



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



**“GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES
DEL CEBA “LUIS NAVARRETE LECHUGA” DEL DISTRITO DE
URCOS PROVINCIA DE QUISPICANCHI REGIÓN CUSCO”**

TESIS

**PRESENTADA POR:
GABINO VELEZ CHECA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:
EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA Y ENTORNOS
VIRTUALES DE APRENDIZAJE**

PROMOCIÓN: 2013 – II

**PUNO - PERU
2018**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**

**“GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA CEBA “LUIS
NAVARRETE LECHUGA” DEL DISTRITO DE URCOS PROVINCIA DE
QUISPICANCHI REGIÓN CUSCO “**

TESIS PRESENTADA POR:

GABINO VELEZ CHECA

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:
EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA Y ENTORNOS VIRTUALES
DE APRENDIZAJE**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:



PRESIDENTE

:



Dr. Jorge Enrique Yúca Vargas

PRIMER MIEMBRO

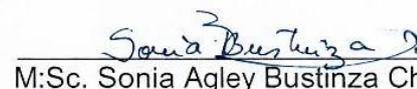
:



Dra. Yolanda Lujano Ortega

SEGUNDO MIEMBRO

:



M:Sc. Sonia Agley Bustinza Choquehuanca

DIRECTOR / ASESOR:

:



Dr. Estanislao Edgar Mancha Pineda

Área : Perspectivas teóricas de la educación

Tema : Calidad educativa



DEDICATORIA

A Dios por mostrarnos día a día
que con humildad, paciencia y
sabiduría todo es posible.

Con todo cariño y reconocimiento a:

 Mi querida Esposa: Paulina y a mis
 hijas: Gabriela y Amny, por haberme
 brindado su apoyo en esta tarea muy
 difícil, fuentes de mi motivación
 permanente.

A mi familia en especial a mis padres
Reynaldi y Maria y a mis hermanos,
Cristina Marga, Celestino y Josefina
quienes con su amor, apoyo
incondicional, que siempre tuvieron una
palabra de aliento y por creer siempre
en mí.



AGRADECIMIENTO

- Al Programa de Segunda Especialización de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno y a sus autoridades por su acertado liderazgo.
- A los Docentes del Programa de Segunda Especialización de la Facultad de Educación de la UNA Puno.
- A los señores Jurados del presente trabajo de Investigación.
- A los compañeros de la promoción del Programa de Segunda Especialización de la Facultad de Educación.
- A todas las personas y amigos por haber apoyado en varios aspectos para la culminación del Programa de Segunda Especialización de la Facultad de Educación.



ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema de investigación	13
1.1.1 Descripción del problema	13
1.2 Enunciado del problema	15
1.2.1 Enunciado General:.....	15
1.2.2 Enunciados Específicos	15
1.3 Delimitación del problema	16
1.4 Limitaciones.....	16
1.5 Justificación de la Investigación.....	17
1.6 Objetivos de la investigación	18
1.4.1 Objetivo General	18
1.4.2 Objetivos Específicos:	18

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	20
2.1.1 Antecedentes de nivel local.....	20
2.1.2 Antecedentes de nivel nacional.....	21
2.1.3 Antecedentes de a nivel internacional.....	22
2.2 Base o sustento teórico.	23
2.2.1 Satisfacción laboral.	23
2.2.2 Fundamentos teóricos de la satisfacción laboral.....	27
2.2.2.1 Dimensiones de la satisfacción laboral.	33
2.3 Glosario de términos.....	36
2.4 Hipótesis de investigación.	37



2.5 Sistema de variables.	39
--------------------------------	----

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo y diseño de la investigación	41
3.2 Población y muestra de la investigación	41
3.2.1. Población y muestra.	41
3.3 Método Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	42
3.4 Plan de recolección de datos.-	43
3.5 Plan de tratamientos de datos.	44
3.5.1 Diseño estadístico.-.....	44
3.6 Plan de análisis e interpretación de datos	45

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

CONCLUSIONES	53
SUGERENCIAS	55
BIBLIOGRAFÍA.	57
ANEXOS	59



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población y muestra de docentes del centro de educación básica alternativa "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos de la provincia de Quispicanchi del departamento de Cusco 2016.....	42
Tabla 2. Grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco respecto al salario - 2016.	47
Tabla 3. Grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco respecto a las relaciones con los compañeros de trabajo. - 2016.	48
Tabla 4. Grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco respecto a las condiciones ambientales - 2016.....	49
Tabla 5. Grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco respecto a reconocimiento - 2016.	50
Tabla 6. Grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco respecto a la supervisión - 2016.....	51
Tabla 7. Resumen sobre el grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco - 2016.....	52



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco respecto al salario - 2016.</i>	47
Figura 2. <i>Grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco respecto a las relaciones con los compañeros de trabajo - 2016.</i>	48
Figura 3. <i>Grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco respecto a las condiciones ambientales - - 2016.</i>	49
Figura 4. <i>Grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco respecto al reconocimiento - 2016.</i>	50
Figura 5. <i>Grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco respecto a la supervisión - 2016.</i>	51



RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco durante el año académico 2016” se realizó con el fin de Determinar el grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco durante el año académico 2016, para el cual se ha trabajado con el diseño de investigación no experimental de corte descriptivo-exploratorio con una muestra de 44 docentes que corresponde al 100% de los existentes, mediante el método estadístico por conveniencia. Llegando a la siguiente conclusión más importante: Los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco, tienen un grado de satisfacción laboral correspondiente a la categoría REGULAR, tal como se demuestra en la tabla resumen N° 07 donde se observa que 28 docentes que representan el 63.6% se ubican en esta categoría.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Calidad educativa, proceso de enseñanza.



ABSTRACT

The present research work entitled "Degree of job satisfaction of CEBA teachers" Luis Navarrete Lechuga "of the district of Urcos province of Quispicanchi Cusco region during the academic year 2016" was carried out in order to determine the degree of job satisfaction of the Teachers of the CEBA "Luis Navarrete Lechuga" of the district of Urcos province of Quispicanchi Cusco region during the academic year 2016, for which we have worked with the design of non-experimental research of descriptive-exploratory with a sample of 44 teachers corresponding to the 100% of the existing ones, by means of the statistical method for convenience. Reaching the following more important conclusion: The teachers of the CEBA "Luis Navarrete Lechuga" of the district of Urcos province of Quispicanchi Cusco region, have a degree of job satisfaction corresponding to the REGULAR category, as shown in the summary table No. 07 where it is observed that 28 teachers who represent 63.6% are located in this category.

Keywords: Job satisfaction, educational quality, teaching process.



INTRODUCCIÓN

Tomando en cuenta que en el tema de la satisfacción laboral desde la Psicología y la Sociología, existen definiciones muy importantes las definiciones del trabajo suelen integrarse, así por ejemplo, se encuentra que algunos autores usualmente la definen bajo dos conceptos, el concepto amplio y el concepto reducido. Bajo el concepto amplio, se considera el trabajo como una actividad que puede tener recompensas intrínsecas a la misma, y por lo tanto no es una actividad puramente instrumental sino que puede tener en ella su propio fin. El concepto reducido solo considera el trabajo como la actividad que genera recompensas extrínsecas como dinero, reconocimiento social, y supervivencia, por lo cual no permite ningún tipo de autorrealización (Noguera, 2002).

La satisfacción laboral, por su parte, se entiende en la Psicología como “un estado emocional positivo y placentero resultante de la valoración personal que hace el individuo sobre su trabajo (y sus recompensas extrínsecas e intrínsecas) y sobre la experiencia adquirida en el mismo”; esta definición ofrecida por Locke (1976) es considerada una de las más clásicas (Gargallo, 2008).

En este entender el presente trabajo de investigación ha sido estructurada en cuatro capítulos cuyos contenidos son los siguientes:

En el Primer Capítulo, se presenta el planteamiento del problema de la investigación dentro del cual se considera el planteamiento del problema, justificación y objetivos.



En el segundo capítulo, se desarrolla el marco teórico de la investigación considerándose los antecedentes de la investigación, la base teórica en el que se fundamenta las bases epistemológicas y conceptuales de las variables de investigación.

En el tercer capítulo, se aborda el aspecto metodológico que precisa las hipótesis, la metodológica empleada en la investigación, tipo y diseño de investigación, población y muestra así como la operacionalización de la variable en estudio.

Finalmente en el capítulo cuarto se presenta los resultados de la investigación, consignándose cuadros y gráficos así como el detalle de las correlaciones establecidas entre las variables de investigación concluyéndose con la presentación de conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema de investigación

1.1.1 Descripción del problema

El sistema educativo peruano, afronta una serie de problemas, las mismas que corresponden a los retos y exigencias de un mundo globalizado, donde la sociedad enfrenta incertidumbres en todos los ámbitos, siendo la calidad educativa una preocupación constante que involucra a todos quienes se interesan por el tema educativo, plasmada en una adecuada prestación de servicios y la satisfacción por parte de los agente educativos. Así el análisis y la evaluación siempre aportan elementos para revisar, ajustar modificar, reestructurar y redimensionar entre otras acciones todo tipo de actividad. Así mismo los servicios educativos que una institución brinda tienen que ir hacia una mejora constante a fin de satisfacer las exigencias de este mundo globalizado y que la satisfacción también es un estándar en que el usuario muestra su aprobación o desaprobación frente a este servicio.

