

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

**Satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones  
Educativas Secundarias N°91 José Ignacio Miranda y Jornada  
Escolar Completa Inca Garcilaso de la Vega de la ciudad de  
Juliaca-2020**

Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de  
Bachiller en Administración y Negocios Internacionales

Por:

Leucadia Marizeth Ccosi Cruz

Reyna Mayta Patatingo

Asesor:

Lic. Julio Samuel Torres Miranda

Juliaca, diciembre de 2020

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Julio Samuel Torres Miranda, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

### **DECLARO:**

Que el presente trabajo de investigación titulado: “**SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS N°91 JOSÉ IGNACIO MIRANDA Y JORNADA ESCOLAR COMPLETA INCA GARCILASO DE LA VEGA DE LA CIUDAD DE JULIACA-2020**” constituye la memoria que presentan las estudiantes Leucadia Marizeth Ccosi Cruz y Reyna Mayta Patatingo para obtener el Grado Académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales, cuyo trabajo de investigación ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este trabajo de investigación son de entera responsabilidad de los autores, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Juliaca, a los 17 días del mes de diciembre del año 2020



\_\_\_\_\_  
Lic. Julio Samuel Torres Miranda

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN  
FORMATO ARTÍCULO**

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a los 04 día(s) del mes de diciembre del año 2020 siendo las 9:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en sala virtual de la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del Señor **Presidente del jurado: Lic. Dante Ortiz Guillen**, el secretario **Mg. Wilfredo Oscar Sucapuca Mamani** y de más miembros **Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco** y el(la) asesor(a) **Lic. Julio Samuel Torres Miranda**, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de investigación titulado: **Satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias N°91 José Ignacio Miranda y Jornada Escolar Completa Inca Garcilaso de la Vega de la ciudad de Juliaca – 2020.**

Del(los)/la(las) estudiantes: **a) Leucadia Marizeth Ccosi Cruz, b) Reyna Mayta Patatingo**, conducente a la obtención del **grado académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales.**

El Presidente inició el acto académico de sustentación bajo la modalidad virtual – Zoom, invitando al (los)/a(la)(las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el(los)/la(las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): **Leucadia Marizeth Ccosi Cruz**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy Bueno

Candidato (b): **Reyna Mayta Patatingo**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	Muy Bueno

(\*) *Ver parte posterior*

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al(los)/a(la)(las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

\_\_\_\_\_  
Presidente

  
\_\_\_\_\_  
Secretario

\_\_\_\_\_  
Asesor

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Candidato/a (a)

\_\_\_\_\_  
Candidato/a (b)

\_\_\_\_\_  
Candidato/a (c)

# Satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias N°91 José Ignacio Miranda y Jornada Escolar Completa Inca Garcilaso de la Vega de la ciudad de Juliaca-2020

Leucadia Marizeth Ccosi Cruz <sup>a</sup>, Reyna Mayta Patatingo <sup>b</sup>, Julio Samuel Torres-Miranda<sup>c</sup>

*<sup>a</sup>EP. Administracion, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión Campus Juliaca*

---

## Resumen

El objetivo de la investigación es describir el nivel de satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias N°91 José Ignacio Miranda y Jornada Escolar Completa Inca Garcilaso de la Vega, para tal efecto el tipo de investigación corresponde a un tipo descriptivo comparativo y la muestra utilizada es de tipo no probabilística por conveniencia la cual fue conformada por 38 docentes de la I.E.S. N°91 y 23 docentes de la I.E.S. de Jornada Escolar Completa Inca Garcilaso de la Vega. Los resultados muestran que la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.S. N°91 José Ignacio Miranda estuvieron en un nivel promedio con un 57.89% en comparación con un 56.52% de la I.E.S. J.E.C. Inca Garcilaso de la Vega; en significancia de la tarea estuvieron satisfechos ambas instituciones con un 39.47% de docentes de la I.E.S. N°91 José Ignacio Miranda mientras y un 39.13% de docentes de la I.E.S. JEC Inca Garcilaso de la Vega; en las condiciones de trabajo el nivel fue en promedio en ambas instituciones en la I.E.S. N°91 con un 68.42% y un 43.48% en la I.E.S. de JEC Inca Garcilaso de la Vega; en el reconocimiento personal y/o social estuvieron en un nivel insatisfecho con un 39.47% docentes de la I.E.S. N°91 José Ignacio Miranda, y un 43.48% de la I.E.S. J.E.C. Inca Garcilaso de la Vega; en beneficio económico tuvieron un nivel promedio en ambas instituciones con un 50% de docentes de la I.E.S. N°91 José Ignacio Miranda y un 47.83% de docentes de la I.E.S. J.E.C. Inca Garcilaso de la Vega. Llegamos a la conclusión que el nivel de satisfacción laboral de los docentes de las I.E.S. N°91 José Ignacio Miranda es parecido a la I.E.S. JEC Completa Inca Garcilaso de la Vega.

