

República Dominicana



**UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA
UNIBE**

**Escuela de Graduados
EGRU**

**RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DENTRO UN
PREESCOLAR PRIVADO EN EL PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO
TRAS RECIBIR ACOMPAÑAMIENTO LABORAL.**

**Proyecto final para optar por el título de
Maestría en Gerencia Educativa**

Sustentantes:

Alejandra María Hurtado Baptista 13-0065

Daniela Alejandra Garzón Torres 13-0893

Asesora:

Dra. Teresa Guzmán Lazala

**Los conceptos expuestos en la
presente investigación son de la exclusiva
responsabilidad de los sustentantes.**

Santo Domingo, D. N.

Agosto, 2020

Dedicatoria

Queremos dedicar este trabajo de investigación a todas aquellas entidades públicas y privadas, ya sean organizaciones o instituciones educativas, para que, haciendo el uso adecuado del protocolo puedan lograr con eficacia un correcto acompañamiento laboral que traiga consigo beneficios como el desempeño y satisfacción laboral en sus empleados.

Agradecimientos

Las autoras de la presente investigación quieren agradecerle, primero, a Dios por permitirnos culminar de manera satisfactoria este proyecto y por ser nuestra guía y luz en cada paso y cada palabra redactada. Por colmarnos de salud durante todo este tiempo de crisis sanitaria, permitiéndonos llevar a cabo la investigación de manera exitosa. De igual forma, las instituciones que formaron parte de la misma, brindando su apoyo y entusiasmo por ser participantes y conocer los resultados y conclusiones. Agradecemos también, a nuestra asesora, la Dra. Teresa Guzmán, quien desde el primer día se mantuvo dispuesta a servirnos de guía durante todo el proceso. Por último, pero no menos importante, agradecemos infinitamente a nuestros padres y parejas, quienes siempre mantuvieron una actitud de comprensión y apoyo, buscando y ofreciendo diferentes formas de colaborar con los estudios y el desarrollo de la presente investigación.

Tabla de contenidos

Dedicatoria.....	2
Agradecimientos.....	3
Resumen.....	12
Abstract.....	13
CAPÍTULO I.....	14
Introducción	14
CAPÍTULO II	15
2.1 Sustentación.....	15
2.2 Planteamiento del problema.	15
2.3 Problema.....	18
2.3.1 Problema General	18
2.3.2 Problemas Específicos	18
2.4 Objetivos	19
2.4.1 Objetivo General	19
2.4.2 Objetivos Específicos	19
2.5 Importancia de la investigación.....	20
2.6 Marco teórico	22
2.6.1 Acompañamiento laboral.	22
2.6.2 Concepto de acompañamiento laboral.	23
2.6.3 Tipos de acompañamiento laboral.	24

2.6.4	Ventajas del acompañamiento laboral.....	25
2.7	Desempeño laboral.....	27
2.7.1	Concepto de desempeño laboral.	28
2.7.2	Factores que inciden en el desempeño laboral.	30
2.7.3	Desempeño laboral e inteligencia emocional.	31
2.8	Satisfacción laboral.....	32
2.8.1	Concepto de satisfacción laboral.	34
2.8.2	Factores que inciden en la satisfacción laboral.....	35
2.8.3	Síndrome de Burnout.	36
2.9	Felicidad Laboral.....	38
2.9.1	Concepto de la felicidad laboral.....	38
2.9.2	Características de la felicidad laboral.....	39
2.10	Marco metodológico.....	40
2.10.1	Enfoque.....	40
2.10.2	Población y muestra.....	40
2.10.3	Técnicas de recogida de datos.....	41
2.10.4	Instrumentos utilizados.....	42
2.11.4	Técnica para el análisis de datos.....	42
2.11	Resultados.....	43
2.12	Conclusiones.....	46
2.13	Limitaciones del estudio.....	48
CAPÍTULO III	49

Desarrollo de la propuesta de investigación	49
3.1 Población beneficiada.	49
3.2 Objetivos generales y específicos	50
3.2.1 Objetivo general	50
3.2.2 Objetivos específicos	51
3.3 Plan de acción.....	51
Protocolo de acompañamiento laboral.....	51
3.4 Descripción del desarrollo del plan de acción	57
CAPÍTULO IV	59
Valoración del proceso de la implementación de la investigación.....	59
4.1 Proceso de investigación documental y de campo.....	59
4.2 Elementos claves de la implementación.	60
Referencias bibliográficas e internetgrafía.....	62
Anexos	69
Anexo I. Consentimiento informado para las instituciones.	69
Anexo II. Consentimiento informado para los participantes.....	71
Anexo III. Herramienta para la recolección de datos redactada por las investigadoras:	
Encuesta realizada en formato Google Forms.	73

Anexo IV. Rúbrica para utilizar en el momento en que se vaya a evaluar al docente luego de cinco y diez meses de su contratación y acompañamiento laboral.....88

Anexo V. Rúbrica para utilizar en el momento en que se vaya a evaluar al personal administrativo luego de cinco y diez meses de su contratación y acompañamiento laboral.89

Anexo VI. Resultados obtenidos de la variable de Satisfacción Laboral utilizando la prueba de Mann-Whitney-Wilcoxon.....90

Anexo VII. Resultados obtenidos de la variable de Felicidad Laboral utilizando la prueba de Mann-Whitney-Wilcoxon.....100

Anexo VIII. Resultados obtenidos de la variable de Desempeño Laboral utilizando la prueba de Mann-Whitney-Wilcoxon.....117

Índice de Tablas

Tabla 1. Tabulación de los valores Z y las regiones de rechazo dentro de la variable de Satisfacción Laboral.....	45
Tabla 2. Tabulación de los valores Z y las regiones de rechazo dentro de la variable de Desempeño Laboral.	45
Tabla 3. Tabulación de los valores Z y las regiones de rechazo dentro de la variable de Felicidad Laboral.	130
Tabla 4. Tabulación de datos de Institución con Acompañamiento Laboral.....	132
Tabla 5. Tabulación de datos de Institución sin Acompañamiento Laboral.	134
Tabla 6. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Acompañamiento Laboral.	134
Tabla 7. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Acompañamiento Laboral.	134
Tabla 8. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Acompañamiento Laboral.	134
Tabla 9. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Acompañamiento Laboral.	135
Tabla 10. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Acompañamiento Laboral.	135
Tabla 11. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Acompañamiento Laboral.	135
Tabla 12. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Satisfacción Laboral.	135
Tabla 13. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Satisfacción Laboral.	136

Tabla 14. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Satisfacción Laboral.	136
Tabla 15. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Satisfacción Laboral.	136
Tabla 16. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Satisfacción Laboral.	136
Tabla 17. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Satisfacción Laboral.	137
Tabla 18. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Satisfacción Laboral.	137
Tabla 19. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Felicidad Laboral	137
Tabla 20. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Felicidad Laboral	137
Tabla 21. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Felicidad Laboral	138
Tabla 22. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Felicidad Laboral	138
Tabla 23. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Felicidad Laboral	138
Tabla 24. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Felicidad Laboral	138
Tabla 25. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Felicidad Laboral	139
Tabla 26. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Felicidad Laboral	139
Tabla 27. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Felicidad Laboral	139
Tabla 28. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Felicidad Laboral	139
Tabla 29. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Felicidad Laboral	140
Tabla 30. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Felicidad Laboral	140
Tabla 31. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Desempeño Laboral.	140
Tabla 32. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Desempeño Laboral.	140
Tabla 33. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Desempeño Laboral.	141
Tabla 34. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Desempeño Laboral.	141
Tabla 35. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Desempeño Laboral.	141
Tabla 36. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Desempeño Laboral.	141

Tabla 37. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Desempeño Laboral. 142

Tabla 38. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Desempeño Laboral. 142

Tabla 39. Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Desempeño Laboral. 143

Tabla 40. Resultados totales por ítems de cada variable correspondientes a la institución con
acompañamiento laboral. 143

Tabla 41. Resultados totales por ítems de cada variable correspondientes a la institución sin
acompañamiento laboral. 143

Índice de Gráficas

Gráfica 1: Porcentajes obtenidos a la interrogante ¿Qué entiendes por acompañamiento laboral?, por parte de los participantes de la Institución que **si** cuenta con un acompañamiento laboral. 144

Gráfica 2: Porcentajes obtenidos con respecto al recibimiento o no de un acompañamiento laboral por parte de los participantes de la Institución que **si** cuenta con dicho acompañamiento.

..... 144

Gráfica 3: Porcentajes obtenidos con respecto al recibimiento o no de información detalla y completa al momento de la contratación del personal correspondiente a la Institución que **si** cuenta con acompañamiento. 145

Gráfica 4: Porcentajes obtenidos a la interrogante ¿Qué entiendes por acompañamiento laboral?, por parte de los participantes de la Institución que **no** cuenta con un acompañamiento laboral.145

Gráfica 5: Porcentajes obtenidos con respecto al recibimiento o no de un acompañamiento laboral por parte de los participantes de la Institución que **no** cuenta con dicho acompañamiento.

..... 146

Gráfica 6: Porcentajes obtenidos con respecto al recibimiento o no de información detalla y completa al momento de la contratación del personal correspondiente a la Institución que **no** cuenta con acompañamiento. 146

Resumen

El acompañamiento laboral parece tener un gran peso sobre el desempeño y la satisfacción laboral de las entidades que brindan sus servicios y conocimientos a una institución educativa o empresa. Dicho acompañamiento representa una pieza clave para el desarrollo de las metodologías y actitudes frente a la misión y visión de las instituciones en Santo Domingo, República Dominicana. Debido a que las diferentes instituciones, desde los preescolares hasta los colegios que llegan al bachillerato, cuentan con diferentes metodologías de trabajo, las entidades de nuevo ingreso a las mismas, pueden sentir que pasan por un proceso de cambio al cual se les es difícil adaptarse e incluso llevar el mismo ritmo de trabajo que los demás compañeros, quienes ya tienen la costumbre. El acompañamiento laboral, como beneficio ante estas situaciones, provoca que las personas de nuevo ingreso a una institución académica puedan llevar a cabo y desarrollar una mejor rutina laboral, entendiendo lo que deben hacer y lo que se espera de cada uno de ellos, sin pasar por imprevistos o situaciones dificultosas, poniendo en riesgo su satisfacción y desempeño laboral.

Palabras clave

Satisfacción laboral, acompañamiento laboral, desempeño laboral.

Abstract

The labor support seems to have a great weight on the performance and job satisfaction of the entities that provide their services and knowledge to an educational institution or company. This accompaniment represents a key piece for what is the development of methodologies and attitudes towards the mission and vision of the institutions in Santo Domingo, Dominican Republic. Do to the fact that all the institutions have different work methodologies, from the early childhood programs to high school, new entrants may feel that they are going through a process of change too difficult for them to adapt, and even keep the same rhythm of work as other colleagues, who already have the habit. The accompaniment of work, as a benefit in these situations, causes new people in an academic institution to carry out and develop a better work routine, understanding what they should do and what to expect from each of them, without going through unexpected or difficult situations, putting at risk your satisfaction and job performance.

Key words

Labor satisfaction, accompaniment of work, labor performance.

CAPÍTULO I

Introducción

A raíz de experiencias profesionales en diferentes centros académicos y conversaciones con otros colegas, se obtuvo la idea de que el acompañamiento laboral es necesario dentro de todos los centros educativos y organizaciones en general. Esto se debe a que, cada centro educativo cuenta con su propia metodología, diferenciándose de los demás. De este modo, cuando un personal de nuevo ingreso, académico o administrativo se expone ante estos cambios sin un guía o una idea clara de la visión, misión, propósitos, objetivos e ideales concretos que tiene la institución, el desempeño y la satisfacción laboral se ven afectados. Provocando de este modo que el proceso de adaptación se vea atropellado por los constantes cambios al que debe exponerse el empleado y las responsabilidades que deba empezar a cumplir.

El propósito de esta investigación es determinar una relación entre la satisfacción laboral y el acompañamiento laboral del personal académico y administrativo de dos preescolares privados ubicados en la ciudad de Santo Domingo, República Dominicana. Diversas investigaciones indican que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral, Pizarro C. (2017). Y, por tanto, si el personal que está siendo reclutado recibe un acompañamiento laboral adecuado, este puede verse identificado de una forma directa con la institución, su metodología, sus objetivos, su misión y visión, provocando de este modo que el desempeño y la satisfacción del mismo vayan de la mano, evidenciándose una relación positiva entre los conceptos.

CAPÍTULO II

2.1 Sustentación

El objetivo de utilizar dos instituciones diferentes es poder desarrollar un plan piloto para la institución que no cuenta con el acompañamiento. De este modo, ambas se benefician, ya que, la institución que cuenta con este procedimiento logra realmente entender el beneficio que tiene el hecho de que instruyan a su personal de nuevo ingreso a través de un acompañamiento dirigido y personalizado. Pudiéndoles ofrecer algunas otras estrategias que consigan implementar dentro del acompañamiento, en sentido de reforzamiento. Por otro lado, la institución que no cuenta con esta metodología, obtiene una visión más amplia de lo beneficioso que puede ser la implementación de este acompañamiento. Para la misma, se le ofrecería un plan piloto el cual puede ser llevado a cabo en el año escolar 2021-2022, en caso de ser aceptado. De este modo, se pueden desarrollar estrategias enfocadas en el acompañamiento, para luego realizar una evaluación de antes y después, en donde se evidencien los beneficios obtenidos a raíz del mismo.

