

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en docentes del
Distrito de Pativilca- Barranca 2022**

Tesis para obtener el Título de Licenciada en Psicología

Autora:

Trujillo Hurtado Clesy Modesta

Asesor:

Dr. Manuel Alejandro Concha Huarcaya

CODIGO ORCID: 0000-0002-8564-7537

Chimbote - Perú

2022

Palabras clave

Tema	Relaciones interpersonales, satisfacción laboral
Especialidad	Psicología

Keywords

Topic	Interpersonal relationships, work satisfaction
Specialty	Psychology

Línea de Investigación.

Línea de Investigación	Psicología Social
Área	Ciencias Sociales
Sub Área	Psicología
Disciplina	Salud pública

**Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en docentes del
Distrito de Pativilca- Barranca 2022**

RESUMEN

La investigación realizada se tituló “Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en docentes del Distrito de Pativilca- Barranca 2022” tuvo como objetivo general determinar la relación entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral en docentes del distrito de Pativilca- Barranca 2022 esta investigación se optó como metodología de estudio método descriptivo correlacional, no experimental. La población de estudio estuvo conformado por los docentes del distrito de Pativilca- Barranca 2022 que conformar según la muestra establecida fueron 95 docentes de diferentes instituciones del distrito de Pativilca- Barranca. La conclusión principal es que existe un nivel de relación de 0.80 con un nivel de significancia de 0.00 por lo que se encontró una fuerte relación en las variables de estudio.

ABSTRACT

The research carried out was entitled "Interpersonal relationships and job satisfaction in teachers of the District of Pativilca- Barranca 2022" had as a general objective to determine the relationship between interpersonal relationships and job satisfaction in teachers of the district of Pativilca- Barranca 2022 this research was chosen as a methodology of correlational descriptive method study, not experimental. The study population was made up of teachers from the district of Pativilca-Barranca 2022 who, according to the established sample, were 95 teachers from different institutions in the district of Pativilca-Barranca. The main conclusion is that there is a relationship level of 0.80 with a significance level of 0.00, so a strong relationship was found in the study variables.

INDICE

RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCIÓN.....	5
Antecedentes y fundamentación científica	5
Justificación de la Investigación.	15
Problema	16
Conceptuación y Operacionalización de Variables.	16
Hipótesis.	18
Objetivos.....	18
Objetivo General	19
Objetivos Específicos.....	19
METODOLOGÍA.....	19
Tipo y Diseño de Investigación.	19
Diseño de Investigación.....	20
Población y Muestra	21
Técnicas e Instrumentos de Investigación.	22
RESULTADOS	23
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	27
CONCLUSIONES.....	29
RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
ANEXOS.....	34

INTRODUCCIÓN

Antecedentes

González (2020) en su investigación de Relaciones Interpersonales y Satisfacción Laboral del profesorado no universitario de la ciudad de Murcia en España, tuvo como objetivo explorar sobre la conexión de Relaciones interpersonales y la Satisfacción en el trabajo, haciendo uso de una metodología descriptiva correlacional, aplicada en una muestra de 242 profesores entre 45 y 47 años y usando la técnica de la encuesta y un cuestionario tipo Likert bajo coeficiente de fiabilidad de Cronbach. Los resultados fueron con respecto a Relaciones interpersonales 5.3 en administración, un 6.8 en familias, alumnado en 7.6 y un 7.8 en profesorado, así mismo con respecto a la satisfacción laboral, un 7.9 en su trabajo con desviación 1.7, ($p < 0.05$). En conclusión, se encuentra relación entre ambas variables, donde a mayores relaciones interpersonales, mayor satisfacción de los docentes.

Así mismo León y Pérez (2019) en su investigación sobre las Relaciones Interpersonales y su impacto en la Satisfacción laboral en la ciudad del Milagro en Ecuador, tiene como objetivo indagar en la relación existente entre las variables de Relaciones interpersonales de los trabajadores y su influencia en la de Satisfacción Laboral dentro de una empresa, siendo de metodología de diseño descriptivo correlacional modalidad documental, aplicada a una muestra de 60 trabajadores de la empresa Cartopel, haciendo uso de la técnica de la entrevista. Los resultados fueron en referencia a Relaciones interpersonales con un valor de 70% nivel alto, 25% nivel medio y 5% en nivel bajo, así mismo con respecto a la satisfacción laboral un 60% en nivel alto, 30% nivel medio y 10% nivel bajo, además el Rho de Spearman da un valor de 0.572. En conclusión, se encuentra influencia entre ambas variables, siendo a mayor relaciones interpersonales mayor satisfacción laboral.

Del mismo modo Salinas, Hernández, Yañez y Solis (2019), en su investigación científica sobre la Importancia de las relaciones interpersonales en la Satisfacción laboral en la ciudad de Saltillo Coahuila en México, el cual tuvo como objetivo conocer la relación existente entre las relaciones interpersonales y la Satisfacción en la Universidad autónoma de Coahuila , tiene una metodología no experimental

cuantitativa correlacional, aplicada a 110 de trabajadores entre los 30 y 48 años, usando la técnica de la encuesta con un instrumento de cuestionario. Los resultados fueron bajo alfa de Cronbach con respecto a Relaciones interpersonales un valor de 0.48 y de Satisfacción Laboral de con 0.44 y la relación entre estas variables con un 4.35%. Se concluye que las relaciones interpersonales influyen al aumentar la satisfacción laboral mejorando su desarrollo personal.

También Ramírez (2018) en su tesis de Relaciones interpersonales y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la institución San José Norte en la ciudad de Bogotá Colombia, tiene como objetivo encontrar la relación existente entre ambas variables, con un tipo de investigación cuantitativa descriptiva correlacional, aplicada a una muestra de 85 empleados, usando la técnica de la encuesta como recolección de datos. Los resultados del coeficiente de correlación de Rho de Spearman con respecto a Relaciones interpersonales dieron un valor de 53% como inadecuada, 39% regular y 8% con adecuado, así mismo en referencia a Satisfacción laboral dan un resultado de 55% bajo, un 36% en regular y un 8% en alto. Además, en relación se dieron un valor de 0.796 y significancia de 0.000. En conclusión, se encontró relación existente entre las variables con un valor de 0.796.

