

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**  
**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA**



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO(A)**  
**EN PSICOLOGÍA**

---

“Satisfacción laboral entre colaboradores de una Institución Educativa  
Pública y Privada de Piura.”

---

**Línea de Investigación:**

Psicología de las organizaciones y del trabajo

**Autoras:**

Br. Escobar Domínguez, Kimberly Br. Sandoval Santa Cruz, Karen

**Jurado Evaluador:**

**Presidente:** Niño Tezen, Angelica Lourdes

**Secretario:** Marcos Salazar, Yeslui Carol

**Vocal:** Cruz Cedillo, Aura Violeta

**Asesora:**

Quintanilla Castro, María Cristina

**Código Orcid:** <https://orcid.org/0000-0001-9677-3152>

**Piura – Perú**

**2023**

**Fecha de sustentación:** 2023/10/26

# TESIS

## INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

[repositorio.upao.edu.pe](http://repositorio.upao.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

2

[Submitted to Universidad Cesar Vallejo](#)

Trabajo del estudiante

1%

3

[hdl.handle.net](http://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

1%

4

[tesis.ucsm.edu.pe](http://tesis.ucsm.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

5

[repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

~~Exclude assignment~~ Activo

~~template~~

Excluir coincidencias < 1%

  
Dra. Maria C. Quintanilla Castro  
C.Ps. 8441

## Declaración de Originalidad

Yo, María Cristina Quintanilla Castro, docente del Programa de Estudio de Psicología o de Postgrado, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “Satisfacción laboral entre colaboradores de una Institución Educativa Pública y Privada de Piura”, autores Escobar Domínguez Kimberly Lissette y Sandoval Santa Cruz Karen Guadalupe, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 6%. Así lo consigna el reportaje de similitud emitido por el software Turnitin el (08 de noviembre del 2023).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la universidad.

Lugar y fecha: Piura, 8 de Noviembre del 2023

Asesor:

Autor:

Quintanilla Castro, María Cristina Escobar Domínguez, Kimberly Lissette

DNI: 18167629

DNI: 75250904

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9677-3152>




Dra. María C. Quintanilla Castro  
C.Ps. 8441



Autor:

Sandoval Santa Cruz, Karen Guadalupe

DNI: 72638089



## **Presentación**

Miembros del Jurado: Acorde a lo brindado en Grados y Títulos, por intermedio de la Escuela Profesional de Psicología, se da a disposición el presente estudio a vuestra opinión y criterio acerca de la “Satisfacción laboral entre colaboradores de una Institución Educativa Pública y Privada de Piura”. A partir de sus valoraciones y acotaciones, agradecemos sus recomendaciones al respecto.

Piura, Julio del 2023

## **Dedicatoria**

Agradezco a Dios por guiarnos y  
estar presentación en nuestro  
camino universitario, por  
hacernos jóvenes resilientes ante  
las adversidades  
presentadas en este largo  
camino.

A nuestros padres, familiares y  
amigos, que nos han apoyado  
moralmente con amor y  
confianza. Así mismo a nosotras  
mismas por el esmero, esfuerzo  
y dedicación a cada uno de  
nuestros ciclos terminados con  
éxito.

## **Agradecimientos**

A nuestras familias por el apoyo constante en culminar nuestros estudios.

A nuestros profesores, por enseñarnos el significado y la importancia de la Psicología.

A nuestros amigos que nos acompañaron durante todo el proceso formativo, y por su apoyo incondicional a siempre seguir adelante.

## Índice de Contenido

Declaración de Originalidad .....	3
Presentación.....	4
Dedicatoria .....	5
Agradecimientos.....	6
Índice de Contenido.....	7
Resumen .....	11
Abstract .....	12
CAPITULO I.....	14
MARCO METODOLÓGICO .....	14
1.1. El problema .....	14
1.1.1. <i>Delimitación del problema</i> .....	14
1.1.2. <i>Formulación del problema</i> .....	16
1.1.3. <i>Justificación del estudio</i> .....	16
1.1.4. <i>Limitaciones</i> .....	17
1.2. Objetivos.....	17
1.1.3. <i>Objetivos generales</i> .....	17
1.1.3. <i>Objetivos específicos</i> .....	16
1.3. Hipótesis.....	18
1.3.1. <i>Hipótesis generales</i> .....	18
1.3.2. <i>Hipótesis específicas</i> .....	18
1.4. Variables e indicadores.....	18
1.5. Tipo y diseño de ejecución .....	18
1.5.1. <i>Tipo de investigación</i> .....	v&ii
1.5.2. <i>Diseño de investigación</i> .....	17

1.6. Población y muestra .....	19
1.6.1. Población.....	19
1.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	20
1.8. Procedimiento de recolección de datos .....	21
1.9. Análisis estadístico .....	20
CAPITULO II.....	23
MARCO REFERENCIAL TEÓRICO.....	23
2.1. Antecedentes.....	23
2.1.1. A nivel Internacional.....	23
2.1.2. A nivel Nacional.....	24
2.1.3. A nivel Regional y local.....	26
2.2. Marco teórico.....	26
2.2.1. Abordaje de satisfacción laboral.....	26
2.3. Marco conceptual .....	33
CAPITULO III.....	34
RESULTADOS .....	34
CAPITULO IV .....	42
ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	42
CAPITULO V .....	49
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	49
5.1. Conclusiones.....	49
5.2. Recomendaciones.....	49
CAPITULO VI .....	51
REFERENCIAS Y ANEXOS.....	51
6.2. Anexos .....	61
Anexo 1: Consentimiento informado .....	61



<i>Anexo 2: Cuestionario de escala de satisfacción laboral SL-ARG .....</i>	<i>62</i>
<i>Anexo 3. Aportes de cuadros o tablas .....</i>	<i>64</i>
<i>Anexo 4. Matriz de Consistencia .....</i>	<i>71</i>

## Índice de Tablas

Tabla 19	
<i>Población de colaboradores de una institución educativa pública y privada de Piura.</i>	21
Tabla 2	
<i>Análisis diferencial para la variable satisfacción laboral</i>	35
Tabla 3	
<i>Análisis diferencial del Factor I de satisfacción laboral</i>	36
Tabla 4	
<i>Análisis diferencial del Factor II de satisfacción laboral</i>	37
Tabla 5	
<i>Análisis diferencial del Factor III de satisfacción laboral</i>	38
Tabla 6	
<i>Análisis diferencial del Factor IV de satisfacción laboral</i>	39
Tabla 7	
<i>Análisis diferencial del Factor V de satisfacción laboral</i>	40
Tabla 8	
<i>Análisis diferencial del Factor VI de satisfacción laboral</i>	41
Tabla 9	
<i>Análisis diferencial del Factor VII de satisfacción laboral</i>	42
Tabla 10	
<i>Estadístico de normalidad para la variable y dimensiones de satisfacción laboral</i>	65
Tabla 11	
<i>Descriptivos para la variable y dimensiones de satisfacción laboral</i>	66

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo “determinar las diferencias de satisfacción laboral entre colaboradores de una Institución Educativa Pública y Privada de Piura”. Para ello se utilizó, un diseño de investigación comparativa - sustantiva. Se empleó una muestra de 154 colaboradores de una Institución Educativa Pública y Privada de Piura, el instrumento que se utilizó fue la Escala de Satisfacción Laboral – SL ARG. En los resultados arrojan que se obtuvo un valor  $U=108.500$  y un  $P=.000$  ( $P<0.05$ ), resultando significativo de diferencia en ambos grupos, por lo tanto, se acepta la hipótesis general.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, colaboradores, publica, privada

## **Abstract**

The objective of this research work is to "determine the differences in job satisfaction among collaborators of a public and private educational institution in Piura". For this purpose, a comparative-substantive research design was used. A sample of 158 collaborators from a public and private educational institution in Piura was used, and the instrument used was the Job Satisfaction Scale - SL ARG. The results show a  $U=108.500$  and a  $P=.000$  ( $P<0.05$ ), resulting in a significant difference in both groups, therefore, the general hypothesis is accepted.

**Key words: Job satisfaction, collaborators, public, private**

## **CAPITULO I**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **1.1. El problema**

##### **1.1.1. Delimitación del problema**

Hoy los trabajadores son un recurso fundamental para las organizaciones, debido a que son ellos los que realizan los procesos necesarios, constituyendo así el motor de las organizaciones; por ello, es necesario priorizar la satisfacción en cada uno de los colaboradores, ya que al sentirse satisfechos en los cargos que desempeñan, obtendrán como resultados realizar sus actividades de la mejor manera posible (Parrales, Villao y Pisco, 2022). Hasta hace algunos años, las empresas no solían preocuparse de satisfacer a su personal al no conocer el valor significativo que se obtendría al incitar la satisfacción y la motivación en cada uno de ellos, esto ha dado un giro ya que es bien sabido que de mejorar la motivación y la satisfacción en el trabajo se veía reflejado en los resultados positivos tanto para la organización y sus miembros, teniéndose mayor compromiso de pertenencia, aumentando su rendimiento y su ambiente laboral (Zayas, 2020).

La sensación de satisfacción resulta en base a que tan bien realiza los docentes sus funciones y que tan contento se sienten al desempeñar cada una de estas, el cual se ve reflejado en su rendimiento constante y eficaz, logrando alcanzar su crecimiento profesional al sentir que valoran y se reconocen su labor día a día. Sin embargo, al no conseguir dicho éxito ni tener el apoyo por parte de los directivos de la institución pueden llegar a sentir insatisfechos. (Aquino, 2021).

A nivel mundial, China ha mostrado que un 76% de colaboradores no se sienten satisfechos en sus puestos de trabajo, en México se reportaron similares indicadores en un 74%, seguido por Turquía, Vietnam y Grecia con un 70% aproximadamente (International Business Report [IBR], 2020). En Indonesia, se reportó que un 60% de docentes se siente a gusto de estar en el colegio, teniendo motivación a partir de la delegación de un líder transformacional. (Bernarto et al., 2020).

En América Latina y el Caribe, el PRELAC, siglas del proyecto educativo regional de esta parte del mundo, plantea mejorar la satisfacción laboral en los colaboradores del quehacer educativo debido a que se pudo

observar en instituciones educativas de países como Brasil, Colombia, Honduras, Jamaica y el Perú, que los docentes dedican aproximadamente el 62,5% de su tiempo a la enseñanza académica, estando muy por debajo del 85% recomendado y los directivos no tienen las habilidades necesarias para revertir esta situación, por lo cual no genera la suficiente satisfacción con los incentivos y condiciones actuales (Sánchez, 2022).

En la mayoría de los países, la UNESCO, UNICEF y el Banco Mundial han desarrollado un plan para preparar y apoyar a los docentes en su deber educativo para mejorar las condiciones laborales y su satisfacción, tomando en cuenta las desigualdades entre países desarrollados y subdesarrollados, siendo notorio en el trato, capacitaciones y en remuneraciones; a diferencia de países como Estados Unidos, los maestros se encuentran satisfechos laboralmente en un 78% en un estudio en diferentes escuelas (UNESCO, 2019).