2.2 Planteamiento del Problema.

El acompañamiento laboral parece tener un gran peso sobre el desempeño y la satisfacción laboral de las entidades que brindan sus servicios y conocimientos a una institución educativa o empresa, influyendo también, de manera limitada en la felicidad del personal de una institución u organización. Dicho acompañamiento representa una pieza clave para el desarrollo de las metodologías y actitudes frente a la misión y visión de las instituciones en Santo

Domingo, República Dominicana. Debido a que las diferentes instituciones, desde los preescolares hasta los colegios que llegan al bachillerato, cuentan con diferentes metodologías de trabajo, las entidades de nuevo ingreso a las mismas, pueden sentir que pasan por un proceso de cambio al cual se les es difícil adaptarse e incluso llevar el mismo ritmo de trabajo que los demás compañeros, quienes ya tienen la costumbre. El acompañamiento laboral, como beneficio ante estas situaciones, provoca que las personas de nuevo ingreso a una institución académica puedan llevar a cabo y desarrollar una mejor rutina laboral, entendiendo lo que deben hacer y lo que deben esperar de cada uno de ellos, sin pasar por imprevistos o situaciones dificultosas, poniendo en riesgo su satisfacción y desempeño laboral.

A raíz de experiencias profesionales en diferentes centros académicos y conversaciones con otros colegas, se llegó a la conclusión de que el acompañamiento laboral es necesario dentro de todos los centros educativos y organizaciones en general. Esto se debe a que, cada centro educativo cuenta con su propia metodología, diferenciándose de los demás. De este modo, cuando un personal de nuevo ingreso, académico o administrativo se expone ante estos cambios sin un guía o una idea clara de lo que es la visión, misión, propósitos, objetivos e ideales concretos que tiene la institución, el desempeño y la satisfacción laboral se ven afectados. Provocando de este modo que el proceso de adaptación se vea atropellado por los constantes cambios al que debe exponerse el empleado y las responsabilidades que deba empezar a cumplir.

La presente investigación tiene como objetivo, determinar la relación entre la satisfacción laboral y el acompañamiento laboral del personal académico y administrativo de dos preescolares privados ubicados en la ciudad de Santo Domingo, República Dominicana, luego de un proceso de reclutamiento por el departamento de Recursos Humanos. Diversas investigaciones indican que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral, Pizarro C. (2017). Y, por tanto, si el personal que está siendo reclutado recibe un acompañamiento laboral adecuado, éste puede verse identificado de una forma directa con la institución, su metodología, sus objetivos, su misión y visión, provocando de este modo que el desempeño y la satisfacción del mismo vayan de la mano, evidenciándose una relación positiva entre los conceptos.

El departamento o la administración de recursos humanos se define como la técnica que es utilizada para el reclutamiento, motivación, capacitación y mejora de la eficiencia del personal que integra una empresa para la satisfacción de los objetivos de esta (Gómora, Hernández, Maldonado, Valdés, & Martínez, 2019). Entendiéndose de este modo que, dicho departamento es el responsable de llevar a cabo el acompañamiento laboral del cual se está mencionando. A través de la implementación de diferentes herramientas y estrategias, este acompañamiento puede provocar diferentes beneficios tanto para el personal como para la institución, organización o empresa.

2.3 Problema

2.3.1 Problema General:

¿Existe una relación entre el acompañamiento, el desempeño, la felicidad y la satisfacción laboral del personal académico y administrativo en las instituciones de nivel preescolar privado de Santo Domingo, República Dominicana?

2.3.2 Problemas Específicos:

1. ¿Existe alguna relación entre el acompañamiento laboral y la satisfacción laboral de un personal académico y administrativo de un preescolar privado de Santo Domingo, República Dominicana luego de un proceso de reclutamiento?
2. ¿Existe alguna relación entre el acompañamiento laboral y el desempeño laboral de un personal académico y administrativo de un preescolar privado de Santo Domingo, República Dominicana luego de un proceso de reclutamiento?
3. ¿Existe alguna relación entre el acompañamiento laboral y la felicidad laboral de un personal académico y administrativo de un preescolar privado de Santo Domingo, República Dominicana luego de un proceso de reclutamiento?

4. ¿Existe una diferencia significativa entre un preescolar privado de Santo Domingo, República Dominicana que incluya acompañamiento laboral a su personal académico y administrativo, y uno que no lo incluya?

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo General:

Identificar la relación que existe entre el acompañamiento laboral y el desempeño laboral en los profesionales académicos y administrativos de un preescolar privado que incluya acompañamiento y otro que no lo incluya, esto luego de un proceso de reclutamiento. Evaluar además la satisfacción y desempeño laboral.

2.4.2 Objetivos Específicos:

1. Identificar la relación que existe entre el acompañamiento laboral y la satisfacción laboral luego de un proceso de reclutamiento en los profesionales académicos y administrativos de un preescolar privado.
2. Identificar la relación que existe entre el acompañamiento laboral y el desempeño laboral en los profesionales académicos y administrativos de un preescolar privado.

3. Identificar la relación que existe entre el acompañamiento laboral y la felicidad laboral en los profesionales académicos y administrativos de un preescolar privado.
4. Analizar el ámbito laboral de los profesionales académicos y administrativos de un preescolar privado que incluye el procedimiento de acompañamiento, y otro preescolar privado el cual no lo incluya.

2.5 Importancia de la Investigación

Desde el punto de vista institucional y laboral, esta investigación corresponde un nivel alto de importancia. Esto se debe a que, en República Dominicana como en otros países, la rotación laboral siempre está presente. Sin embargo, algunos motivos de estas rotaciones se deben a que los empleados no son capaces de alcanzar ese sentimiento de pertenencia por la empresa o institución en la que labora. Los constantes cambios por los que pasan los empleados diariamente, provocan que los mismos sientan ansiedad y preocupación ante su puesto en la empresa o institución, pudiendo incluso, llegar a dudar de sí mismos y sus habilidades.

El acompañamiento laboral dentro de las empresas e instituciones, puede ser la clave para reducir toda esta ansiedad y preocupación laboral por parte de los empleados. Sin embargo, esto no solo beneficia a los empleados, sino también a los directivos y representantes de la institución o empresa. Esto se debe a que dicho acompañamiento permite que el proceso de adaptación del

nuevo empleado sea más sencillo de manejar. El conocimiento de la visión, misión, valores, objetivos, metodologías, procesos que se llevan a cabo y el manejo de diferentes situaciones, son solo algunas de las ventajas que los empleados nuevos pueden adquirir tras recibir dicho acompañamiento.

Enfocándonos dentro del ámbito escolar, el personal de nuevo ingreso de las instituciones sin un acompañamiento laboral, se ven expuestos a un sin número de cambios y dudas las cuales debe ir indagando y respondiendo por sí mismo con el pasar de los días y el proceso de la observación voluntaria. Debido a esto, su desempeño y su satisfacción laboral se ven afectadas, provocando entonces que el empleador se vea en la necesidad de cambiar de personal debido a un trabajo, el cual no ha sido apropiadamente acompañado.

Los resultados de esta investigación, traerían como evidencia la importancia de la implementación de dicho acompañamiento. De igual forma, beneficiaría a ambas instituciones académicas las cuales serán utilizadas para la presente investigación. Esto se debe a que, la institución que cuenta con el acompañamiento, sería capaz de tener una visión más clara de la herramienta con la que están entrenando a su personal. Pero, aquella institución que no cuenta con el mismo, puede entonces utilizar la herramienta ofrecida, para poder disminuir la rotación de personal e incrementar el sentido de pertenencia, trabajo en equipo y colaborativo por parte de los equipos administrativos y académicos.

Así mismo, tanto el desempeño como la satisfacción laboral de los empleados, puede ser una herramienta o clave importante. Y es que, diferentes estudios revelan que parece existir una relación entre la satisfacción y el desempeño laboral. Las autoras Mayo & Téllez Martínez (2016), mencionan que existe una relación entre la satisfacción del personal docente, su desempeño y eficacia como profesional del área, apoyándose de diferentes estudios realizados en Europa, utilizando instituciones desde nivel Inicial hasta Secundaria. Si bien es cierto, las instituciones deben de cerciorarse de que sus empleados se sientan satisfechos y comprometidos ante su realidad laboral para que, de esta manera se comprometan a dar su milla extra (Sanín y Salanova, 2014).

2.6 Marco Teórico

2.6.1 Acompañamiento laboral.

El acompañamiento laboral debe considerarse como algo de suma importancia y vitalidad dentro de las diferentes instituciones y organizaciones. Luthans & Youssef (2007), mencionan en su artículo “Emerging positive organizational behaviour” que, no todas las personas que llevan consigo una actitud positiva, son capaces de crear equipos positivos, pues las acciones y emociones no solo nacen del ser humano, sino que las mismas deben existir dentro de la organización, por lo que, si no existen factores promovidos por la organización, las acciones positivas individuales no servirán de nada.

Según otras investigaciones, análisis y lecturas realizadas, el acompañamiento laboral parece tener un gran peso sobre el desempeño y la satisfacción laboral de las entidades que brindan sus servicios y conocimientos a una institución educativa o empresa. Dicho acompañamiento representa una pieza clave para el desarrollo de las metodologías y actitudes frente a la misión y visión de las instituciones en Santo Domingo, República Dominicana. Debido a que las diferentes instituciones, desde los preescolares hasta los colegios que llegan al bachillerato, cuentan con diferentes metodologías de trabajo, las entidades de nuevo ingreso a las mismas, pueden sentir que pasan por un proceso de cambio al cual se les es difícil adaptarse e incluso llevar el mismo ritmo de trabajo que los demás compañeros, quienes ya tienen la costumbre y el conocimiento de la metodología de trabajo que se implementa dentro de dicha institución u organización. El acompañamiento laboral, como beneficio ante estas situaciones, provoca que las personas de nuevo ingreso a una institución académica puedan llevar a cabo y desarrollar una mejor rutina laboral, entendiendo lo que deben hacer y lo que es de esperarse de cada uno de ellos, sin pasar por imprevistos o situaciones dificultosas, poniendo en riesgo su satisfacción y desempeño laboral.

2.6.2 Concepto de acompañamiento laboral.

El acompañamiento laboral se define como,

“Un procedimiento organizado y estable, realizado por la presencia del acompañante con el propósito de establecer una relación mutua entre el educador y el director con el fin de estimular el pensamiento crítico respecto a sus experiencias pedagógicas,

esto es, fomentar tanto la creación de lo presumible que se interpreta como consecuencia de dicho ejercicio, así como la toma de decisiones para llevar a cabo las reformas necesarias” (Protocolo de Acompañamiento Pedagógico 2017, MINEDU).

Dicho concepto se explica como una estrategia metodológica la cual es aplicada de forma constante y cuenta con la participación de tres personas claves: asistente, profesor, director. El asistente o también conocido como acompañante, es el encargado de instaurar una relación entre el profesor y el director de una institución, para de este modo servir como guía en el desarrollo de la metodología. Este acompañamiento tiene como objetivo principal, no solo intercambiar metodologías sino también saberes entre el docente y el acompañante, para así dirigir y apoyar a otros docentes, enfocándose en el perfeccionismo del proceso de dicho acompañamiento; el cual, será luego evidenciado en los salones de clases y experiencia profesional de cada profesor, fortaleciéndolo en su práctica pedagógica.

2.6.3 Tipos de acompañamiento laboral.

Según el Protocolo de Acompañamiento Pedagógico 2017, MINEDU, el acompañamiento pedagógico puede abarcar dos tipos de acompañamientos los cuales son llevados a cabo por diferentes entes internos o externos de la institución:

1. Acompañamiento interno: el director, subdirector o experto en instrucción pedagógica de la institución es el responsable del acompañamiento. Dicho acompañamiento, se lleva a cabo en aquellas instituciones que cuentan con la disponibilidad de encargarse de la preparación del docente en ejercicio y formación.
2. Acompañamiento externo: el encargado de llevar a cabo el acompañamiento es un educador externo a la institución pedagógica y mantiene un acuerdo con la misma.

2.6.4 Ventajas del acompañamiento laboral.

El acompañamiento pedagógico en las aulas es considerado la base primordial para un adecuado desempeño por parte de los docentes a través de las enseñanzas adquiridas del acompañante, recibiendo de este modo un soporte especializado, por medio de la observación, análisis crítico y apreciación conjunta entre ambos participantes (director-profesor). Diferentes autores, evidencian y mencionan que el acompañamiento laboral, es, sin duda alguna, una herramienta esencial dentro del ámbito del crecimiento laboral. Esto se debe a que el mismo puede ser considerado como un sistema de formación, el cual busca instruir o guiar al profesor hacia una meta específica, brindándole la capacidad de cumplir con su desempeño laboral de una forma exitosa, a través del trabajo en equipo. Así mismo, se entiende que dicho acompañamiento es una estrategia mutua, la cual tiene como propósito intercambiar metodologías, tomando en cuenta la participación de un acompañante con experiencia previa, quien se encarga de compartir modelos y aprendizajes que pueden ser clave para el acompañado, con el objetivo de ayudarlo en

su desarrollo como docente, fortaleciendo la práctica pedagógica y generando mejores estrategias de aprendizaje para los estudiantes. El proceso que se lleva a cabo es en base al desarrollo y perfeccionamiento de las competencias y conductas del docente que está siendo acompañado (Remigio & Ornella, 2019).