*Palabras clave:* Docentes, Instituciones Educativas, Satisfacción laboral.

## Abstract

The objective of the research is to describe the level of job satisfaction of the teachers of the Secondary Educational Institutions N ° 91 José Ignacio Miranda and Inca Garcilaso de la Vega Full School Day, for this purpose the type of research corresponds to a comparative descriptive type and The sample used is non-probabilistic for convenience, which was made up of 38 IES teachers. N ° 91 and 23 teachers of the I.E.S. of Full School Day Inca Garcilaso de la Vega. The results show that the job satisfaction of the teachers of the I.E.S. N ° 91 José Ignacio Miranda were at an average level with 57.89% compared to 56.52% of the I.E.S. J.E.C. Inca Garcilaso de la Vega; In terms of the significance of the task, both institutions were satisfied with 39.47% of teachers from the I.E.S. N ° 91 José Ignacio Miranda while and 39.13% of teachers of the I.E.S. JEC Inca Garcilaso de la Vega; In working conditions the level was on average in both institutions in the I.E.S. N ° 91 with 68.42% and 43.48% in the I.E.S. by JEC Inca Garcilaso de la Vega; In personal and / or social recognition they were at a dissatisfied level with 39.47% teachers of the I.E.S. N ° 91 José Ignacio Miranda, and 43.48% of the I.E.S. J.E.C. Inca Garcilaso de la Vega; In economic benefit they had an average level in both

institutions with 50% of teachers from the I.E.S. N ° 91 José Ignacio Miranda and 47.83% of teachers of the I.E.S. J.E.C. Inca Garcilaso de la Vega. We conclude that the level of job satisfaction of the teachers of the I.E.S. N ° 91 José Ignacio Miranda is similar to the I.E.S. Complete JEC Inca Garcilaso de la Vega.

Keywords: Teachers, Educational Institutions, Job satisfaction.

## **Introducción**

Actualmente el estrés laboral representa una de las enfermedades del Siglo XXI, se realizó un estudio elaborado por la compañía Regus en donde encontró que el 78% de las personas que viven en México padecen de estrés laboral, cifra que baja hasta un 73% en China, seguida por Estados Unidos con un porcentaje de 59% (Garcia, 2016).

En las más grandes organizaciones, las comparaciones entre dos organizaciones son un modo eficiente de alentar a los trabajadores a mejorar y observar en qué nivel de satisfacción se encuentra. Los trabajadores que no muestran una alta satisfacción laboral en su organización se ven estimulados a mejorar las actitudes para así encontrar en su entorno de trabajo la satisfacción laboral que tanto buscan. Las comparaciones de nivel de satisfacción se deben manejar con habilidad para no menospreciar a las personas que presentan bajo desempeño (Newstrom, 2011).

Las organizaciones planean anticipar y superar las dificultades, por consiguiente, deben aprovechar las oportunidades que ofrece su empleado en su entorno laboral. La planificación del personal se efectúa para solucionar inconvenientes y emplear oportunidades poco a poco son identificados a través de una evaluación de diagnóstico organizacional. Los inconvenientes del área de personal son resultados indeseables que se presentan por el funcionamiento deficiente de las funciones del sistema de la Administración de Personal como por ejemplo se tiene: incumplimiento de los horarios y demás responsabilidades, despilfarro de recursos, incremento de accidentes, incremento excesivo de los enfrentamientos y renuncias de los trabajadores (Castillo, 2012).