Gálvez (2021) en su tesis sobre relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los colaboradores de una institución pública en la ciudad de Lambayeque, tuvo como objetivo encontrar la relación existente entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto superior Tecnológico Olmos, la investigación fue de tipo cuantitativa, de corte transversal, correlacional, aplicada a una muestra de 46 personas del instituto, donde se usó la encuesta con alfa de Cronbach de 0.8 como técnica para la recolección de datos. Los resultados mostraron con respecto al nivel de relaciones interpersonales que un 95.7% poseen un nivel alto, mientras que un 4.3% presentan un nivel medio, así mismo con respecto al nivel de satisfacción laboral, el 67.4% muestran un nivel medio de satisfacción, un 23.9% con un nivel alto y un 8.7 con un nivel bajo. Además, un resultado de ($p > 0.05$) en la prueba paramétrica Rho de Spearman. Se llegó a la conclusión, según la Rho, que las relaciones interpersonales no influyen significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución de Olmos.

Por lo contrario Gastañadú (2020) en su tesis de relaciones interpersonales y satisfacción laboral en la unidad médico legal de la ciudad de Lima, tuvo como objetivo descubrir la interacción que hay entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad orgánica del Instituto de medicina legal y ciencias forenses, con una investigación de tipo cuantitativo descriptivo, de diseño no experimental con estudio correlacional, aplicada a una muestra de 50 trabajadores, donde se usó la técnica de la entrevista con alfa de Cronbach. Los resultados mostraron un nivel de significancia $p < 0.01$ (bilateral) con respecto a las dimensiones de reto de trabajo con un Rho de 0.536, condiciones de trabajo con un 0.464 y trabajo empleado con un 0.372. Se concluyó que se encontró relación existente según de Rho de Spearman en un 0.558 con un nivel de significancia $p < 0.01$ bilateral.

También Castillo (2020) en su tesis de Relaciones interpersonales y Satisfacción laboral en Personal de Enfermería del Área de centro quirúrgico de un hospital público de la ciudad de Lima, tuvo como objetivo conocer la existencia entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico, la investigación fue cuantitativa no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal, aplicada a una muestra de 80 trabajadores del personal de enfermería usando la técnica de la encuesta para la recolección de datos con alfa Cronbach de 0.732 y 0.693. Los resultados fueron en tres niveles de las relaciones interpersonales, un 60% se encuentran en nivel medio, un 22.5% en nivel bajo y un 17.5% en nivel alto, así mismo con respecto a satisfacción laboral se encontró un 60% en nivel medio, 17.5% nivel bajo y un 22.5% en alto. Además, la prueba de Rho de Spearman un valor de 0.541 y altamente significativa ($p < 0.01$). Se concluyo una relación positiva, donde a mayor nivel de relaciones interpersonales mayor nivel de satisfacción laboral.

De igual manera Alvarado y Flores (2019) en su tesis de Relaciones Interpersonales y Satisfacción Laboral de los trabajadores del área de crédito y operaciones de la agencia de central de la caja Trujillo, tuvo como objetivo encontrar la relación entre la variable de relaciones interpersonales y la de satisfacción laboral de los trabajadores de la caja Trujillo, esta investigación es de tipo cuantitativa correlacional, aplicada a una muestra de 50 trabajadores usando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario para la recolección de datos. Los resultados muestran con respecto a las relaciones interpersonales, que el 96% mantiene un nivel medio, un 4% un nivel alto y un 0% en

nivel bajo, así mismo en referencia a la satisfacción laboral, un 74% mantienen un nivel medio, un 26% nivel alto y un 0% nivel bajo. Además, bajo la prueba de chi cuadrado el valor de 439,375 con una significancia de 0.046 ($P < 0.05$) y bajo la prueba de tau de Kendall un valor de 0.228 con significancia de 0.026. Se concluye que existe relación directa entre las variables de relaciones interpersonales y satisfacción laboral.

Igualmente Martel (2019) en su tesis de relaciones interpersonales y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Oyón en el departamento de Lima, tuvo como objetivo detallar la influencia entre relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de Oyón, esta investigación es de tipo correlacional no experimental con enfoque mixto, aplicada a una muestra de 65 trabajadores, usando la técnica de la encuesta y el instrumento de cuestionario para la recolección de datos. Los resultados mostraron con respecto a relaciones interpersonales, el 24.6% no cumplen con sus compromisos de trabajo, un 44.6% no tiene la habilidad de resolución de conflictos y el 32.3% no realiza actividades extra, así mismo con la variable de satisfacción laboral, el 36.9% no están satisfechos con sus actividades del trabajo, el 27.7% no están satisfechos con sus incentivos laborales y un 35.4% no sienten oportunidades de escalar de sus puestos, Además con el estudio Rho de Spearman da un valor de ($p < 0.05$ y r de 0.537). En conclusión, se determinó una correlación moderada y una influencia significativa entre ambas variables.

Por lo mismo Flores (2018) en su investigación de Relaciones interpersonales y Satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad local de la ciudad de Recuay, tiene como objetivo conocer sobre la interacción de ambas variables, con un estudio de enfoque cuantitativo correlacional y con diseño no experimental, aplicada a una muestra de 55 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, haciendo uso de la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario en la recolección de datos. Los resultados encontrados muestran un valor de 0.001 bajo la prueba de Chi. cuadrado de Pearson. Con respecto a la satisfacción laboral se muestran un nivel alto en 77%, un nivel medio con 17% y un nivel bajo de 6%. Además, el Rho de Spearman da un valor de 1.000 y de significancia bilateral de 0.000 $p < 0.01$. En conclusión, se encuentra una relación directa y significativa existente entre ambas variables.