De igual forma, otros autores se han encargado de realizar estudios en donde toman como punto de partida el acompañamiento laboral, mencionando en común la importancia que este concepto presenta para el desempeño de los profesionales en educación. Balzán (2014), revela dentro de los resultados de su tesis, que la presencia de un supervisor como acompañante, motiva al docente a ser capaz de cumplir con las funciones que el mismo debe llevar a cabo, desarrollando así satisfacción laboral. Así mismo, se entiende que el acompañamiento laboral dentro de las instituciones académicas contribuye al desempeño de los docentes, a través del cumplimiento de las responsabilidades (Oquendo, 2014). Todo el proceso del acompañamiento, no es solo beneficioso para la persona que está siendo acompañada sino también para el acompañante. De una forma u otra, ambas personas salen beneficiadas con nuevas estrategias e ideas de enseñanza las cuales pueden ser luego discutidas, mejoradas e implementadas. Así mismo, el docente que está siendo acompañado, adquiere nuevas habilidades y por consiguiente es capaz de perfeccionar las estrategias de enseñanza que está utilizando.

En el 2016, Pacheco, realizó una investigación titulada *“El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de*

educación primaria del distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa”, en donde obtuvo como resultado una correlación positiva alta entre el acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los educadores en instituciones de nivel primario. Dichos resultados, se vieron evidenciados de igual forma en el 2015, en una tesis realizada por Núñez, titulada *“Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao”*.

2.7 Desempeño laboral.

No es un secreto que hoy en día las sociedades van evolucionando rápidamente, trayendo consigo un sin número de cambios y retos para la humanidad y las diferentes instituciones, organizaciones y/o empresas; pareciendo tener una competencia con el tiempo. Dentro de esta competencia diaria, los profesionales de las diferentes áreas deben seguir un ritmo específico para mantenerse al día y no quedarse de último en cuanto a los avances, conocimientos, estrategias, herramientas y competencias laborales. En el artículo elaborado por Orué-Arias (2013), en donde se evidencia un estudio realizado en Lima, Perú, la autora menciona que, dentro de todos los cambios que se están viviendo hoy en día, las empresas han tomado un giro en donde los conceptos de “experto” y “capaz” llaman mucho más la atención de los empresarios.

Es debido a esto, que los empresarios, han iniciado un interés más claro por aquellas habilidades emocionales, en donde los empleados son capaces de adaptarse a los diferentes y continuos cambios que presentan las empresas, a través de un equilibrio personal y social, evidenciando de este modo una mayor y mejor productividad. De igual forma, la autora previamente mencionada, resalta el punto en que las organizaciones dependen inconscientemente de la interrelación que existe entre los empleados de la misma.

Salanova (2008), en su artículo “Organizaciones saludables: una aproximación desde la Psicología Positiva” menciona que las organizaciones modernas están constantemente esperando que los empleados sean proactivos y muestren iniciativa personal, colaborando con los demás y siendo responsables con su propio desarrollo, comprometiéndose a la excelencia empresarial.

2.7.1 Concepto de desempeño laboral.

El desempeño laboral se define de la siguiente manera:
“es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad” (EcuRed, n.d.).

Sumando a lo anterior, se entiende que este desempeño permite que el empleado sea capaz de manifestar diferentes competencias laborales tales como: habilidades, motivaciones, características personales, conocimientos, experiencias, valores y demás. Es debido a esto que, dentro del concepto que se ha previsto, debe agregarse también que no es un término el cual solo se enfoca en lo que sabe hacer el empleado sino también en lo que realmente hace, incluyendo dentro de su comportamiento disciplinario, cualidades personales y aptitudes en la institución, empresa y/u organización. Por otro lado, cuando se menciona el término “idoneidad” dentro del concepto, los autores de EcuRed mencionan que los mismos se basan en un análisis integral de requisitos como:

- a. La realización de lo que se espera dentro del trabajo de manera productiva, eficaz y con calidad.
- b. Demostrar habilidades y capacidades adquiridas dentro del cargo establecido.
- c. Cumplimiento de las normas de conducta y disciplina establecidas por los superiores y Recursos Humanos.
- d. Experiencia y conocimientos evidenciados dentro del trabajo realizado a través de la obtención de resultados favorables.

2.7.2 Factores que inciden en el desempeño laboral.

Dado que el desempeño laboral se ve influenciado también por la inteligencia emocional, diferentes autores han llegado a la conclusión de que también existen factores tanto internos como externos, capaces de influir en lo que es este desempeño. Noguera & Meza, (2017), clasifican estos factores de la siguiente manera:

I. Factores Externos:

- a. Factores individuales como la personalidad de cada individuo.
- b. Circunstancias personales, malestares físicos.
- c. Ciclo vital.
- d. Cambio de residencia/vivienda.
- e. Contexto social y cultural.
- f. Dificultades financieras.
- g. Discrepancias familiares.

II. Factores Internos:

- a. Remuneraciones monetarias.
- b. Tiempo libre, mala supervisión, inseguridad en el trabajo.
- c. Reconocimiento y elogios.
- d. Trato de calidad y preferencias de tareas.
- e. Promoción y desarrollo profesional.
- f. Autonomía, Formación.

g. Sobrecarga de trabajo.

De igual forma, las autoras del presente trabajo entienden que factores como, estado de ánimo, salud, cansancio físico y/o emocional, descontrol emocional, falta de rutina, exceso de trabajo y los cambios imprevistos por los que pasan los empleados de las instituciones y organizaciones son también factores que deben ser tomados en consideración.

2.7.3 Desempeño laboral e inteligencia emocional.

Existen investigaciones en donde se menciona que el desempeño laboral de un empleado se ve influenciado por la inteligencia emocional del mismo. Es debido a esto que, es de suma importancia entender y evidenciar que el éxito de las empresas nace de las habilidades y capacidades que tienen las personas como entes individuales y cómo estos son capaces de compartirlas o enseñarlas a sus demás compañeros, para que puedan desarrollarlas también, teniendo un mismo objetivo y meta en común. Y, si hablamos de que los empleados deben de mantener un mismo objetivo junto con la empresa, un factor importante que se debe tener en cuenta es que a los empleados se les debe ofrecer un buen clima laboral, brindándoles recompensas por medio de oportunidades de desarrollo y reconocimiento profesional para que de esta forma se sientan comprometidos con sus funciones y sean capaces de ejercer un adecuado desempeño laboral (Cubillos, Velásquez & Curiel, 2014). Por otro lado, se entiende que todo esto del desempeño laboral no es una variable que se evalúa por sí sola, pues son muchas otras las que se encargan de trabajar en conjunto con la misma, como por ejemplo la inteligencia emocional. Arrabal, (2018), define la inteligencia emocional como “la capacidad de la

aceptación y la gestión consciente de las emociones teniendo en cuenta la importancia que tienen las decisiones y pasos que damos durante nuestra vida (...). Y, de igual forma, existen cuatro variables que van de la mano de este concepto cuando se habla de los empleados, siendo estos: autoconocimiento, automotivación, autocontrol y control de las relaciones interpersonales (Orué-Arias, 2013). Es por esto que, todas las empresas que tienen como objetivo elevar el desempeño laboral, deben estar dispuestas a orientarse por las estrategias de carácter interno.

Dentro de los resultados evaluados por la autora previamente mencionada, se destaca el hecho de que la inteligencia emocional sí tiene un carácter relacional con el desempeño de las personas. Esto se debe a que, dicha inteligencia es capaz de brindar habilidades a las mismas, las cuales son funcionales para generar competencias vitales capaces de fundar eficiencia y así aumentar el desempeño y productividad de la persona dentro de la empresa, institución y/u organización.

2.8 Satisfacción laboral.

Un punto que ha sido ignorado por muchas personas, investigadores, educadores y demás, es el balance o equilibrio que debe existir entre el profesor y el estudiante, así como el proceso de enseñanza-aprendizaje. Para que dicho proceso sea llevado a cabo de manera regular y satisfactoria, es necesario que tanto los profesores como los estudiantes gocen de salud física, psíquica y emocional.

Las investigaciones en satisfacción laboral se han concentrado en estudiar y explicar el concepto de satisfacción laboral. En la República Dominicana, se han realizado estudios referentes al tema. Uno de ellos es “Satisfacción laboral en el docente dominicano: Antecedentes Laborales” sustentado por los autores Tomás, De Los Santos & Fernández en el 2019, dónde llegaron a la conclusión de que la satisfacción laboral de los docentes está totalmente ligada al desempeño laboral de los mismos. De igual forma, los autores mencionan en su artículo que, “en términos de política educativa, se pueden implementar medidas para elevar la satisfacción laboral de los docentes dominicanos y, de este modo, propiciar el mejor desarrollo posible de la profesión docente” (Tomás, De Los Santos & Fernández, 2019).

Según Nader, Peña & Sánchez (2014), la manera en que el personal docente y administrativo perciben la satisfacción depende significativamente de su entorno laboral.

Por otro lado, se entiende que las instituciones escolares, deben mostrar interés y preocupación por el desarrollo profesional y personal de los docentes, ya que esto se ve reflejado en el trabajo de calidad que los mismos realizan. Mientras mayores sean las condiciones de salud física y psicológica, mayor será la eficiencia y eficacia del trabajo realizado por ellos. Dentro de los resultados obtenidos por la autora, se destaca el hecho de que, a mayor satisfacción laboral, menor será la aparición del SQT. Esto se debe a que la satisfacción laboral se relaciona con el síndrome, y, por lo tanto, mientras menos tensión, ansiedad y cansancio emocional se desarrolle dentro de la institución, menos probable será la aparición del síndrome en los empleados. De

igual forma, la autora destaca la relación que existe entre la satisfacción laboral y la realización personal, evidenciando que, a mayor satisfacción, mayor eficacia laboral (Malander, 2016).

Así mismo, las autoras Mayo & Téllez Martínez (2016), mencionan que existe una relación entre la satisfacción del personal docente, su desempeño y eficacia como profesional del área, apoyándose de diferentes estudios realizados en Europa, utilizando instituciones desde nivel Inicial hasta Secundaria. Si bien es cierto, las instituciones deben de cerciorarse de que sus empleados se sientan satisfechos y comprometidos ante su realidad laboral para que, de esta manera se comprometan a dar su milla extra (Sanín y Salanova, 2014).

2.8.1 Concepto de satisfacción laboral.

Diferentes autores, desde el 1970 hasta la fecha, han estudiado diferentes conceptos para poder definir realmente lo que es la satisfacción laboral. Sin embargo, esto no ha sido posible, debido a que los mismos han encontrado diferentes características y definiciones cuando se trata de dicho concepto. Por ejemplo, Locke; Muchinsky; Mueller y McCloskey entienden que el concepto gira entorno al estado emocional y las respuestas afectivas que pueden tener las personas. No obstante, Robertson y Cooper; Bravo et al.; Peiro; Griffin y Bateman, mencionan que es un concepto el cual se enfoca en la actitud generalizada que tienen las personas dentro de un ambiente laboral y es debido a esto que, los factores comportamentales, afectivos y cognitivos se ven envueltos dentro del mismo (Rodríguez, 2016).

A pesar de estas disyuntivas en torno al concepto, la autora menciona también que el mismo puede ser abordado desde dos perspectivas desiguales, una unidimensional y una multidimensional. Dentro de la unidimensional, se entiende que dicho concepto se enfoca en la actitud que la persona tiene con respecto a su trabajo desde una perspectiva general. Y, para lo que es la multidimensional, se cree que dicha satisfacción deriva de diferentes factores que están asociados al ámbito laboral y pueden ser medibles. Es por esto que, dentro de lo que se conoce como la parte multidimensional, el concepto puede estar siendo alterado por diferentes componentes los cuales varían en torno al tipo de trabajo, posición que se tiene dentro de la empresa u organización, entre otros.

2.8.2 Factores que inciden en la satisfacción laboral.

Basándose en el modelo de Maslow (1954), Herzberg en el 1959 llegó a la conclusión de que existían dos tipos de necesidades humanas. Primero, las que se caracterizan por el impulso de evitar el descontento, sufrimiento y molestias externas, llamándoles también como factores extrínsecos, y segundo, las que se enfocan en el favorecimiento del crecimiento psicológico de las personas o también conocidos como factores intrínsecos.

Dentro de la satisfacción laboral, Rodríguez (2016), menciona que los factores extrínsecos o factores de contexto, se refieren a las relaciones con los compañeros, políticas de trabajo, condiciones del trabajo, horario, salario, carga de trabajo o seguridad dentro del trabajo. Y, los factores intrínsecos o factores de contenido, se enfocan en la manera en que se está

llevando a cabo el trabajo, el tipo de trabajo, reconocimientos, responsabilidades, ascensos o promociones, posibilidad de desarrollo y los logros que se alcanzan dentro del puesto.