Un ambiente laboral inadecuado en el sector educación puede dar como resultado la insatisfacción laboral y esto puede ocasionar un resultado negativo en las funciones y el desempeño de los docentes; sin embargo, los docentes con pésimas condiciones tendrán como resultado una insatisfacción laboral puesto que su desempeño no es acorde a su labor que desempeña, un docente con insatisfacción en una institución educativa reduce su capacidad de rendimiento, y por ende tendrá un nivel insatisfecho.

El trabajo de investigación se centra en poder comparar el nivel de la satisfacción laboral que tienen los docentes de la Institución Educativa Secundaria N°91 José Ignacio Miranda y la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Inca Garcilaso de la Vega, siendo este el factor que ejercen una conmoción para tener un buen o mal nivel de satisfacción laboral, una satisfacción laboral buena es el pilar para aumentar la productividad laboral del docente.

La satisfacción laboral es de máxima importancia para todas y cada una de las organizaciones públicas o privadas. El enorme éxito de las organizaciones depende del recurso humano que esta tenga, entonces acceder a un buen nivel de satisfacción laboral deja mejoras y beneficios en el campo laboral donde las personas laboran, por consiguiente, podemos afirmar que la

satisfacción laboral repercute de manera directa en un buen desempeño laboral y pues porque no decirlo en aumentar su productividad. La satisfacción laboral va ser reflejada en una menor reducción del agobio y una enorme motivación en su entorno laboral. Conocer y desarrollar la actitud del docente frente a su trabajo es una fusión de las opiniones y valores del docente en su entorno laboral. Es por este motivo que brota la necesidad de investigar, en tanto que se observó un nivel de insatisfacción por parte de los docentes en su ambiente laboral, ya sea por el sueldo, horas de trabajo, o relaciones con sus compañeros y el director. Por lo tanto, podemos afirmar que se investigó a los docentes de la Institución Educativa Secundaria N°91 José Ignacio Miranda y la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar completa Inca Garcilaso de la vega para reconocer las semejanzas o diferencias en su satisfacción laboral que planteamos en esta investigación, y también de acuerdo a las dimensiones de la satisfacción laboral las cuales son:

### **Significación de la tarea**

La primera fase que se debe cumplir cuando se cuenta con la información de satisfacción laboral es, comunicar a todos y cada uno de los administradores de forma que la entiendan y se preparen para la significación de labor. Es la realización de una tarea que induce al sacrificio y contribuye a explotar la capacidad humana latente, y manifiesta que esta dimensión valora hasta qué punto el tiempo organizacional estimula la planificación y la eficiencia en el trabajo (Chiang, Martin y Nuñez, 2010)

### **Condiciones de trabajo.**

Chiang, Martin y Nuñez (2010) mencionan que los principios subyacentes a la preferencia del empleado por unas condiciones agradables de trabajo son: el deseo de un confort físico basado en las necesidades del individuo, y el deseo de unas condiciones que faciliten (y/o no bloqueen) la consecución de sus metas de trabajo.

### **Reconocimiento personal y/o social**

Procedimiento a través del cual se valora la labor realizada por el individuo generando satisfacción por el desempeño, y se comprobó en investigaciones efectuadas que tanto la satisfacción como el desempeño son funciones de recompensas y mantienen a las recompensas como un mecanismo que genera satisfacción, y las recompensas basadas en el desempeño actual afectan al desempeño subsecuente (Chiang, Martin y Nuñez, 2010).

### **Beneficios económicos**

Los incentivos económicos se centran en su naturaleza, propósito y consecuencias globales en la conducta. Los beneficios económicos se centran en los incentivos salariales, que son estímulos individuales de extenso empleo, y la participación de utilidades y de ganancias, que son incentivos de conjunto populares. Los sistemas salariales basados en las habilidades están en constante desarrollo, particularmente en las nuevas operaciones industriales.

