25	26	16	111	REGULAR SATISFACCIÓN
sujeto 16	12	10	15	13	18	22	22	112	REGULAR SATISFACCIÓN
sujeto 17	10	5	13	15	22	26	27	118	REGULAR SATISFACCIÓN
sujeto 18	17	10	12	16	29	28	26	138	PARCIAL SATISFACCIÓN
sujeto 19	17	11	18	15	24	26	22	133	PARCIAL SATISFACCIÓN
sujeto 20	14	7	18	15	18	23	22	117	REGULAR SATISFACCIÓN
sujeto 21	21	15	12	18	29	28	28	151	PARCIAL SATISFACCIÓN
sujeto 22	9	13	23	12	20	22	29	128	PARCIAL SATISFACCIÓN
sujeto 23	10	8	19	14	23	21	9	104	REGULAR SATISFACCIÓN
sujeto 24	20	7	9	18	30	25	26	135	PARCIAL SATISFACCIÓN
sujeto 25	20	7	17	17	28	27	22	138	PARCIAL SATISFACCIÓN
sujeto 26	17	6	14	15	24	27	23	126	PARCIAL SATISFACCIÓN

ANEXO 4: ESCALA DE SATISFACCION LABORAL SL –SPC

FICHA TÉCNICA:

I. Datos Generales

Nombre: Satisfacción Laboral SL- SPC

Autora: Sonia Palma Carrillo

Lugar: Lima – Perú

Forma de Aplicación: Individual o colectiva

Edades de Aplicación: Adultos de 18 a más años

Número de Ítems: 36 ítems

Tiempo de Aplicación: 20 minutos

Ámbito de Aplicación: Sujetos adultos, varones o mujeres

II. Normas de Corrección

El puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem.

Las puntuaciones utilizadas son:

1. Total desacuerdo (1)
2. En desacuerdo (2)
3. Indeciso (3)
4. De acuerdo (4)
5. Totalmente de acuerdo (5)

Los puntajes altos significan satisfacción frente al trabajo y los puntajes bajos, insatisfacción frente al trabajo, existe además la posibilidad de obtener puntajes por áreas. El puntaje que se puede alcanzar oscila entre 36 y 180

III. Categorías Diagnósticas de la Escala de Satisfacción Laboral

CATEGORÍAS DIAGNÓSTICAS	FACTORES							P-T
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
ALTA SATISFACCIÓN	23	18	23	19	29	29	29	168
	o +	o +	o +	o +	o +	o +	o +	o +
PARCIAL SATISFACCIÓN	20	15	20	17	26	26	25	149
	22	17	22	18	28	28	28	167
REGULAR SATISFACCIÓN	15	9	15	12	19	20	19	112
	19	14	19	16	25	25	24	148
PARCIAL INSATISFACCIÓN	11	7	11	8	14	14	14	93
	14	8	14	11	18	19	18	111
ALTA INSATISFACCIÓN	10	6	10	9	13	13	13	92
	o -	o -	o -	o -	o -	o -	o -	o -

IV. Finalidad de la Prueba

Medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas.

V. Componentes de la Prueba

La escala SL-SPC consta de 36 proposiciones asociadas a 7 factores distribuidos de la siguiente manera:

- **Factor I: Condiciones físicas y/o materiales (5 ítems):** Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma. Los ítems correspondientes son: 1, 13, 21, 28, 32.
- **Factor II: Beneficios Laborales y/o remunerativos:** El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza. Los ítems correspondientes son: 2, 7, 14, 22.

- **Factor III: Políticas Administrativas:** El grado frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador. Los ítems correspondientes son: 8, 15, 17, 23, 33.
- **Factor IV: Relaciones Sociales:** Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas. Los ítems correspondientes son: 3, 9, 16, 24.
- **Factor V. Desarrollo Personal:** Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización. Los ítems correspondientes son: 4, 10, 18, 25, 29, 34.
- **Factor VI. Desarrollo de tareas:** La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad que labora. Los ítems correspondientes son: 5, 11, 19, 26, 30, 35.
- **Factor VII. Relación con la autoridad:** La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas. Los ítems correspondientes son: 6, 12, 20, 27, 31, 36.

VI. Validez de la Prueba

Se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba; esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la escala SL-SPC con las del cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota en una sub muestra de 300 trabajadores, La validez es de 0.05.

VII. Confiabilidad de la Prueba

El coeficiente Alfa de Cronbach ítem – puntaje total permitió estimar la confiabilidad. La confiabilidad obtenida es de 0.79.

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL / SPC

Masculino: _____ Femenino: _____

Fecha: ___/___/___

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad realizada en la Institución. Por favor responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

TA (1) Totalmente de acuerdo.

A (2) De acuerdo.

I (3) Indeciso.

D (4) En desacuerdo.

TD (5) Totalmente en desacuerdo.

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

N		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	1	2	3	4	5
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	1	2	3	4	5
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.	1	2	3	4	5
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	1	2	3	4	5
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra en la Institución.	1	2	3	4	5
6	Mi coordinador y/o director son comprensivos.	1	2	3	4	5
7	Me siento mal con lo que gano.	1	2	3	4	5
8	Siento que recibo de parte de la Institución Educativa un mal trato.	1	2	3	4	5
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	1	2	3	4	5
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	1	2	3	4	5
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	1	2	3	4	5
12	Es grata la disposición de mi coordinador y/o director cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	1	2	3	4	5

13	El ambiente donde trabajo es cómodo.	1	2	3	4	5
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	1	2	3	4	5
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	1	2	3	4	5
16	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.	1	2	3	4	5
17	Me disgusta mi horario.	1	2	3	4	5
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	1	2	3	4	5
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	1	2	3	4	5
20	Llevarse bien con el coordinador y/o director beneficia en la calidad de trabajo.	1	2	3	4	5
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	1	2	3	4	5
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	1	2	3	4	5
23	El horario me resulta incómodo.	1	2	3	4	5
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	1	2	3	4	5
26	Mi trabajo me aburre.	1	2	3	4	5
27	La relación que tengo con mi coordinador y/o director es cordial.	1	2	3	4	5
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	1	2	3	4	5
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	1	2	3	4	5
30	Me gusta el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
31	No me siento a gusto con mi coordinador y/o director.	1	2	3	4	5
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	1	2	3	4	5
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	1	2	3	4	5
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	1	2	3	4	5
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	1	2	3	4	5
36	Mi coordinador y/o director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	1	2	3	4	5

ANEXO 5: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: **NIVEL DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DIVINO MAESTRO DEL DISTRITO DE TAMBO, PROVINCIA LA MAR – AYACUCHO, DEL MES DE NOVIEMBRE 2016 A ENERO 2017.**

Investigadora: Maritza Chipana Cacñahuaray

Vengo realizando esta investigación, con el objetivo de determinar el nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Divino Maestro del distrito de Tambo, provincia La Mar – Ayacucho, del mes de noviembre 2016 a enero 2017.

Su participación en el estudio le demandará aproximadamente 30 minutos. Su participación es voluntaria, no tiene ninguna obligación de participar, tiene derecho a abandonar el estudio cuando quiera sin ningún tipo de inconveniente. La información será confidencial. Su identidad no se publicará ni durante ni después de terminado el estudio. La información solo servirá para los fines de esta investigación.

He leído este formulario de consentimiento y voluntariamente consiento en participar en esta investigación.

Firma del participante

He explicado con detenimiento este proceso y he comprobado su comprensión para el consentimiento.

Firma de la investigadora