Por otro lado, Sánchez & Almagiá, (2017), entienden y mencionan que, dentro del área de la educación, la satisfacción laboral del personal docente es una clave importante para el desarrollo y alcance de las metas profesor-alumno, manteniendo un trabajo saludable y productivo. Así mismo, explican que existen diferentes factores que llevan a los profesores a evaluar su ambiente laboral. Factores como, aspectos cognoscitivos, creencias, ideologías, aspectos afectivos que definen las emociones vivenciadas dentro y fuera del trabajo, y el aspecto conductual que se enfoca en los comportamientos de las diferentes personas que comparten un mismo espacio laboral.

2.8.3 Síndrome de Burnout.

El artículo realizado por Malander (2016), titulado “Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario”, revela que una de las mayores dificultades a las que se ha enfrentado el sector de profesores es el conocido Síndrome de Burnout o; en español “Síndrome de Quemarse por el Trabajo” (en adelante SQT) y su relación con la satisfacción laboral.

De igual forma, la autora menciona que la mayoría de los docentes que inician su carrera como profesionales, al ser jóvenes y recién graduados, cuentan con un sin número de metodologías, conocimientos y competencias que son adquiridas durante el trayecto de su carrera universitaria, provocando de este modo que los mismos presenten altas expectativas con relación a su ámbito laboral, causando frustración al momento de no alcanzarlas. Sin embargo, cabe resaltar, que no son solamente las expectativas no alcanzadas, sino también, las dificultades, preocupaciones y necesidades que presentan los estudiantes de manera personal y familiar, las cuales dificultan y limitan el desarrollo normal del aprendizaje de los mismos. En el momento en que estas expectativas no son alcanzadas y las dificultades comienzan a aparecer, se abre el paso a la sensación de fracaso, estado de insatisfacción laboral, desgaste profesional, desmotivación y, en algunos casos, el previamente mencionado, SQT. Es por esto que el mayor índice de casos se encuentra dentro de los profesionales jóvenes, quienes aún no han adquirido la experiencia necesaria y suficiente como para saber manejar las diferentes situaciones laborales.

Maslach y Jackson (1996), mencionan que dicho síndrome cuenta con tres dimensiones. Primero, cansancio emocional, el cual se constituye por un estado de agotamiento emocional y sentimiento de incapacidad de dar más, al igual que manifestaciones somáticas y psicológicas como ansiedad e irritabilidad. En segundo lugar, se encuentra la despersonalización, el cual está acompañado de sentimientos y actitudes negativas hacia los demás. Y, por último, se encuentra la baja realización personal, enfocado en la autoevaluación negativa de la persona y su trabajo.

2.9 Felicidad Laboral

La felicidad laboral presenta mucha conexión con el desempeño laboral en una institución y/u organización. Moccia (2016), menciona que uno de los principales objetivos que tienen la psicología del trabajo y de las organizaciones, es ser capaz de promover el bienestar y rendimiento de los empleados. Cuando el concepto de “felicidad” es asociado con el concepto de “trabajo”, la definición en sí se torna más complicada, y es por esto que, la relación trabajo-felicidad debe ser evaluada desde una perspectiva de la psicología positiva.

2.9.1 Concepto de la felicidad laboral

Acorde a la literatura investigada, se pudo notar que no existe un término exacto que defina la felicidad laboral, ya que existe una diversidad de factores que influyen para que un individuo pueda alcanzarla partiendo desde su propia experiencia, tales como: el ambiente, los sentimientos, la seguridad que el individuo sienta en su trabajo, entre otras cosas.

Sin embargo, Sanín, López & Gómez (2015), mencionan que la felicidad laboral se puede describir como un rasgo del individuo, caracterizado por el disfrute, el significado que le dé a su entorno y el compromiso con la vida, además posee un componente cognitivo que le va a permitir a la persona juzgar sus propios niveles de felicidad acorde a sus vivencias.

2.9.2 Características de la felicidad laboral

Según Warr (2013), existen doce características que afectan directamente para que un individuo pueda alcanzar la felicidad laboral, cada una de estas características representan un ambiente y están acompañados de diversos componentes que permiten al individuo desarrollar el rasgo de felicidad laboral. Estas son:

- ✓ Oportunidad de control: Autonomía.
- ✓ Oportunidad para el uso y la adquisición de habilidades: Desarrollo de competencias.
- ✓ Metas generadas externamente: Identificación de su rol en el trabajo.
- ✓ Variedad: Cambios a los que se pueda enfrentar en su labor.
- ✓ Claridad del entorno: Claridad de sus responsabilidades y los roles que debe de cumplir.
- ✓ Contacto con otros: Relaciones sociales y trabajo en equipo.
- ✓ Disponibilidad de dinero: Pago por resultados.
- ✓ Seguridad física: Condiciones de trabajo adecuadas.
- ✓ Posición socialmente valorada: Importancia de su rol en la sociedad.
- ✓ Apoyo del supervisor: Trato justo por parte de los directivos.
- ✓ Desarrollo de carrera: Seguridad laboral.
- ✓ Equidad: Equidad en las relaciones de sociedad.

Es importante mencionar que cuando un colaborador se siente feliz en su lugar de trabajo, puede traer como beneficio una mayor productividad y consigo satisfacción laboral.

Diferenciándose del que se siente infeliz y no comprometido con los objetivos que tiene su empresa, el cual puede traer pérdidas económicas, desventajas y hasta una alta rotación del personal (Pagani, 2015).

2.10 Marco metodológico

2.10.1 Enfoque:

El propósito del presente estudio es llevar a cabo una investigación cualitativa, buscando describir la importancia que tiene el acompañamiento laboral para alcanzar la satisfacción laboral y cómo esto influye en el desempeño laboral del personal docente y administrativo de una institución privada en Santo Domingo, República Dominicana. El foco central de este estudio son dos preescolares privados, uno que cuente con un plan de acompañamiento laboral a partir del reclutamiento del personal y otro que no lo incluya. Para llevar a cabo dicha investigación, se tomará como referencia el personal docente y administrativo de ambas instituciones privadas.

2.10.2 Población y muestra:

Personal académico y administrativo de cada una de las instituciones seleccionadas (dos en total). Contando de este modo con la participación de 10 asistentes, 10 profesoras y 5 personas del área administrativa, de cada centro. Por lo que se obtendría un total de 20 asistentes, 20 profesoras y 10 representantes del área administrativa.

2.10.3 Técnicas de recogida de datos:

- ✓ Análisis de información en fuentes bibliográficas.
- ✓ Levantamiento de datos de las instituciones privadas de Santo Domingo (preescolares), que cuenten con el acompañamiento.
- ✓ Levantamiento de datos de las instituciones privadas de Santo Domingo (preescolares), que no cuenten con el acompañamiento.
- ✓ Selección de instituciones para llevar a cabo la investigación.
- ✓ Realización del consentimiento informado para las instituciones y participantes.
- ✓ Desarrollo de encuesta online para profesionales académicos y administrativos utilizando Google Forms.
- ✓ Evaluación y análisis de datos obtenidos de cada institución utilizando la Prueba de Mann-Whitney-Wilcoxon, Moda, Media y Mediana para la comparación de las variables.
- ✓ Evaluación y análisis de resultados obtenidos de cada institución.
- ✓ Comparación entre los resultados obtenidos y las hipótesis establecidas.
- ✓ Desarrollo de las conclusiones utilizando las hipótesis, resultados e informaciones obtenidas de las diferentes investigaciones y autores.
- ✓ Desarrollo de un manual para la implementación de un Plan de Acompañamiento Laboral en las instituciones privadas de Santo Domingo, República Dominicana, que no cuentan con el mismo.

2.10.4 Instrumentos utilizados:

Para llevar a cabo la recolección de datos, primero, se realizó una encuesta a los veinticinco participantes aleatorios de cada una de las instituciones seleccionadas, en donde diez eran profesores, diez asistentes y cinco representantes del área de administración. Dicha encuesta, fue realizada por las investigadoras utilizando como base la revisión bibliográfica anteriormente estudiada y evaluada. Para López-Roldán y Fachelli (2015), la encuesta se define como una técnica de recogida de datos, la cual tiene como objetivo interrogar a personas para así obtener de forma sistemática medidas sobre diferentes conceptos los cuales han derivado de una problemática de investigación que ha sido previamente construida. La encuesta fue realizada de modo que cada una de las variables contara con más de cinco preguntas y con un rango de puntuación del 1 al 4, identificadas bajo los rangos de: nunca, algunas veces, frecuentemente y siempre, utilizando de este modo la escala de Likert, un instrumento psicométrico (ver anexo III). Luego de esto, se procedió a utilizar la aplicación de Excel y la prueba de Mann-Whitney-Wilcoxon.

2.11.4 Técnica para el análisis de datos:

Para el análisis de datos, primero, se tabularon cada uno de los resultados por variable y por ítem de ambas instituciones, en una página de Excel. Luego, se procedió a determinar los valores de las medidas de tendencia central: Media, Mediana, y Moda de cada una de las variables. De este modo, se entiende importante aclarar la diferencia de cada una para fines estadístico de la

presente investigación. La media, es considerada como la posición central más utilizada, conocida y sencilla, traducéndose también en el promedio de los valores adquiridos. La mediana, tiene como objetivo conocer el valor que se encuentra justamente en el intermedio del conjunto de todos los datos ya tabulados. Y, por último, la moda o medida modal, el cual se encarga de indicar el valor que más se repite dentro de los datos tabulados (Martínez, 2015).

Luego de haber identificado estos resultados, se procedió a utilizar la prueba de Mann-Whitney-Wilcoxon. La misma, se caracteriza por ser una prueba no paramétrica, cuyo objetivo es comparar dos muestras independientes (XLSTAT, 2019). Dicha prueba, nace de los estudios realizados por los estadísticos Henry Mann, Donald Ransom Whitney, y Frank Wilcoxon.

2.11 Resultados

Para el presente estudio se seleccionó un nivel de significación del 0.05 o 5%, lo que equivale también a un 95% del nivel de confianza. Es por esto que se entiende que la hipótesis ha sido rechazada a un nivel de significancia de 0.05, lo que significa que puede existir un error con una probabilidad de 0.05. El conjunto de los valores Z obtenidos como resultado de este estudio, serán comparados con los valores críticos de Z para ensayos unilaterales con un nivel de significación $\alpha = 0.05$ el cual es 1.645. Aquellos valores de Z que sean menor de 1.645 constituyen la región crítica o rechazo de la hipótesis nula.

Planteamiento de las hipótesis:

- Hipótesis alterna (Ha): La satisfacción laboral, el desempeño laboral y la felicidad laboral, poseen una relación estadística significativa con el acompañamiento laboral.
- Hipótesis nula (Ho): La satisfacción laboral, el desempeño laboral y la felicidad laboral, se deben al azar.

Luego de la realización y análisis estadístico de los datos obtenidos en las encuestas a través de la fórmula de Mann Whitney-Wilcoxon, los resultados para cada una de las variables son los siguientes:

- A. Variable de satisfacción laboral: dentro de esta variable se utilizaron siete preguntas en donde seis de ellas revelan que la hipótesis alternativa es estadísticamente significativa con la variable de acompañamiento ($H1= Z > 1.645$). Sin embargo, existe una pregunta o ítem en donde se evidencia que la hipótesis nula no es estadísticamente significativa ($H0= Z < 1.645$).

Tabla 1

Tabulación de los valores Z y las regiones de rechazo dentro de la variable de Satisfacción Laboral.

Item	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7
Valor de Z	5,559	3,735	1,077	1,892	3,405	3,260	4,531
Región de rechazo	H0	H0	H1	H0	H0	H0	H0

Nota. Ver anexo VI.

- B. Variable de desempeño laboral: dentro de esta variable se utilizaron un total de nueve preguntas, en donde dos de ellas revelan que la hipótesis alternativa es estadísticamente significativa con la variable de acompañamiento laboral ($H1 = Z > 1.645$). Sin embargo, existen siete ítems en donde la hipótesis nula no es estadísticamente significativa ($H0 = Z < 1.645$).

Tabla 2

Tabulación de los valores Z y las regiones de rechazo dentro de la variable de Desempeño Laboral.

Item	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9
Valor de Z	0,466	0,582	3,046	-0,097	0,223	1,591	2,726	1,300	0,233
Región de rechazo	H1	H1	H0	H1	H1	H1	H0	H1	H1

Nota. Ver anexo VII.

C. Variable de felicidad laboral: dentro de esta variable se utilizaron un total de doce preguntas, en donde tres de ellas revelan que la hipótesis alternativa es estadísticamente significativa con la variable de acompañamiento laboral ($H1 = z > 1.645$). Sin embargo, existen nueve ítems en donde la hipótesis nula no es estadísticamente significativa ($H0 = Z < 1.645$).

Tabla 3

Tabulación de los valores Z y las regiones de rechazo dentro de la variable de Felicidad Laboral.

Item	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12
Valor de Z	-2,280	0,417	0,485	3,328	0,611	1,397	3,512	-1,669	0,970	0,844	0,902	3,347
Región de rechazo	H1	H1	H1	H0	H1	H1	H0	H1	H1	H1	H1	H0

Nota. Ver anexo VIII

2.12 Conclusiones

Dada la importancia de los factores vinculados al acompañamiento laboral y sus efectos nocivos de las variables en cuestión, la presente investigación, tuvo como objetivo demostrar que una institución que cuente con un acompañamiento laboral tiene mayor satisfacción, desempeño y felicidad laboral en sus colaboradores. Fue un estudio en el que se utilizó un método de análisis estadístico, exploratorio.