Fundamentación científica

Las relaciones interpersonales como el proceso que guía a las personas a la búsqueda de su independencia y autonomía, con el talento para la toma de decisiones, control de emociones y demás. (Gámez, 2020)

Las relaciones interpersonales están conformadas por las relaciones entre las personas, donde comparten actividades sociales, afectivas, culturales, familiares y demás. Esta correlación es el inicio en la formación de una sociedad, con la organización, tradiciones, alianzas, etc. así también crecer en diferentes aspectos como familiar, amical, organizacional y profesional. (Griffin, 2019)

Las relaciones interpersonales es un modo infalible de comunicación entre un grupo de personas, permitiéndole manifestar conocimientos y afecciones, tal influencia se manifiesta en desarrollo personal, laboral y social. (Robbins, 2019)

Así mismo las relaciones interpersonales son requisito importante en una sociedad que repercute en distinto aspectos como los emocional, personal, aspiraciones e intelectual. (Amoros, 2018)

Las relaciones interpersonales es un modo distinto al que recurren las personas para mezclarse en un ambiente, social o laboral, valiendo el dialogo como principio de las percepciones buenas o malas de la vida en común, teniendo en cuenta las características emocionales de cada persona. (Castellanos, 2018)

Las relaciones interpersonales son conexiones de influencia en un ambiente entre dos o más personas. (Chiang, 2018)

Las relaciones interpersonales es la comunicación realizada por todas las personas, sin embargo, se debe transmitir correctamente, pues, resulta insuficiente solo el intercambio de palabras vacías. (Chiavenato, 2017)

Las relaciones interpersonales son muy importantes para el desarrollo de las habilidades sociales y autonomía de las personas. rol importante en el desarrollo integrado de las personas. Cada persona adquiere herramientas para la adaptación en su entorno. (Newstrom, 2020)

Las relaciones interpersonales importan, pues impulsa el crecimiento individual y social. Su importancia radica en la mejora de la calidad de la sociedad satisfaciendo intereses, deseos, limitaciones, etc. (Hernandez, 2018)

Existen 4 aspectos básicos de las Relaciones interpersonales:

- La impresión: es la apreciación del entorno hacia una persona.
- La sensación: determinada por características como emociones, pensamientos, juicios, críticas e inferencias hacia la persona.
- La síntesis: es la evaluación directa hacia la persona.
- La obstinación: empeñarse en ponderar a la persona sin consideración de actualización. (Morales, 2019)

Otros aspectos de las Relaciones interpersonales son:

- La verdad: que guían en la indagación de la claridad y franqueza de la convivencia social.
- La consideración: que van a motivar hacia la autonomía y libertad.
- La misericordia: en relación con la empatía y sensibilidad.
- La sabiduría: como medio de autorrealización en la inteligencia emocional y valores. (Olivares, 2019)
- Agresivas: impulsado por aquellas personas que buscan conflictos y una reacción basada en daños físico.
- Manipulación: dado por personas que buscan convencer a otras personas para su propio beneficio e interés.
- Pasiva: relacionado a personas temerosas y que no expresan sus ideas o sentimientos, siguiendo reglas positivas o negativas.
- Asertivas: donde la persona es autónoma, se auto valora y expresa sus pensamientos respetando a los demás. (Serrano, 2018)

También pueden ser a nivel laboral en:

- Individual: relación entre el empleado y su empleador
- Colectivo: que se da en un conjunto de empleados organizados en sindicatos con su empleador. (Stephen, 2018)

Dimensiones de las relaciones interpersonales

Relaciones Humanas: en cuanto a las relaciones humanas se consideran la comunicación con empatía y una actitud positiva, además que el entorno tiene que permitir desarrollar

el intercambio de ideas entre las personas generando un buen nivel de compañerismo entre las personas.

Relaciones sociales: la base de las relaciones sociales son el dialogo y la trasmisión de enfoque que puede existir entre los compañeros de una organización, a nivel escolar tiene que existir una confianza entre las familias y el docente o docentes asignados.

Prácticas de Valores: esta práctica se entiende como la capacidad de las personas para desenvolverse en un ambiente de confianza donde prime el respeto, la solidaridad, que son base para un aceptación dentro del grupo, los seres humanos como seres sociales compartimos la necesidad de ser participe dentro de nuestra comunidad.

Estas destrezas pueden ser:

- Social: las personas pueden interactuar con su entorno debido a sus necesidades, llegando a mostrar innovación, desarrollo, motivación y mejora. Estas destrezas nacen del aprendizaje de vivencias y practicas previas, permitiendo un desarrollo no solo con otros sino con digo mismo. Teniendo en cuenta esto estas características se ven direccionadas desde un punto grupal y organizacional. (Bisquerra, 2018)
- Comunicativa: esta destreza es amplia, pues su resultado depende de otras características como la empatía, la reflexión, escucha activa y verdad. Entre estos las personas pueden modificarlos a voluntad y manipularlos. Estas variables se pueden adquirir y mejorar con la interacción con los demás y las circunstancias en las que se desarrollan. Adicionalmente, estas variantes son parte de un compuesto del lenguaje, como el conversar, leer, redactar y oír, motivando el desarrollo socialmente. (Bisquerra, 2018)

De esta forma esta destreza se fundamenta en difundir y recibir ideas entre dos a mas personas, necesarios para el dialogo y actividad de un grupo de personas, la escasez de este ocasiona problemas de interpretación y ejecución. (Maxwell, 2019)

- Autoconocimiento: representada por la consciencia e integridad, las cuales muestran objetividad de la realidad. (Bisquerra, 2018)

- Limitación: basados en principios y valores indispensables para la convivencia. (Bisquerra, 2018)

En cuanto a los factores dependientes de las relaciones interpersonales nos encontramos con:

- Cantidad: en el dialogo importa el número de personas para la escucha activa, demostrando inclinación por el mensaje.
- Motivo: en referencia a la exigencia mental para con su entorno.
- Compromiso: cada persona asume el sentido de propiedad al relacionarse.
- cada individuo asume un sentido de pertenencia e integración al relacionarse.
- Valor: en referencia al requisito de comunicarse de forma correcta. (Ramirez, 2018)

Existen diversos procesos fundamentales de las relaciones interpersonales en este caso se ha considerados estos como los más destacados:

- La Percepción: comprensión del entorno, decodificando los datos, que permita influenciar en las tradiciones, ideas y conductas.
- Ideas y afecto: mecanismo por el cual las ideas y afectos son examinados y detallados a partir de la recolección de datos, para después decir sus críticas, acciones y comportamiento que poseen estas ideas.
- Intención: es la finalidad de los objetivos, las manifestaciones de intenciones e intereses que motivan esto y las opciones dadas.
- Acción: es la ejecución del logro de metas. (Segura, 2018)