Newstrom (2011) mencionan que los incentivos resultan favorables para los trabajadores desde el punto de vista de la teoría de equidad, por lo tanto, podemos afirmar que el trabajador que realiza un buen trabajo tiende a un reconocimiento económico la cual se plasma en un beneficio económico.

## **Materiales y Métodos**

### **Diseño:**

El presente estudio corresponde al tipo de investigación descriptivo comparativo. Su principal característica y objetivo del diseño comparativo es, comparar el comportamiento de un evento en los grupos observados. La comparación implica encontrar semejanzas y diferencias en un contexto determinado sobre la variable en estudio que en este caso es la satisfacción laboral (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

### **Participantes**

Se aplicó un muestreo no probabilístico de característica intencional. Este tipo de muestreo se caracteriza por que el investigador procede a seleccionar la muestra en forma intencional o que ya conoce la muestra en estudio, eligiendo aquellas muestras que son los más representativos para la investigación (Silvestre y Huamán, 2019).

La muestra de estudio estuvo representada por 38 docentes entre varones y mujeres de la Institución Educativa Secundaria N°91 José Ignacio Miranda y 23 docentes entre varones y mujeres de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Inca Garcilaso de la Vega.

### **Instrumentos**

Se usó el instrumento denominado “Escala de Opiniones SL-SPC”, elaborado por la investigadora Sonia Palma en el año 2005, dicho instrumento mide el nivel de satisfacción laboral que forma parte de la teoría elegida para la investigación.

Según Chiang, Salazar y Nuñez (2008) menciona que la confiabilidad del instrumento elaborado para medir satisfacción laboral tiene un coeficiente alfa de cronbach que está dentro del intervalo de .8 y .9.

El cuestionario se realizó por el investigador Palma en el año 2005, quien utilizó la escala de Likert el cual tiene 27 ítems dichos ítems o preguntas fueron positivos y negativos, agrupados en los factores siguientes: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos (Chiang, Salazar, & Nuñez, 2008).

### **Procedimientos**

Se envió una solicitud a los directores de las Instituciones educativas secundarias N°91 José Ignacio Miranda y la Jornada Escolar completa Inca Garcilaso de la Vega, luego se realizó con la toma de las encuestas de satisfacción laboral a los docentes de ambas instituciones, seguidamente se procedió a evaluar a cinco docentes por día, el tiempo que se demoró en la recolección de datos fue en total de once días, luego de la recolección de datos fueron foliados y llenados en la base de datos de SPSS V.24 para posteriormente presentarlo en tablas y figuras según corresponden el trabajo de investigación.

### **Análisis de datos**

Se utilizó el software estadístico SPSS V.24 ya que es un software muy utilizado por los estadísticos, este programa nos ayudó mucho en la tabulación de los datos, procesamiento y finalmente en la contrastación de la hipótesis estadística, la prueba estadística utilizada para el presente trabajo de investigación es la t-Student para muestras independientes. (Ibañez, 2007).

## Resultados y Discusión

### Resultados

**Tabla 1**

*Nivel de satisfacción laboral del docente de las Instituciones Educativas Secundarias N°91 José Ignacio Miranda y Jornada Escolar Completa Inca Garcilaso de la Vega.*

	I.E.S.N°91 José Ignacio Miranda		I.E.S. JEC Inca Garcilaso de la Vega.	
	fi	%	fi	%
Muy satisfecho	0	0.00%	1	4.35%
Satisfecho	7	18.42%	4	17.39%
Promedio	22	57.89%	13	56.52%
Insatisfecho	9	23.68%	4	17.39%
Muy insatisfecho	0	0.00%	1	4.35%
Total	38	100.00%	23	100.00%

Fuente: Datos analizados en el programa spss 24

La tabla 1 muestra resultados que en la I.E.S. N°91 José Ignacio Miranda el 57.89% de docentes tuvieron un nivel de satisfacción laboral en promedio, seguidamente de un 23.68% de docentes que afirman que está insatisfecho, por otra parte un 18.42% de estos docentes estuvieron satisfechos; en la I.E.S. de Jornada Escolar Completa Inca Garcilaso de la Vega, el 56.52% de docentes están en un nivel promedio de su satisfacción laboral, seguido de un 17.39% de docentes que afirman que están insatisfecho, seguidamente un 17.39% de docentes estuvieron satisfechos con su satisfacción laboral y finalmente un 4.35% de docentes estuvieron muy satisfechos en su trabajo.