A nivel nacional, según el ministerio de educación en el 2020, señala que en los docentes el 16.1% acepta las condiciones en su trabajo, el 15% presenta quejas de su centro de labores y 80% está inconforme con los términos de su jubilación, ya que en un dialogo interno que se sostuvo con los docentes consideran que son ellos los únicos profesionales que encuentran en constante monitoreos y estrictas evaluaciones en paralelo con otros gremios profesionales, sintiéndose incómodos generando insatisfacción al no percibir un mayor salario, ni valoración profesional (Pablo y Samaniego, 2020).

Según el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público (2021) dieron a conocer que en el Perú más del 60% de profesores en colegios públicos de zonas urbanas y rurales no se hallan satisfechos al realizar sus labores, manteniendo altos desgastes emocionales y de contar con escasas capacitaciones encontrándose en pésimas condiciones laborales. Sin embargo, continúan tratando de cumplir sus labores lo mejor posible.

En la localidad de Huarmaca los docentes de una unidad educativa refieren que el tener buenas condiciones en el puesto de trabajo ayuda a cumplir sus metas y objetivos, siendo una alta satisfacción (51,2%) en quienes perciben los beneficios de su trabajo (Huancas, 2018). En Paita Alta, los colaboradores perciben su satisfacción educativa donde laboran, siendo

remunerados lo suficiente y teniendo un adecuado clima laboral (Chumacero y García, 2022). La UGEL de la región Piura tuvo reportes de sus colaboradores a nivel administrativo quienes perciben en promedio (51,4%) su satisfacción laboral, mientras que otros colaboradores refieren tener buenas condiciones laborales para desarrollarse profesionalmente y que suman a su bienestar personal (48,6%) (Crisanto, 2022).

Según El Peruano en el 2020, el 69% de colaboradores considera que las empresas educativas donde laboran deben cuidar sus horas de trabajo, las decisiones que toman, mejorando del espacio laboral, calidad de tiempo familiar, y otros elementos (Reyes, 2020).

En la región Piura, se tiene entendido que el número de trabajadores asalariados privados fue de 162 mil 278 trabajadores para el año 2022, representando un 67,8% de de la población total trabajadora (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2022). Esto permite inferir que, probablemente, en la ciudad de Piura más de la mitad de los docentes se encuentran en instituciones educativas privadas.

En cuanto a la realidad de los colaboradores de las instituciones educativas, semejante a muchos docentes a nivel nacional y citados en varios estudios de la presente investigación, se cree necesario investigar los niveles de satisfacción laboral en dos Instituciones Educativas tanto Pública como Privada de Piura, permitiendo conocer si existen diferencias entre sus colaboradores.

### **1.1.2. Formulación del problema**

¿Cuáles son las diferencias de satisfacción laboral entre los colaboradores de una Institución Educativa Pública y Privada de Piura?

### **1.1.3. Justificación del estudio**

Abordando un enfoque teórico, la presente investigación pretende emplear el enfoque de Oblitas (2018) sobre la teoría del medio situacional en el trabajo, la cual refiere que un colaborador refiere estar a gusto dentro de una organización siempre y cuando esta última cuenta con características, o eventos particulares, y eventos situacionales, de acuerdo al contexto; donde, los primeros revelan indicadores que la persona, como miembro activo de la organización, tomará en cuenta para aceptar el puesto a desempeñar, como puede ser su interés alrededor de lo que pueda percibir económicamente

según su experiencia laboral, mientras que los segundos, se verifican al desempeñar su cargo, como al ser seleccionado tras un extenso o breve proceso de reclutamiento, luego se ponen a evaluación los indicadores de aceptación al puesto de trabajo a corto y largo plazo (Oblitas, 2018). Por ello, el presente estudio busca, por medio del constructo de Ruiz y Zavaleta (2013) sobre cómo evaluar la satisfacción laboral, verificar la naturaleza de la situación del trabajador dentro de su realidad laboral.

A nivel práctico, el presente estudio busca brindar un alcance estadístico de los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de cada institución, puesto que toda institución comparte como uno de sus objetivos principales dentro de la organización el hecho de mantener en sus colaboradores una percepción de un ambiente y contexto que vele por sus necesidades como trabajadores, lo que los beneficiará de manera directa e inmediata.

Dentro de una perspectiva social, este estudio tiene la intención de brindar un marco referencial de una parte de la realidad del docente, con el propósito de que más adelante estos resultados, junto con los de otras investigaciones en la región, permitan trazar generalidades que puedan revelar posibles falencias en el manejo de la satisfacción laboral dentro de la región Piura.

#### **1.1.4. Limitaciones**

- En cuanto a la validez interna la presente investigación se basa en la teoría de la Discrepancia.
- En cuanto a validez externa la presente investigación solo podrá ser comparado con poblaciones de características similares.
- La investigación carece de antecedentes locales que guarden semejanza en sus características, lo cual impide una interpretación más profunda de sus resultados.

### **1.2. Objetivos**

#### **1.1.3. Objetivos generales**

Determinar las diferencias de satisfacción laboral entre colaboradores de una Institución Educativa Pública y Privada de Piura.

#### **1.1.3. Objetivos específicos**

- Identificar los niveles de satisfacción laboral en los colaboradores de una



Institución Educativa Pública de Piura.

- Identificar los niveles de satisfacción laboral en los colaboradores de una - Institución Educativa Privada de Piura.

- Establecer las diferencias de los factores (condiciones de trabajo, remuneración y beneficio, supervisión, relaciones humanas, promoción y capacitación, comunicación y puesto de trabajo) de la satisfacción laboral entre colaboradores de una Institución Educativa Pública y Privada de Piura.

### **1.3. Hipótesis**

#### **1.3.1. Hipótesis generales**

Existen diferencias en los niveles de satisfacción laboral entre colaboradores de una Institución Educativa Pública y Privada de Piura.

#### **1.3.2. Hipótesis específicas**

Existen diferencias en los niveles de los factores (condiciones de trabajo, remuneración y beneficio, supervisión, relaciones humanas, promoción y capacitación, comunicación y puesto de trabajo) de la satisfacción laboral entre colaboradores de una Institución Educativa Pública y Privada de Piura.

### **1.4. Variables e indicadores:**

Variable: Satisfacción laboral, será evaluado con el cuestionario de Escala de Satisfacción Laboral SL - AR, cuyos indicadores son:

- Condición de trabajo
- Remuneración y beneficios laborales
- Supervisión
- Relaciones Humanas
- Promoción y capacitación
- Comunicación
- Puesto de trabajo

### **1.5. Tipo y diseño de ejecución**

#### **1.5.1. Tipo de investigación**

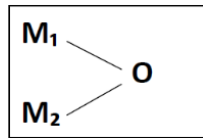
La presente investigación es de tipo sustantiva, ya que esta se enfoca en estudiar la variable, "Satisfacción Laboral" de una forma tal y como se muestra o se evidencia en la realidad (Sánchez y Reyes, 2006).

#### **1.5.2. Diseño de investigación**

La presente investigación es de diseño comparativo, al analizar dos o más grupos muestrales, estando conformado por una sola variable para su

análisis (Sánchez y Reyes, 2006).

**Esquema:**



**Donde:**

M1: Colaboradores de la Institución Educativa Pública

M2: Colaboradores de la Institución Educativa Privada

O: Satisfacción laboral

## **1.6. Población y muestra**

### **1.6.1. Población**

La Población o también llamada “Universo” es el conjunto total de elementos que constituyen el ámbito de interés analítico y sobre el que se quiere inferir las conclusiones de un análisis, conclusiones de naturaleza estadística y también sustantiva o teórica y que, específicamente para este estudio, se habla de población, marco o universo finito, puesto que dicho conjunto es una cantidad precisa de unidades (Arias, 2021),

En ese sentido, la población del presente estudio estuvo conformada por 154 colaboradores, de una Institución Educativa Pública y Privada de Piura, contratados y nombrados en el periodo 2022.

Tabla 1

*Población de colaboradores de una institución educativa pública y privada de Piura.*

<b>Colaboradores</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Institución Educativa Pública	84	100%
Institución Educativa Privada	70	100%
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>

Fuente: Registro de colaboradores contratados durante el periodo 2022

**Criterios de Inclusión:**

- Todos los colaboradores contratados en una Institución Educativa Pública y Privada de Piura.
- Colaboradores que quieran participar de manera voluntaria al cuestionario.
- Colaboradores cuyas participaciones en los cuestionarios estén completas y debidamente resueltas.

**Criterios de Exclusión:**

- Colaboradores pertenecientes a instituciones educativas distintas a las escogidas para esta investigación.
- Colaboradores que no desean participar del presente estudio.
- Colaboradores cuyas participaciones se hayan realizado de manera incompleta o incorrecta.

**1.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica utilizada es la psicométrica

**Instrumentos**

- Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG

La escala de satisfacción laboral fue creada por Ruiz y Zavaleta en el año 2013 en Trujillo - Perú. Esta prueba está dirigida para trabajadores de

organizaciones, su aplicación es colectiva e individual y tiene una duración de 20 minutos.

La corrección y puntuación del instrumento se realiza mediante la sumatoria de los ítems de cada factor, dichas puntuaciones se ubican en un nivel según la escala percentilar:

Factor I: Condiciones de trabajo (1, 8, 15, 22, 29, 36, 41 ítems)

Factor II: Remuneración y beneficios laborales (2, 9, 16, 23, 30, 42 ítems)

Factor III: Supervisión (3, 10, 17, 24, 31, 37 ítems)

Factor IV: Relaciones Humanas (4, 11, 18, 25, 32, 38 ítems)

Factor V: Promoción y capacitación (5, 12, 19, 26, 33, 39, 43 ítems)

Factor VI: Comunicación (6, 13, 20, 27, 34, 40 ítems)

Factor VII: Puesto de trabajo (7, 14, 21, 28, 35 ítems) Validez y confiabilidad del instrumento

Original: Cuenta con una validez mayor de 0,677 y menor de 0,377 dentro de los 7 factores de la prueba ( $Z = 0,0001$ ,  $p < 00$ ); así mismo la confiabilidad de esta escala, obtuvo una consistencia interna mediante el análisis, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach la cual obtuvo en índice general un 0.878.

### **1.8. Procedimiento de recolección de datos**

En cuanto al procedimiento de recolección de datos, como primer paso, se solicitó a la escuela de Psicología la extensión de una carta de presentación, una vez obtenido dicho documento, como segundo paso se procedió a contactar con los directores de la Institución Educativa Pública y de la Institución Educativa Privada. Como tercer paso, se coordinó con estos últimos para la administración del instrumento. Como cuarto paso, las investigadoras realizaron una reunión los colaboradores en el horario establecido para dar explicación sobre el consentimiento informado y la participación voluntaria. Como quinto paso, se entregó a cada uno de los colaboradores el cuestionario de Escala de satisfacción laboral SL-ARG para que procedan a la realización. Finalmente, como sexto paso, se procedió a la corrección, codificación e ingreso correcto de los datos a una base de datos de Excel.