La satisfacción desde el punto de vista psicológico y sociológico tienen definiciones del trabajo suelen integrarse, así por ejemplo, se encuentra que algunos autores usualmente la definen bajo dos conceptos, el concepto amplio



y el concepto reducido. Bajo el concepto amplio, se considera el trabajo como una actividad que puede tener recompensas intrínsecas a la misma, y por lo tanto no es una actividad puramente instrumental sino que puede tener en ella su propio fin. El concepto reducido solo considera el trabajo como la actividad que genera recompensas extrínsecas como dinero, reconocimiento social, y supervivencia, por lo cual no permite ningún tipo de autorrealización (Noguera, 2002).

Por lo anteriormente expuesto a nivel de las instituciones educativas se pueden observar que no todos los trabajadores muestran niveles de satisfacción, así se pueden observar que muchos de ellos muestra de su insatisfacción no rinden adecuadamente ni se desenvuelven adecuadamente por lo que es necesario trascender la importancia de la calidad de la educación como eje de desarrollo del país y como es preparado el futuro profesional. La experiencia dice que la educación en las últimas décadas no ha sido considerada prioritaria dentro del esquema de desarrollo de políticas educativas reflejada por ejemplo en los planes de estudio, el nivel profesional de los docentes, los recursos tecnológicos y el contexto administrativo, son inadecuados e insuficientes para posibilitar una mejora real de la calidad del servicio educativo y que como consecuencia probablemente origine una baja calidad de formación profesional y con bajos niveles de rendimiento..

Esta última consideración podría resultar visible en los los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco que según reportes de las actas de incidencias y actas de acuerdos así como memoriales remitidos durante el año académico 2015, se han podido evidenciar una serie de eventos o resquebrajamientos del aspecto institucional



cuando se detallan riñas, malas actitudes frente a los compañeros de trabajo, desinterés por un buen desempeño, la misma que a modo de conclusión del investigador del presente trabajo se deban a que los docentes de esta institución se encuentren insatisfechos con su labor que realizan por lo que mediante el trabajo de investigación se pretende conocer con datos empíricos desde el punto de vista científico a fin de que pueda servir como un instrumento que aporte al desarrollo institucional para su mejora de la calidad educativa.

1.2 Enunciado del problema

1.2.1 Enunciado General:

¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco durante el año académico 2016?.

1.2.2 Enunciados Específicos

¿Cuál es el grado de satisfacción en el tema de **salario** de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco?

¿Cuál es el grado de satisfacción en el tema de **condiciones ambientales** de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco?

¿Cuál es el grado de satisfacción en el tema de **reconocimiento** de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco?



¿Cuál es el grado de satisfacción en el tema de **Reconocimiento** de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco?.

¿Cuál es el grado de satisfacción en el tema de **Supervisión** de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco?.

1.3 Delimitación del problema

La investigación buscó investigar el grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco durante el año académico 2016.

1.4 Limitaciones.

El hecho que no se cuenta con un estudio definido acerca del tema en mención es considerada como una de las limitantes para que se ejecute de manera el presente trabajo de investigación.

Otro aspecto limitante que se considera está referido a que el diseño metodológico que se utilizará es el No experimental cuantitativo, cuyas limitantes son que no es posible conocer ampliamente la realidad como sería utilizando el enfoque metodológico e la investigación cualitativa, la misma que debido a su alcance de estudio y la condición del trabajo no permite ejecutar desde este tipo de investigación.

Otra limitante es que los informantes muchas veces tienen ciertas tendencias, condicionadas por ciertos estereotipos y creencias la que se refleja en los resultados que se obtuvieron, además de los instrumentos utilizados.



1.5 Justificación de la Investigación

El presente estudio de investigación que se pone a consideración, se realiza con la intención de conocer el grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco durante el año académico 2016 a fin de que con los resultados obtenidos se puedan hacer sugerencias y/o alternativas para su mejoramiento o la implementación de políticas de mejora en lo que respecta al tema de la satisfacción laboral, enfatizadas bajo las siguientes razones:

A nivel teórico: La base teórica del presente trabajo de investigación, es la teoría de la satisfacción laboral como tal, el resultado del mismo constituye un valioso aporte teórico referencial en función al análisis sobre la labor del Gerente Educativo como líder y su incidencia en esta variable, es decir si las condiciones que un docente considere que son pertinentes se pueda mejorar su grado de satisfacción por lo que los resultados de la investigación se incorporarán al cuerpo de conocimiento educativo y científico; así mismo, constituye la plataforma para las próximas investigaciones; tales como fuentes y antecedentes.

A nivel metodológico: se desarrollará bajo el parámetro de la investigación cuantitativa porque la variable de estudio permitirá describir el fenómeno de estudio, así como, comprender el grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco durante el año académico 2016.

A nivel práctico: el grado de satisfacción laboral que tienen los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi



región Cusco durante el año académico 2016, no sólo debe ser considerado como una práctica de algunas instituciones educativas públicas, sino a través de una estrategia adecuada deben ser incorporadas en sus acciones como persona, es decir mejorando ese grado de insatisfacción los docentes mejorarán en su labor como tales a fin de consolidar la formación de valores morales en toda la comunidad educativa.

Por tanto, el estudio es de importancia para los docentes, directores, subdirectores, jefes de unidades, jefes de área, entre otros debido a que tendrán a su disposición un material de trabajo que refleja con seriedad, validez y confiabilidad sobre los tipos de liderazgo y los estilos de gestión en las relaciones humanas.

1.6 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General

Determinar el grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco durante el año académico 2016.

1.4.2 Objetivos Específicos:

Identificar el grado de satisfacción en el tema de **salario** de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco.

Identificar el grado de satisfacción en el tema de **condiciones ambientales** de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco.



Identificar el grado de satisfacción en el tema de **reconocimiento** de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco.

Identificar el grado de satisfacción en el tema de **Reconocimiento** de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco..

Identificar el grado de satisfacción en el tema de **Supervisión** de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Considerando como antecedente de nivel local se mencionan los Trabajos de:

2.1.1 Antecedentes de nivel local

La tesis titulada “El clima institucional y su relación con la interacción

Pedagógica entre docentes en las instituciones educativa industrial Nro. 32 de la ciudad de Puno” , cuyo objetivo fue de terminar la influencia que existe entre el clima institucional y la interacción pedagógica entre los docentes por áreas curriculares; asumiendo la metodología de investigación de tipo descriptivo correlacional, aplicando una muestra de 64 docentes. Se arribó a la siguiente conclusión, que el clima institucional influye en la interacción pedagógica por los docentes entre áreas curriculares, además el 64% describen al clima institucional como desaprobado frente al 36% de docentes que aprueban y finalmente existe relación directa entre el clima institucional y la interacción pedagógica Huaynacho y cayo (2002).

De la misma forma la tesis “Clima institucional y sus afectos en el cumplimiento de las actividades Educativas de los docentes de la Institución Educativa



Secundaria PERU BIRF de la ciudad de Azangaro “, investigación de tipo descriptivo y diseño correlacional, que trabajo con una población de 40 docentes. La conclusión de la investigación es que el clima institucional en el desarrollo de las actividades educativas de grado moderado.

2.1.2 Antecedentes de nivel nacional.

Por otro lado como antecedente de nivel nacional se ha encontrado las investigaciones siguientes.

Aplicación de los estímulos organizacionales. Ciencias empresariales de la Universidad Nacional Mayor de san Marcos Facultad de Ciencias Administrativas 2007 para optar el grado de magister en Administración Universidad Nacional Mayor de San Marcos, arriba a la conclusión que el clima organizacional es imprescindible para el desarrollo de una organización , pero depende o se relaciona directamente con el tipo de relación que ejerza quien este el mando; es decir, su capacidad de motivación tiene como consecuencia el crecimiento organizacional Flores Jaime , Juliana.

La trascendencia de la investigación de la organización burocrática, gestión eficiente y modernización de la Universidad Pública: El caso de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Propone la necesidad emergente de la sociedad democrática y meritocratica para salvaguardar el liderazgo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y ello mismo se refleja al país. Un liderazgo por la promoción de los valores hacia todos los horizontes ante los diversos credos, razas, costumbres, géneros, filosofías, grupos sociales porque en conjunto esta es sociedad civil autónoma. Además la Universidad debe convertirse en ese modelo de sociedad civil moderna.



Finalmente como antecedente del trabajo de investigación se tiene la “obra titulada la cultura y el clima Institucional como factores relevantes en la eficacia del instituto de Oftalmología” Lima y concluye: Es extraordinario ver y comprobar a través de este estudio, como la motivación de los trabajadores influye notablemente en el clima institucional, y por tanto se refleja en el servicio que se brinda al paciente; así mismo apreciamos como una cultura debilitada por falta de interés de sus directivos y por la carencia de valores definidos e integradores se manifiestan oponiéndose en diferentes oportunidades al cambio. Además se asevera que tan influyente es el estilo de liderazgo y la comunicación que se aplica, el no tener confianza en los miembros de la institución, origina un resentimiento y malestar que definitivamente no aflora de manera directa, pero si detiene los esfuerzos que en algún momento se puede realizar con la finalidad de desarrollo. Ramírez Erazo, Ramón (2005).

2.1.3 Antecedentes de a nivel internacional.

En cuando a los antecedentes de nivel internacional, podemos mencionar a los siguientes:

En su investigación sobre el grado de importancia que tiene el clima organizacional en la satisfacción laboral de 240 docentes de mexicanos, aplicando un instrumento de recolección de datos consistentes en un cuestionario de encuesta a una investigación de diseño correlacional, llegan a las siguientes conclusiones: que entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, existe un grado de correlación alta cuyo coeficiente de correlación es de 0.7969, con la que fundamenta sus resultados Rodriguez y Castro (2005).