La Satisfacción laboral es la sensación de la persona al examinar el ambiente en el cual trabaja. Estas pueden ser situaciones buenas o malas y beneficiarias o perjudiciales para el futuro de la empresa, ya que esta influencia en los sentimientos y conductas en la ejecución de sus actividades. (Kotler, 2021)

Por otra parte, la satisfacción laboral es el resultado de los comportamientos y afectos que tienen los trabajadores en su centro laboral, el cual tienen variables que influyen en sus acciones como la inspección de actividades, los compañeros de trabajo, el sueldo, condiciones, proyección y jerarquía. (Castellanos, 2018)

Así mismo la satisfacción laboral esta influencia con las sensaciones y emociones del trabajador respecto a sus obligaciones y el puesto donde se desarrollan. (Ramirez, 2018)

La satisfacción laboral es el resultado de las interpretaciones del trabajador con su puesto, donde se toman en cuenta la dirección, política, cultura, procesos, interacción, condiciones y beneficios. (Silveira, 2018)

Por otro lado, la satisfacción laboral para un trabajador es la búsqueda de la realización y el éxito profesional, dependiendo de los resultados y aspiraciones. (Sisa, 2017)

La satisfacción laboral es el efecto de placer en el puesto de trabajo, teniendo en cuenta las diferentes condiciones vinculadas al trato y consideración a su trabajador. (Martinez, 2017)

Su importancia radica en el resultado de las condiciones laborales, no solo del puesto sino del afecto, estas incluyen la experiencia, beneficios, autonomía, aspiraciones, ambiente y cultura. La ausencia de estas genera insatisfacción que igualmente ocasiona resultados, pero negativos, que repercute en el futuro de la empresa, pues pierde productividad, prestigio y clima laboral. (Marrero, 2020)

En cuanto a las motivaciones para la satisfacción laboral se puede encontrar:

- Desarrollo Personal: relacionado al crecimiento y mejora donde intervienen los impulsos y aspiraciones en potencia.
- Reconocimiento: es instrumento que sirve como motivación y fidelización del empleado
- Crecimiento: es el conocimiento adquirido en la práctica, con metas, adaptaciones y mejora continua.
- Desempeño: es el comportamiento en el momento de la ejecución de sus actividades y predisposición a aquello.
- Relación: es la estimación del superior hacia su trabajador y la comunicación entre estos en el desarrollo de sus actividades diarias. (Chiavenato, 2017)

Dimensiones de la satisfacción laboral:

Reto del trabajo: la posibilidad de tener participación dentro de la organización, para poder tomar decisiones de manera autónoma, permitiendo que las personas se identifiquen con las tareas que realizan.

Remuneraciones justas: se entiende que las prestaciones laborales estén de acuerdo al puesto y se cumplan con un sueldo que sea satisfactorio de acuerdo a las tareas y responsabilidades asignadas.

Condiciones de trabajo: que los valores y las personas compartan un idoneidad entre su puesto laboral y sus capacidades además que se sienta realizado por sus labores.

Relación Trabajo-Epleado: se entiende como la evaluación del desempeño y la evaluación de la relación entre el trabajo y el empleado en la organización (Parrada, 2011).

Son principios importantes de la satisfacción laboral los siguientes apartados:

- **Reconocimiento:** los trabajadores buscan que los traten y feliciten por sus esfuerzos, con equidad y justicia.
- **Buen ambiente:** relacionado con las condiciones físicas del puesto de trabajo.
- **Competencia de la Dirección:** en relación a la guía, misión, visión y metas fijas de la empresa.
- **Seguridad:** en referencia a su integridad, respeto, trato en su lugar de trabajo y empresa en general. (Segura, 2018)

En cuanto a los determinantes de la satisfacción laboral se puede considerar a los siguientes teniendo en cuenta:

- a) **Reto del trabajo:** representa los desafíos, actividades, contratiempos, necesidades y adaptación del puesto de trabajo y las habilidades, conocimiento y experiencia para afrontarlo y ejecutar el trabajo. Dentro de estas están:

- Identidad: es la ejecución de las actividades marcadas para el cumplimiento de metas.
 - Significación: es el impacto que genera una actividad, o función ejecutada que marca una referencia hacia otras personas o ejemplo a seguir, influyendo en los otros trabajadores o departamento.
 - Autonomía: es la experiencia en la delegación de funciones, liderazgo, responsabilidad y compromiso con su trabajo y productividad.
 - Retroalimentación: es el aprendizaje, de ambos lados, tanto de la empresa y supervisor hacia el trabajador y viceversa, en busca del mejoramiento de las funciones y actividades para el enriquecimiento de conocimientos y habilidades personales y laborales. (Griffin, 2019)
- b) Las remuneraciones: sueldo dado basado en un contrato de trabajo, cumplimiento de este y beneficios de ley, añadiendo incentivos por su desempeño, metas cumplidas y extras. (Stephen, 2018)
- c) Condiciones de Trabajo: en la ejecución de actividades en un puesto adecuado, adaptado a necesidades, con oportunidades y cómodo. (Stephen, 2018)
- d) Relación trabajo-empleado: en base a la comunicación, trato y vínculos que existen entre la empresa y el empleador, inclinándose a colocar a sus empleados en los puestos adecuados y puedan desenvolverse en sus actividades y aportar valor a la empresa. (Stephen, 2018)

Justificación de la Investigación.

La investigación se justificó teóricamente, en tanto que contribuye a mejorar la gestión del área de talento humano en docentes del Distrito de Pativilca en cuanto al aporte de conocimiento científico como aporte para antecedentes para futuras investigaciones relacionados con la temática, además de aplicar métodos y esquemas para la ejecución de la investigación.

También, en la práctica se justificó porque es importante para contribuir a la identificación de los aspectos correspondientes a la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales entre los docentes, porque comprobando que exista se puede aportar con soluciones y alternativas que ayuden a mejorar el grado de satisfacción laboral de

los docentes, en el ejercicio de la docencia en las aulas. Además, ayudar a la empresa a retener al mejor talento y elevar su productividad.

La satisfacción laboral es la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial. En este sentido se quiere demostrar la relación entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral de los trabajadores, dada la gran importancia que constituye el capital humano para la organización.

Tiene relevancia social la investigación a desarrollar porque aporta la información necesaria para comprender la importancia de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral en los docentes en el distrito de Pativilca y desarrollar Programas de intervención que fortalezcan la satisfacción laboral de los docentes.