### **1.9. Análisis estadístico**

Para la realización del análisis estadístico de la información recopilada, se empleó el programa SPSS v.20, haciendo uso de la información

tanto de las variables como de los datos, los cuales posteriormente fueron organizados. Posterior a ello, se hizo uso de la prueba de normalidad no paramétrica Kolmogorov Smirnov para determinar que las participaciones se encontraban dentro de un nivel aceptado de normalidad. Más adelante, se empleó el estadístico U de Mann Withney para encontrar el nivel de diferencias entre ambos grupos de participaciones. Después, en la presentación de los datos se usaron tablas y gráficos que permitieron la mejor organización de las frecuencias absolutas como relativas, los cuales están acorde con los objetivos de la investigación realizada, dimensiones e indicadores de las variables. Posterior a esto, se ejecutó el análisis estadístico, para ello se hizo uso de la estadística descriptiva, lo que permitió obtener resultados para luego contrastarlos y finalmente realizar la interpretación de estos, con el fin de comprobar las hipótesis y cumplir con los objetivos.

## **CAPITULO II**

### **MARCO REFERENCIAL TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes**

##### **2.1.1. A nivel Internacional**

Campiño y Muñoz (2020) realizaron en Colombia un estudio que tenía por objetivo verificar de qué manera se relacionaban la satisfacción laboral y el estrés laboral en una muestra 70 docentes por medio del empleo de una metodología de tipo sustantiva, con un enfoque descriptivo y con un diseño correlacional, haciendo uso de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-ARG) y el cuestionario de estrés laboral. Se obtuvo dentro de los principales resultados que existía un nivel medio (48%) de satisfacción laboral y el 28% de trabajadores presentaban algo estrés laboral. Así mismo, se pudo concluir que sí existía una correlación entre las variables ( $p < 0.05$ ), permitiendo aceptar la hipótesis nula. Gracias a este estudio, se puede comprender, como alcance para esta investigación, que, pese al estrés del trabajo, los docentes manifestaban una adecuada satisfacción en su puesto de trabajo.

Pilatasig (2020), realizó en Ecuador una investigación que tuvo como objetivo describir la satisfacción laboral en un grupo de 21 docentes haciendo uso de un enfoque descriptivo, de tipo transversal y explicativo, por medio de la aplicación de una encuesta de satisfacción laboral. Como principales resultados se obtuvo que la comunicación, supervisión, compañeros y naturaleza del trabajo son percibidos como los principales factores para generar satisfacción (65%). Finalmente se obtuvo como conclusión que los trabajadores de la organización en cuestión refería un nivel entre medio y alto de satisfacción laboral. Esta investigación permitió a las autoras del presente estudio cotejar una comparación de los niveles de satisfacción en organizaciones extranjeras con los niveles de satisfacción nacionales.

Nascimento (et al., 2019) formuló en Brasil una indagación que tenía como objetivo medir la satisfacción laboral tomando en cuenta características sociodemográficas específicas en una muestra de 73 profesores por medio de un método descriptivo, comparativo y transversal, y efectuando la aplicación de un cuestionario sociodemográfico y de la escala de calidad de vida laboral. Los resultados de este estudio permitieron

conocer que existen diferencias significativas en cuanto a la edad, y que además se conocía que las mujeres se encontraban más satisfechas laboralmente. La investigación permite entender que, al momento de evaluar la población en este estudio, existe la posibilidad de suponer que también existan diferencias en cuanto a la edad y al sexo.

Saltos (2019) formuló en Ecuador un estudio que tuvo como propósito principal averiguar de qué manera se podrían encontrar relacionados el clima organizacional y la satisfacción laboral en un grupo de 98 docentes. Para ello, empleó un método no experimental, descriptivo y de diseño correlacional, y empleó una encuesta con su autoría. Se reflejaron como resultados principales que en la variable satisfacción existía un 50% de docentes que se encontraban dentro de un nivel muy satisfecho, mientras que en cuanto al clima organizacional el 53.1% de docentes manifestaban sentirse dentro de un nivel muy favorable. Como conclusión se refirió que el clima organizacional y la satisfacción laboral se encontraban relacionados ( $p < 0.05$ ). El aporte de este estudio radica en que se hace posible comprender que el tipo de trato que se dan los trabajadores de una organización influyen mucho en la satisfacción del personal.

### **2.1.2. A nivel Nacional**

Blanco (2022) realizó en Apurímac, una investigación que tenía como objetivo primordial si el estrés en el trabajo y la satisfacción laboral se encontraban relacionados. Para ello, contó con la participación de 49 docentes para dicho estudio, el cual se valió de un método descriptivo y un diseño correlacional y transversal. Se hizo uso de un cuestionario para medir el estrés laboral en docentes y un test de satisfacción laboral llamado "SL-ARG". Dentro de lo resultante, fue posible observar que existía un nivel medio de estrés laboral (46.9%) y un nivel parcial de insatisfacción laboral (55,1%), y con mayor especificación, se encontró también niveles suficientes para catalogar que las siguientes variables se encontraban relacionadas: despersonalización ( $r_s = -0.655$ ;  $p < 0.001$ ), realización personal en el trabajo ( $r_s = 0.536$ ;  $p < 0.001$ ) y estrés laboral ( $r_s = -0.624$ ;  $p < 0.001$ ). Como conclusión se pudo comprender que el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo se encontraban relacionados ( $r_s = -0.488$ ;  $p < 0.001$ ). El material académico de esta investigación permite entender nuevamente que en el

plano nacional existen precedentes de la correlación entre la satisfacción laboral con elementos como el estrés.

Ccosi y Mayta (2020) formularon en Juliaca una investigación que tuvo como propósito describir el nivel de satisfacción laboral en un grupo de 38 docentes que pertenecían a dos colegios de la localidad. Para ello, se hizo uso de un estudio con un método descriptivo comparativo, de naturaleza transversal. A los participantes se les aplicó la Escala de Opiniones SL-SPC. Dentro de los principales resultados se pudo observar que la satisfacción laboral de los docentes del primer colegio se encontraba dentro de un nivel promedio 57.89%, a diferencia de los docentes que se encontraban en el segundo colegio, quienes refirieron un nivel de 56.52%. Se obtuvo como conclusión que la satisfacción entre instituciones es similar. Gracias a este estudio, se puede observar que la satisfacción del docente suele encontrarse cercana a un nivel medio, siendo probable resultados semejantes para este estudio.

Alanya y Machao (2019) realizaron en Huancayo una investigación la cual tenía como intención principal determinar el nivel de satisfacción laboral en una muestra de 116 docentes, empleando un método descriptivo comparativo. Para esto, se aplicó un instrumento llamado “escala de satisfacción laboral”. Se pudo evidenciar que los docentes referían un nivel de satisfacción regular (62%). En este estudio se obtuvo como conclusión que los docentes perciben adecuadamente su trabajo de forma satisfactoria. Esta investigación facilita mantener la idea de que los docentes refieran niveles lo suficientemente adecuados de satisfacción en su trabajo.

Coila (2018) formuló en Cajamarca un estudio donde tuvo como intención primordial determinar el nivel de satisfacción laboral en 280 trabajadores en colegio. Debido a ello, empleó un método descriptivo de naturaleza transversal, y, por medio de la aplicación de la escala de satisfacción laboral, logró obtener como resultados que existía una escasa satisfacción laboral en los trabajadores. Esto le permitió concluir en su estudio que el personal presentaba dificultades para estar a gusto en sus puestos de trabajo. La conclusión de este estudio contribuye a comprender que existen organizaciones educativas en el Perú que encuentran complicada la ejecución de sus labores debido a que sus trabajadores encuentran



insatisfechos.

### **2.1.3. A nivel Regional y local**

Candela (2019) realizó en Piura un estudio en donde se planteó como objetivo general medir el nivel de satisfacción laboral, para ello, se valió de la participación de 16 docentes y de un método no experimental y de enfoque transversal y de tipo descriptivo. Para llevar a cabo esta investigación aplicó la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD). Obtuvo como resultados que los docentes de la institución educativa manifestaban estar totalmente insatisfechos (43,75%), y específicamente en factores organizacionales se encontraban valores semejantes (48,8%); al igual que en condiciones laborales (50,9%) y frente al equipo directivo (58,3%). La investigación logró concluir que existía un considerable nivel de insatisfacción de los docentes. Como aporte de esta investigación, se puede comprender que existen probabilidades de que docentes piuranos no se encuentren satisfechos a nivel laboral, siendo los docentes del presente estudio sujetos también a esta probabilidad.

## **2.2. Marco teórico**

### **2.2.1. Abordaje de satisfacción laboral**

#### **Definiciones de la satisfacción laboral**

Es una acción, la cual puede ser tanto positiva como negativa que comprende componentes cognitivos, afectivos y conductuales tales como conocimientos y opiniones, expresando emociones y sentimientos, además de tendencias individuales y manifestaciones de las acciones del colaborador dentro la empresa en la que se desenvuelve (Paliga et al., 2022).

Para Aguaeden (2022) afirma es el rango de conformidad ante las condiciones de su trabajo y su entorno, relacionado principalmente con la productividad, en los niveles de rentabilidad y calidad de trabajo, es decir se habla de un ambiente actitudinal.

La satisfacción laboral se fundamenta en diversos factores internos de la empresa, siendo la valoración que tienen los colaboradores frente a su trabajo siendo aprecio o disconformidad, la cual se ve manifestada en la vida de los empleados que de una u otra forma aportará tanto en el cumplimiento de sus actividades como en su estado de salud que será mejor a diferencia de un trabajador insatisfecho (Pedraza, 2020).

Mora y Mariscal (2019), consideran que está determinada por la experiencia adquirida de cada trabajador que ha ido obteniendo en cierta medida a lo largo de su labor, en conjunto con sus percepciones de la organización, creando en él un estado positivo y placentero que surge desde una fuerza directa en su motivación.

Coloma (2018) la define como la percepción, punto de vista o forma de construir subjetivamente las experiencias laborales en un contexto de trabajo, donde el uso de la comunicación entre colegas es fundamental haciendo que permita que las actividades se desarrollen tanto a nivel individual como en equipo de trabajo, respetando el uso de políticas, normas y prácticas adecuadas dentro de la empresa y sus condiciones como los factores que influyen en esta variable.

### **Modelos teóricos de satisfacción laboral**

#### **A. Teoría de la Satisfacción Laboral en la escala SL-ARG**

Ruiz y Zavaleta (2013) en dicha escala de mencionan que las condiciones de trabajo deben estar adecuadas y con materiales para la realización de las tareas del día a día, adquiriendo un pago y recompensas en beneficio por su tiempo de servicio, siendo supervisados por personas orientadoras que los motivarán constantemente, estableciendo confianza y relaciones amicales, para el desarrollo y capacitación de una línea de carrera por su desempeño y uso de lo comunicativo sobre aspectos relacionados al trabajo con un valor agregado.