Quienes realizaron un estudio que tuvo como objetivo general establecer la relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de informática de las universidades de Chile, cuyos resultados fueron: el grado de correlación entre el clima organizacional y satisfacción en el trabajo es de 0.874, considerando por los autores como un grado de correlación muy alto, ellos manifiestan que se debe tener la relevancia de lograr el bienestar personal, para cumplir bien lo que se espera de un profesor universitario, es importante dejar constancia de la necesidad de satisfacción en los profesores tratando precisamente en el aspecto de la calidad; luego en el aspecto de satisfacción laboral de los profesores reviste singular importancia que desde el ámbito de la gestión de los grupos de trabajo no se debe de desatender, La satisfacción laboral puede medir y relacionar con el clima organizacional y con ello establecer estrategias para mejorar si es necesario. Nuñez y Chiang (2004).

2.2 Base o sustento teórico.

2.2.1 Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral va sujeta a la definición misma que se haga del trabajo. Este último además de evolucionar a lo largo de la historia, también lo hace de acuerdo con las diferentes disciplinas y ciencias sociales desde las que se aborde su estudio.

Desde la Psicología y la Sociología, las definiciones del trabajo suelen integrarse, así por ejemplo, se encuentra que algunos autores usualmente la definen bajo dos conceptos, el concepto amplio y el concepto reducido. Bajo el concepto amplio, se considera el trabajo como una actividad que puede tener recompensas intrínsecas a la misma, y por lo tanto no es una actividad



puramente instrumental sino que puede tener en ella su propio fin. El concepto reducido solo considera el trabajo como la actividad que genera recompensas extrínsecas como dinero, reconocimiento social, y supervivencia, por lo cual no permite ningún tipo de autorrealización (Noguera, 2002).

La satisfacción laboral, por su parte, se entiende en la Psicología como “un estado emocional positivo y placentero resultante de la valoración personal que hace el individuo sobre su trabajo (y sus recompensas extrínsecas e intrínsecas) y sobre la experiencia adquirida en el mismo”; esta definición ofrecida por Locke (1976) es considerada una de las más clásicas (Gargallo, 2008).

De manera más simple, la satisfacción laboral se describe como la disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él) (Atalaya, 1999) que es complementada al afirmar que es el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador no sólo hacia su empleo, sino también, hacia algunos factores concretos como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc. y hacia la vida en general (Blum y Naylor citado en Atalaya, 1999).

Desde la Sociología también se encuentran autores que asumen el significado del trabajo con un carácter totalmente individual aludiendo que la definición es diferente atendiendo a las historias particulares de las personas y a sus inserciones sociales variando de un contexto social a otro y entre diferentes grupos sociales.

En un estudio realizado por el MOW International Research Team en 1987 en el que se presentaron las estructuras en torno al trabajo de diferentes culturas,



se encontró por ejemplo que el significado del trabajo depende de la importancia, valor o sentido que la persona le da al hecho de trabajar. Béjar (1989), por ejemplo, analiza las concepciones predominantes (ideologías) acerca del trabajo entre grupos socio- ocupacionales encontrando que éste es considerado una obligación o medio de supervivencia entre los grupos de clase media-baja, es considerado una rutina, causante de frustración en el caso de trabajos burocráticos administrativos y en oposición, es asumido como auto-desafío y medio para expresar la personalidad en el caso de los trabajos más creativos (Pérez, 1996). En este sentido, la satisfacción laboral se desprende de la valoración de las características particulares del trabajo y de la importancia que se le da para alcanzar los objetivos de vida (Kalleberg y Losccoco, 1983).

Desde estas dos disciplinas el trabajo se torna importante ya que constituye la principal fuente de ingreso en los hogares siendo una actividad humana por excelencia (el ser humano sabe desde niño que “hay que trabajar” y aprende a hacerlo a través de un proceso evolutivo; Pérez, 1996), pero además, superando la importancia del trabajo como fuente de ingreso, éste puede ser asumido como el espacio para el logro, la autorrealización y la autonomía.

En la Administración, la teoría clásica consideraba el trabajo y la división del trabajo como las bases necesarias para el funcionamiento de las organizaciones (Dávila, 2001). Sin embargo estudios como los de Elton Mayo en Hawthorne (1993) que dieron origen a la teoría de las relaciones humanas sobre la fatiga y las ausencias de pausas en la empresa textil, hicieron énfasis en el reconocimiento del trabajador no solamente como un instrumento para la empresa al cual se le retribuye por el trabajo que realiza sino como un



individuo que también busca satisfacer unas necesidades psicológicas y sociales. De esta manera, en la actualidad, además de ser considerado como el aporte' para lograr los objetivos de una organización (Vargas et. al., 2001) también está asociado con el medio para alcanzar los objetivos de autorrealización de las personas.

La satisfacción laboral bajo esta disciplina acude entonces a los conceptos y teorías de recursos humanos, pero además, se apoya en conceptos de psicología y sociología laboral. En este sentido, la satisfacción laboral es concebida como un concepto multidimensional que incluye sentimientos favorables y desfavorables del individuo frente a su trabajo y que agrupa diversos factores distinguiendo entre aquellos que están directamente relacionados con la naturaleza de la tarea desempeñada (la variedad y la cantidad del trabajo, las oportunidades de aprendizaje, su dificultad, las posibilidades de éxito, el control sobre los procedimientos, etc.) y aquellos relativos al contexto laboral (el ambiente de trabajo, los compañeros, etc.) (Davis y Newstrom citado en Gargallo, 2008).

En tal sentido, Locke citado por Pérez Bilbao y Fidalgo Vega (2004) definió la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto".

De ahí que las organizaciones dedican mayores esfuerzos a la consecución de mayor eficiencia en la producción, mediante el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la búsqueda de la satisfacción en los empleados. Pérez de Maldonado (1995) define la satisfacción en el trabajo como un



proceso emocional que se refleja en una respuesta afectiva frente a los aspectos relacionados con el trabajo que realiza.

Por su parte, Fiishman y Bos (1986), consideran la satisfacción laboral como el resultado o la consecuencia de la experiencia del trabajador en el puesto, en relación con sus propios valores, o sea con lo que desea o se espera de él.

Las distintas definiciones aportadas por los autores, reflejan supuestos teóricos no siempre coincidentes debido a la multiplicidad de variables, que pueden incidir en la satisfacción laboral, que pueden ser inherentes al mismo individuo o bien de carácter organizacional, referidas al ambiente donde se desempeñan las labores; es por ello necesario identificar tal influencia.

2.2.2 Fundamentos teóricos de la satisfacción laboral.

Desde la perspectiva empresarial, el trabajo y la satisfacción con el mismo han tenido atención desde hace varias décadas especialmente debido a que influye en la disposición de las personas para trabajar (un trabajador satisfecho tendrá mayor disposición a trabajar que uno insatisfecho). La actitud de satisfacción es condición necesaria para que el esfuerzo humano del trabajo se torne verdaderamente productivo (Pinilla en Atalaya, 1999), así mismo, la ausencia de satisfacción con el trabajo puede verse reflejado en contra de las organizaciones: huelgas, desaceleración del trabajo, ausentismo y mayor rotación de personal, quejas, rendimiento bajo y un deficiente servicio a los usuarios, robos de los empleados y problemas disciplinarios (Merino y Díaz, 2008).

Mediante el estudio de la satisfacción, los directivos podrán saber los efectos que producen las políticas, normas, procedimientos y disposiciones generales



de la organización en el personal. Así se podrán mantener, suprimir, corregir o reforzar las políticas de la institución, según sea los resultados que ellos están obteniendo.

La eliminación de las fuentes de insatisfacción conlleva en cierta medida a un mejor rendimiento del trabajador, reflejado en una actitud positiva frente a la organización. Chiavenato (2000), basado en las diferentes teorías que fundamente tan la satisfacción laboral, los agrupa la teorías en tres grandes enfoques, que son-igualmente-complementarios entre si

Un primer enfoque, basado en el modelo de las expectativas, plantea que la satisfacción en el trabajo está en función de las discrepancias percibidas por el individuos entre lo que él cree debe darle el trabajo y lo que realmente obtiene como producto o gratificación.

Un segundo enfoque teórico, plantea que la satisfacción en el trabajo es producto de la comparación entre los aportes que hace el individuo al trabajo y el producto o resultado obtenido. Esta misma tendencia, llamada equidad, plantea también que está satisfacción o insatisfacción es un concepto relativo y depende de las comparaciones que haga el individuo en términos de aportes y los resultados obtenidos por otros individuos en su medio de trabajo o marco de referencia.

Finalmente el tercer enfoque presentado por Herzberg en su teoría de los factores, en la que plantea la existencia dos tipos de factores motivacionales; un primer grupo, extrínsecos al trabajo mismo, denominados “de higiene o manutención”, entre los que podrán enumerarse: el tipo de supervisión, las Remuneraciones, las relaciones humanas y las condiciones físicas de trabajo.



Un segundo grupo, intrínsecos al trabajo, denominados “motivadores”, entre los que se distingue: posibilidades de logro personal, promoción, reconocimiento y trabajo interesante.

Para Chiavenato (2000) los primeros son factores que producen efectos negativos en el trabajo si no son satisfechos, pero su satisfacción no asegura que el individuo al prestar el servicio, modifique su comportamiento. En cambio, los segundos (los motivadores) son factores cuya satisfacción si estimulan al trabajador a desplegar un mayor esfuerzo, (p. 413)

Por otra parte, en Psicología se tienen tres grandes enfoques teóricos que tratan la satisfacción laboral, a saber, el modelo de expectativas, la teoría de la equidad y el modelo bifactorial (Árdouin et al., 2000). El primero plantea que la satisfacción en el trabajo está en función de la brecha entre lo que individuo cree que debe darle el trabajo y lo que realmente obtiene como producto o gratificación. El -segundo plantea-que la satisfacción en el trabajo es producto de la comparación entre los aportes que hace el individuo al trabajo y el producto o resultado obtenido, comparado frente a su grupo de referencia. El modelo bifactorial, por su parte, postula la existencia de dos grupos de factores motivacionales: los factores extrínsecos (higiénicos) e intrínsecos (motivacionales).