**Tabla 2**

*Nivel de satisfacción laboral en la dimensión significación de la tarea del docente de las Instituciones Educativas Secundarias N°91 José Ignacio Miranda y Jornada Escolar Completa Inca Garcilaso de la Vega.*

	I.E.S.N°91 José Ignacio Miranda		I.E.S. JEC Inca Garcilaso de la Vega.	
	fi	%	fi	%
Muy satisfecho	8	21.05%	6	26.09%
Satisfecho	15	39.47%	9	39.13%
Promedio	14	36.84%	8	34.78%
Insatisfecho	1	2.63%	0	0.00%
Total	38	100.00%	23	100.00%

Fuente: Datos analizados en el programa spss 24

De acuerdo a la tabla 2 en la I.E.S. N°91 José Ignacio Miranda el 39.47% de docentes tuvieron un nivel de satisfacción laboral satisfecho, seguidamente de un 36.84% de docentes que afirman que en promedio, por otra parte un 21.05% de estos docentes estuvieron muy satisfechos; por otro lado la I.E.S. de Jornada Escolar Completa Inca Garcilaso de la Vega, el 39.13% de docentes están en un nivel satisfecho en su satisfacción laboral, seguido de un



34.78% de docentes que afirman que están en promedio, seguidamente un 26.09% de docentes estuvieron muy satisfechos con su satisfacción laboral .

**Tabla 3**

*Nivel de satisfacción laboral en la dimensión condiciones de trabajo del docente de las Instituciones Educativas Secundarias N°91 José Ignacio Miranda y Jornada Escolar Completa Inca Garcilaso de la Vega.*

	I.E.S.N°91 José Ignacio Miranda		I.E.S. JEC Inca Garcilaso de la Vega.	
	fi	%	fi	%
Muy satisfecho	5	13.16%	6	26.09%
Satisfecho	0	0.00%	0	0.00%
Promedio	26	68.42%	10	43.48%
Insatisfecho	7	18.42%	7	30.43%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100.00%</b>	<b>23</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Datos analizados en el programa spss 24

La tabla 3 muestra que la I.E.S. de JEC Inca Garcilaso de la Vega, en la I.E.S. N°91 José Ignacio Miranda el 68.42% de docentes tuvieron un nivel de satisfacción laboral en promedio, seguidamente de un 18.42% de docentes que afirman que está insatisfecho, por otra parte un 13.16% de estos docentes estuvieron muy satisfechos; en la I.E.S. de Jornada Escolar Completa Inca Garcilaso de la Vega , el 43.48% de docentes están en un nivel promedio de su satisfacción laboral, seguido de un 30.43% de docentes que afirman que están insatisfecho, seguidamente un 26.09% de docentes estuvieron muy satisfecho con su satisfacción laboral.

**Tabla 4**

*Nivel de satisfacción laboral en la dimensión reconocimiento personal y/o social del docente de las Instituciones Educativas Secundarias N°91 José Ignacio Miranda y Jornada Escolar Completa Inca Garcilaso de la Vega.*

	I.E.S.N°91 José Ignacio Miranda		I.E.S. JEC Inca Garcilaso de la Vega.	
	fi	%	fi	%
Satisfecho	8	21.05%	7	30.43%
Promedio	14	36.84%	3	13.04%
Insatisfecho	15	39.47%	10	43.48%
Muy insatisfecho	1	2.63%	3	13.04%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100.00%</b>	<b>23</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Datos analizados en el programa spss 24

La tabla 4 muestran los resultados que en la I.E.S. N°91 José Ignacio Miranda el 39.47% de docentes tuvieron un nivel de satisfacción laboral en insatisfecho, seguidamente de un 36.84% de docentes que afirman que está en promedio, por otra parte un 21.05% de estos docentes estuvieron satisfechos, finalmente el 2.63% de docentes estuvieron un nivel muy insatisfecho en la satisfacción laboral; en la I.E.S. de Jornada Escolar Completa Inca Garcilaso de la Vega , el 43.48% de docentes están en un nivel insatisfecho de su satisfacción laboral, seguido de un 30.43% de docentes que afirman que están satisfecho, seguidamente un 13.04% de docentes estuvieron satisfechos con su satisfacción laboral y finalmente un 13.04% de docentes estuvieron muy insatisfechos en su trabajo.