#### **B. Teoría de la discrepancia**

Según Oblitas (2018) hace referencia que para alcanzar una alta satisfacción se logra al coincidir valores y necesidades individuales; estos valores solo serán logrados si existe un buen desempeño del trabajador. Agregando a lo que contribuye al proceso de la discrepancia, el autor refiere 3 principales elementos: como es vista la satisfacción junto con la definición y la importancia, además nos habla sobre la presencia de una relevancia con respecto al trabajo.

#### **C. Teoría de los eventos de situaciones**

Se cuenta con características, o eventos particulares, y eventos situacionales, de acuerdo al contexto; donde, los primeros revelan indicadores que la persona, como miembro activo de la organización, tomará

en cuenta para aceptar el puesto a desempeñar, como puede ser su interés alrededor de lo que pueda percibir económicamente según su experiencia laboral. Y los segundos, se verifican al desempeñar su cargo, como al ser seleccionado tras un extenso o breve proceso de reclutamiento, luego se ponen a evaluación los indicadores de aceptación al puesto de trabajo a corto y largo plazo (Oblitas, 2018).

#### D. Teoría del grupo de referencia social

Alanya y Machao (2019) mencionan que, la satisfacción individual se logra con un sentido de pertenencia al grupo, siendo este la aceptación hasta un punto de forma incondicional o tolerando en base a unos límites establecidos dentro del grupo de trabajo, afrontando normas que le permiten el desenvolvimiento del panorama en que interactúan, las características del trabajo y el vínculo grupal permiten lograr actitudes laborales y una satisfacción.

#### **Dimensiones de satisfacción laboral**

Según Ruiz y Zavaleta (2013), en su escala de Satisfacción Laboral SL-ARG, los factores son:

##### A. Factor I: Condiciones de trabajo

Es lo que puede ofrecer la empresa físicamente a nivel de su infraestructura y por medio de los instrumentos que pueda entregar y facilitar al colaborador, siendo materiales pertinentes o necesarios para el cumplimiento de las tareas diarias en el trabajo. Es por eso lo importante y necesario que se le brinde a los trabajadores el material o herramientas que necesitara para el correcto desenvolvimiento del personal en las diversas áreas que demande la empresa en relación a su ejecución integral.

##### B. Factor II: Remuneración y beneficios laborales

Es la aceptación en tanto a la cantidad, que frecuentemente es percibida bajo la expresión del acuerdo en el contrato, siendo esta de forma remunerativa por los diferentes tipos de esfuerzos entregados a la empresa en un intervalo de tiempo establecido y los beneficios laborales correspondientes al tiempo de servicio.

Es decir, es el sueldo establecido y aceptado por ambas partes dentro de un contrato establecido y remunerando al trabajador por el servicio que ofrece y los beneficios que le brinda la empresa.

### C. Factor III: Supervisión

En este factor importante el papel de los superiores es brindar su apoyo, y acompañamiento como guías, para asegurar el correcto desempeño de sus colaboradores en cada una de las diferentes áreas que designe la empresa. Los cargos de jefatura o superiores que tengan la responsabilidad de delegar a un grupo de colaboradores, deben ser flexibles para lograr una dinámica laboral adecuada, brindando facilidades a sus supervisados.

### D. Factor IV: Relaciones Humanas

En cualquier empresa, lo que se espera es que, en el proceso de adaptación, tanto miembros recién adquiridos o aceptados se logren identificar e insertar en grupos humanos dentro de la empresa, generando la creación de relaciones saludables esperadas, la generación de vínculos amicales y teniendo como sustento la confianza entre ellos mismos como trabajadores.

### E. Factor V: Promoción y capacitación

Son posibilidades, constantes capacitaciones brindadas para que el trabajador siga adquiriendo más conocimiento y crecimiento profesional dentro de la empresa, permitiéndole ascender por medio de una línea de carrera, que cuenta con una previa evaluación o requerimientos para que sea aceptado por el supervisor a cargo o algún otro puesto de jefatura, permitiéndole crecer en puestos de trabajo relacionados al que se encuentra, obteniendo el continuo desarrollo, fortalecimiento de sus capacidades o habilidades.

### F. Factor VI: Comunicación

Dentro de una empresa, en cualquier área de trabajo, lo que prima es la continua y fluida red de comunicación entre todos sus miembros; y es que el transmitir información y su mantenimiento, son importantes para la sostenibilidad adecuada entre colaboradores y estos a su vez con sus respectivos jefes directos.

### G. Factor VII: Puesto de trabajo

Es la valoración o aportación asignada por parte de cada empleador por las tareas realizadas para la empresa. El puesto de trabajo dentro de la empresa deberá cumplir con ciertas condiciones para el correcto

desenvolvimiento del personal, permitiéndole la culminación de sus labores gracias a las facilidades entregadas por la empresa.

Anaya y Suárez (2010; citados por Oblitas, 2018), hablan que la satisfacción dependerá de la infraestructura que sostiene a la misma empresa, como también la disponibilidad para recepcionar y atender, brindar los distintos servicios, para ello se los autores definen cinco dimensiones para medir nuestra variable de estudio: como primer punto tenemos el modelo del trabajo, que en pocas palabras son los objetivos planteados, conformados por dichas condiciones de vida, las capacitaciones brindadas, la realización y crecimiento personal junto con un alto rendimiento y por último, un buen salario.

1. Desempeño de tareas: Es la realización de trabajo individual a razón de sus compañeros de trabajo, siendo el desempeño relacionado con las apreciaciones de los usuarios, la calidad de los servicios (Zakariah y Fadzilah, 2018).
2. Utilidad del trabajo: Consiste en acciones útiles e importantes para alcanzar los objetivos de cada empresa. (Zakariah y Fadzilah, 2018).
3. Percepción del trabajo: las acciones del colaborador ayudan a incrementar y desarrollar sus talentos con cada una de sus funciones, despertando el orgullo por su labor (Zakariah y Fadzilah, 2018).
4. Desarrollo de actividades: Según los requisitos ya establecidos por las organizaciones, en la cual se necesita desarrollar su máximo desempeño evaluándose a sí mismo y brindar su mayor esfuerzo. (Zakariah y Fadzilah, 2018).

### **Factores que influyen en la satisfacción laboral**

Los factores influyentes en la satisfacción laboral por Fernández (2020) son:

1. Planes de Carrera: Para alcanzar un desarrollo organizacional debe estar plasmado los planes de línea de carrera, siendo esta una estrategia clave para generar oportunidades de crecimiento en distintos ámbitos, creando un efecto estimulante en los colaboradores, acompañado de un salario competitivo. Sobre todo, es relevante que la empresa cree un vínculo de pertenencia con la organización.
2. Nuevos modelos organizacionales: Se busca adaptar un mejor cambio de modelo organizacional relacionado al contexto actual de cada uno de los

colaboradores, siendo formado con flexibilidad, confianza y autonomía hacia los empleados, siendo indispensable para generar satisfacción laboral. Un punto importante es el liderazgo, dado que debe adaptar el modelo de trabajo al delegar y evaluar sus decisiones.

3. Flexibilidad y conciliación: Sirve para mejorar la satisfacción percibida, al motivar la productividad. Por otro lado, se debe tener un ambiente orientado al logro y respeto por el personal.

4. Motivación del líder: según la cultura organizacional, el líder cuida a su equipo, desarrollando talentos, generando la motivación y retención de los talentos.

5. La recompensa del tiempo: es un valor muy importante para los colaboradores, y no es tomado en cuenta actualmente, se prima mayormente el alcance de las metas de la empresa en base a jornadas laborales, por otro lado, refieren que promueve la competitividad entre colaboradores, debiendo aprender a gestionar su tiempo y el tiempo libre.

### **La insatisfacción laboral**

Silva (2017) y Requejo (2019), la expresión de parte de los colaboradores puede verse reflejado en quejas, en irrupciones a figuras de autoridad, acciones de vandalismo dentro de la empresa o simplemente evitando el desarrollo de sus actividades programadas. Esto se puede evidenciar en dimensiones con doble faceta: la pasividad, lo destructivo del afán constructivo. Siendo estos la dejadez del personal y búsqueda de nuevos empleos, la expresión de necesidad de una mejora de las condiciones laborales, contar con expectativas con una postura pasiva de lealtad, o ser negligentes al tomar una actitud pasiva que incentive a que la situación empeore. Para Gonzales (2018), la insatisfacción en el trabajo se genera por la inconformidad de los trabajadores con referencia a que no se sienten contentos los beneficios ofrecidos por la empresa y aumenta su incremento cuando a estas faltas o necesidades como centro de trabajo, se suelen generar un aumento de inasistencias al trabajo o llegadas a la hora indicada. Esto generaría una inestabilidad no solo entre el colaborador y la empresa, sino también entre los mismos colaboradores.

Cuando hablamos de un descontento por parte de los empleadores

también se evidencian las serias consecuencias dentro de la empresa y el panorama es visto desde hace muchos años hasta que prontamente las organizaciones, con el pasar del tiempo, toman un mayor interés o conciencia acerca de la importancia de su capital humano para así conocer sus necesidades presentes o que experimentan. Y con lo último, se puede realizar la elaboración de a través de brindar los recursos y medios necesarios para mantener esa satisfacción. (Arbaiza, 2010, p. 186, citado en Patazca, 2018).

### **Importancia de la satisfacción laboral**

Requejo (2019) indica que el esencial humano es la sinergia de toda empresa, mientras más satisfechos estén, mejorará el desempeño debido a que se generan menores tasas de ausentismo y rotación al agradecerles su empleo, resultando en beneficio económico, en el cual se encarga el área de recursos humanos y como resultado se obtiene una mayor productividad cuando sus empleados trabajan motivados y contentos. Adicionalmente se denota en la lealtad cuando se les apoya en sus intereses, adoptando un mayor compromiso.

Toralva (2018) señala que las personas logran obtener una elevada satisfacción en el puesto asignado para laborar cuando esta es lo esperado, es decir, acorde a lo que anhelado y va de la mano con su formación profesional y en lo que desea alcanzar la máxima experiencia, desempeñando un buen servicio, al sentirse segura y motivada, de esta manera es satisfactorio tanto para el empleador como para la empresa ya que estará dando buenos resultados y alcanzando las expectativas de dicha empresa, además de ser reconocida y considera trabajadora talento.

Dado un informe por Gestión RH (2018), afirma que los colaboradores que se sienten cómodos y les agrada realizar su trabajo aumentan la productividad de este y sobre todo hay una mínima posibilidad de faltar a su trabajo que lleguen a renunciar. Es por eso que es de suma importancia que se en cada empresa se valore y se apoye los intereses de cada uno de sus colaboradores lo que conllevará a un mayor compromiso. Una buena satisfacción laboral es rentable para organizaciones, el cual se basa en la interacción con cada uno de sus elementos, tales como las relaciones interpersonales, el pago justo, los factores ambientales y la

naturaleza de la tarea, la orientación, líneas de carrera y desarrollo profesional, reduciendo así el riesgo psicológico y social.