Mortimer y Lorence (1979) amplían su análisis sobre las recompensas extrínsecas e intrínsecas del trabajo afirmando que cuando los individuos no poseen una independencia económica, los valores extrínsecos del trabajo tienen mayor prioridad, mientras que cuando las necesidades básicas o materiales son satisfechas, aumenta el interés por los valores intrínsecos



(Pérez, 1996). Mc Gregor, por su parte, argumenta que las necesidades de alto nivel (siguiendo la jerarquía de necesidades de Maslow) nunca logran satisfacerse por completo por lo que son motivadores permanentes (McGregor, 1981).

Adicionalmente a este tipo de factores, se han encontrado que algunas características propias de los individuos también influyen en la satisfacción laboral. Entre estos se tienen por ejemplo el sexo, la edad, el nivel de inteligencia, las habilidades, entre otros. Estos son factores que la empresa no puede modificar, pero sirven para prever el grado relativo de satisfacción que se puede esperar en diferentes grupos de trabajadores (Shultz citado en Ardouin et al, 2000).

En general, al integrar estas diferentes perspectivas, se tiene que la satisfacción laboral está relacionada con variables que pueden ser agrupadas bajo alguno de los siguientes grandes factores: demográficos, aspiraciones, extrínsecos al trabajo y otros intrínsecos.

En el caso de la educación, algunos estudios han encontrado que se correlaciona negativamente con la satisfacción, sin embargo, el resultado no es unánime (Farné y Vergara, 2007) y podría ser explicado por el papel de las expectativas o la brecha entre resultados y aspiraciones (Clark y Oswald en Farné y Vergara, 2007). En cuanto al estado civil, los casados tienden a reportarse más satisfechos con su trabajo que por ejemplo los divorciados (Farné y Vergara, 2007).

Los factores aspiraciones estarían relacionados con las expectativas, comparaciones con el grupo de referencia y las preferencias del individuo.



Estos aspectos impactan la satisfacción en el sentido en que entre más cerca esté el trabajo de lo que el individuo espera o percibe que debe ser, mayor será su satisfacción. Aquí se ubicaría el modelo de expectativas y la teoría de la equidad propuestos desde la psicología. Por otra parte, se incluye dentro de este grupo la disposición personal, que hace referencia a las percepciones de las personas consigo mismas acerca de las realidades de su trabajo. Además, la disposición predispone a la persona a prestar más atención a lo favorable o lo desfavorable. Entre las variables que miden la disposición se tienen por ejemplo el autoestima y la auto eficacia (Toro, 2002).

Entre los factores extrínsecos al trabajo se tendrían las variables que miden la calidad objetiva del trabajo como el salario la relación del trabajo con la profesión, el horario, el tipo de contrato, posición ocupacional, la seguridad social y las condiciones físicas del puesto de trabajo, entre otros. Aunque la teoría bifactorial afirma que éstos simplemente evitan o disminuyen la insatisfacción, se han encontrado resultados que muestran efectos positivos sobre la satisfacción laboral.

Respecto al salario, la mayoría de estudios ha encontrado una relación positiva con el ingreso individual y familiar en términos relativos y absolutos (Farné y Vergara, 2007). Esta por tratarse de una variable económica importante en la medición de la calidad laboral se amplía un poco más adelante. Por otra parte, se espera que una mayor relación entre el trabajo y la profesión esté asociada con mayor satisfacción.

Sobre el tiempo laboral, la teoría económica predice que entre mayor es la cantidad de horas de trabajo menor es la satisfacción (Farné y Vergara, 2007).



Respecto al tipo de contrato se tienen diferentes resultados, sin embargo, se espera que los trabajos temporales afecten negativamente la satisfacción laboral de las personas (Oswald y Gardner en Farné y Vergara, 2007). El tipo de contrato también está relacionado con el cubrimiento de la seguridad social, por lo que la formalización del tipo de contrato, asegura de alguna manera, el cubrimiento en salud. En relación con la posición ocupacional, se esperaría encontrar diferencias entre los trabajadores autónomos y los asalariados públicos y privados. Las condiciones físicas del puesto de trabajo están relacionadas con las características del ambiente tales como ruido, temperatura, ventilación olores, en los que una mayor calidad de las mismas, se relaciona con mayor satisfacción laboral.

En los factores intrínsecos, se tendrían las características propias del trabajo como por ejemplo las oportunidades que éste ofrece de aprendizaje, la responsabilidad, la autonomía, el reconocimiento y la dificultad del mismo. Otras variables importantes aquí serían la variedad de tareas, de espacios o sitios de trabajo y la autonomía (Toro, 2002) así como las relaciones interpersonales (con el jefe y compañeros de trabajo). En general se ha observado que las personas más satisfechas con su trabajo suelen ser profesores universitarios, científicos, médicos, abogados y la explicación propuesta ha sido la especialización de su labor (Argyle 1999 en Gómez, Barrera, Cruz y Villegas, 2006).

Por otra parte, a través del estatus ocupacional (profesionales directivos, empleados y obreros) que puede tener implícitas algunas de las características mencionadas, se tiene que los cargos directivos se asocian con mayor



satisfacción que los cargos de empleados y obreros (como lo observado en el caso colombiano presentado por Farné y Vergara, 2007).

2.2.2.1 Dimensiones de la satisfacción laboral.

Cuando los individuos ingresan a una organización se comprometen a realizar un buen trabajo y ser leales a ésta, pero al mismo tiempo demandan algo más que recompensas económicas; buscan seguridad para ellos y los suyos, un trato humano, relaciones favorables con las personas y apoyo para alcanzar sus metas, además de un agradable ambiente de trabajo.

Si la organización sólo se ocupa de los aspectos económicos y descuida los psicológicos, los trabajadores tienden a manifestar una satisfacción y un desempeño limitado a causa de que sus metas no se están alcanzando. Por el contrario, si se llenan ambas expectativas los empleados tienden a mostrarse felices, permanecen con la empresa y se convierten en trabajadores excelentes. Por ello, es responsabilidad social de la organización conocer y satisfacer las necesidades de sus trabajadores, tanto en el medio laboral como en el medio social al cual pertenecen.

En este sentido, Keith, D.(2003) afirma: “la responsabilidad social es el reconocimiento de que la organizaciones tienen una influencia significativa en el sistema social, y que tal influencia se debe considerar y equilibrar de un modo apropiado en todas las acciones de la organización.” (p. 432).

Para que las organizaciones puedan cumplir a cabalidad con sus objetivos tanto productivo como de atención al trabajador, es necesario que en la misma exista un conjunto de pautas, normas vinculadas a factores físicos, psicológicos y socioeconómicos, que influyan y determinen el desarrollo de las



actividades laborales, conocidas como dimensiones. Para efectos de esta investigación, el estudio referido a la satisfacción laboral se realizara basado en la teoría de los dos factores de Herzberg, quien considera que las dimensiones de la satisfacción laboral son (Cantera, 2004):

- a) **El Salario:** El salario es la compensación que recibe el trabajador para la satisfacción de sus necesidades básicas. Es evidente que por varias razones, el dinero es importante para los trabajadores debido a que les permite acceder a los bienes y servicios que necesitan para ' satisfacer sus necesidades y las de su grupo familiar. Además es un indicador de la posición relativa de un trabajador en comparación con la de otros compañeros de trabajo.

- b) **Relaciones con los compañeros de trabajo:** Es la forma como los trabajadores establecen un intercambio personal entre ellos. Se refiere a las vinculaciones o relaciones entre individuos sobre la base de una mutua comprensión. Las relaciones interpersonales expresan la calidad de las interacciones entre las personas que laboran dentro de una organización y que conforman un grupo de trabajo. Unas buenas relaciones de trabajo tienden a fomentar un espíritu de unión, compañerismo y amistad que resulta beneficioso para la organización en vista de que existe un mayor entusiasmo por cumplir con las metas propuestas.

- c) **Condiciones ambientales:** Las condiciones ambientales son todos aquellos factores que inciden en el trabajador para que éste se sienta a gusto, cómodo y seguro en su sitio de trabajo. Las mismas pueden influir



directamente en el rendimiento de los trabajadores. Es necesario que las organizaciones cuenten con las mínimas condiciones para que así la labor que allí se desempeñe sea más agradable y haya más eficiencia. En tanto, que en un sitio de trabajo con condiciones ambientales deficiente conllevará a que los trabajadores realicen un trabajo deficiente y no sean tan productivos. Incluye todos aquellos aspectos que se relacionan con el espacio físico del sitio de trabajo. Entre estos aspectos se encuentra la seguridad, la ventilación, la iluminación, la temperatura, el aseo, la disposición de materiales y equipos, entre otros.

- d) **Reconocimiento:** Es la gratificación económica y psicológica que es dada al trabajador cuando realiza un trabajo satisfactoriamente. También se podría decir que el reconocimiento es un estímulo (verbal o escrito) recibido por el trabajador de parte de sus superiores, en virtud a una labor exitosa en la organización a la cual pertenece. El hecho de reconocer lo que un trabajador hace y la importancia que tiene éste dentro de la organización es de un valor incalculable, ya que así el trabajador se esfuerza aún más por hacer las cosas cada vez mejor y se supera, de esta manera contribuye con el logro de los objetivos que persigue la organización. Si la organización no reconoce los logros alcanzados por sus trabajadores les está negando la oportunidad de saber si su trabajo es valorado y si estos son tomados en cuenta.
- e) **Supervisión:** La supervisión está referida al conjunto de procedimientos mediante los cuales la organización evalúa el comportamiento y el desempeño de sus trabajadores. Dicho de otra manera, es el proceso a través del cual se evalúa la labor de cada trabajador por un miembro del



nivel jerárquico inmediatamente superior. Por medio de este proceso se puede medir hasta qué punto cada trabajador está realizando sus actividades laborales. Es productivo cuando está destinado a retroalimentar al trabajador, ya sea para recompensarlo o para llamarle la atención sobre sus fallas.