**Tabla 5**

*Nivel de satisfacción laboral en la dimensión beneficios económicos del docente de las Instituciones Educativas Secundarias N°91 José Ignacio Miranda y Jornada Escolar Completa Inca Garcilaso de la Vega.*

	I.E.S.N°91 José Ignacio Miranda		I.E.S. JEC Inca Garcilaso de la Vega.	
	fi	%	fi	%
Muy satisfecho	1	2.63%	2	8.70%
Satisfecho	9	23.68%	6	26.09%
Promedio	19	50.00%	11	47.83%
Insatisfecho	8	21.05%	4	17.39%
Muy insatisfecho	1	2.63%	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100.00%</b>	<b>23</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Datos analizados en el programa spss 24

La tabla 5 muestra el nivel de satisfacción laboral en la dimensión beneficios económicos del docente de las Instituciones Educativas Secundarias N°91 José Ignacio Miranda y Jornada Escolar Completa Inca Garcilaso de la Vega, en la I.E.S. N°91 José Ignacio Miranda el 50% de docentes tuvieron un nivel de satisfacción laboral en promedio, seguidamente de un 23.68% de docentes que afirman que está en satisfecho, por otra parte un 21.05% de estos docentes estuvieron insatisfechos, finalmente el 2.63% de docentes estuvieron un nivel muy satisfecho en la satisfacción laboral; en la I.E.S. de Jornada Escolar Completa Inca Garcilaso de la Vega, el 47.83% de docentes están en un nivel promedio de su satisfacción laboral, seguido de un 26.09% de docentes que afirman que están satisfecho, seguidamente un 17.39% de docentes estuvieron insatisfechos con su satisfacción laboral y finalmente un 8.70% de docentes estuvieron muy satisfechos en su trabajo.

### **Discusión**

En cuanto al objetivo general con el cual se buscó comprobar la hipótesis general del estudio. No existe diferencia entre la satisfacción laboral de la Institución Educativa Secundaria N°91 José Ignacio Miranda y la I.E.S. de Jornada Escolar Completa Inca Garcilaso de la Vega. Se encontraron porcentajes relacionados al nivel de satisfacción laboral del docente de las Instituciones Educativas Secundarias N°91 José Ignacio Miranda el 57.89% de docentes tuvieron un nivel de satisfacción laboral en promedio, en la I.E.S. de Jornada Escolar Completa Inca Garcilaso de la Vega el 56.52% de docentes están en un nivel promedio de su satisfacción laboral. Esto contrasta con los resultados de Cabrera (2020) quién encontró que el 86.7% de docentes de nivel primario y secundario tuvo un nivel regular en la satisfacción laboral.

Asimismo Huamanchumo (2016) encontro resultados similares y afirma que el 42.2% de docentes tuvieron un nivel medio, asemejandose asi a nuestros resultados.

Asimismo, el investigador Palma (2005) muestra que el nivel de satisfacción laboral fue de promedio. De igual manera podemos afirmar que se encontraron diferencias estadísticas por género en los factores Reconocimiento Personal y Beneficios Económicos. Por otra parte, tenemos también que se encontró diferencias estadísticas de los factores Condiciones de Trabajo y Beneficios Económicos que favorecen a los profesionales; y en el factor Reconocimiento Personal y/o Social que favorecen a los administrativos.

De igual manera Chiang, Mendez y Sanchez (2010) refieren que el nivel de desempeño de regular, no obstante, en la satisfacción laboral tuvo un nivel alto. Asimismo, hallamos una relación directa entre las variables o sea que, si la orientación al logro aumenta, su satisfacción con la ocasión de desarrollo reduce.