Problema.

General

¿Cuál es la relación entre Relaciones interpersonales y Satisfacción Laboral en docentes del Distrito de Pativilca- Barranca 2022?

Específicos:

¿Cuál es el nivel de desarrollo de las relaciones interpersonales en docentes del Distrito de Pativilca- Barranca 2022?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en docentes del Distrito de Pativilca- Barranca 2022?

Conceptuación y Operacionalización de Variables.

Variable: Relaciones interpersonales

Definición conceptual:

Herramienta que la organización emplea para que la comunidad circundante, docentes, personal administrativo, de ambiente, estudiantes, padres y representantes interactúen de mejor forma. (Bueno y Garrido, 2012)

Definición operacional:

La evaluación se evaluará a través de un cuestionario de preguntas dirigida a los docentes los que a su vez emitirán su percepción en cuanto a la dimensiones e indicadores que se muestra.

Variable: Satisfacción laboral:

Definición conceptual

Sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características. (Robbins y Judge, 2013)

Definición operacional

La presente investigación se evaluará a través de un cuestionario de preguntas dirigida a los docentes los que a su vez dieron su percepción en cuanto a la dimensiones e indicadores que se muestra.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
	Relaciones Humanas	ACTITUD EMPATÍA COMUNICACIÓN EFECTIVA ESTADO DE ÁNIMO

RELACIONES INTERPERSONALES	Relaciones sociales	COMPAÑERISMO CONFIANZA ENTRE FAMILIAS DIALOGO ENTRE PERSONAS RESPECTO SOLIDARIDAD CALIDEZ ACEPTACIÓN PARTICIPACIÓN
	Prácticas de Valores	IDENTIDAD DE LA TAREA SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA AUTONOMÍA
SATISFACCIÓN LABORAL	Reto del trabajo	RETROALIMENTACIÓN DEL PUESTO MISMO SATISFACCIÓN CON LOS SUELDOS Y SALARIO OPORTUNIDAD Y DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN
	Remuneraciones justas	CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO SUPERVISIÓN COMPATIBILIDAD ENTRE LA PERSONALIDAD Y EL PUESTO
	Condiciones de trabajo	EVALUACION DE DESEMPEÑO NIVEL DE TRABAJO
	Relación Trabajo-Empleado	

Hipótesis.

Existe una relación directa entre Relaciones interpersonales y Satisfacción Laboral en docentes del Distrito de Pativilca- Barranca 2022 es directa.

Objetivos.

Objetivo General.

Determinar la relación entre Relaciones interpersonales y Satisfacción Laboral en docentes del Distrito de Pativilca- Barranca 2022

Objetivos Específicos.

- Identificar el nivel de relaciones interpersonales en docentes del Distrito de Pativilca- Barranca 2022
- Identificar el nivel de Satisfacción Laboral en docentes del Distrito de Pativilca- Barranca 2022
- Identificar el nivel de relación directa entre Relaciones interpersonales y Satisfacción Laboral en docentes del Distrito de Pativilca- Barranca 2022 es directa.

METODOLOGÍA

Tipo y Diseño de Investigación.

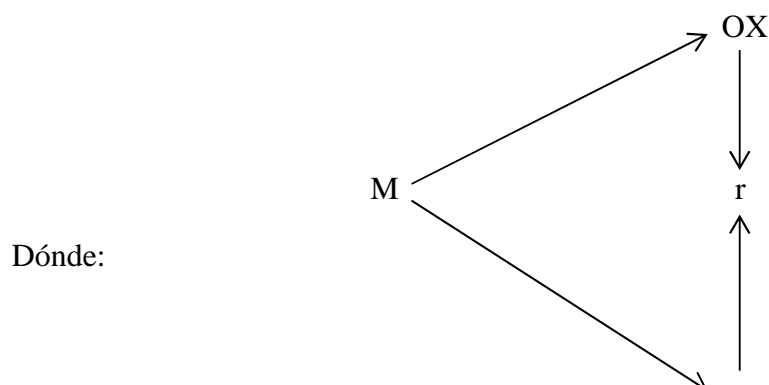
Tipo de investigación

La investigación fue básica, Descriptiva y corte transversal ya que “el estudio centrado en la manifestación del por qué se da un fenómeno y en qué contexto se exterioriza, además los datos se recogieron en un solo momento, con la finalidad de detallar y examinar las variantes en un mismo lugar”. (Hernandez Sampieri, 2019)

En cuanto al diseño, fue no experimental porque “en la investigación no se manipularía las variantes y sólo se observó en su contexto natural permitiendo analizarlas”. Es decir, no se manipularon las variantes (relaciones interpersonales y la satisfacción laboral) sólo se observaron y analizaron. (Hernandez Sampieri, 2019)

Diseño de Investigación

El tipo de estrategia corresponde investigación descriptiva, con un diseño NO experimental descriptivo y correlacional, porque en esta no haremos variar intencionalmente ninguno de los componentes de la variable interviniente. Según este enfoque no experimental, el diseño apropiado para nuestra investigación es de tipo Transversal Correlacional porque los datos se recolectarán en un solo espacio y tiempo, con el propósito de describir y analizar las variables en el momento dado. Las variables intervinientes se interrelacionan bajo el siguiente esquema:



M: muestra

Ox: Violencia Doméstica

Oy: Nivel de Autoestima

OY

r: índice de relación

Población y Muestra

Población

La población estará conformada por los docentes de las Instituciones educativas “Simón Bolívar” y San Jerónimo”

INSTITUCION EDUCATIVO	F	%
IE “SAN JERÓNIMO”	50	52.6
IE LIBERTADOR “SIMÓN BOLÍVAR”	45	47.4
TOTAL	95	100

Muestra

En la investigación se trabajó con la totalidad de la población es decir se trabajará con una población muestral

Técnicas e Instrumentos de Investigación.

Técnicas

Como técnica se empleó la encuesta, en tanto que se formulan un conjunto de preguntas relacionadas a los indicadores de las dimensiones propuestas para cada una de las variables.