2.3 Glosario de términos

Satisfacción. La satisfacción es un estado de la mente, generado por una mayor o menor, según corresponda, optimización de la **retroalimentación cerebral**, por la cual las diferentes zonas cerebrales compensan el potencial energético dando una sensación de plenitud, en tanto, la menor o mayor sensación de satisfacción que alguien presente dependerá de la optimización del consumo energético que lleve a cabo el cerebro, es decir, cuanto mayor sea la capacidad de neurotransmitir mayor será la posibilidad de satisfacción.

Satisfacción laboral. Satisfacción laboral, que es el grado de conformidad de la persona respecto al entorno de trabajo que incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc., incidiendo en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones; es decir que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador.

Liderazgo. El liderazgo es el arte de influenciar, comandar y conducir a personas o de trabajar en un equipo de personas, atrayendo seguidores, influenciando positivamente las actitudes, y los comportamientos de estos e incentivarles para trabajar por un objetivo común, surge de forma natural, cuando una persona se destaca con el papel de líder, sin necesidad de poseer



una posición o un cargo de liderazgo. Este es un tipo de liderazgo informal. Cuando un líder es elegido por una organización y comienza a asumir una posición de autoridad, ejerce un liderazgo formal.

Gerencia. La gerencia puede entenderse de dos maneras básicas y centrales: como una de las partes o secciones de una empresa, institución u organización, o como la actividad de gerencia y llevar adelante el trabajo de organización y planificación en cualquier tipo de espacio (aunque principalmente se utiliza para el ámbito profesional). Junto a otros términos, la palabra gerencia está hoy en día estrechamente vinculada con el espacio laboral y empresarial ya que se relaciona- específicamente con la posesión de actitudes y capacidades que tienen como fin la obtención de resultados apropiados para el funcionamiento de una institución u organización.

Gestión educativa. La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

2.4 Hipótesis de investigación.

Los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco, tienen un bajo grado de satisfacción laboral durante el año académico 2016.



2.4.1 Hipótesis específicas.

El grado de satisfacción en el tema de **salario** de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco es bajo.

El grado de satisfacción en el tema de **condiciones ambientales** de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco es bajo.

El grado de satisfacción en el tema de **reconocimiento** de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco es bajo.

El grado de satisfacción en el tema de **Reconocimiento** de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco es bajo.

El grado de satisfacción en el tema de **Supervisión** de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco es bajo.

2.5 Sistema de variables.

V. Única. Percepción de la calidad de los servicios académicos.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
<p>GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL. (Es un estado emocional positivo y placentero resultante de la valoración persona! que hace el individuo sobre su trabajo (y sus recompensas extrínsecas e intrínsecas) y sobre la experiencia adquirida en el mismo"; esta definición ofrecida por Locke (1976) es considerada una de las más clásicas (Gargallo, 2008).</p>	<p>El Salario.</p>	<p>La compensación que recibe el trabajador es adecuada a la labor que realiza. El haber percibido satisface sus necesidades básicas. El dinero es importante para los trabajadores debido a que les permite acceder a los bienes y servicios que necesitan. La compensación satisface sus necesidades y las de su grupo familiar. Su posición el trabajo es relativamente mejor en comparación con la de otros compañeros de trabajo.</p>	<p>Totalmente de acuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Totalmente en desacuerdo</p>
	<p>Relaciones con los compañeros de trabajo.</p>	<p>Los vínculos o relaciones entre individuos se hacen en base de una mutua comprensión. Las relaciones interpersonales expresan la calidad de las interacciones entre las personas que laboran en la institución. Existen interacciones positivas dentro de la organización. Las relaciones son de armonía en quienes conforman un grupo de trabajo. Las relaciones de trabajo tienden a fomentar un espíritu de unión, compañerismo y amistad. Existe un mayor entusiasmo por cumplir con las metas propuestas.</p>	
	<p>Condiciones ambientales.</p>	<p>Los factores ambientales inciden en el trabajador para que éste se sienta a gusto. Existen condiciones de trabajo cómodas y seguras. Las condiciones de trabajo influyen directamente en el rendimiento de los trabajadores. Existen condiciones mínimas para el trabajo. Las condiciones más agradables generan más eficiencia en la institución. Sin condiciones ambientales eficientes el trabajo será deficiente.</p>	
	<p>Reconocimiento.</p>	<p>Entre estos aspectos se encuentra la seguridad, la ventilación, la iluminación, la temperatura, el aseo, la disposición de materiales y equipos, entre otros.</p>	



	Supervisión.	<p>Las gratificaciones que recibe por su trabajo son adecuadas a sus expectativas.</p> <p>Existen estímulos sean verbales o escritos dirigidos hacia los trabajadores del centro educativo.</p> <p>Los estímulos recibidos desde las autoridades hacia los trabajadores, estimulan a trabajar con más ahínco.</p> <p>Los incentivos son valorados por los trabajadores de la institución.</p> <p>Un trabajador incentivado, se encuentra más motivado para lograr las metas institucionales.</p> <p>Si no existe políticas de motivación e incentivo a la labor desempeñada por los logros alcanzados por sus trabajadores les está negando la oportunidad de saber si su trabajo es valorado y si estos son tomados en cuenta.</p> <p>La supervisión se refiere al conjunto de procedimientos mediante los cuales la organización evalúa el comportamiento y el desempeño de sus trabajadores.</p> <p>La supervisión es el proceso a través del cual se evalúa la labor de cada trabajador por un miembro del nivel jerárquico inmediatamente superior.</p> <p>La supervisión permite medir hasta qué punto cada trabajador está realizando sus actividades laborales.</p> <p>La supervisión es productiva cuando está destinado a retroalimentar al trabajador, ya sea para recompensarlo o para llamarle la atención sobre sus fallas.</p>	
--	---------------------	---	--

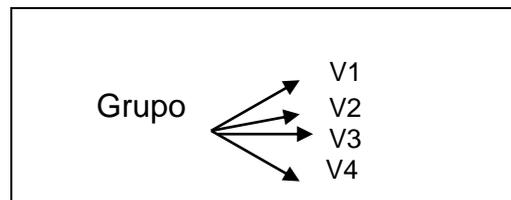
CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación según su propósito y según su estrategia, es el no experimental (descriptivo), porque en la presente investigación se observa el fenómeno educativo tal como ocurren.

El diseño de investigación es el descriptivo diagnóstico que está estructurado para establecer los aspectos problemáticos que se manifiestan en ella. La representación del diseño. La representación del diseño, según plantea el Dr. Platón Palomino es la siguiente:



3.2 Población y muestra de la investigación

3.2.1. Población y muestra.

La población y muestra para el presente trabajo de investigación, lo constituyen todos los docentes y estudiantes del Centro de Educación Básica Alternativa "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos de la Provincia de Quispicanchi

del departamento de Cusco, ya que tratándose de una investigación básica de tipo diagnóstico que pretende conocer el grado de satisfacción laboral de los docentes, el mismo que dado la cantidad de docentes, es que se decide por el criterio de conveniencia. Los que a continuación se detalla en el siguiente cuadro:

Tabla 1.

Población y muestra de docentes del centro de educación básica alternativa "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos de la provincia de Quispicanchi del departamento de Cusco 2016.

POBLACIÓN	Fi	hi	%
1. DOCENTES DE OTRO CEBA	00	0,00	00,00
2. CICLO BÁSICO	12	0,27	27,27
3. CICLO INTERMEDIO	32	0,73	72,73
4. CICLO AVANZADO	00	0,00	00,00
TOTAL	44	1,00	100,00

FUENTE: CAP CEBA Luis Navarrete Lechuga.

ELABORACIÓN: El ejecutor.

3.3 Método Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

A) Método:

El método que se utilizó es el DESCRIPTIVO que consistente en la observación directa de los eventos que constituyen las variables de investigación.

B) Técnicas propuestas en la recolección de datos

Las técnicas que se utilizaron en el presente trabajo de Investigación son:

OBSERVACIÓN:

Esta técnica de investigación consiste en abrir los sentidos procurando captar al máximo la realidad, despojándose de juicios previos u opiniones, y



conectarse con los hechos o fenómenos, como si fuera la primera vez que se hace. Se utilizó esta técnica en dos de sus modalidades:

Observación abierta: se captan todos los fenómenos sin una intencionalidad, dirección o búsqueda, sino tal cual llega la información o estímulos a los sentidos.

Observación focal: se realiza la misma apertura de los sentidos y despojamiento de juicios previos, pero se centra la atención hacia ciertos fenómenos específicos previamente determinados.

CUESTIONARIO:

Según Neil J. Salkind en “Métodos de Investigación” (1998:149) esboza lo siguiente: “Los cuestionarios son un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas que se contestan con lápiz y papel. Los cuestionarios ahorran tiempo porque permiten a los individuos llenarlos sin ayuda ni intervención directa del investigador”.

c) INSTRUMENTO:

El instrumento a utilizarse en el presente trabajo de investigación será el cuestionario para evaluar el grado satisfacción laboral de Los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco durante el año académico 2016.