Por otra parte encontramos que los investigadores Salazar, Leyton, Meza y Sáenz (2012) al igual que nuestra investigación usaron el instrumento denominado “Escala de Opiniones SL-SPC” la cual posee 4 dimensiones: Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal, y Beneficios Económicos. Estadísticamente no existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral de los empleados de las tres municipalidades.

De acuerdo a los resultados en la dimensión significación de la tarea del docente de las Instituciones Educativas Secundarias N°91 José Ignacio Miranda el 39.47% de docentes tuvieron un nivel de satisfacción laboral satisfecho; por otro lado, la I.E.S. de Jornada Escolar Completa Inca Garcilaso de la Vega el 39.13% de docentes están en un nivel satisfecho en su satisfacción laboral. También es corroborado por el investigador Cabrera (2020) que la dimensión similar a la significación de la tarea es el desempeño y la relación con la autoridad existe un 70% de docentes de nivel primaria y secundaria tuvieron un nivel regular.

Por otra parte, los investigadores Gómez, Incio y O’ Donell (2011) se puede mencionar que el puesto laboral influye en la satisfacción laboral de los trabajadores, sin embargo, podemos mencionar que los jefes presentan un mayor grado de satisfacción laboral que los empleados con puesto de empleo de menor jerarquía.

Los resultados según la dimensión condiciones de trabajo del docente de las Instituciones Educativas Secundarias N°91 José Ignacio Miranda el 68.42% de docentes tuvieron un nivel de satisfacción laboral en promedio, en la I.E.S. de Jornada Escolar Completa Inca Garcilaso de la Vega, el 43.48% de docentes están en un nivel promedio de su satisfacción laboral. Sin embargo, el investigador Cabrera (2020) utilizó otras dimensiones para la satisfacción laboral similar a la dimensión condiciones de trabajo son las condiciones materiales y beneficios laborales con un 56.7% de docentes en nivel regular.

Según nuestros resultados en la dimensión reconocimiento personal y/o social del docente de las Instituciones Educativas Secundarias N°91 José Ignacio Miranda el 39.47% de docentes tuvieron un nivel de satisfacción laboral en insatisfecho, en la I.E.S. de Jornada Escolar Completa Inca Garcilaso de la Vega el 43.48% de docentes están en un nivel insatisfecho de su satisfacción laboral. De igual manera Cabrera (2020) respecto a su dimensión que fue políticas, relaciones y desarrollo personal el 93.3% de docentes de nivel primaria y secundaria tuvieron un nivel regular.

Asimismo, Tairo (2012) encontró resultados parecidos con un 50% de personas encuestadas percibe que las condiciones de trabajo son adecuadas, sin embargo, el 55% de empleados mencionan que a veces tienen el reconocimiento por parte de su jefe, por una labor extraordinaria que realiza dentro de la organización, un 55% de empleados respondió que se encuentra satisfecho con la relación laboral con sus compañeros de trabajo.

En los beneficios económicos del docente de las Instituciones Educativas Secundarias N°91 José Ignacio Miranda el 50% de docentes tuvieron un nivel de satisfacción laboral en promedio, en la I.E.S. de Jornada Escolar Completa Inca Garcilaso de la Vega el 47.83% de docentes están en un nivel promedio de su satisfacción laboral.

De igual manera el investigador Pino (2011) encontró resultados parecidos que un 40% se señala que algunas veces se da la retroalimentación de evaluación del desempeño, un 50% del personal consideran escasa la frecuencia de la capacitación y entrenamiento del personal, un 80% del personal no conocen de la implementación de políticas y sugerencias para ascender en el trabajo, esto genera que el propio personal busquen sus opciones de desarrollo de carrera particularmente sin el involucramiento y apoyo de la institución.

## Conclusiones

El nivel de satisfacción esta en promedio tanto en la I.E.S. N°91 José Ignacio Miranda con un 57.89% y JEC Inca Garcilaso de la Vega en un 56.52%, por lo tanto, se afirma con ( $p=0.971$ ) que no existe diferencia significativa entre el nivel de satisfacción laboral de la I.E.S. N°91 José Ignacio Miranda y J.E.C. Inca Garcilaso de la Vega.