Como instrumentos se usará el cuestionario propuesto según los indicadores que se evaluarán

Cuestionario de Relaciones interpersonales

Relaciones humanas	4 preguntas	(1,2,3,4),
Relaciones sociales	3 preguntas	(5,6,7)
Práctica de valores	5 preguntas	(8,9,10,11,12);

Cuestionario de Satisfacción Laboral

Reto del trabajo	4 preguntas	(1,2,3,4),
Remuneraciones justas	3 preguntas	(5,6,7)
Condiciones de trabajo	4 preguntas	(8,9,10,11),
Relación trabajo-empleado	4 preguntas	(12,13,14,15);

Instrumentos

Ambos cuestionarios fueron elaborados por Mg. Ramírez Alvarado- Universidad César Vallejo

Para determinar la confiabilidad de la investigación, se utilizará el programa SPSS 24, donde mediante el Alfa de Cronbach establecerá la fiabilidad de los instrumentos, de ese modo obtener un resultado confiable que posteriormente serán analizados.

Procesamiento y Análisis de la Información.

El procesamiento de la información se llevará a cabo con uso y aplicación del software estadístico SPSS v 24; teniendo en cuenta medidas tanto de la estadística descriptiva para caracterizar cada una de las variables de estudio a partir de sus respectivas dimensiones, así como de la estadística inferencial para generalizar los resultados de la muestra hacia la población. La hipótesis definida será contrastada mediante la herramienta estadística no paramétrica de Wilcoxon, por tratarse de variables cualitativas.

RESULTADOS

Tabla 1:

Niveles de Relaciones Interpersonales

Nivel	f	%
Bajo	5	5%
Medio	1	1%
Alto	89	94%
Total	95	100%

Interpretación: En cuanto a la variable relaciones interpersonales encontramos que un 5% de los encuestados tienen un bajo nivel de relaciones interpersonales, un 1% se encuentra en el medio y un 94% califica como un nivel alto de relaciones interpersonales

Tabla 2:

Niveles de Satisfacción Laboral

Nivel	f	%
Bajo	5	5%
Medio	4	4%
Alto	86	91%
Total	95	100%

Interpretación: Luego de aplicar el instrumento en cuanto a la variable de satisfacción laboral encontramos que existe un nivel de 5% de satisfacción laboral bajo, un 4% se encuentra en el nivel medio y un 91% se encuentra a nivel alto de satisfacción laboral.

Tabla 3:

Niveles de relación entre dimensiones de las variables

Relación/Dimensión	Reto del trabajo	Remuneraciones justas	Condiciones de trabajo	Relación trabajo-empleado
Relaciones humanas	0.871	0.649	0.624	0.607
Relaciones Sociales	0.682	0.825	0.645	0.581
Práctica de valores	0.695	0.756	0.723	0.680

Interpretación: En cuanto a los niveles de relación que existen entre las dimensiones estudiadas, se encuentra que existe un alta relación entre la dimensión relaciones humanas y reto del trabajo una relación de 0.87, igualmente existe una fuerte relación entre la dimensión relaciones sociales y remuneraciones justas, donde existen niveles más bajos de relación es de las relaciones sociales y la relación trabajo-empleado con una relación de 0.58.

Tabla 4:

Nivel de relación de variables y prueba de hipótesis.

<i>Estadística</i>	
Coefficiente de correlación múltiple	0.807648095
Coefficiente de determinación R ²	0.652295446
R ² ajustado	0.648556687
Error típico	5.014965771
Observaciones	95
Nivel de significancia	0,000

Interpretación: Dentro de las variables de estudio relaciones interpersonales y satisfacción laboral se halló un nivel de relación de 0.80 que clasifica como un nivel de correlación alto, incluso con un coeficiente de determinación de 0.65, al aplicar la prueba de hipótesis con las 95 observaciones se encuentra un nivel de significancia menor a 0.05 con lo que se aprueba la hipótesis de que ambas variables están fuertemente relacionadas.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En cuanto a la investigación podemos encontrar comparar los siguientes resultados con los antecedentes encontrados, por lo que se procede a realizar el análisis y comprar con autores de diversas investigaciones.

En su investigación el autor González (2020) realizó su investigación con una muestra de 242 profesores entre 45 y 47 años y usando la técnica de la encuesta y un cuestionario tipo Likert bajo coeficiente de fiabilidad de Cronbach en cuanto a la investigación realizada la muestra fue de 95 docentes de los cuales sus datos personales se mantienen de manera confidencial. Sus resultados fueron con respecto a Relaciones interpersonales 5.3 en administración, un 6.8 en familias, alumnado en 7.6 y un 7.8 en profesorado, así mismo con respecto a la satisfacción laboral, un 7.9 en su trabajo con desviación 1.7, ($p < 0.05$). En cuanto a lo obtenido en la investigación se encontró un nivel alto de relación de las variables de estudio, incluso encontrando una fuerte relación entre las dimensiones relaciones humanas y reto del trabajo con una relación de 0.87.

Luego tenemos al autor León y Pérez (2019) donde aplica una muestra de 60 trabajadores de la empresa Cartopel, haciendo uso de la técnica de la entrevista en la caso de la investigación se optó por usar como instrumento el cuestionario estandarizado con una escala de Likert. Sus resultados fueron en referencia a Relaciones interpersonales con un valor de 70% nivel alto, 25% nivel medio y 5% en nivel bajo, así mismo con respecto a la satisfacción laboral un 60% en nivel alto, 30% nivel medio y 10% nivel bajo, en cuanto a lo obtenido en la investigación se obtuvo como resultado para Relaciones interpersonales un 5% de los encuestados tienen un bajo nivel de relaciones interpersonales, un 1% se encuentra en el medio y un 94% califica como un nivel alto de relaciones interpersonales y para la satisfacción laboral el resultado fue 5% de satisfacción laboral bajo, un 4% se encuentra en el nivel medio y un 91% se encuentra a nivel alto de satisfacción laboral.

Siguiendo tenemos al autor Salinas, Hernández, Yañez y Solis (2019) sus resultados bajo alfa de Cronbach con respecto a Relaciones interpersonales un valor de 0.48 y de Satisfacción Laboral de con 0.44 en cuanto a la investigación al aplicar el alfa de Cronbach en Relaciones interpersonales tiene un valor de 0.89 y Satisfacción Laboral con un valor de 0.88 que se clasifican como encuestas de alta confiabilidad.