Para determinar la relación entre las variables, se utilizó como instrumento la fórmula de Mann Whitney-Wilcoxon, teniendo como muestra 25 empleados de una institución que contara con el acompañamiento laboral y 25 empleados de una institución que no contaran con el mismo.

Dentro de los hallazgos generales se confirmó que la relación del acompañamiento laboral con la variable de la satisfacción laboral es estadísticamente significativa, coincidiendo con los resultados evidenciados en el estudio realizado por Rodríguez (2016), demostrando la importancia que tiene para los empleados el sentirse en libertad de expresar sus ideas, rodearse de un ambiente laboral sano, ser reconocido por cumplir con sus responsabilidades y el sentirse seguro en el puesto de trabajo que desenvuelve.

Sin embargo, la relación entre las variables de la felicidad laboral y desempeño laboral con la del acompañamiento laboral, los datos obtenidos no fueron estadísticamente significativos. Esto se podría explicar con lo previamente mencionado en la investigación, coincidiendo con los autores Sanín, López, Gómez (2015), cuando se menciona que, en la felicidad y el desempeño laboral, influyen una diversidad de factores para que un individuo pueda alcanzarla, tales como: el ambiente, los sentimientos, seguridad en su puesto de trabajo, entre otras.

Tenemos conciencia de que ciertas limitaciones se presentaron en nuestro estudio. En primer lugar, el tamaño muestral fue pequeño lo que puede ser poco representativo respecto al tamaño de la población.

Los resultados de esta investigación tienen implicaciones prácticas que se relacionan con el acompañamiento laboral. Hoy en día, al momento en que se recluta el personal, muchas veces se deja al colaborador contratado sin el conocimiento previo de la cultura de la empresa y su modalidad de trabajo, lo cual puede tener como consecuencia una disminución en su desempeño laboral efectivo y, por lo tanto, en la satisfacción laboral.

De igual manera, se recomienda a las instituciones que consideran como responsabilidad brindar un acompañamiento laboral a sus empleados, hacer uso del manual descrito, para evitarle al personal contratado el descuido de sus tareas y pueda adaptarse de forma correcta a la cultura de la institución.

2.13 Limitaciones del estudio

1. Debido a que el tamaño de la muestra fue pequeño, los resultados fueron poco representativos con respecto a una población académica. Para futuras investigaciones, se recomienda tomar una muestra más representativa para de este modo poder generalizar los resultados a una mayor parte de la población.

2. La muestra utilizada en el presente estudio solo incluyó dos instituciones tomando en cuenta únicamente la parte académica y administrativa. Para futuras investigaciones, se recomienda utilizar más de dos instituciones para la recolección de datos y de este modo poder generalizar los resultados.

3. Los estudios utilizados para la redacción del marco teórico revelan que han sido pocos los estudios que se han enfocado en el tema presentado, ofreciendo informaciones limitadas al respecto. Recomendamos que, para futuras investigaciones, los autores realicen dos estudios a profundidad. Uno en donde se enfoquen en las diferentes instituciones y/u organizaciones que incluyen un acompañamiento laboral, y otro estudio en donde se enfoquen en aquellos que no lo incluyan.

CAPÍTULO III

Desarrollo de la Propuesta de Investigación

3.1 Población beneficiada.

La presente propuesta de investigación tiene como fin servir de apoyo, reforzador y herramienta para las dos instituciones privadas de Santo Domingo, República Dominicana que fueron seleccionadas. Primero, para la institución que no cuenta con un acompañamiento laboral, los resultados permiten tener una idea más amplia de los beneficios que esto puede traer consigo. Puede que el acompañamiento laboral sea visto como una herramienta de segunda mano, sin embargo, es un instrumento que no solo beneficia a la institución sino también a cada uno de los

empleados que forman parte de ella. El contar con una persona guía luego del proceso de contratación, beneficia el desempeño que el empleado puede llevar a cabo dentro de su puesto de trabajo. Contar con una persona que sirva de ejemplo, de reflejo y de acompañante facilita el proceso de adaptación, lo que provoca que el empleado muestre mayor interés, satisfacción, desempeño y entusiasmo al momento de cumplir con sus responsabilidades laborales, dentro y fuera de su puesto de trabajo. De igual forma, esto puede beneficiar a la institución al momento de la rotación de personal, ya que, mientras mayor satisfacción el empleado muestre con su lugar y posición de trabajo, mayor interés habrá en seguir creciendo dentro de la institución y seguir siendo parte de la misma.

Y segundo, pero no menos importante, sirve como reforzador para aquella institución que si cuenta con este acompañamiento laboral. Esto se debe a que, sin duda alguna, los resultados de las encuestas evidencian que dicho acompañamiento sirve como beneficio para la institución y el personal que la compone, facilitando el proceso de adaptación y mejor entendimiento de las metas y objetivos que la misma presenta frente a sus empleados de nuevo ingreso. El trabajo que se está llevando a cabo a través de este acompañamiento debe seguirse reforzando e implementando ya que, es una herramienta o estrategia que trae consigo beneficios a largo plazo.

3.2 Objetivos generales y específicos

3.2.1 Objetivo General

Desarrollar e implementar un manual de Acompañamiento Laboral, enfocado en las herramientas y pautas a seguir que debe tener una institución privada de Santo Domingo, República Dominicana con el fin de incrementar la satisfacción, felicidad y desempeño laboral de los empleados de nuevo ingreso.

3.2.2 Objetivos Específicos

1. Evaluar y determinar la importancia de la implementación de un plan de Acompañamiento Laboral en una institución privada de Santo Domingo, República Dominicana.
2. Informar a las instituciones académicas privadas sobre las ventajas institucionales y de personal que se pueden optar a través de un plan de Acompañamiento Laboral.
3. Ofrecer el manual de Acompañamiento Laboral en conjunto con un entrenamiento previo del mismo a los departamentos responsables de dicho trabajo dentro de las instituciones privadas que no lo incluyan, de Santo Domingo, República Dominicana.

3.3 Plan de Acción

Protocolo de Acompañamiento Laboral

Instrucción

El actual protocolo de acompañamiento laboral, tendrá vigencia, una vez se haya agotado el proceso de reclutamiento y ejecutado la contratación de un empleado tanto del área administrativa como académica. El presente, es un trabajo de investigación y compilación, que busca suplir una necesidad latente en diversas instituciones educativas privadas a través de la realización de cambios acordes a la cultura de cada empresa y/o institución.

Justificación

Actualmente, no se evidencian estudios y/o investigaciones que relacionen en conjunto, las variables de acompañamiento laboral, satisfacción laboral, desempeño laboral y felicidad laboral; lo cual ha sido un motivo para llevar a cabo la presente investigación y contribuir a las instituciones con un protocolo general de acompañamiento, con el objetivo de garantizar el correcto manejo y control del personal.

Objetivo

Facilitar una herramienta académica y didáctica cuyo contenido implemente el protocolo general de acompañamiento laboral ajustado a las necesidades de cada institución educativa privada. Desarrollándose ampliamente, cada proceso y procedimiento, tendiente a generar medidas que intervengan a partir del reclutamiento del personal.

Ámbito de aplicación

Este protocolo, es aplicable en instituciones educativas privadas, con sus debidos reajustes acorde a la cultura de cada empresa y/o institución, dirigido a todo el personal académico y administrativo que vaya a ser reclutado.

Medidas para el proceso de reclutamiento

El presente protocolo puede ser llevado a cabo y manejado por el área de recursos humanos, área de coordinación, equipo de gestión o personas capacitadas que hayan sido contratadas para cumplir con dicho fin.

Una vez se haya ejecutado el proceso de reclutamiento por los entes del equipo de gestión, se da inicio al protocolo de acompañamiento laboral.

Inmediatamente la persona es contratada, la misma pasará a una serie de entrenamientos presenciales en donde se le brindará información sobre la cultura de la empresa. El empleado tendrá el deber de conocer la misión, visión y los valores que tenga la misma.

Al agotarse ese proceso, se le presentará su descripción de puesto, en el cual se le informará detalladamente los siguientes puntos:

- ✓ Horario.

- ✓ Calendario.
- ✓ Reglamento general.
- ✓ Se le dará a conocer los objetivos académicos que se tienen, en caso de ser un/a profesor/a o asistente nuevo/a.
- ✓ Se le aclarará las personas a las que debe reportar cada una de sus asignaciones.
- ✓ Se le aclarará las personas a las que debe reportar si presenta alguna situación con algún alumno o padre de familia.
- ✓ Responsabilidades que debe asumir diariamente.
- ✓ Se le informará sobre las herramientas de trabajo con las que dispone y se le hará entrega de las mismas (IPad, radios, computadoras, etc.).
- ✓ Se le informará la forma en cómo será evaluado su trabajo.
- ✓ Se le brindará cursos y talleres que sean necesarios para el desempeño de su labor.
- ✓ Evidenciará un día normal dentro de la institución, desde la hora de la llegada hasta la hora de la salida.
- ✓ Se le explicará lo que se espera de él/ella dentro del ámbito laboral.

Acompañamiento laboral para docentes

El equipo de gestión deberá organizar un acompañamiento entre pares, donde un docente que conozca la cultura de la institución, metodología y tenga experiencia, instruya al docente nuevo en el manejo de sus responsabilidades y objetivos esperados. De esta forma el empleado de nuevo ingreso tendrá una atención personalizada que le brindará un modelamiento correcto de

sus funciones y le acompañará durante su integración a la institución por un período de dos meses. Durante este proceso, se le presentarán las personas designadas a cada área de la institución, de manera que, si el docente de nuevo ingreso presenta alguna situación personal, con un compañero de la institución, alumnos o familiares, sepa a quién dirigirse.

Acompañamiento laboral para los administrativos

El equipo de recursos humanos o directivos tendrá la responsabilidad de instruir en sus labores al personal administrativo de nuevo ingreso por un período de un mes. Deberá, además, presentarlo hacia las familias de la institución en caso que su labor involucre un contacto directo con las mismas. Por otro lado, si sus funciones se relacionan directamente con el personal docente, también deberá de ser presentado con antelación ante los mismos.

Seguimiento del personal docente

Una vez se haya agotado el acompañamiento laboral por el período designado, el equipo de gestión deberá brindar un seguimiento oportuno en dónde se hagan observaciones presenciales en el aula, para llevar a cabo una retroalimentación sobre fortalezas y oportunidades de mejora del docente.

Incumplimiento de responsabilidades

En caso del incumplimiento de responsabilidades, el equipo de gestión deberá darle un preaviso al docente sobre las faltas en las que está incurriendo y las posibles consecuencias que esto pueda causar.

Si el docente ha recibido un preaviso, pero sigue incumpliendo, se procederá a dar una alerta. En caso de que se siga presentando dicho incumplimiento, se le aplicará el tipo de sanción que determine la institución por incumplimiento de labores y/o responsabilidades.

Remuneraciones

Es importante mantener al personal comprometido con la institución y que los empleados sepan que su labor es de suma importancia para la misma y está siendo valorada. Es por ello que el equipo de gestión debe tener en cuenta la forma en cómo todo su personal trabaja y utilizar diferentes estrategias de reconocimientos. Para ello, acorde a la cultura de la empresa, se deben de crear diferentes remuneraciones no tanto económicas, sino que permitan el desarrollo y reconocimiento profesional, de esta forma, se verán más motivados y lograrán alcanzar una mayor satisfacción laboral, al ver que aprecian y valoran sus funciones (Cubillos, Velásquez & Curiel, 2014).

Crédito

El actual modelo de protocolo general de acompañamiento laboral, es un trabajo de compilación e investigación, que realizaron las investigadoras del presente estudio, el cual busca el compromiso de las instituciones educativas, brindando su mejor esfuerzo en el cumplimiento de lo aquí dispuesto para llevar a cabo un clima organizacional adecuado, positivo, y de crecimiento, no solo para los empleados sino también para la institución en sí.

3.4 Descripción del desarrollo del plan de acción

FECHA	ACTIVIDAD	PARTICIPANTES/RESPONSABLES
31 de marzo, 2020	Presentación del tema de interés.	Investigadoras y asesora.
1ro - 05 de abril, 2020	Inicio de la recolección de fuentes bibliográficas.	Investigadoras.
06 - 09 de abril, 2020	Elaboración de las preguntas y propósitos de la investigación.	Investigadoras.
10 - 12 de abril, 2020	Selección de las posibles instituciones participantes.	Investigadoras.
13 - 16 de abril, 2020	Inicio de la redacción del marco teórico y anteproyecto.	Investigadoras.
17 - 21 de abril, 2020	Inicio de marco metodológico.	Investigadoras.
23 de abril, 2020	Propuesta del proceso de la investigación.	Investigadoras.
24 de abril, 2020	Redacción de los consentimientos informados.	Investigadoras.
26 de abril, 2020	Continuación del desarrollo del Anteproyecto.	Investigadoras.
30 de abril, 2020	Finalización del Anteproyecto, incluyendo la presentación.	Investigadoras.
14 de mayo, 2020	Retroalimentación del Anteproyecto y seguimiento.	Investigadoras y asesora.
21 de mayo, 2020	Continuación del desarrollo del Marco Teórico.	Investigadoras.