3.4 Plan de recolección de datos.-

Para la recolección de datos se realizará los siguientes pasos:

- Se realizarán coordinaciones a nivel institucional con el fin de solicitar la autorización para la ejecución de la presente investigación.



- En coordinación con el Director del centro de educación básica alternativa, se establecerá un cronograma de recolección de datos, buscando horas propicias y no se interrumpa las actividades cotidianas.
- Los sujetos de investigación recibirán el instrumento de recolección de datos (Anexo 01) en forma individual.
- Se solicitará veracidad en las respuestas, para la cual se dará una explicación breve sobre los objetivos de la investigación y de su importancia.
- Finalmente la información obtenida se procesará para su respectivo análisis.

3.5 Plan de tratamientos de datos.

3.5.1 Diseño estadístico.-

El procedimiento para tratar estadísticamente los datos se procedió de la siguiente manera:

- a.- La distribución porcentual de datos.- Con esta técnica se procedió a elaborar los cuadros porcentuales de acuerdo a los ítems de la prueba de conocimiento.
- b.- Diseño estadístico para probar la hipótesis.- Para determinar la veracidad de la hipótesis planteada se tomó en cuenta sólo la diferencia de tendencias de la variable.

Para esto se aplicó la siguiente fórmula.

$$X = \frac{\sum f_i \cdot X_i}{n}$$

- c) Determinación de la desviación estándar con el fin de establecer la dispersión promedio de los datos con respecto a la media aritmética, siendo la fórmula la siguiente:



$$S^2 = \frac{\sum f_i(X_i^2) - (\sum f_i X_i)^2/n}{n - 1}$$

Nivel de Significancia:

El nivel de significancia o error que se eligió es del 5% que es igual a $\alpha = 0.05$.

3.6 Plan de análisis e interpretación de datos

Para analizar e interpretar los datos recogidos se realizó las siguientes acciones:

Se tabularon y organizaron los datos según los baremos que se determinaron para el presente trabajo de investigación.

Se presentaron los cuadros de distribución porcentual correspondientes y, luego, se analizaron describiendo los datos que contiene y se analizaron considerando las hipótesis y el marco teórico presentados en el presente trabajo de investigación.

Se ilustraron los cuadros estadísticos con los gráficos de barras que sean necesarios.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

**“GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL CEBA
"LUIS NAVARRETE LECHUGA" DEL DISTRITO DE URCOS PROVINCIA DE
QUISPICANCHI REGIÓN CUSCO 2016”**

Tabla 2.

Grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco respecto al salario - 2016.

VALORACIÓN	Fi	hi	%
1. EXCELENTE	00	0,00	00,00
2. BUENO	12	0,27	27,27
3. REGULAR	32	0,73	72,73
4. MALO	00	0,00	00,00
TOTAL	44	1,00	100,00

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN: El ejecutor

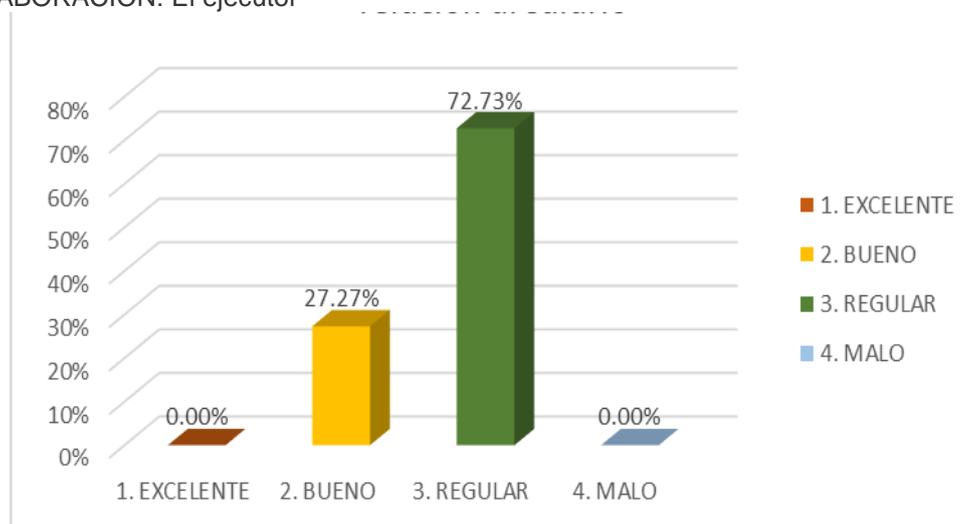


Figura 1. Grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco respecto al salario - 2016.

Fuente: tabla 2

INTERPRETACIÓN

Según los datos obtenidos en la tabla N° 02 y gráfico 01 acerca del grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco, respecto al salario. Se observa los siguientes resultados:

12 docentes que representa el 27.27. % se ubican en la categoría de Bueno, 32 docentes que hacen el 72.73% se ubican en la categoría de Regular. Por lo que se puede deducir que la mayoría de docentes tienen un grado de satisfacción ubicado en regular, es decir no están completamente satisfechos, ya que el gobierno no implementa medidas efectivas para revalorizar la labor de los maestros.

Tabla 3.

Grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco respecto a las relaciones con los compañeros de trabajo. - 2016.

VALORACIÓN	Fi	hi	%
1. EXCELENTE	1	0,00	00,0
2. BUENO	15	0,32	31,81
3. REGULAR	22	09,00	59,09
4. MALO	6	0,13	14,28
TOTAL	44	1,00	100

FUENTE : Cuestionario
ELABORACIÓN : El ejecutor

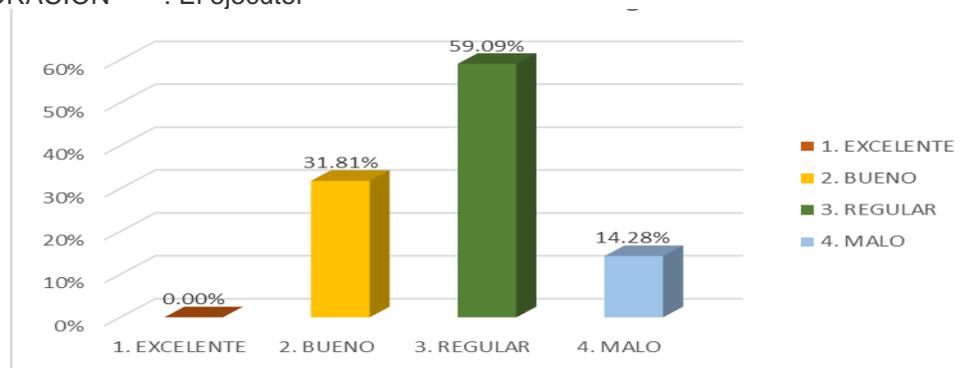


Figura 2. Grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco respecto a las relaciones con los compañeros de trabajo - 2016..

Fuente: tabla 3

INTERPRETACIÓN:

Según los datos obtenidos en la tabla N° 03 y gráfico 02 acerca del grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco, respecto a las relaciones con los compañeros de trabajo. Se observa los siguientes resultados:

15 docentes que representan el 31.81. % se ubican en la categoría de Bueno, 22 docentes que hacen el 59.09% se ubican en la categoría de Regular, 06 docentes que representan el 14.28% se ubican en la categoría de Malo. Por lo que se puede deducir que la mayoría de docentes tienen un grado de satisfacción ubicado en la categoría de regular, es decir no están completamente satisfechos con las relaciones que han establecido entre colegas de trabajo.

Tabla 4.

Grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco respecto a las condiciones ambientales - 2016.

VALORACIÓN	Fi	hi	%
1. EXCELENTE	00	0,00	00,00
2. BUENO	10	0,23	22,73
3. REGULAR	34	0,77	77,27
4. MALO	00	0,00	00,00
TOTAL	44	1,00	100,00

FUENTE : Cuestionario
ELABORACIÓN : El ejecutor

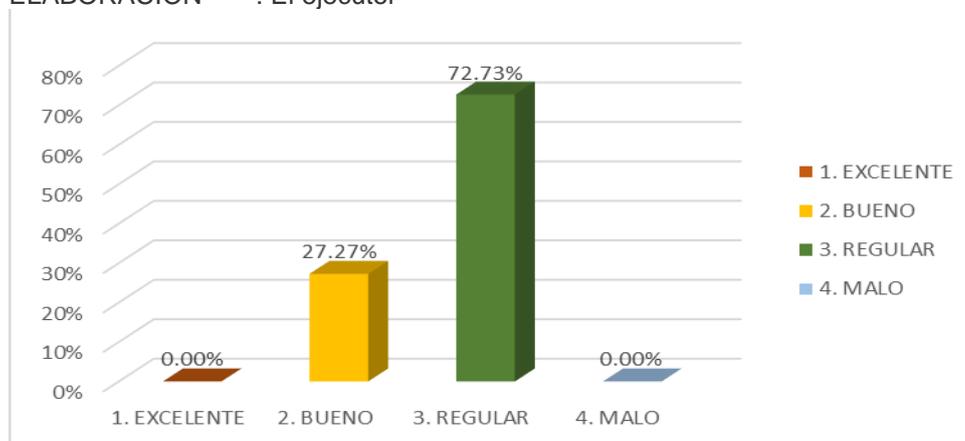


Figura 3. Grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco respecto a las condiciones ambientales - - 2016.

Fuente: tabla 4

INTERPRETACIÓN :

Según los datos obtenidos en la tabla N° 04 y gráfico 03 acerca del grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco, respecto a las condiciones ambientales. Se observa los siguientes resultados:

10 docentes que representa el 22.73.% se ubican en la categoría de Bueno y 34 docentes que hacen el 77.27% se ubican en la categoría de Regular. Por lo que se puede deducir que la mayoría de docentes tienen un grado de satisfacción Regular, es decir no están completamente satisfechos respecto a las condiciones ambientales que tienen que ver con las condiciones y el ambiente que rodea al CEBA y que seguramente el maestro no observa que haya muchas mejoras en el ambiente.