### **2.3. Marco conceptual**

#### **Satisfacción laboral**

Para Ruiz y Zavaleta (2013) es el nivel de sentimientos positivos o negativos que posee un individuo con respecto a su trabajo, es decir que tanto les gusta su trabajo. Es una emoción expresada en la actitud que toma el trabajador de forma cognitivo, conductual y afectiva con relación al trabajo.



### CAPITULO III RESULTADOS

Tabla 2

*Análisis diferencial para la variable satisfacción laboral*

	U	W	pa	Sig.
Satisfacción Laboral	108.500	3678.500	.000	P<0.05

Nota: a. Colaboradores de un colegio privado y público; U= U de Mann Withney; W=W de Wilcoxon; P=Significancia asintótica bilateral; Sig.= Condición si P<0.05

En la tabla 2, se observa para la hipótesis general un valor U=108.500 y un P=.000 (P<0.05), resultando que existen diferencias en ambos grupos.

Tabla 3

*Análisis diferencial del Factor I de satisfacción laboral*

	U	W	pa	Sig.
Factor I: Condiciones de Trabajo	113.500	3683.500	.000	P<0.05

En la tabla 3, en respuesta a la primera hipótesis específica, el factor I obtuvo un valor  $U=113.500$  y un  $P=.000$  ( $P<0.05$ ), resultando que existen diferencias en ambos grupos.

Tabla 4

*Análisis diferencial del Factor II de satisfacción laboral*

	U	W	pa	Sig.
Factor II: Remuneraciones y Beneficios laborales	439.500	4009.500	.000	P<0.05

En la tabla 4, en respuesta a la segunda hipótesis específica, el factor II obtuvo un valor  $U=439.500$  y un  $P=.000$  ( $P<0.05$ ), resultando que existen diferencias en ambos grupos.

Tabla 5

*Análisis diferencial del Factor III de satisfacción laboral*

	U	W	pa	Sig.
Factor III: Supervisión	284.500	3854.500	.000	P<0.05

En la tabla 5, en respuesta a la tercera hipótesis específica, el factor III obtuvo un valor  $U=284.500$  y un  $P=.000$  ( $P<0.05$ ), resultando que existen diferencias en ambos grupos.

Tabla 6

*Análisis diferencial del Factor IV de satisfacción laboral*

	U	W	pa	Sig.
Factor IV: Relaciones Humanas	215.500	3785.500	.000	P<0.05

En la tabla 6, en respuesta a la cuarta hipótesis específica, el factor IV obtuvo un valor  $U=215.500$  y un  $P=.000$  ( $P<0.05$ ), resultando que existen diferencias en ambos grupos.

Tabla 7

*Análisis diferencial del Factor V de satisfacción laboral*

	U	W	pa	Sig.
Factor V: Promoción y capacitación	961.500	4531.500	.000	P<0.05

En la tabla 7, en respuesta a la quinta hipótesis específica, el factor V obtuvo un valor U=961.500 y un P=.000 (P<0.05), resultando que existen diferencias en ambos grupos.

Tabla 8

*Análisis diferencial del Factor VI de satisfacción laboral*

	U	W	pa	Sig.
Factor VI: Comunicación	133.000	3703.000	.000	P<0.05

En la tabla 8, en respuesta a la sexta hipótesis específica, el factor VI obtuvo un valor U=133.000 y un P=.000 (P<0.05), resultando que existen diferencias en ambos grupos.

Tabla 9

*Análisis diferencial del Factor VII de satisfacción laboral*

	U	W	pa	Sig.
Factor VII: Puesto de Trabajo	350.500	3920.500	.000	P<0.05

En la tabla 9, en respuesta a la séptima hipótesis específica, el factor VII obtuvo un valor  $U=350.500$  y un  $P=.000$  ( $P<0.05$ ), resultando que existen diferencias en ambos grupos.



## **CAPITULO IV**

### **ANÁLISIS DE RESULTADOS**

Al momento de observar todos los elementos que involucran el éxito de una empresa, no podemos dejar de lado el elemento humano, aquel que es motor y movimiento de toda empresa, siendo un recurso vital que según cómo se lo valore puede conllevar a muy grandes beneficios para la empresa; pero antes, el reto de toda empresa es poder brindar las mejores condiciones o recursos para que el propio colaborador pueda expresar un alto desempeño dentro de sus funciones y así, pueda percibir una satisfacción individual y conjunta con sus compañeros de trabajo al final del día. Se procede al análisis de los resultados a continuación:

En la hipótesis general, existen diferencias entre los colaboradores de una institución pública y privada, al compararse las realidades de ambos colaboradores, se denota una diferencia en cuanto a la percepción de su satisfacción laboral ( $p < 0.05$ ), siendo percibida con un nivel satisfacción laboral parcial (48.60%) por quienes proceden de institución educativa privada y un nivel alto de insatisfacción laboral (91.70%) percibido por quienes proceden de un colegio público. En el estudio de Nascimento et al. (2019), coincide en los resultados dado que los colaboradores percibieron también diferencias en la satisfacción laboral de acuerdo a la institución educativa de procedencia donde laboraban.

Según Ruiz y Zavaleta (2013), refieren que dichas diferencias se pueden percibir a nivel de las condiciones de trabajo brindadas y por los materiales entregados a los colaboradores para facilitar la realización de las tareas diarias del personal, de tal forma que las diferencias se observen al momento de cumplir las metas y objetivos en sus áreas de trabajo e individualmente como profesionales, adquiriendo un pago y beneficios en relación a sus servicios, siendo supervisados por orientadores, obteniendo capacitación y línea de carrera. Además, según Aguaeden (2022) la diferencia en la satisfacción percibida por los trabajadores en su trabajo sería el resultado de las comodidades o facilidades que contaría el colaborador y los factores de la propia institución que permiten un agradable entorno de trabajo, siendo relevante dada su relación con la calidad y productividad de trabajo.

En otro estudio similar realizado por Saltos (2019), coincidió en los

resultados obtenidos dado que los colaboradores mejoraron su satisfacción laboral al percibir un agradable clima en la empresa. Por lo tanto, para una buena satisfacción laboral la institución sería la responsable de tomar en cuenta varios factores internos, empezando desde el valor personal, relacionándose directamente en su vida cotidiana de sus trabajadores, lo que va a influenciar en el desempeño para llevar a cabo cada una de sus tareas y estado de salud (Pedraza, 2020). Alanya y Machao (2019) refieren que las diferencias en la satisfacción a nivel individual se consiguen si el colaborador tiene un sentido de pertenencia con la organización, laborando en base a los límites establecidos, afrontando las dificultades para lograr las metas y objetivos, permitiendo un desenvolvimiento esperado.

A criterios de las autoras, los colaboradores pueden lograr el desarrollo o mejora de sus habilidades si esta les brinda las condiciones necesarias, pese a que podría verse dificultades, es la propia institución quien a partir de la información brindada genera los diferentes cambios y logro de metas para sus colaboradores.

A continuación, analizamos cada Factor: Con respecto al Factor I de condiciones de trabajo existen diferencias entre colaboradores de colegio público y privado, al compararse las realidades de ambos colaboradores, se denota una diferencia en cuanto a la percepción de condiciones de trabajo ( $p < 0.05$ ), siendo percibida con un nivel regular (44.30%) por quienes proceden de institución educativa privada y un nivel alto de insatisfacción laboral (94%) percibido por quienes proceden de un colegio público. Se evidencia resultados similares en el estudio de Coila y Bautista (2018), evidenciándose que los colaboradores expresaron no sentirse cómodos con las características del trabajo para realizar sus actividades.

Según Ruiz y Zavaleta (2013), las diferencias en las condiciones de trabajo estarían relacionadas a lo que la empresa pueda brindar físicamente a sus colaboradores a nivel de infraestructura e instrumentos para facilitar las actividades, pudiendo ser materiales pertinentes o necesarios para el correcto desenvolvimiento en las distintas áreas que demande la empresa. Por ello, es importante que en cada empresa se valore y se apoye los intereses de sus colaboradores porque los beneficios son principalmente para la empresa, conllevando a sus colaboradores a tener mayor compromiso (Gestión RH,

2018).

En otro estudio similar encontrado en Pilatasig (2020), obtuvo similares resultados al concluir que los colaboradores de las instituciones educativas mostraban una mejor aceptación de las condiciones laborales si estas les beneficiaban o concedían facilidades para el desarrollo de sus actividades, pudiendo así lograr sus metas propuestas por la propia institución. Según Requejo (2019), señala que, en caso de no brindarse facilidades para los colaboradores, estos pueden optar por realizar quejas, irrupciones a la autoridad, acciones no adecuadas dentro de la empresa, realizar un reclamo de necesidades de mejora en las condiciones laborales.

En cuanto al factor II de remuneración y beneficios laborales existen diferencias entre los colaboradores de una institución pública y privada, al compararse las realidades de ambos colaboradores, se denota una diferencia en cuanto a la percepción de remuneración y beneficios laborales ( $p < 0.05$ ), siendo percibida con un nivel regular (52.90%) por quienes proceden de institución educativa privada y un nivel alto de insatisfacción laboral (96.40%) percibido por quienes proceden de una institución educativa pública. Resultado similar pudo observarse un estudio en el cual, los colaboradores tuvieron una adecuada percepción frente a la satisfacción de sus labores en la institución, dado los beneficios laborales y teniendo una remuneración acorde a sus funciones (Campiño y Muñoz, 2020).

Según Ruiz y Zavaleta (2013), para que se den las diferencias en la muestra de estudio puede ocurrir que en la remuneración y beneficios laborales reflejen aceptación o rechazo en los términos de su contrato, pudiendo variar su remuneración por los esfuerzos entregados a la empresa, o un cambio en los beneficios correspondientes aceptados por ambas partes, todo dentro del parámetro del servicio y los beneficios que le brinda la empresa. Según Toralva (2018), los colaboradores pueden obtener su satisfacción en su puesto cuando este es lo que esperaban, estando acorde a lo que deseado y en línea de su formación profesional, pudiendo ganar experiencia mediante el desempeñando de un buen servicio; de esta manera es satisfactorio tanto para el empleador como para la empresa.

En un estudio similar encontrado en Candela (2019), se evidenciaron resultados similares en los colaboradores al percibir un nivel alto de

insatisfacción en su centro de labores. Según Gonzalez (2018), la insatisfacción percibida en colaboradores puede frecuentarse por una inconformidad en relación en los beneficios ofrecidos por la empresa, intensificándose cuando ocurren faltas o necesidades como centro laboral, generando en los propios colaboradores situaciones como llegar tarde al trabajo, situaciones de incomodidad, bajo rendimiento laboral, inestabilidad, entre otros.