02 de junio, 2020	Reunión con la parte de directiva de cada institución para solicitar autorización en cuanto a la participación.	Investigadoras.
03 - 05 de junio, 2020	Finalización del Marco Teórico.	Investigadoras.
15-20 de junio, 2020	Desarrollo y evaluación de las encuestas a realizar a través de Google Forms.	Investigadoras.
23 de junio, 2020	Observaciones de las encuestas realizadas por parte de la asesora.	Investigadoras y asesora.
24 de junio, 2020	Recolección de datos: prueba piloto.	Investigadoras y 5 personas externas a la muestra.
25 de junio, 2020	Recolección de datos: las encuestas fueron enviadas a los participantes.	Investigadoras y participantes de cada Institución.
1ero - 02 de julio, 2020	Tabulación de datos recolectados en Excel.	Investigadoras.
03 - 04 de julio, 2020	Análisis estadístico de los resultados a través de: Media, Mediana, Moda, y Prueba de Mann-Whitney-Wilcoxon.	Investigadoras.
05 de julio, 2020	Desarrollo del protocolo y/o Manual de Acompañamiento.	Investigadoras.
06 de julio, 2020	Desarrollo de las técnicas para el análisis de datos.	Investigadoras.
06 de julio, 2020	Redacción de la dedicatoria y agradecimientos.	Investigadoras.
07 - 09 de julio, 2020	Últimos toques a los anexos y tablas del trabajo.	Investigadoras.
10 - 13 de julio, 2020	Búsqueda continua de un asesor en estadística.	Investigadoras.
13 de julio, 2020	Feedback de un experto en estadística con relación a la prueba de Mann-Whitney.	Investigadoras, asesora, experto en estadística.
14 - 16 de julio, 2020	Revisión y corrección de los datos obtenidos a través de la prueba de Mann-Whitney.	Investigadoras.
16 de julio, 2020	Reunión grupal con la asesora para motivos de seguimiento.	Investigadoras y asesora.
	Reunión con una persona que conoce la prueba de Mann-Whitney para seguimiento, preguntas, instrucciones y acompañamiento.	Investigadora e Ingeniero Civil con conocimientos previos en estadística y la prueba de Mann-Whitney.
17 de julio, 2020	Redacción de los resultados.	Investigadoras.

18 de julio, 2020	Redacción de las conclusiones.	Investigadoras.
19 de julio, 2020	Culminación de la organización de tablas y gráficos en el trabajo.	Investigadoras.
20 de julio, 2020	Lectura y corrección completa de la tesis.	Investigadoras y persona externa de confianza.
21 de julio, 2020	Actualización del índice de contenido, índice de tablas e índice de gráficos.	Investigadoras.
23 de julio, 2020	Última lectura completa del trabajo y verificación con los requisitos.	Investigadoras.
25 de julio, 2020	Entrega al Aula Virtual de la Tesis lista para corregir.	Investigadoras y asesora.

CAPÍTULO IV

Valoración del proceso de la implementación de la investigación

4.1 Proceso de investigación documental y de campo.

Tras la revisión bibliográfica realizada por las investigadoras y experiencias profesionales, se llegó a la conclusión de que el acompañamiento laboral es una pieza clave en el desarrollo, crecimiento y fortalecimiento de cualquier empresa y/o institución. La ausencia de estudios con respecto a las variables evaluadas en la presente investigación, permite abrir un campo de estudio nuevo, el cual puede servir como inicio o guía para futuras investigaciones.

Para llevar a cabo la presente investigación, primero se procedió con la selección de las variables a estudiar y se realizó un estudio, evaluación, selección y análisis profundo de las fuentes consultadas. Luego, se procedió con la discriminación de las instituciones privadas, en

donde se tomó en consideración la variable independiente de acompañamiento laboral, en donde una de las instituciones si lo implementa, pero la otra carece del mismo. Por último, a través de encuestas realizadas a la muestra seleccionada, 25 participantes de cada institución, se realizó un análisis de resultados con relación a los antecedentes y bibliografía consultada.

Los resultados obtenidos, dirigen a las investigadoras a crear la propuesta de un Manual de Acompañamiento Laboral, el cual tiene como objetivo ser ofrecido a las diferentes instituciones y/o empresas de Santo Domingo, República Dominicana, con la finalidad de implementar esta herramienta en los mismos y así, mejorar o incrementar la satisfacción y el desempeño de los empleados de nuevo ingreso.

4.2 Elementos claves de la implementación.

Este manual busca ser implementado en las instituciones académicas privadas y empresas que no cuenten con el acompañamiento laboral. El mismo tiene como objetivo servir de herramienta a los departamentos responsables de cada una, acompañado de una reunión con las investigadoras en donde se comentará sobre el mismo y se brindaran opiniones y otras sugerencias con respecto a la implementación de este. Primero, se pretende llevar a cabo un curso de entrenamiento, siendo esta la fase inicial, en donde se ejemplifiquen las formas de acompañamiento laboral que pueden ser útiles para cada institución y/o empresa, antes del proceso de contratación. Luego, una vez se haya realizado la selección del personal y se hayan

establecidos los roles de cada uno de los miembros clave, establecidos en el manual, se procede con el mismo. Aproximadamente cinco meses luego de la contratación, mitad del período del año escolar, se realiza la primera observación de campo en donde el acompañante responsable utiliza la rúbrica establecida para evaluar a la persona acompañada y de este modo poder dar una retroalimentación puntual; ver anexo IV para la rúbrica correspondiente al personal docente y anexo V para la correspondiente al personal de administración. Ya para finales del período del año escolar, se realiza una última observación y en caso de que la institución cuente con su rúbrica de ponderaciones para la evaluación de su personal, pues se anexaría nuevamente la rúbrica general de Acompañamiento en donde se pueda obtener un análisis en base a las observaciones en el inicio, a la mitad y al final del año escolar (en caso de ser una institución académica). En caso de que el acompañamiento y el manual sean implementados en una empresa, el tiempo de evaluación a través de la observación se realizaría cada seis meses.

Referencias Bibliográficas e Internetgrafía

Arrabal, E. (2018). *Inteligencia Emocional*. ¿Qué es la inteligencia emocional? España:

Elearning S.L.

Balzán, Y. (2018). *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III Etapa de educación básica*. Sustentada en la Universidad Rafael Urdaneta en Maracaibo para optar el título de Magíster en Supervisión Educativa.

Bravo, I. Y., Díaz, A., Navarrete, C. E., Pérez, M. V., Cuevas, C. A., Nova, C., & Albornoz, M.

A. (2017, June). *Valoración de la influencia de un programa de acompañamiento directivo sobre la percepción y satisfacción laboral de docentes y directivos*. Universitas Psychologica, 16(2). Retrieved from [https://revistas.javeriana.edu.co](https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/8514)

[/index.php/revPsycho/article/view/8514](https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/8514)

Cubillos, B., Velásquez, F. C., & Reyes, M. (2014). *Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado*.

Elsevier Suma de Negocios, 5(10), 69-73. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700126>

Fernández, I. (2015). *Felicidad Organizacional*. Municipalidad de Vitacura: B

GRUPO ZETA

Gómora, Y., Hernández, M., Maldonado, N., Valdés, F., & Martínez, M. (2019). *Antología*

Administración de Recursos Humanos. Retrieved from

http://148.215.1.182/bitstream/handle/20.500.11799/107903/secme-35731_1.pdf?sequence=1

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.

López-Roldán, P.; Fachelli, S. (2015). La encuesta. En P. López-Roldán y S. Fachelli,

Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès):

Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Capítulo II.3. Edición

digital: <http://ddd.uab.cat/record/163567>

Luthans, F., Youssef, C. (2007). Emerging positive organizational behaviour. *Journal of*

Management, 33 (3), 321-349.

Malander, N. (2016). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel*

secundario. Retrieved from www.cienciaytrabajo.cl

Marchán, A. (2016). *La relación entre la felicidad laboral y la responsabilidad social*

corporativa. (Universidad San Francisco de Quito USFQ). Retrieved from

<http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/5766/1/124710.pdf>

Martínez, A. (2015). *Medidas tendencia central: Media Mediana y Moda*. SPSS Free.

<http://www.spssfree.com/curso-de-spss/analisis-descriptivo/media-mediana-moda-medidas-tendencia-central.html>

Maslach C, Jackson S. The measurement of experienced burnout. *J Organ Behav*. 1981; 2(2):99-113.

Mayo, I. C., & Téllez Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214–226.

Minedu (2017). *Protocolo de Acompañamiento Pedagógico*. Lima, Perú. Imprenta del Minedu.

Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles Del Psicólogo*, 37, 143–151. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>

Nader, M., Peña, S. P., & Sánchez, E. (2014, March). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. In ScienceDirect. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314000461?via%3Dihub>

Noguera, Z., & Meza, R. (2017). *Factores que inciden en la disciplina laboral del personal docente y administrativo que atiende la educación primaria del Colegio Público Las*

Américas, Barrio Américas 2, localizado en el distrito VI de la ciudad Managua, departamento de Managua durante e (Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua). Retrieved from <https://repositorio.unan.edu.ni/3566/1/19291.pdf>

Núñez, L. (2015). *Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015*. Sustentada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Medición, Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación. Lima, Perú. Desarr

Orué-Arias, E. (2013). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *San Martín Emprendedor*, 3(1), 79–95. Retrieved from <http://www.sme.usmp.edu.pe/index.php/sme/article/view/24>

Oquendo, C. (2014). *Gestión del gerente educativo en el acompañamiento docente en las escuelas rurales de la parroquia Altagracia, municipio Miranda, estado Zulia*. Investigación de enfoque cuantitativo. Sustentada en la Universidad Doctor Rafael Bellosillo Chacín para optar el grado de Doctor en Ciencias de la Educación, Maracaibo, Venezuela.

Pacheco, A. (2016). *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa*. Sustentada en la Universidad Nacional de San

Agustín de Arequipa para optar el grado académico de Magister en Ciencias de la Educación con mención en Gestión y Administración Educativa. Arequipa, Perú.

Pagani, G. (2015, June 1). La felicidad de los trabajadores en las empresas de hoy.

In *Universidad de san Sebastian*. Retrieved from <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2015/06/01/debe-la-empresa-hacerse-cargo-de-la-felicidad-de-sus-trabajadores/>

Pizarro C. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del colegio particular de Ciencia y Tecnología Alfred Nobel de la ciudad de Chachapoyas, año 2016. (Tesis inédita de Licenciatura). Universidad Peruana Unión, Morales.

Remigio, J., & Ornella, R. (2019). *Acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral en una Institución Educativa de S.M.P.* Retrieved from

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29345/Albino_EJR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, B. (2016). *Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad.* (Universidad Miguel Hernández de Elche). Retrieved from

[http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3018/1/TD Rodríguez Jarabo, Beatriz.pdf](http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3018/1/TD_Rodríguez_Jarabo,_Beatriz.pdf)

Salanova Soria, M. (2008). Organizaciones saludables: una aproximación desde la

Psicología Positiva. En C. Vázquez G. Hervás. *Psicología Positiva Aplicada* (pp. 403-428). Bilbao. España: Desclée de Brouwer.

Sánchez, C., & Almagiá, E. (2017). *Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí*. 75–86. Retrieved from <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v43n1/art05.pdf>

Sanín, A., López, A. M., & Gómez, B. M. (2015, June). *Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales*. *Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(1), 9-21. Retrieved from <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/166>

Sanín, J. A., & Salanova, M. (2014). *Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios*. *Universitas Psychologica La Revista*, 13(1). Retrieved from <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/2117>

Tomás, J. M., De Los Santos, S., & Fernández, I. (2019, January 14). *Satisfacción laboral en el docente dominicano: Antecedentes Laborales*. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), 63-76.

Warr, P. (2013, December). *Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada*. *Psicología del trabajo y de las organizaciones*. Retrieved from http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S157659622013000300002&script=sci_arttext&tlng=en

XLSTAT. (2019). *Prueba de Mann-Whitney: Tutorial en Excel*.

<https://help.xlstat.com/s/article/prueba-de-mann-whitney-tutorial-en-excel?language=es>

Anexos

Anexo I. Consentimiento Informado para las Instituciones.

Universidad Iberoamericana

UNIBE

Escuela de Egresados

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA INSTITUCIÓN

Título del proyecto: “La satisfacción, felicidad, desempeño y acompañamiento laboral”.

Investigadoras: Licda. Alejandra Hurtado y Licda. Daniela Garzón.

El objetivo de este formulario es para informarle sobre los detalles de una investigación que se realizará en dos preescolares privados con el personal docente y administrativo. En el formulario se le explicarán los objetivos del estudio y los beneficios para los participantes.

La razón por la que se está realizando el presente estudio es demostrar la importancia que tiene el acompañamiento laboral para contribuir con la satisfacción laboral y cómo esto influye en el desempeño y felicidad del personal docente y administrativo de una institución privada. En este contexto, el presente estudio tiene como finalidad desarrollar protocolos de acompañamiento laboral para las instituciones educativas que no cuenten con el mismo.