Tabla 5.

Grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco respecto a reconocimiento - 2016.

VALORACIÓN	Fi	Hi	%
1. EXCELENTE	02	0,04	04,54
2. BUENO	18	0,41	40,90
3. REGULAR	20	0,45	45,45
4. MALO	04	0,08	09,01
TOTAL	44	1,00	100,00

FUENTE : Cuestionario
ELABORACIÓN : El ejecutor

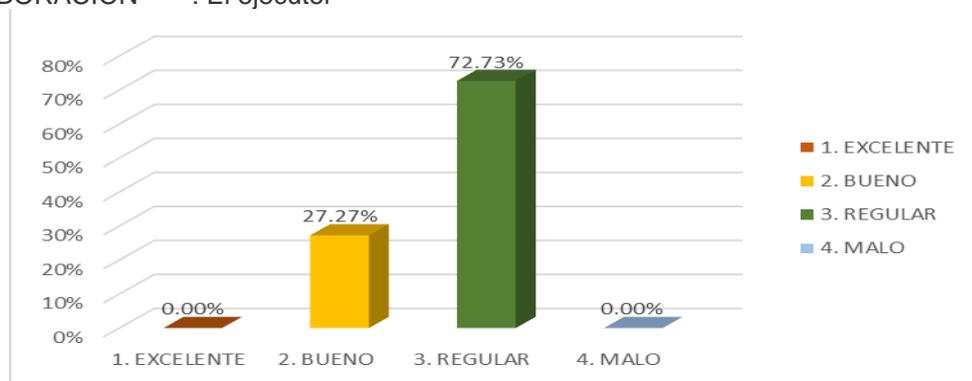


Figura 4. Grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco respecto al reconocimiento - 2016..

Fuente: tabla 5

INTERPRETACIÓN:

Según los datos obtenidos en la tabla N° 05 y gráfico 04 acerca del grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco, respecto al reconocimiento. Se observa los siguientes resultados:

02 docentes que representan el 04.54% se ubican en la categoría de Excelente, 18 docentes que hacen el 40.90% se ubican en la categoría de Bueno, 20 docentes que representan el 45.45%, se ubican en la categoría de Regular y 04 docentes que representan el 9.0% se ubican en la categoría de malo. Por lo que se puede deducir que la mayoría de docentes tienen un grado de satisfacción Regular en el tema de reconocimiento, lo que quiere decir que los docentes no son reconocidos en su totalidad o en su defecto algunas veces por parte de la Dirección de la institución.

Tabla 6.

Grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco respecto a la supervisión - 2016..

VALORACIÓN	Fi	hi	%
1. EXCELENTE	00	0,00	00,00
2. BUENO	12	0,27	27,27
3. REGULAR	32	0,73	72,73
4. MALO	00	0,00	00,00
TOTAL	44	1,00	100,00

FUENTE : Cuestionario
ELABORACIÓN : El ejecutor

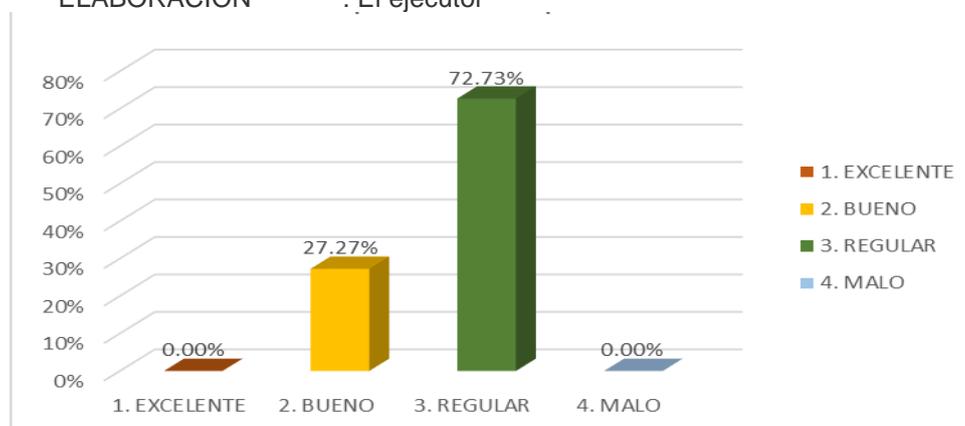


Figura 5. Grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco respecto a la supervisión - 2016..

Fuente: tabla 6

INTERPRETACIÓN:

Según los datos obtenidos en la tabla N° 06 y gráfico 05 acerca del grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco, respecto a la supervisión. Se observa los siguientes resultados:

12 docentes que representan el 27.27% se ubican en la categoría de Bueno, 32 docentes que hacen el 72.73% se ubican en la categoría de Regular. Por lo que estos resultados demuestran que la mayoría de docentes tienen un grado de satisfacción Regular en el tema de supervisión, lo que quiere decir que los docentes no ven mucho agrado este tema ya que seguramente desde la parte directiva no se cumple a cabalidad esta función.

Tabla 7.

Resumen sobre el grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco - 2016.

VALORACIÓN	Fi	hi	%
1. EXCELENTE	1	0,00	2.2
2. BUENO	13	0,32	29.00
3. REGULAR	28	09,00	63.6
4. MALO	2	0,13	4.5
TOTAL	44	1,00	100

FUENTE : Cuestionario
ELABORACIÓN : El ejecutor

INTERPRETACIÓN: Según los datos obtenidos en la tabla N° 07, (resumen de las tablas 02, 03, 04, 05 y 06 respectivamente) respecto al resumen sobre el grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco. Se observa los siguientes resultados:

01 docente que representa el 2.2.% se ubica en la categoría de Excelente, 13 docentes que hacen el 24.00% se ubican en la categoría de Bueno, 28 docentes que representan el 63.6% se ubican en la categoría de Regular y 02 docentes que representan el 4.5% se ubican en la categoría de Malo. Por lo que se observa que la mayoría de docentes tienen un nivel de satisfacción REGULAR, por lo que la hipótesis queda demostrado.

Por lo que a decir de Atalaya (1999) acerca de la satisfacción laboral se describe como la disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo que es complementada al afirmar que es el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador no sólo hacia su empleo, sino también, hacia algunos factores concretos como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc. y hacia la vida en general, condiciones que los docentes de este CEBA no han visto satisfechos plenamente.



CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco, tienen un grado de satisfacción laboral correspondiente a la categoría REGULAR, tal como se demuestra en la tabla resumen N° 07 donde se observa que 28 docentes que representan el 63.6% se ubican en esta categoría.
- SEGUNDA:** El grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco, respecto a las relaciones con los compañeros de trabajo es Regular, según se observa en los siguientes resultados: 15 docentes que representan el 31.81.% se ubican en la categoría de Bueno, 22 docentes que hacen el 59.09% se ubican en la categoría de Regular, 06 docentes que representan el 14.28% se ubican en la categoría de Malo.
- TERCERA:** El grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco, respecto a las condiciones ambientales. Es regular, según se observa los siguientes resultados: 10 docentes que representa el 22.73.% se ubican en la categoría de Bueno y 34 docentes que hacen el 77.27% se ubican en la categoría de Regular.



CUARTA: El grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco, respecto al reconocimiento es regular, según indica los siguientes resultados: 02 docentes que representan el 04.54% se ubican en la categoría de Excelente, 18 docentes que hacen el 40.90% se ubican en la categoría de Bueno, 20 docentes que representan el 45.45%, se ubican en la categoría de Regular y 04 docentes que representan el 9.0% se ubican en la categoría de malo.

QUINTA: El grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco, respecto a la supervisión es regular, según se observa los siguientes resultados: 12 docentes que representan el 27.27% se ubican en la categoría de Bueno, 32 docentes que hacen el 72.73% se ubican en la categoría de Regular. Por lo que estos resultados demuestran que la mayoría de docentes tienen un grado de satisfacción Regular en el tema de supervisión.



SUGERENCIAS

- PRIMERA:** Al Ministerio de Educación sugerir la flexibilidad en la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial, Ley 29944, para permitirle al Director de la institución crear y gestionar programas de apoyo emocional y económico a los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco.
- SEGUNDA:** Sugerir a la UGEL- QUISPICANCHI Cumplir puntualmente con el pago de incentivos que la Ley establece a todos los los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco.
- TERCERA:** Ejecución de talleres en liderazgo, el cual genere una participación activa y democrática en el personal docente, planteándose cambios actitudinales, el cual demuestre eficacia y excelencia frente a sus funciones, a fin de mejorar el clima laboral de los mismos.
- CUARTA:** Formación de comisiones de asuntos sociales y atención al docente, del Centro de Educación Básica Alternativa "Luis Navarrete Lechuga" con el objetivo atender y resolver conflictos tempranos y consensuar reformas, escuchar sus opiniones y establecer un enfoque social y humano en el plantel.
- QUINTA:** Promover programas de manera multidisciplinaria de intervención con la finalidad de prevenir y promover estilos saludables a los docentes con cuadros de estrés



SIXTA: A todos los investigadores y futuros tesis a seguir incidiendo en temas como satisfacción laboral, relaciones interpersonales, clima laboral, liderazgo y autoestima, para mejorar los niveles de satisfacción laboral de los docentes.



BIBLIOGRAFÍA.