También afirmamos que no existe diferencia significativa en significancia de tareas ( $p= .965$ ) ya que ambas instituciones estuvieron satisfechos con un 39.47% de docentes de la I.E.S. N°91 José Ignacio Miranda mientras y un 39.13% de docentes de la I.E.S. JEC Inca Garcilaso de la Vega, en las condiciones de trabajo no existe diferencia significativa ( $p=.737$ ) ya que el nivel fue en promedio en ambas instituciones en la I.E.S. N°91 con un 68.42% y un 43.48% en la I.E.S. de JEC Inca Garcilaso de la Vega, en el reconocimiento personal y/o social no existe diferencia significativa ( $p=.526$ ) ya que tuvieron un nivel insatisfecho con un 39.47% docentes de la I.E.S. N°91 José Ignacio Miranda, y un 43.48% de la I.E.S. J.E.C. Inca Garcilaso de la Vega, finalmente en los beneficios económicos no existe diferencia significativa ( $p=.211$ ) ya que tuvieron un nivel promedio en ambas instituciones con un 50% de docentes de la I.E.S. N°91 José Ignacio Miranda y un 47.83% de docentes de la I.E.S. J.E.C. Inca Garcilaso de la Vega.

## Referencias bibliográficas

- Cabrera, J. M. (2020). *Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. Fuente: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43398/Cabrera\\_FJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43398/Cabrera_FJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castillo, J. (2012). *Administración de personal un enfoque hacia la calidad*. Ecoe ediciones.
- Chiang, M. M., Salazar, C. M., & Nuñez, A. (2008). Clima y Satisfacción laboral en instituciones publicas: adaptacion y ampliacion de un instrumento.ver. *Ayala Calvo y Grupo de investigación FEDRA*, 1(2), 1-18. Fuente: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234840>
- Chiang, M., Martin, J., & Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: R.B.servicios editoriales S.L.
- Chiang, M., Mendez, G., & Sanchez, G. (2010). Cómo influye la Satisfacción Laboral sobre el desempeño: Caso empresa de retail. *Revista Salud de los Trabajadores*, 21-36.
- García, J. L. (2016). *Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y tabajadores de la unversidad de cuenca*. Cuenca.
- Gómez, C., Incio, O., & O Donell, G. (2011). *Nivel de Satisfacción Laboral en banca comercial*. [Tesis de maestria, Pontificia Universidad católica del Perú ]. Repositorio PUCP. Fuente: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4552/GOMEZ\\_INCIO\\_ODONNEL\\_L\\_BANCA\\_COMERCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4552/GOMEZ_INCIO_ODONNEL_L_BANCA_COMERCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Interamericana.
- Huamanchumo, L. C. (2016). *Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo*. Fuente: [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1975/1/RE\\_PSICO\\_LUCIANA.HUAMANCHUMO\\_ESTRES.LABORAL.DOCENTES\\_DATOS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1975/1/RE_PSICO_LUCIANA.HUAMANCHUMO_ESTRES.LABORAL.DOCENTES_DATOS.pdf)

- Ibañez, V. (2007). *Estadística aplicada a la educación*. Edición Universitaria.
- Morales, V. A., & Tirapé, R. A. (2012). *Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa aerostar S.A.* [Tesis de grado, Universidad estatal de milagro]. Repositorio UNEMI. Fuente: <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/590>
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F.: Mc. Graw-Hill / Interamericana editores S.A.
- Palma, S. (2005). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. Editora y comercializadora Cartolan EIRL.
- Pino, D. H. (2011). *Evaluación del rendimiento laboral del personal de la intendencia de aduanas Puno-2011 y propuesta de programa de desarrollo de personal*. [Tesis de grado, Universidad nacional del altiplano]. Repositorio UNAP.
- Salazar, R. A., Leyton, S., Meza, A., & Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP., Lima. Fuente: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4593>
- Silvestre, I., & Huamán, C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria*. San Marcos .
- Tairo, J. C. (2012). *Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de la sección de auditoría de la sunat oficina zonal-Juliaca, periodo 2012*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del altiplano]. Repositorio UNAP.
- Valderrama, S., & León, L. R. (2009). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. San Marcos.