También tenemos al autor Ramirez (2018) en su tesis de Relaciones interpersonales y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la institución San José Norte en la ciudad de Bogotá Colombia encuesta como recolección de datos. Obtuvo los siguientes resultados para el coeficiente de correlación de Rho de Spearman donde se encontró

relación existente entre las variables con un valor de 0.796, en cuanto a la investigación se encontró un nivel de relación de 0.80 con un nivel de significancia de 0.00.

En cuanto al autor Gálvez (2021) en su investigación sobre relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los colaboradores de una institución pública en la ciudad donde se usó la encuesta con alfa de Cronbach de 0.8 igualmente en la investigación realizada se usó para medir la confiabilidad el test de alfa de Cronbach en esta caso para las dos encuesta igualmente se mantiene un alto nivel de confiabilidad luego de aplicar la técnica estadística.

Como limitación de la investigación existe el modo de contacto, ya que los docentes al estar en áreas geográficas diversas, el contacto tuvo que ser vía telefónica y en las personas que contaban con la disponibilidad de manera presencial, en cuanto a las limitaciones también nos encontramos con el tiempo por prueba dado que el tiempo de cada docente tenía que ser el justo para poder realizar la prueba.

La investigación contribuye al conocimiento científico con los aportes realizados con el modelo de encuesta comprobando su confiabilidad, además de servir como antecedentes para futuras investigaciones con un tema del mismo campo.

CONCLUSIONES

1. El nivel de la variable de relaciones interpersonales en el distrito de Pativilca-Barranca 2022 es en su mayoría calificado como alto, específicamente un 94% por lo que se puede decir que las relaciones interpersonales son satisfactorias.
2. En cuanto al nivel de satisfacción laboral de los docentes en el distrito de Pativilca- Barranca 2022 se encuentra que la mayoría de docentes califica como un 91% por lo que la satisfacción laboral en su mayoría se encuentra en niveles altos.
3. La relación hallada en las variables relaciones interpersonales y satisfacción laboral, se encontró que existe un nivel de relación de 0.80 con un nivel de significancia de 0.00 por lo que se encontró una fuerte relación en las variables de estudio.

RECOMENDACIONES

1. Para el encargado de recursos humanos se debe mantener el buen nivel de relaciones interpersonales en los docentes del distrito de Pativilca- Barranca se

deben generar espacios que permitan el esparcimiento para seguir con el buen clima de interacciones que existen.

2. Para el encargado de recursos humanos se debe mantener el buen nivel de satisfacción laboral, se puede identificar cuáles son las deficiencias que pueden experimentar algunos docentes para que puedan mejorar y tener mejores resultados.
3. Dado que se ha demostrado que existe un alto nivel de relación de las variables de estudio se recomienda llevar herramientas de seguimiento para ambas variables las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, es necesario que se pueda medir en el tiempo para llevar acabo estrategias de mejora continua.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amoros, E. (2022). *Comportamiento organizacional, en busca del desarrollo de ventajas competitivas* (7a ed.). Universidad Católica Santo Moribio Mogrovejo.

<https://docplayer.es/3578991-Comportamiento-organizacional-en-busca-del-desarrollo-de-ventajas-competitivas.html>

Bisquerra, R. (2018). *Educación emocional y bienestar*. Praxis. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/178704>

Castellanos, J. C. (2018). *Diagnosticos del clima organizacional. Estudio de caso*. Universidad de Pamplona. <https://www.redalyc.org/journal/1794/179456087003/movil/>

Castillo, E. (2022). *Relaciones interpersonales y Satisfacción laboral en Personal de Enfermería del Area de centro quirúrgico de un hospital público*. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51527>

Chiang, M. (2018). *Relaciones entre el clima organizacional y satisfaccion laboral*. Scielo. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>

Chiavenato, I. (2017). *Administracion de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones*. Mc. Graw-Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Gonzales, M. (2020). *Relaciones personales y Satisfaccion laboral del profesorado no universitario de la Comunidad de Murcia*. Universidad de Murcia. <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/1023743>

Griffin, R. (2019). *Habilidades directivas*. English Nature. <https://www.nature.com/articles/s41558-019-0503-z>

Hernandez, R. (2018). *Teoria General de la Administracion*. Grupo Editorial Patria. <https://doi.org/https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/956990.pdf>

Hernandez Sampieri, R. (2019). *Metodologia de la investigación*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.

Importancia de las Relaciones interpersonales en la Satisfaccion laboral. (2019). Universidad Autónoma de Coahuila. https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia_Contemporanea/vol6num21/Revista_de_Sociolog%c3%ada_Contempor%c3%a1nea_V6_N21_4.pdf

- León, E. (2022). *Relaciones Interpersonales y su impacto en la Satisfacción laboral*. Universidad Estatal de Milagro. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456/4425>
- Manuel y Esteban Flores, A. (2019). *Relaciones interpersonales y Satisfacción laboral de los trabajadores de los trabajadores del área de Crédito y Operaciones de la caja Trujillo - Agencia Centro*. Universidad Privada Antenor Orrego. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/5017>
- Marrero, H. (2020). *Bases cognitivas y motivacionales de la capacidad humana*. The Ub Journal. <https://doi.org/10.1344/%x>
- Martell, J. (2019). *Relaciones interpersonales y Satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5481>
- Maxwell, J. (2019). *El poder de las Relaciones*. Grupo Nelson.
- Montalvo, Y. A. F. (2020). *Relaciones interpersonales y satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad educativa de Recuay*. Universidad Antunez de Mayolo. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4402>
- Núñez, O. M. (2021). *Relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los colaboradores de una institución pública*. Repositorio Institucional - USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9253>
- Paredes, D. M. (2020). *Ética e Investigación*. Aula Abierta. <https://doi.org/10.17811/rifie.50.1.2021.515-524>
- Ramírez, I. (2018). *Relaciones interpersonales y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la institución*. Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/865>
- Rebaza, E. E. G. (2020). *Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en una Unidad Médico Legal*. Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8187>
- Robbins, S. (2019). *Comportamiento organizacional*. Pearson. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53450005/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm-with-cover-page-

v2.pdf?Expires=1661982370&Signature=OYqqyLZ4k3MO1D-
IVIEl4IApFYWEx2WDiBmYt3WtBMTVZPu1gKkAnSeSR2gyRsq3Js6rpUlawy
DUXVcRc8aaBhnr3bkuM~5MgOaK8GmSBhqOKQXH~Az4mKiBdPvlblvqKQf
8-uNpB9Gu-Q-r7-QxegTda8SI8Iz1FxSIBKAjJ3UutCx2gzhdmWUdSoT-
M5R0HBzscCJHmTr6nhAtE9~2aoJ4o9DowS7UtgL-
ZhcUFR~pATkcgB8BSZ0IwSLrXseItbaEtHV6zOux9ZWdDerggGa7x1NdadIue
QuIA6ziXi5OfARCa6zI4sBnDgBdnLuPs7xhcwbvrUEfT~tE43mHw_&Key-
Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Rodríguez, K. C. (2017). *El trabajo: satisfaccion o insatisfaccion*. Universidad de Granada España. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>