En cuanto al factor III de supervisión existen diferencias entre los colaboradores de una institución pública y privada, al compararse las realidades de ambos colaboradores, se denota una diferencia en cuanto a la percepción de supervisión ( $p < 0.05$ ), siendo percibida con un nivel regular (60%) por quienes proceden de institución educativa privada y un nivel alto de insatisfacción laboral (94%) percibido por quienes proceden de una institución educativa pública. Un estudio similar se observó en colaboradores con parcial insatisfacción en su trabajo, evidenciándose necesidades en cada uno de ellos dentro de la empresa para lograr satisfactoriamente el cumplimiento de sus actividades. (Blanco, 2022).

En cuanto al factor IV de relaciones humanas existen diferencias entre los colaboradores de una institución pública y privada, al compararse las realidades de ambos colaboradores, se denota una diferencia en cuanto a la percepción de relaciones humanas ( $p < 0.05$ ), siendo percibida con un nivel regular (47.10%) por quienes proceden de institución educativa privada y un nivel alto de insatisfacción laboral (98.80%) percibido por quienes proceden de una institución educativa pública. Un estudio similar se observó en el estudio de Ccosi y Mayta (2020), obteniendo resultados similares donde los colaboradores percibieron un nivel promedio de satisfacción, más los de institución privada que en la institución pública.

Según Ruiz y Zavaleta (2013), las diferencias encontradas pueden verse en cualquier empresa, dado que los colaboradores en su proceso de adaptación pueden esperar identificarse e insertarse en los diferentes grupos humanos dentro de la empresa, generando relaciones saludables, vínculos amicales y con la confianza entre ellos mismos. Según Requejo (2019), se debe cuidar el capital humano, siendo la sinergia de toda empresa, mientras más satisfechos estén, mejorar será el desempeño y se evita situaciones

de ausentismo y rotación al sentirse bien en su puesto laboral, obteniéndose una productividad por tener como consecuencia niveles adecuados de motivación y lealtad. Según Zakariah y Fadzilah (2018) afirma que el trabajador es quien percibe si las actividades laborales que está realizando en su puesto de trabajo le permiten desenvolver y alcanzar sus habilidades y capacidades, despertando en el colaborador el sentimiento de pertenencia y orgullo por la organización.

En cuanto al factor V de promoción y capacitación existen diferencias entre los colaboradores de una institución pública y privada, al compararse las realidades de ambos colaboradores, se denota una diferencia en cuanto a la percepción de promoción y capacitación ( $p < 0.05$ ), siendo percibida con un nivel regular (50%) por quienes proceden de institución educativa privada y un nivel alto de insatisfacción laboral (44%) percibido por quienes proceden de una institución educativa pública. En el estudio de Alanya y Machao (2019), se obtuvo resultados similares al observar que los trabajadores se sienten regularmente bien en su puesto de trabajo, mostrando una adecuada satisfacción en los beneficios que entrega la empresa.

Según Coloma (2018), desde la percepción, las diferencias en las instituciones se van construyendo subjetivamente en base a las experiencias laborales, empezando con la comunicación que permite la cooperación entre las actividades tanto a nivel individual como en equipo de trabajo, tomando en cuenta las políticas, normas y prácticas adecuadas. Según Oblitas (2018) otra diferencia puede ser el ascenso acorde al desempeño laboral, poniendo a evaluación los indicadores que permitirían filtrar si es apto o no el colaborador para el puesto a cubrir. Según Ruiz y Zavaleta (2013), la promoción y capacitación serían las capacitaciones para que el trabajador siga adquiriendo más conocimiento y crecimiento profesional dentro de la empresa, permitiéndole el acceso a una línea de carrera, teniendo una evaluación o requerimientos para ser aceptado por el supervisor o puesto de jefatura.

En cuanto al factor VI de comunicación existen diferencias entre los colaboradores de una institución pública y privada, al compararse las realidades de ambos colaboradores, se denota una diferencia en cuanto a la percepción de comunicación ( $p < 0.05$ ), siendo percibida con un nivel regular (54.30%) por quienes proceden de institución educativa privada y un nivel alto

de insatisfacción laboral (97.60%) percibido por quienes proceden de un colegio público. En el estudio de Coila y Bautista (2018), se percibe resultados similares al evidenciar un nivel bajo de satisfacción laboral, al contar con altos índices de insatisfacción en el personal de mayor edad y los que cuentan con una mayor antigüedad de servicio en la empresa.

Según Ruiz y Zavaleta (2013), la diferencia puede verse en la comunicación entre los colaboradores, siendo un aspecto importante dentro de toda empresa y en cualquier área de trabajo, porque permitiría la fluidez de la información y la sostenibilidad entre colaboradores y en la retroalimentación hacia sus respectivos jefes directos. Según Fernández (2020) la comunicación influye mucho a partir de un buen liderazgo y depende también de la perspectiva acerca de la cultura organizacional, siendo la comunicación la base del trabajo en equipo para un adecuado desarrollo profesional. En la actualidad, se busca un cambio de modelo organizacional que esté adaptado a la realidad del mercado y de la propia organización, generando así la satisfacción laboral, siendo necesario ser flexible y brindar la confianza a los colaboradores (Fernández, 2020).

En cuanto al factor VII de puesto de trabajo existen diferencias entre los colaboradores de una institución pública y privada, al compararse las realidades de ambos colaboradores, se denota una diferencia en cuanto a la percepción de puesto de trabajo ( $p < 0.05$ ), siendo percibida con un nivel regular (47.10%) por quienes proceden de institución educativa privada y un nivel alto de insatisfacción laboral (76.20%) percibido por quienes proceden de un colegio público. Un estudio similar se encontró en el estudio de Pilatasig (2020), determinando que los colaboradores requieren de mayor valoración por las funciones que desarrolla en la empresa al evidenciar alta insatisfacción laboral.

Según Ruiz y Zavaleta (2013), la diferencia en el puesto de trabajo puede deberse a forma en cómo se valora la aportación de cada empleador por las tareas que realiza en la empresa. El puesto que cumple cada uno debería cumplir con ciertas condiciones para tener un correcto desenvolvimiento, permitiéndoles culminar sus labores gracias a las facilidades entregadas por la empresa. Para Toralva (2018), en un puesto laboral es importante que se respete el tema monetario también, según su

puesto de trabajo y el valor considerado por la empresa y las facilidades ofrecidas que serán un plus para lograr una satisfacción en los colaboradores, mejorando su bienestar.

En el estudio de Candela (2019), se tuvo resultados similares entre los trabajadores al tener niveles de insatisfacción laboral a partir de los propios factores organizacionales. Según Fernández (2020) refiere que los colaboradores se podrían encontrar contentos en sus respectivos puestos de trabajo si las jornadas laborales van acorde a la realización de sus tareas, siendo necesario cumplir con un horario productivo, promoviendo la competitividad y el rendimiento de los colaboradores.

A criterio de las autoras, se podrán observar diferencias reflejándose en la motivación de los colaboradores, en su desenvolvimiento, en su proactividad para hacer las cosas y en otras situaciones el brindar ideas, alimentando la creatividad de otros y consultando por mejorías para el éxito laboral en sus actividades; poniendo a prueba sus conocimientos y capacidades individuales, aceptando en el proceso nuevos retos que representen un desafío, las actividades que vienen realizando a diario pueden estar acorde a las funciones de su contrato y las responsabilidades estarían definidas según la empresa de procedencia, sabiendo premeditadamente lo que les espera como tareas asignadas.

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. Conclusiones**

1. Existe diferencia significativa de satisfacción laboral entre colaboradores de una Institución Educativa Pública y Privada de Piura.
2. El nivel para la variable satisfacción laboral fue un 48.6% en Parcial satisfacción laboral para colaboradores de colegio privado.
3. El nivel para la variable satisfacción laboral fue un 91.7% en Alta insatisfacción laboral para colaboradores de colegio público.
4. Existen diferencias significativas en los factores (condiciones de trabajo, remuneración y beneficio, supervisión, relaciones humanas, promoción y capacitación, comunicación y puesto de trabajo) de la satisfacción laboral entre colaboradores de una Institución Educativa Pública y Privada de Piura.

#### **5.2. Recomendaciones**

-Se recomienda en las instituciones educativas tanto pública como privada, optimizar los resultados hallados para fortalecer el trabajo en equipo, incorporando innovaciones y capacitaciones para los colaboradores de cada institución lo cual ayudaría a aumentar el nivel de compromiso junto a una comunicación continua.

- Revisar estrictamente la revisión de las políticas de motivación laboral en la institución con resultados más bajos, así mismo el diseño de nuevos programas que contemplen las variables que le brinden satisfacción a sus colaboradores.

-Es necesario realizar un sondeo constante de si los beneficios que los colaboradores están recibiendo satisfacen sus necesidades o expectativas, con el objetivo de proponer alternativas de solución e incrementar sus niveles de satisfacción labora. Es necesario aplicar focus group para analizar las diversas problemáticas para atender en el trabajador.

-Es preciso formular programas o talleres multidisciplinarios donde se le brinde al docente momentos de esparcimiento, con la intención de que pueda integrar elementos de su vida personal como su



familia o hobbies, con la intención de incentivar un ambiente agradable.

- Se recomienda promover el desarrollo de talleres interactivos docentes donde participen los altos mandos a fin mejorar los vínculos sociales, la comunicación y condiciones laborales.

## CAPITULO VI

### REFERENCIAS Y ANEXOS

#### 6.1. Referencias

- Alanya, D & Machao, Y. (2019). *Satisfacción laboral de docentes de secundaria en las instituciones educativas públicas del distrito de Chilca*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio institucional. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6494>
- Aquino, F. (2021). *Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha – 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104102>
- Arévalo, R. (2015). *Factores asociados a la satisfacción en el trabajo de los directores de las instituciones educativas secundarias particulares del Distrito de Castilla - Piura*. [Tesis de maestría, Universidad de Piura, Perú]. Archivo digital. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3187/MAE\\_EDUC\\_138.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3187/MAE_EDUC_138.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Arias Gonzáles, J., Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIRL*. Disponible en: [http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%c3%b1o\\_y\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%c3%b1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Asto, C. (2021). *Ergonomía y Satisfacción Laboral del personal de una empresa de Trujillo, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89891>
- Aguaeden, J. (2022). *Desempeño y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Municipal Bicentenario de Guayaquil 2022*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106731/Navas\\_M](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106731/Navas_M)

[DA- SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Nurpatia, I., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020).

Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction Toward Life Satisfaction: Evidences from Indonesian Teachers.