- Ander-EGG, E. (2005). Debates y propuestas sobre la problemática educativa: Algunas reflexiones sobre los retos del futuro inmediato. Rosario: Homo Sapiens.
- Antúnez, S. (2000). La Acción Directiva en las Instituciones escolares: Análisis y Propuestas. Editorial Horsori, S.I.
- Alarcon. N- Mendez. R. (2003.) Calidad y Productividad en la Docencia Educativa Superior Universitaria. Pontificia Universitaria Católica de Chile
- Antezana, Abarca; Nicolás. (2003) Modelo Europeo de Calidad Educativa. Arequipa-Perú
- Cespedes, Gamboa, J. (1992) Relaciones Humanas Por qué y para Que Editorial APORTE, 1ra Ed. Arequipa- Perú
- Cespedes, Gamboa, J. (1999). Relaciones Humanas Por qué y para Que Editorial APORTE, 1ra Ed. Arequipa- Perú 1992
- Estruch Argelada. J. (). Praxis Pedagógica, Universidad Católica Santa María.
- Flores Barboza, J. (). La Satisfacción Estudiantil, como Indicador de la Calidad de la Educación Superior. Lima 2003
- Estruch Argelada. J. (1999). Praxis Pedagógica, Universidad Católica Santa María.
- Flores Barboza, J. (2003). La Satisfacción Estudiantil, como Indicador de la Calidad de la Educación Superior. Lima
- Goleman. Daniel. (1997). La Salud Emocional Editorial Kairós, 1ra Ed. Barcelona – España
- Lizarraga Febres, J-Campos Tejada, (1996).. Estrategias de Enseñanza Aprendizaje Universidad Católica Santa María.



- Mancha Pineda, Estanislao (2012) Guía Metodológica de la Investigación Educativa, Edit. Centro Papelero de Norte S.A. Trujillo La Libertad Perú.
- Nowinski, Julio- Villar, Hugo (1994) Evolución del Concepto Arquitectónico en la Salud y Educación. Editorial el ATINEO 3ra. Ed. Bs. As. Argentina
- Paredes Nuñez, Julio E. (2003). Manual para la Investigación Científica 4ta Ed. UCSM-EPG. Arequipa-Perú, Phillips, E.M& PUGH, D.S. How To Get a PhD Philadelphia, Open University Press. (1987)
- Vega Miranda, A. (1991). Calidad de la Educación Universitaria y los Retos del ciclo XXI Ponencia presentada en el CONCAMIN, México, D.F. 2003
- UNESCO. (). Reunión Internacional de Reflexión sobre los nuevos Roles de la Educación Superior a nivel Mundial. ().



ANEXOS



ANEXO No 01

CUESTIONARIO DE ENCUESTA PARA IDENTIFICAR EL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DE LA DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA - 2016.

CEBA:.....

INSTRUCCIONES:

Lea con atención cada una de las preguntas y marca con una (X) en la escala que crea por conveniente según sea su percepción sobre el nivel de satisfacción laboral de los docentes existentes en su Institución Educativa Inicial.

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: Parcialmente en desacuerdo
- 3: indiferente
- 4: Parcialmente de acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

Nro. Ord	DIMENSIONES					
EL SALARIO.						
01	La compensación que recibe el trabajador es adecuada a la labor que realiza					
02	El haber percibido satisface sus necesidades básicas.					
03	El dinero es importante para los trabajadores debido a que les permite acceder a los bienes y servicios que necesitan.					
04	La compensación satisface sus necesidades y las de su grupo familiar.					
05	Su posición el trabajo es relativamente mejor en comparación con la de otros compañeros de trabajo.					
RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO						
06	Los vínculos o relaciones entre individuos se hacen en base de una mutua comprensión.					
07	Las relaciones interpersonales expresan la calidad de las interacciones entre las personas que laboran en la institución.					
08	Existen interacciones positivas dentro de la organización.					
09	Las relaciones son de armonía en quienes conforman un grupo de trabajo.					
10	Las relaciones de trabajo tienden a fomentar un espíritu de unión, compañerismo y amistad.					
11	Existe un mayor entusiasmo por cumplir con las metas propuestas.					
CONDICIONES AMBIENTALES						
12	Los factores ambientales inciden en el trabajador para que éste se sienta a gusto.					
13	Existen condiciones de trabajo cómodas y seguras.					
14	Las condiciones de trabajo influyen directamente en el rendimiento de los trabajadores.					
15	Existen condiciones mínimas para el trabajo.					
16	Las condiciones más agradables generan más eficiencia en la institución.					
17	Sin condiciones ambientales eficientes el trabajo será deficiente.					
18	Entre estos aspectos se encuentra la seguridad, la ventilación, la iluminación, la temperatura, el aseo, la disposición de materiales y equipos, entre otros.					
RECONOCIMIENTO						
19	Las gratificaciones que recibe por su trabajo son adecuadas a sus expectativas.					



20	Existen estímulos sean verbales o escritos dirigidos hacia los trabajadores del centro educativo.					
21	Los estímulos recibidos desde las autoridades hacia los trabajadores, estimulan a trabajar con más ahínco.					
22	Los incentivos son valorados por los trabajadores de la institución.					
23	Un trabajador incentivado, se encuentra más motivado para lograr las metas institucionales.					
24	Si no existe políticas de motivación e incentivo a la labor desempeñada por los logros alcanzados por sus trabajadores les está negando la oportunidad de saber si su trabajo es valorado y si estos son tomados en cuenta.					
SUPERVISIÓN						
25	La supervisión se refiere al conjunto de procedimientos mediante los cuales la organización evalúa el comportamiento y el desempeño de sus trabajadores.					
26	La supervisión es el proceso a través del cual se evalúa la labor de cada trabajador por un miembro del nivel jerárquico inmediatamente superior.					
27	La supervisión permite medir hasta qué punto cada trabajador está realizando sus actividades laborales.					
28	La supervisión es productiva cuando está destinado a retroalimentar al trabajador, ya sea para recompensarlo o para llamarle la atención sobre sus fallas.					

MUCHAS GRACIAS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“GRADO DE SATISFACCION LABORAL DE LOS DOCENTES DEL CEBA “LUIS NAVARRETE LECHUGA” DEL DISTRITO DE URCOS PROVINCIA DE QUISPICANCHI REGION CUSCO”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>ENUNCIADO GENERAL</p> <p>¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco durante el año académico 2016?.</p> <p>ENUNCIADOS ESPECÍFICOS:</p> <p>1 Identificar el grado de satisfacción en el tema de salario de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar el grado de satisfacción laboral de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco durante el año académico 2016</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>1. Identificar el grado de satisfacción en el tema de salario de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco, tienen un bajo grado de satisfacción laboral durante el año académico 2016.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>1. El grado de satisfacción en el tema de salario de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE.</p> <p>GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL. (Es un estado emocional positivo y placentero resultante de la valoración personal que hace el individuo sobre su trabajo (y sus recompensas extrínsecas e intrínsecas) y sobre la experiencia adquirida en el mismo"; esta definición ofrecida por Locke (1976) es considerada una de las más clásicas (Gargallo, 2008).</p>	<p>TIPO DE ESTUDIO</p> <p>El tipo de investigación según su propósito y según su estrategia, es el no experimental (descriptivo), porque en la investigación se observa el fenómeno educativo tal como ocurren.</p> <p>DISEÑO DEL ESTUDIO:</p> <p>El diseño de investigación es el descriptivo diagnóstico que está estructurado para establecer los aspectos problemáticos que se manifiestan en ella. La representación del diseño.</p> <p>La representación del diseño, según plantea</p>	<p>POBLACIÓN MUESTRA POBLACIÓN:</p> <p>Ciclo básico, intermedio y avanzado del CEBA de la provincia de Quispicanchis de la región Cusco. 44 según cuadro.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Se trabajará solo con una muestra.</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>El método que se utilizó es el DESCRIPTIVO que es consistente en la observación directa</p>



<p>Cusco.</p> <p>2 Identificar el grado de satisfacción en el tema de condiciones ambientales de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco.</p>	<p>provincia de Quispicanchi región Cusco.</p> <p>2. Identificar el grado de satisfacción en el tema de condiciones ambientales de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco.</p>	<p>Quispicanchi región Cusco es bajo.</p> <p>2. El grado de satisfacción en el tema de condiciones ambientales de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco es bajo.</p>	<p>el Dr. Platón Palomino es la siguiente:</p> <p>V1</p> <p>V2</p> <p>V3</p> <p>V4</p> <p>Grupo</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p> <p>TÉCNICA:</p> <p>La técnica que se empleará es la observación abierta y focal</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>- Encuestas</p>
<p>3 Identificar el grado de satisfacción en el tema de reconocimiento de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco.</p>	<p>3. Identificar el grado de satisfacción en el tema de reconocimiento de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco.</p>	<p>3. El grado de satisfacción en el tema de reconocimiento de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco es bajo.</p>		
<p>4 Identificar el grado de satisfacción en el tema de Reconocimiento de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de</p>	<p>4. Identificar el grado de satisfacción en el tema de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco.</p>	<p>4. El grado de satisfacción en el tema de</p>		



Quispicanchi región Cusco..	5 Identificar el grado de satisfacción en el tema de Supervisión de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia de Quispicanchi región Cusco.
4. Identificar el grado de satisfacción en el tema de Reconocimiento de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia Quispicanchi región Cusco..	Reconocimiento de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia Quispicanchi región Cusco es bajo.
5. Identificar el grado de satisfacción en el tema de Supervisión de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia Quispicanchi región Cusco.	5. El grado de satisfacción en el tema de Supervisión de los docentes del CEBA "Luis Navarrete Lechuga" del distrito de Urcos provincia Quispicanchi región Cusco es bajo.