Segura, M. (2018). *Las habilidades comunicativas*. Universidad Internacional de Andalucía. Sede Iberoamericana Santa Maria de La Rabida. <http://Konpalabra.edu.co/2018/habilidadescomunicativas-Q%C3%A9.html>

ANEXOS

RELACIONES INTERPERSONALES-ENCUESTA

La presente encuesta se realiza con la finalidad de analizar las relaciones interpersonales de los colaboradores de la UGEL el Dorado. A continuación, se

presenta una serie de interrogantes para las cuales tienen diferentes respuestas.

Intrusiones: Lea determinadamente cada pregunta y coloque una X debajo de la variante que más se adecue a su caso. Teniendo las escalas siguientes:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

RELACIONES INTERPERSONALES						
N°	Ítems	ESCALAS DE MEDICIÓN				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Actitud						
1	¿Considera que el colaborador muestra una actitud positiva al momento de relacionarse con sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
Empatía						
2	¿Considera que el colaborador se pone en el lugar de otra persona, a fin de comprender su comportamiento o sentimiento?	1	2	3	4	5
Comunicación efectiva						
3	¿El colaborador se comunica con lo demás de manera clara y entendible?	1	2	3	4	5
Estado de ánimo						
4	¿Considera que el colaborador mantiene un estado de ánimo positivo y agradable?	1	2	3	4	5
Compañerismo						
5	¿Cree que el colaborador muestra una actitud de colaboración con sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
Confianza entre familias						
6	¿Considera que la conducta o comportamiento del colaborador genera confianza?	1	2	3	4	5
Dialogo entre personas						
7	¿EL colaborador esta siempre predispuesto a entablar un dialogo de cualquier tema?	1	2	3	4	5
Respeto						
		1	2	3	4	5

8	¿Considera que el colaborador muestra ser respetuoso con sus compañeros y jefe?					
Solidaridad		1	2	3	4	5
9	¿Cree que el colaborador es solidario con sus compañeros?					
Calidez		1	2	3	4	5
10	¿Considera que el colaborador es cordial con sus compañeros durante las actividades que realizan?					

Aceptación		1	2	3	4	5
11	¿El personal recibe críticas y opiniones sin mostrar molestia o disgusto?	1	2	3	4	5
Participación		1	2	3	4	5
12	¿El personal participa activamente en reuniones y actividades que realice la institución?	1	2	3	4	5

MUCHAS GRACIAS!!!

SATISFACCIÓN LABORAL-ENCUESTA

El presente cuestionario tiene como propósito recoger información correspondiente al desarrollo de investigación de un proyecto de tesis en el cual se pretende evaluar la satisfacción laboral de los colaboradores de la UGEL el Dorado. En este sentido agradecemos de antemano honestidad de sus respuestas, dada la seriedad exigida por la investigación.

Instrucciones: Responder a las siguientes preguntas marcando con (x) de acuerdo a su criterio, con relación a la escala que aquí se presenta:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

SATISFACCIÓN LABORAL						
N°	Ítems	ESCALAS DE MEDICIÓN				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Identidad de la tarea						
1	¿Se ejecuta una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible?	1	2	3	4	5
Significación de la tarea						
2	¿El puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo?	1	2	3	4	5
Autonomía						
3	¿El puesto proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al empleado en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello?	1	2	3	4	5
Retroalimentación del puesto mismo						
4	¿El desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que Ud. obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación?	1	2	3	4	5
Satisfacción con los sueldos y salario						
5	¿La remuneración que percibe es adecuada a las actividades que desarrolla en su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
6	¿Las políticas de ascenso van de acorde con las competencias y habilidades que Ud. demuestra en su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
7	¿Considera que es satisfactorio la remuneración, los incentivos y la gratificación a cambio de su labor?	1	2	3	4	5
Oportunidad y Desarrollo de la Organización						
8	¿La Institución le ofrece la oportunidad para seguir superándose profesionalmente?	1	2	3	4	5

9	¿La institución se preocupa por el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores?	1	2	3	4	5
Características del Trabajo						
10	¿Considera que el trabajo se encuentra debidamente organizado y estructurado por la institución?	1	2	3	4	5
Supervisión						
11	¿Son adecuadas las políticas y formas de supervisión implantadas en la institución?	1	2	3	4	5
Compatibilidad entre la personalidad y el puesto						
12	¿La institución designa sus funciones de acuerdo a sus capacidades y conocimientos?	1	2	3	4	5
13	¿La institución realiza evaluación de las competencias laborales, para designarle el puesto adecuado?	1	2	3	4	5
14	¿Se analizan las cualidades del personal para designarle un puesto?	1	2	3	4	5
15	¿Recibe Ud. la capacitación suficiente para mejorar su personalidad y se adapte con facilidad con a su puesto?	1	2	3	4	5

MUCHAS GRACIAS*iii*

ALFA DE CRONBACH DE LAS VARIABLES

Relaciones Interpersonales

Test de validación de encuesta

ALFA DE CRONBACH	N de elementos
0.89	12

Satisfacción laboral

Test de validación de encuesta

ALFA DE CRONBACH	N de elementos
0.88	15

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
7	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
14	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
16	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
19	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
21	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
23	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
26	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5

28	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
33	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
35	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
37	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
40	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
42	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
44	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
47	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
49	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
51	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
54	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
56	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
58	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5

92	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
93	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3
94	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3
95	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3

5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3