Para llevar a cabo el estudio se aplicará un cuestionario al personal docente y administrativo que desee participar en la investigación. Este cuestionario indaga sobre una serie de factores actitudinales y comportamentales dentro del recinto laboral.

Es importante destacar que la participación en el presente estudio es estrictamente voluntaria. No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted o su personal docente y

administrativo en caso de no aceptar participar en el estudio. Asimismo, si usted otorga su consentimiento al personal y luego cambia de opinión, podrá retirarse del estudio y no habrá consecuencia negativa para usted o su personal.

La información que proporcionará el personal docente y administrativo será estrictamente confidencial. Esto significa que nadie sabrá sus respuestas, por lo que no se le pedirá ninguna información que pudiese identificarlo.

En caso de que desee solicitar información adicional acerca del estudio puede contactar a las investigadoras responsables: Daniela Garzón, al teléfono (849) 409-7278 o Alejandra Hurtado, al teléfono (829) 986-6863.

Su firma indicará que acepta brindar la información requerida en el cuestionario para fines investigativos.

_____	_____
Nombre	Firma del participante
_____	_____
Número de contacto	Firma del investigador

Fecha	

¡Agradecemos su participación!

Anexo II. Consentimiento Informado para los Participantes.

Universidad Iberoamericana

UNIBE

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTE

Le invitamos a participar en un estudio de investigación sobre “La satisfacción, felicidad, desempeño y acompañamiento laboral”. El cuestionario facilitado a continuación es parte de la investigación y completarlo es totalmente voluntario.

Las respuestas facilitadas por medio del mismo serán de carácter estrictamente confidencial. Esto significa que nadie sabrá sus respuestas, por lo que no se le pedirá ninguna información que pudiese identificarlo.

La prueba tendrá una duración de aproximadamente 20 minutos y si en algún momento desea abandonar la investigación por algún motivo esto no tendrá ninguna repercusión.

En caso de que desee solicitar información adicional acerca del estudio puede contactar a las investigadoras responsables: Daniela Garzón, al teléfono (849) 409-7278 o Alejandra Hurtado, al teléfono (829) 986-6863.

Su firma indicará que acepta brindar la información requerida en el cuestionario para fines investigativos.

Nombre

Firma del participante

Número de contacto

Firma del investigador

Fecha

¡Agradecemos su participación!

Anexo III. Herramienta para la recolección de datos redactada por las investigadoras: Encuesta realizada en formato Google Forms.

La felicidad, desempeño, satisfacción y acompañamiento laboral.



Estimado Participante,

Primero que nada, queremos darle las gracias por su disposición de participar en el presente estudio. Le aseguramos que la información que aquí nos proporcione será manejada únicamente y con estricta confidencialidad por los/las estudiantes que realizarán esta investigación, por lo que nadie conocerá jamás sus respuestas. Le pedimos que por favor responda a todas las preguntas con cuidado y honestidad, ya que de esto depende el éxito del estudio.

Para responder a las preguntas ha de utilizar siempre las opciones de respuesta que aparecen junto a cada pregunta de esta batería. Así, para responder a los reactivos ha de rellenar la opción de respuesta correspondiente tal y como se muestran en la siguiente imagen: X

Es preciso destacar que las preguntas no tienen respuestas correctas o incorrectas, sólo queremos conocer su opinión personal respecto a las cuestiones planteadas.

Le agradecemos nuevamente su colaboración con este proyecto.

Las Investigadoras,

Licda. Daniela Garzón y Licda. Alejandra Hurtado.

Universidad Iberoamericana (UNIBE).

Ave. Francia No. 129, Gazcue. Santo Domingo, República Dominicana.

Tel: (809) 731-2904

Acepto que los resultados obtenidos en la encuesta, sean utilizados para fines investigativos.

Sí

No

Acompañamiento laboral



Por favor lea cada enunciado y marque la respuesta que mejor indique la frecuencia con la que identifica que ocurre.

¿Qué entiendes por acompañamiento laboral?

- Apoyo al personal para el logro de la misión de la institución.
- Guiar, asesorar y entrenar a las personas para integrarse/progresar en su area laboral.
- Seguimiento por medio de evaluaciones de desempeño.
- Es el seguimiento oportuno que permite desarrollar una mejor rutina laboral, sin imprevistos ni situaciones...

¿Luego del momento de mi contratación recibí acompañamiento laboral?

- Sí
- No

Al momento de mi contratación, recibí información detallada y completa sobre las responsabilidades que debo cumplir en mi puesto de trabajo.

- Sí
- No

Item # 1

Existe una comunicación abierta y activa entre mis directivos y yo.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Item # 2

Recibo algún tipo de seguimiento laboral por parte de mis directivos y/o compañeros.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Item # 3

Recibo retroalimentación en cuanto a mis funciones laborales.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Marque la opción uno como respuesta.

- Opción 1
- Opción 2
- Opción 3
- Opción 4

Si estoy presentando una situación personal y/o laboral, un miembro del departamento de coordinación y/o directivos se acercan a mí para indagar y ver en qué me pueden colaborar.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Si tengo una situación con algún estudiante, recibo apoyo de los directivos para crear herramientas dentro del salón de clase.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Si se presenta una situación con un/a padre/madre/tutor, recibo apoyo inmediato de los directivos para saber como manejarla.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Satisfacción laboral



Por favor lea cada enunciado y marque la respuesta que mejor indique la frecuencia con la que identifica que ocurre.

Cuando ingresé en la institución me sentí bienvenido por los directivos y demás compañeros.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Me siento en la libertad de aportar mis ideas a la metodología de trabajo.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Soy reconocido por cumplir con mis responsabilidades.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Marque la opción tres en esta pregunta.

- Opción 1
 - Opción 2
 - Opción 3
 - Opción 4
-

Me siento escuchado cuando doy una sugerencia/opinión.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Me siento seguro en el puesto de trabajo que desempeño.

- Nunca
 - Algunas veces
 - Frecuentemente
 - Siempre
-

Se tienen altas expectativas de mi desempeño en el trabajo.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Considero que existe un ambiente sano y respetuoso dentro de la institución.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Felicidad laboral



Por favor lea cada enunciado y marque la respuesta que mejor indique la frecuencia con la que identifica que ocurre.



Durante el último mes me he sentido molesto.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Durante el último mes me he sentido irritable.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Durante el último mes he sentido agotado debido al proceso de aprendizaje a distancia.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Recibí apoyo por parte de los directivos mientras se implementaba el aprendizaje a distancia.

- Nunca
 - Algunas veces
 - Frecuentemente
 - Siempre
-

Tengo derecho a opinar sobre la manera en que realizo mi trabajo.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Marque la opción dos en esta pregunta.

- Opción 1
 - Opción 2
 - Opción 3
 - Opción 4
-

Me siento identificado con la cultura de la institución.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Los directivos brindan un trato igualitario a todos sus empleados/colaboradores.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Recibo diferentes incentivos (económico, motivacional) los cuales me motivan a realizar mejor mi trabajo.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Siento que mi trabajo es más por necesidad que por vocación.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Existe una comunicación abierta y respetuosa entre mis colegas y yo.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Siento que me encuentro en un ambiente donde el trabajo en equipo es importante.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Recibo apoyo por parte de mis directivos y compañeros en momentos difíciles.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Desempeño laboral



Por favor lea cada enunciado y marque la respuesta que mejor indique la frecuencia con la que identifica que ocurre.

El exceso de tareas me lleva al descuido de mis responsabilidades.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Las tareas que me son asignadas tienen presiones de tiempo poco realistas.

- Nunca
 - Algunas veces
 - Frecuentemente
 - Siempre
-

Cuento con los materiales, herramientas tecnológicas e instalaciones adecuadas para realizar un trabajo de calidad.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Se me informa con anterioridad la manera en cómo será evaluado mi trabajo.

- Nunca
 - Algunas veces
 - Frecuentemente
 - Siempre
-

Recibo las instrucciones adecuadas desde mi reclutamiento para poder cumplir con mis funciones.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Si cometo un error, me es informado antes de aplicar una sanción.

- Nunca
 - Algunas veces
 - Frecuentemente
 - Siempre
-

Recibo cooperación cordial y amable por parte de mis compañeros cuando tengo dudas.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Existe una comunicación eficiente entre los directivos y colaboradores.

- Nunca
 - Algunas veces
 - Frecuentemente
 - Siempre
-

Participo en cursos/talleres que me capaciten para mejorar mi desempeño.

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Siempre

Datos Sociodemográficos



Descripción (opcional)

¿Cuál es su género?

- Femenino
- Masculino
- Prefiero no identificar

¿Qué edad tiene?

- 18-24 años
 - 25-34 años
 - 35-44 años
 - Más de 45 años
-

¿Cuál es su estado civil?

- Soltero/a
- Unión libre
- Casado/a
- Separado/a

¿Cuál es su profesión?

Texto de respuesta corta

¿Cuántos empleos ha tenido?

- Uno
- Dos
- Tres
- Más de tres

¿Cuál es el grado académico máximo que ha alcanzado?

- Bachillerato
- Técnico
- Licenciatura/Grado
- Posgrado/Maestría
- Doctorado

¿Cuál es su ocupación?

- Coordinación
- Administrativo
- Docente
- Asistente
- Orientación

¿En qué grado imparte clase? (Si aplica)

Texto de respuesta corta

.....

¿Cuántos años tiene impartiendo docencia? (Si aplica)

- Primer año
- 2 - 5 años
- 6 - 10 años
- 10 - 15 años
- Más de 15 años

Anexo IV: Rúbrica para utilizar en el momento en que se vaya a evaluar al docente luego de cinco y diez meses de su contratación y acompañamiento laboral.

INDICADORES DOCENTE	1	2	3	4	5
Cuando tiene una duda o inquietud lo comenta con uno de los encargados, supervisores y/o coordinadores.					
Muestra interés al momento de dar las clases.					
Aporta nuevas ideas para las planificaciones de actividades.					
Participa en las actividades extracurriculares.					
Muestra control del grupo.					
Se comunica adecuadamente con los demás compañeros.					
Se comunica adecuadamente con los padres/madres/tutores.					
Se comunica adecuadamente con los estudiantes.					
Utiliza los recursos didácticos y tecnológicos facilitados por la institución.					
Muestra manejo de los temas impartidos.					
Se prepara para sus clases.					
Cumple con el reglamento docente.					
Cumple con los objetivos establecidos.					
Se mantiene al día con sus responsabilidades.					
Mantiene ordenada su área de trabajo.					
Sigue a cabalidad su planificación.					
Cumple con el horario y asistencia requerido.					

LEYENDA	
1	nunca
2	necesita mejorar
3	frecuentemente
4	casi siempre
5	siempre

Anexo V: Rúbrica para utilizar en el momento en que se vaya a evaluar al personal administrativo luego de cinco y diez meses de su contratación y acompañamiento laboral.

INDICADORES PERSONAL ADMINISTRATIVO	1	2	3	4	5
Cuando tiene una duda o inquietud lo comenta con uno de los encargados, supervisores y/o coordinadores.					
Participa en las actividades extracurriculares.					
Se comunica adecuadamente con los demás compañeros.					
Se comunica adecuadamente con los padres/madres/tutores.					
Cumple con el reglamento administrativo.					
Cumple con los objetivos establecidos.					
Se mantiene al día con sus responsabilidades.					
Mantiene ordenada su área de trabajo.					
Cumple con el horario y asistencia requerido.					
Muestra capacidad de solucionar diferencias y/o conflictos.					
Cumple con los entrenamientos designados.					

LEYENDA	
1	nunca
2	necesita mejorar
3	frecuentemente
4	casi siempre
5	siempre

Anexo VI: Resultados obtenidos de la variable de Satisfacción Laboral utilizando la prueba de Mann-Whitney-Wilcoxon.