*International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(03), 5495-5503. [https://www.researchgate.net/profile/lan-Suryawan/publication/356391684\\_Effect\\_of\\_Transformationalpdf/data/6197ee0b61f0987720b4c97d/Effect-of-Transformational.pdf](https://www.researchgate.net/profile/lan-Suryawan/publication/356391684_Effect_of_Transformationalpdf/data/6197ee0b61f0987720b4c97d/Effect-of-Transformational.pdf)

Blanco, Y. (2022). *Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en Docentes de una Institución Educativa pública de Abancay, Apurímac – 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104720>

Calderón, A. y Kruger, J. (2021). *Satisfacción laboral entre adultos intermedios y jóvenes de un hospital privado en Piura*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7717>

Campiño, A. y Muñoz, V. (2020). *Relación entre Satisfacción Laboral y Estrés Laboral en docentes de bachillerato de una Institución Educativa pública de la ciudad de Pereira. Universidad. Católica de Pereira*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Pereira]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6278/4/DDMP SI308.pdf>

Candela, M. (2019). *Nivel de satisfacción laboral de los docentes de inglés del Centro de Idiomas de una universidad privada de Piura, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad de Piura]. Repositorio institucional. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4173>

Ccosi, L & Mayta, R. (2020). *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.* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3703?show=full>

Chumacero, A. y García, O. (2022). *Clima Social Laboral y Satisfacción Laboral en colaboradores de una institución educativa, Paita alta, 2022.* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94921>

Coila J. E. (2018). *Satisfacción laboral en el personal administrativo de los colegios particulares en la ciudad de Cajamarca.* [Tesis para optar el Título Profesional, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Perú]. Archivo digital.

<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/828>

Coloma, F. (2017). *Satisfacción laboral en docentes de colegios públicos, privados y concertados.* [Tesis de grado, Universidad Miguel Hernández, España]. Archivo digital.

[http://dspace.umh.es/bitstream/11000/6328/1/SATISFACCI  
%C3%93N%20LABORAL%20EN%20DOCENTES%20DE%  
20COLEGIOS%20P%C3%9ABLICOS%2C%20PRIVADOS  
%20Y%20CONCERTADOS.pdf](http://dspace.umh.es/bitstream/11000/6328/1/SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL%20EN%20DOCENTES%20DE%20COLEGIOS%20P%C3%9ABLICOS%2C%20PRIVADOS%20Y%20CONCERTADOS.pdf)

Chiavenato. (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la oficina nacional de procesos electorales del peru – 2020.* [Tesis para optar el título profesional de: Licenciada en Administración de Empresas]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.128>

05/2023/TL-

Bardales%20M-

Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Crisanto, N. (2022). *Trabajo remoto y satisfacción laboral del personal administrativo de una UGEL de la región Piura,*

2022. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].  
Repositorio institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97117>
- Defensoría del Pueblo. (2021). *Defensoría del pueblo advierte que en pandemia más de 17 000 estudiantes no tuvieron acceso a la educación en La Libertad*. Defensoría del Pueblo.  
<https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-advierte-que-en-pandemia-mas-de-17-000-estudiantes-no-tuvieron-acceso-a-la-educacion-en-la-libertad/>
- Diario El Peruano (2022). *Aportemos felicidad a los colaboradores..*  
<https://elperuano.pe/noticia/141631-aporremos-felicidad-a-los-colaboradores>
- Díaz, J. (2017). *Factores de insatisfacción laboral del personal en las PYMES textiles más representativas del Barrio Doce de Octubre en la ciudad de Bogotá*, Universidad Santo Tomás.  
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/9477/CardozoAmanda2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Forbes, I. (2019). *Satisfacción laboral, un factor que impacta la salud de los colaboradores*. Forbes Magazine.
- Fernández (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los servidores civiles del Gobierno Regional Junín, 2022*. [Para optar el Grado Académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional]. Repositorio institucional.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12075/2/IV\\_PG\\_MR\\_HGO\\_TE\\_Espinoza\\_Fabian\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12075/2/IV_PG_MR_HGO_TE_Espinoza_Fabian_2022.pdf)
- Gonzalez, R. (2018). *Satisfacción laboral en docentes de una institución educativa particular y una nacional en el distrito de la Victoria*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6563>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (Sexta). Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. DE C.V

<https://www.forbes.com.mx/satisfaccion-laboral-un-factor-que-impacta-la-salud-de-los-colaboradores/>

Huancas, S. (2018). *Autoeficacia Percibida y Satisfacción Laboral en Docentes de la Institución Educativa Unidocente del Distrito de Huarmaca-Piura*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Educación]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5445>

Instituto de Educación Superior Pedagógico Público. (2021). *La educación en tiempos de la Pandemia*. EESPP CREA. <https://iesppcrea.edu.pe/blog/151-la-educacion-en-los-tiempos-de-la-pandemia>

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2022). Perú: Indicadores del Mercado Laboral a nivel departamental y de principales ciudades, 2022: Principales resultados de la Encuesta Permanente de Empleo Nacional-EPEN. Disponible en: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1905/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1905/libro.pdf)

Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú (INEI) y Superintendencia de Salud del Perú (SUSALUD) (2015). *Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios en Salud. Ficha Técnica*. <http://inei.inei.gob.pe/inei/srienaho/Descarga/FichaTecnica/447-Ficha.pdf>

International Business Report. (4 de junio de 2020). *¿Cuáles son los países con mayor estrés laboral?* Noticias Cero35. <https://www.cero35.com/noticias/view/172/paises-estreslaboral#:~:text=De%20acuerdo%20a%20un%20estudio,Turquía%20con%207%25>

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2019).

*Marco de competencias de los docentes en materia de TIC UNESCO*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371024>

- Martinez, I. (2020). *Satisfacción Laboral entre los colaboradores de la Caja Municipal y la Municipalidad Provincial de la Provincia de Sullana – Piura 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48465>
- Mora, T. y Mariscal, W. (2019). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3 (1), 89-102. <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/73/167>
- Parrales-Reyes, J., Villao-Reyes, J. y Pisco-Suarez, G. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Dominio de las Ciencias, Ciencias Económicas y Empresariales*, 8 (1). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383369.pdf>
- Naeem, et al. (2010) A comparative study of job satisfaction in public and private school teachers at secondary level. *Science Direct*, vol.2, 4222-4228 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042810007081>
- Nascimento, Raquel Krapp do, Farias, Gelcemar Oliveira, Pereira, Marcos Paulo Vaz de Campos, Both, Jorge, & Folle, Alexandra. (2019). Evaluación de la satisfacción laboral de profesores de educación física. *Pensar en Movimiento: Revista de ciencias del ejercicio y la salud*, 17(2), pp. 32-48. <https://dx.doi.org/10.15517/pensarmov.v17i2.34947>
- Oblitas, G. (2018). *Satisfacción laboral en docentes de una institución educativa particular y una nacional en el distrito de la victoria*. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán, Perú]. Archivo digital. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6563/Gonz%C3%A1lez%20Oblitas%20Rodrigo%20Ricardo.pdf?sequence=1>
- Ortiz, C et al. (2018). *Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: el efecto mediador de*

*la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 34(1), 1-9  
<https://doi.org/10.5093/jwop2018a1>

- Pablo, G. y Samaniego, J. (2020). *Evaluación y Satisfacción Laboral de los Docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio institucional. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/4896>
- Patazca (2018). Comparación de la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de lima sur [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional USIL. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9220/1/2018\\_Patazca-Robles.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9220/1/2018_Patazca-Robles.pdf)
- Perea K. y Castro R. (2016). *Estudio comparativo de satisfacción laboral en docentes de un colegio estatal y un colegio privado* [Tesis para optar el Título Profesional, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú]. Archivo digital. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2428/1/2016\\_Perea\\_Estudio\\_comparativo\\_de\\_satisfacci%C3%B3n\\_laboral.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2428/1/2016_Perea_Estudio_comparativo_de_satisfacci%C3%B3n_laboral.pdf)
- Pilatasig, C. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral de los docentes del instituto de educación especial juan pablo II, en la ciudad de esmeraldas, año lectivo 2019 – 2020*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas]. Repositorio institucional. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2068>
- Pedraza (2020). *Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento* . [CríticoN° 17 Enero - Junio (2023). PP: 207-218].  
<http://encuentros.unermb.web.ve/index.php/encuentros/articulo/view/389/345>
- Paliga et al., (2022). *Revisión documental de la satisfacción laboral*. [Trabajo de investigación para optar el grado académico de



bachiller en psicología]. Repositorio institucional Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5768/1/TIB\\_CarmenAranaMario.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5768/1/TIB_CarmenAranaMario.pdf)

Randstad (2020) *Global report randstad workmonitor Q4*. Randstar, volumen (4), 3-11.

<https://cdn2.hubspot.net/hubfs/481927/Randstad%20Workmonitor%20global%20report%20Q4%20%20Dec%202019.pdf?hstc=243245085.1379a85d4c0d338d8bd4bad57ed93ee0.1591170826568.1591170826568.1591170826568.1&hssc=243245085.2.1591170826568>

Requejo (2019). Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Zarumilla - Tumbes, 2018.

[Tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]. Repositorio institucional ULADECH. [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11999/SATISFACCI\\_ON\\_LABORAL\\_REQUEJO\\_BODERO\\_CATHERINE\\_ISABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11999/SATISFACCI_ON_LABORAL_REQUEJO_BODERO_CATHERINE_ISABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Reyes, B. (2020). *El teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25369>

Saltos, M (2019). *Evaluación del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa "Víctor Antonio Moreno Mosquera", 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20500.12672/10626/Saltos\\_sm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20500.12672/10626/Saltos_sm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez, E. (2022). *Habilidades directivas y satisfacción laboral desde la perspectiva docente en nivel secundaria de tres instituciones educativas estatales, Chepén. La Libertad, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

- Repositorio institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95403>
- Shanti y Karthiga (2014) Job Satisfaction of Private School Employees. *International Journal of Science and Research*, 5, 19-22.  
<https://www.ijsr.net/archive/v5i2/NOV161402.pdf>
- Silva (2017). *Percepción de la comunicación interna y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa Ignacio Merino de Talara, año 2016*. [Tesis para optar el grado de licenciada, Universidad Privada Antenor Orrego, Perú]. Archivo Digital.  
[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2516/1/RE\\_COMU\\_PAOLA.SILVA\\_PERCEPCION.DE.LA.COMUNICACION.INTERNA.Y.SU.INFLUENCIA.EN.LA.SATISFACCION\\_DATOS.PDF](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2516/1/RE_COMU_PAOLA.SILVA_PERCEPCION.DE.LA.COMUNICACION.INTERNA.Y.SU.INFLUENCIA.EN.LA.SATISFACCION_DATOS.PDF)
- Toralva, M. (2018). *Comparación de la Satisfacción laboral de dos grupos de docentes de una Institución Educativa*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú].  
 Archivo digital.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31006/Toralva\\_MAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31006/Toralva_MAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Trabajando.com (2016). *Encuesta de Satisfacción Laboral 2016*.  
<https://www.trabajando.pe/contenido/noticia/1465598477/SatisfaccionLaboral-en-Peru-.html>
- Velez, N. M. (2020). *Autoeficacia laboral y satisfacción laboral en trabajadores de recursos humanos de una consultoría privada de lima metropolitana*. Universidad San Ignacio de Loyola.  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10122/1/2020\\_M%C3%A1rquez%20V%C3%A9lez%20%281%29.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10122/1/2020_M%C3%A1rquez%20V%C3%A9lez%20%281%29.pdf)
- Zayas Barreras, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7 (14). Disponible en: <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208/412>

Zakariah y Fadzilah (2018). *Satisfacción laboral y productividad en la Municipalidad Provincial de Chota, 2022*. Universidad Nacional Autónoma de Chota. <https://repositorio.unach.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14142/339/Satisfacci%c3%b3n%20laboral%20y%20productividad%20en%20la%20Municipalidad%20Provincial%20de%20Chota%2c%202022..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## 6.2. Anexos

### Anexo 1: Consentimiento informado

#### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación en la investigación científica que se aplicará a los colaboradores de esta Institución Educativa.

Se me ha explicado que:

- El objetivo del estudio es determinar las diferencias de satisfacción laboral entre colaboradores de una Institución Educativa Pública y Privada de Piura.
- El procedimiento consiste en responder un cuestionario
- El tiempo de duración de mi participación es de 20 minutos
- Puedo recibir respuesta a cualquier pregunta o aclaración.
- Soy libre de rehusarme en participar en cualquier momento y dejar de participar en la investigación, sin que ello me perjudique.
- No se identificará mi identidad y se reservará la información que yo proporcione. Sólo será revelada la información que proporcione cuando haya riesgo o peligro para mi persona o para los demás o en caso de mandato judicial.
- Puedo contactarme con las autoras de la investigación Escobar Domínguez Kimberly y Sandoval Santa Cruz Karen mediante correo electrónico para presentar mis preguntas y recibir respuestas.

Finalmente, bajo estas condiciones **ACEPTO** ser participante de la investigación. Piura, ..... de de 2022.

En caso de alguna duda o inquietud sobre la participación en el estudio puedo escribir a los correos electrónicos karen1\_57@hotmail.com y escobarlissette1710@gmail.com.

## Anexo 2: Cuestionario de escala de satisfacción laboral SL-ARG

### ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-ARG

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

Totalmente de acuerdo **TA**

En desacuerdo **ED**

De acuerdo **DA**

Totalmente en desacuerdo **TD**

Indiferente **I**

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

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

### Anexo 3. Aportes de cuadros o tablas

**Tabla 10**

*Estadístico de normalidad para la variable y dimensiones de satisfacción laboral*

	N	K-S	P
Satisfacción Laboral	154	.321	.000 b
Factor I: Condiciones de Trabajo	154	.331	.000 b
Factor II: Remuneraciones y Beneficios laborales	154	.369	.000 b
Factor III: Supervisión	154	.341	.000 b
Factor IV: Relaciones Humanas	154	.357	.000 b
Factor V: Promoción y capacitación	154	.175	.000 b
Factor VI: Comunicación	154	.345	.000 b
Factor VII: Puesto de Trabajo	154	.276	.000 b

Nota: N= muestra; K-S= Kolmogorov Smirnov; P= valor de probabilidad;  
 b= P<0.05

**Tabla 11**

*Descriptivos para la variable y dimensiones de satisfacción laboral*

	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Medi</b>	<b>D.E.</b>	<b>G1</b>	<b>G2</b>
<b>a</b>							
Factor I:							
Condicione s de Trabajo	154	8	35	21.77	8.487	.135	-1.610
Factor II:							
Remuneracio nes y Beneficios laborales	154	10	30	19.40	5.379	.343	-1.380
Factor III:	154	7	30	17.47	6.955	.145	-1.506
Supervisi ón							
Factor IV:	154	7	30	18.02	7.073	.174	-1.576
Relacio nes Human as							
Factor V:	154	15	35	24.92	4.604	.132	-.977
Promoció n y							



capacitación								
Factor VI:								
Comunicación	154	6	30	18.66	6.862	.104	-1.547	
n								
Factor VII:								
Puesto de Trabajo	154	9	25	17.60	4.112	-.067	-1.152	
Satisfacción Laboral	154	83	214	137.84	40.702	.263	-1.575	

---

Nota: N=muestra; D.E.=Desviación estándar; G1=Asimetría; G2=Curtosis

Se observa la media para la variable principal fue de 137.84 con una desviación estándar de 40.702; mientras que para el factor I fue de 21.77 con una desviación estándar de 8.487; para el factor II fue de 19.40 con una desviación estándar de 5.379; para el factor III fue de 17.47 con una desviación estándar de 6.955; para el factor IV fue de 18.02 con una desviación estándar de 7.073; para el factor V fue de 24.92 con una desviación estándar de 4.604; para el factor VI fue de 18.66 con una desviación estándar de 6.862; y para el factor VII fue de 17.60 con una desviación estándar de 4.112.

Tabla 5

*Estadístico de normalidad para la variable y dimensiones de satisfacción laboral*

	N	K-S	P
Satisfacción Laboral	154	.321	.000 <sup>b</sup>
Factor I: Condiciones de Trabajo	154	.331	.000 <sup>b</sup>
Factor II: Remuneraciones y Beneficios laborales	154	.369	.000 <sup>b</sup>
Factor III: Supervisión	154	.341	.000 <sup>b</sup>
Factor IV: Relaciones Humanas	154	.357	.000 <sup>b</sup>
Factor V: Promoción y capacitación	154	.175	.000 <sup>b</sup>
Factor VI: Comunicación	154	.345	.000 <sup>b</sup>
Factor VII: Puesto de Trabajo	154	.276	.000 <sup>b</sup>

Nota: N= muestra; K-S= Kolmogorov Smirnov; P= valor de probabilidad; b= P<0.05

## Constancia

Quien suscribe; **María Cristina Quintanilla Castro** identificado con ID **000230532** dejo constancia que las señoritas **Bachilleres** Escobar Domínguez, Kimberly, Identificada con ID. N° 000221983 y Sandoval Santa Cruz, Karen, Identificada con ID. N° 000168861, han desarrollado la tesis titulada *“Satisfacción laboral entre colaboradores de una Institución Educativa Pública y Privada de Piura.”*

Así mismo, se procedió a verificar el porcentaje de similitud a través del programa Turnitin, el cual indica que posee 19% de coincidencia.

Atentamente,

Piura, 02 de Junio del 2023.

Asesor:

Quintanilla Castro, María Cristina  
Kimberly Lissette DNI: 18167629

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9677-3152>



Dra. Maria C. Quintanilla Castro  
C.Ps. 8441

Autor:

Escobar Domínguez,  
DNI: 75250904



Autor:

Sandoval Santa Cruz, Karen Guadalupe  
DNI: 72638089



Srta. Karen Guadalupe Sandoval  
Santa Cruz

Srta. Kimberly Escobar Domínguez  
PIURA.

Respondiendo a la solicitud presentada el 12 de octubre sobre la posibilidad de realizar la aplicación de instrumentos de evaluación y el recojo de información sobre los niveles de satisfacción de nuestro personal durante el año 2022, como actividades necesarias para su trabajo de investigación y el que tiene el aval de la universidad donde estudian, hemos visto por conveniente brindarles el apoyo que necesiten para realizar dicho trabajo.

Dejamos también la indicación que deberá garantizarse la seriedad, el respeto y el buen uso de toda información que pueda ser obtenida durante la aplicación del trabajo de investigación

Les envío mis saludos y el de todo el equipo directivo de nuestra institución.

Atte.



\_\_\_\_\_  
P. Angel Carbajal Valdez

Director



**COLEGIO SALESIANO DON BOSCO - PIURA**

*Parque Don Bosco s/n - Urb. Miraflores - Castilla / Ap. Postal 63 / Teléfono 073-343691 - Fax 073-343914  
direccion@salesianospiura.edu.pe R.U.C. 20146705058*

## Anexo 4. Matriz de Consistencia

Enunciado	Objetivos	Hipótesis	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Población	Metodología
¿Cuáles son las diferencias de satisfacción laboral entre los colaboradores de una Institución Educativa Pública y Privada de Piura?	<p>General:</p> <p>Determinar las diferencias de satisfacción laboral entre colaboradores de una Institución Educativa Pública y Privada de Piura.</p> <p>Específicos:</p> <p>-Identificar los niveles de satisfacción laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Pública de Piura.</p> <p>-Identificar los niveles de satisfacción laboral en los colaboradores de una -Institución Educativa Privada de Piura.</p> <p>-Establecer las diferencias de los factores (condiciones de trabajo, remuneración y beneficio, supervisión,</p>	<p>General:</p> <p>Existen diferencias en los niveles de satisfacción laboral entre colaboradores de una Institución Educativa Pública y Privada de Piura.</p> <p>Específicos:</p> <p>Existen diferencias en los niveles de los factores (condiciones de trabajo, remuneración y beneficio, supervisión, relaciones humanas, promoción y capacitación, comunicación y puesto de</p>	Variable : Satisfacción laboral, será evaluado con el cuestionario de Escala de Satisfacción Laboral SL - AR	Es una acción, la cual puede ser tanto positiva como negativa que comprende componentes cognitivos, afectivos y conductuales tales como conocimientos y opiniones, expresando emociones y sentimientos, además de tendencias individuales y manifestaciones de las acciones del colaborador dentro la empresa en la que se desenvuelve	rango de conformidad ante las condiciones de su trabajo y su entorno, relacionado principalmente con la productividad, en los niveles de rentabilidad y calidad de trabajo, es decir se habla de un ambiente actitudinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condición de trabajo</li> <li>- Remuneración y beneficios laborales</li> <li>- Supervisión</li> <li>- Relaciones Humanas</li> <li>- Promoción y capacitación</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Puesto de trabajo</li> </ul>	154 colaboradores, de una Institución Educativa Pública y Privada de Piura, contratados y nombrados en el periodo 2022.	<p>La presente investigación es de tipo sustantiva, ya que esta se enfoca en estudiar la variable, "Satisfacción Laboral" de una forma tal y como se muestra o se evidencia en la realidad (Sánchez y Reyes, 2006).</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>La presente investigación es de diseño comparativo, al analizar dos o más grupos muestrales, estando conformado por una sola variable para su análisis (Sánchez y Reyes, 2006).</p> <p><b>Esquema:</b></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <pre> graph LR     M1 --- O     M2 --- O     </pre> </div> <p><b>Donde:</b></p> <p>M1: Colaboradores de la Institución Educativa Publica</p> <p>M2: Colaboradores de la Institución Educativa Privada</p> <p>O: Satisfacción laboral</p> <p><b>Tipo de investigación</b></p>

	relaciones humanas, promoción y capacitación, comunicación y puesto de trabajo) de la satisfacción laboral entre colaboradores de una Institución Educativa Pública y Privada de Piura.	trabajo) de la satisfacción laboral entre colaboradores de una Institución Educativa Pública y Privada de Piura.		(Paliga et al., 2022).				
--	---	--	--	------------------------	--	--	--	--