Item #1			
Muestra	Respuesta	No.	Ranking
TH	1	1	2
TH	1	2	2
TH	1	3	2
TH	2	4	8
TH	2	5	8
TH	2	6	8
TH	2	7	8
TH	2	8	8
TH	2	9	8
TH	2	10	8
TH	2	11	8
TH	2	12	8
SGS	3	13	21
SGS	3	14	21
SGS	3	15	21
SGS	3	16	21
TH	3	17	21
TH	3	18	21
TH	3	19	21
TH	3	20	21
TH	3	21	21
TH	3	22	21
TH	3	23	21
TH	3	24	21
TH	3	25	21
TH	3	26	21
TH	3	27	21
TH	3	28	21
TH	3	29	21
SGS	4	30	40
SGS	4	31	40
SGS	4	32	40
SGS	4	33	40

R	351	924
Middle Term	325	
U	26	599
$U - \frac{N1 + N2}{2}$	-286.5	286.5
$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$	51.53882032	
Z	-5.55892	5.55892
Zcrítico	-1.64485	1.644854
Resultado	Se rechaza H0	

SGS	4	34	40
SGS	4	35	40
SGS	4	36	40
SGS	4	37	40
SGS	4	38	40
SGS	4	39	40
SGS	4	40	40
SGS	4	41	40
SGS	4	42	40
SGS	4	43	40
SGS	4	44	40
SGS	4	45	40
SGS	4	46	40
SGS	4	47	40
SGS	4	48	40
SGS	4	49	40
SGS	4	50	40

Item #2			
Muestra	Respuesta	No.	Ranking
SGS	2	1	9
SGS	2	2	9
SGS	2	3	9
TH	2	4	9
TH	2	5	9
TH	2	6	9
TH	2	7	9
TH	2	8	9
TH	2	9	9
TH	2	10	9
TH	2	11	9
TH	2	12	9
TH	2	13	9
TH	2	14	9
TH	2	15	9
TH	2	16	9
TH	2	17	9
SGS	3	18	29

	TH	SGS
R	445	830
Middle Term	325	
U	120	505
$u - \frac{N1 * N2}{2}$	-192.5	192.5
$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$	51.539	
Z	-3.735	3.735
Zcrítico	-1.645	1.645
Resultado		
Se rechaza H0		

SGS	3	19	29
SGS	3	20	29
SGS	3	21	29
SGS	3	22	29
SGS	3	23	29
SGS	3	24	29
SGS	3	25	29
SGS	3	26	29
SGS	3	27	29
SGS	3	28	29
SGS	3	29	29
TH	3	30	29
TH	3	31	29
TH	3	32	29
TH	3	33	29
TH	3	34	29
TH	3	35	29
TH	3	36	29
TH	3	37	29
TH	3	38	29
TH	3	39	29
TH	3	40	29
SGS	4	41	45.5
SGS	4	42	45.5
SGS	4	43	45.5
SGS	4	44	45.5
SGS	4	45	45.5
SGS	4	46	45.5
SGS	4	47	45.5
SGS	4	48	45.5
SGS	4	49	45.5
SGS	4	50	45.5

Item #3							
Muestra	Respuesta	No.	Ranking		TH	SGS	
TH	1	1	2		R	582	693
TH	1	2	2		Middle Term	325	
TH	1	3	2		U	257	368
SGS	2	4	15		$u - \frac{N1 + N2}{2}$	-55.5	55.5

SGS	2	5	15
SGS	2	6	15
SGS	2	7	15
SGS	2	8	15
SGS	2	9	15
SGS	2	10	15
SGS	2	11	15
SGS	2	12	15
SGS	2	13	15
SGS	2	14	15
SGS	2	15	15
SGS	2	16	15
TH	2	17	15
TH	2	18	15
TH	2	19	15
TH	2	20	15
TH	2	21	15
TH	2	22	15
TH	2	23	15
TH	2	24	15
TH	2	25	15
TH	2	26	15
SGS	3	27	35.5
SGS	3	28	35.5
SGS	3	29	35.5
SGS	3	30	35.5
SGS	3	31	35.5
SGS	3	32	35.5
TH	3	33	35.5
TH	3	34	35.5
TH	3	35	35.5
TH	3	36	35.5
TH	3	37	35.5
TH	3	38	35.5
TH	3	39	35.5
TH	3	40	35.5
TH	3	41	35.5
TH	3	42	35.5
TH	3	43	35.5

$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$	51.539	
Z	-1.077	1.077
Zcrítico	-1.645	1.645
Resultado	Se rechaza H1	

TH	3	44	35.5
SGS	4	45	47.5
SGS	4	46	47.5
SGS	4	47	47.5
SGS	4	48	47.5
SGS	4	49	47.5
SGS	4	50	47.5

Item #4			
Muestra	Respuesta	No.	Ranking
SGS	2	1	7.5
SGS	2	2	7.5
SGS	2	3	7.5
SGS	2	4	7.5
TH	2	5	7.5
TH	2	6	7.5
TH	2	7	7.5
TH	2	8	7.5
TH	2	9	7.5
TH	2	10	7.5
TH	2	11	7.5
TH	2	12	7.5
TH	2	13	7.5
TH	2	14	7.5
SGS	3	15	31
SGS	3	16	31
SGS	3	17	31
SGS	3	18	31
SGS	3	19	31
SGS	3	20	31
SGS	3	21	31
SGS	3	22	31
SGS	3	23	31
SGS	3	24	31
SGS	3	25	31
SGS	3	26	31
SGS	3	27	31

	TH	SGS
R	540	735
Middle Term	325	
U	215	410
$U - \frac{N1 * N2}{2}$	-97.5	97.5
$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$	51.539	
Z	-1.892	1.892
Zcrítico	-1.645	1.645
Resultado	Se rechaza H0	

SGS	3	28	31
SGS	3	29	31
SGS	3	30	31
SGS	3	31	31
SGS	3	32	31
TH	3	33	31
TH	3	34	31
TH	3	35	31
TH	3	36	31
TH	3	37	31
TH	3	38	31
TH	3	39	31
TH	3	40	31
TH	3	41	31
TH	3	42	31
TH	3	43	31
TH	3	44	31
TH	3	45	31
TH	3	46	31
TH	3	47	31
SGS	4	48	49
SGS	4	49	49
SGS	4	50	49

Item #5			
Muestra	Respuesta	No.	Ranking
TH	1	1	2
TH	1	2	2
TH	1	3	2
SGS	2	4	8
TH	2	5	8
TH	2	6	8
TH	2	7	8
TH	2	8	8
TH	2	9	8
TH	2	10	8
TH	2	11	8
TH	2	12	8

R	462	813
Middle Term	325	
U	137	488
$U - \frac{N1 * N2}{2}$	-175.5	175.5
$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$	51.539	
Z	-3.405	3.405
Zcrítico	-1.645	1.645
Resultado	Se rechaza H0	

SGS	3	13	28
SGS	3	14	28
SGS	3	15	28
SGS	3	16	28
SGS	3	17	28
SGS	3	18	28
SGS	3	19	28
SGS	3	20	28
SGS	3	21	28
SGS	3	22	28
SGS	3	23	28
SGS	3	24	28
SGS	3	25	28
SGS	3	26	28
SGS	3	27	28
SGS	3	28	28
SGS	3	29	28
TH	3	30	28
TH	3	31	28
TH	3	32	28
TH	3	33	28
TH	3	34	28
TH	3	35	28
TH	3	36	28
TH	3	37	28
TH	3	38	28
TH	3	39	28
TH	3	40	28
TH	3	41	28
TH	3	42	28
TH	3	43	28
SGS	4	44	47
SGS	4	45	47
SGS	4	46	47
SGS	4	47	47
SGS	4	48	47
SGS	4	49	47
SGS	4	50	47

Item #6			
Muestra	Respuesta	No.	Ranking
TH	1	1	1.5
TH	1	2	1.5
TH	2	3	5.5
TH	2	4	5.5
TH	2	5	5.5
TH	2	6	5.5
TH	2	7	5.5
TH	2	8	5.5
SGS	3	9	25.5
SGS	3	10	25.5
SGS	3	11	25.5
SGS	3	12	25.5
SGS	3	13	25.5
SGS	3	14	25.5
SGS	3	15	25.5
SGS	3	16	25.5
SGS	3	17	25.5
SGS	3	18	25.5
SGS	3	19	25.5
SGS	3	20	25.5
SGS	3	21	25.5
SGS	3	22	25.5
SGS	3	23	25.5
SGS	3	24	25.5
SGS	3	25	25.5
TH	3	26	25.5
TH	3	27	25.5
TH	3	28	25.5
TH	3	29	25.5
TH	3	30	25.5
TH	3	31	25.5
TH	3	32	25.5
TH	3	33	25.5
TH	3	34	25.5
TH	3	35	25.5
TH	3	36	25.5
TH	3	37	25.5

	TH	SGS
R	469.5	805.5
Middle Term	325	
U	144.5	480.5
$U - \frac{N1 * N2}{2}$	-168	168
$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$	51.54	
Z	-3.26	3.26
Zcrítico	-1.64	1.64
Resultado	Se rechaza H0	

TH	3	38	25.5
TH	3	39	25.5
TH	3	40	25.5
TH	3	41	25.5
TH	3	42	25.5
SGS	4	43	46.5
SGS	4	44	46.5
SGS	4	45	46.5
SGS	4	46	46.5
SGS	4	47	46.5
SGS	4	48	46.5
SGS	4	49	46.5
SGS	4	50	46.5

Item #7			
Muestra	Respuesta	No.	Ranking
TH	1	1	1.5
TH	1	2	1.5
SGS	2	3	7
TH	2	4	7
TH	2	5	7
TH	2	6	7
TH	2	7	7
TH	2	8	7
TH	2	9	7
TH	2	10	7
TH	2	11	7
SGS	3	12	23
SGS	3	13	23
SGS	3	14	23
SGS	3	15	23
SGS	3	16	23
SGS	3	17	23
SGS	3	18	23
SGS	3	19	23
TH	3	20	23
TH	3	21	23
TH	3	22	23
TH	3	23	23

	TH	SGS
R	404	871
Middle Term	325	
U	79	546
$u - \frac{N1 * N2}{2}$	-233.5	233.5
$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$	51.539	
Z	-4.531	4.531
α	-1.645	1.645
Resultado	Se rechaza H0	

TH	3	24	23
TH	3	25	23
TH	3	26	23
TH	3	27	23
TH	3	28	23
TH	3	29	23
TH	3	30	23
TH	3	31	23
TH	3	32	23
TH	3	33	23
TH	3	34	23
SGS	4	35	42.5
SGS	4	36	42.5
SGS	4	37	42.5
SGS	4	38	42.5
SGS	4	39	42.5
SGS	4	40	42.5
SGS	4	41	42.5
SGS	4	42	42.5
SGS	4	43	42.5
SGS	4	44	42.5
SGS	4	45	42.5
SGS	4	46	42.5
SGS	4	47	42.5
SGS	4	48	42.5
SGS	4	49	42.5
SGS	4	50	42.5

Anexo VII: Resultados obtenidos de la variable de Felicidad Laboral utilizando la prueba de Mann-Whitney-Wilcoxon.

Item #1			
Muestra	Respuesta	No.	Ranking
SGS	1	1	10
SGS	1	2	10
SGS	1	3	10
SGS	1	4	10
SGS	1	5	10
SGS	1	6	10
SGS	1	7	10
SGS	1	8	10
SGS	1	9	10
SGS	1	10	10
SGS	1	11	10
SGS	1	12	10
SGS	1	13	10
TH	1	14	10
TH	1	15	10
TH	1	16	10
TH	1	17	10
TH	1	18	10
TH	1	19	10
SGS	2	20	32.5
SGS	2	21	32.5
SGS	2	22	32.5
SGS	2	23	32.5
SGS	2	24	32.5
SGS	2	25	32.5
SGS	2	26	32.5
SGS	2	27	32.5
SGS	2	28	32.5
SGS	2	29	32.5
SGS	2	30	32.5
SGS	2	31	32.5
TH	2	32	32.5
TH	2	33	32.5

	TH	SGS
R	755	520
Middle Term	325	
U	430	195
$U - \frac{N1 * N2}{2}$	117.5	-117.5
$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$	51.539	
Z	2.280	-2.280
Zcrítico	-1.645	1.645
Resultado		
Se rechaza H1		

TH	2	34	32.5
TH	2	35	32.5
TH	2	36	32.5
TH	2	37	32.5
TH	2	38	32.5
TH	2	39	32.5
TH	2	40	32.5
TH	2	41	32.5
TH	2	42	32.5
TH	2	43	32.5
TH	2	44	32.5
TH	2	45	32.5
TH	3	46	48
TH	3	47	48
TH	3	48	48
TH	3	49	48
TH	3	50	48

Item #2			
Muestra	Respuesta	No.	Ranking
SGS	1	1	7
SGS	1	2	7
SGS	1	3	7
TH	1	4	7
TH	1	5	7
TH	1	6	7
TH	1	7	7
TH	1	8	7
TH	1	9	7
TH	1	10	7
TH	1	11	7
TH	1	12	7
TH	1	13	7
SGS	2	14	29
SGS	2	15	29
SGS	2	16	29
SGS	2	17	29
SGS	2	18	29

	TH	SGS
R	616	659
Middle Term	325	
U	291	334
$u - \frac{N1 * N2}{2}$	-21.5	21.5
$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$	51.539	
Z	-0.417	0.417
Zcrítico	-1.645	1.645
Resultado	Se rechaza H1	

SGS	2	19	29
SGS	2	20	29
SGS	2	21	29
SGS	2	22	29
SGS	2	23	29
SGS	2	24	29
SGS	2	25	29
SGS	2	26	29
SGS	2	27	29
SGS	2	28	29
SGS	2	29	29
SGS	2	30	29
SGS	2	31	29
SGS	2	32	29
SGS	2	33	29
SGS	2	34	29
SGS	2	35	29
TH	2	36	29
TH	2	37	29
TH	2	38	29
TH	2	39	29
TH	2	40	29
TH	2	41	29
TH	2	42	29
TH	2	43	29
TH	2	44	29
TH	3	45	47.5
TH	3	46	47.5
TH	3	47	47.5
TH	3	48	47.5
TH	3	49	47.5
TH	3	50	47.5

Item #3			
Muestra	Respuesta	No.	Ranking
SGS	1	1	5
TH	1	2	5
TH	1	3	5
TH	1	4	5

	TH	SGS
R	612.5	662.5
Middle Term	325	
U	287.5	337.5
$U - \frac{N1 + N2}{2}$	-25	25

TH	1	5	5
TH	1	6	5
TH	1	7	5
TH	1	8	5
TH	1	9	5
SGS	2	10	21.5
SGS	2	11	21.5
SGS	2	12	21.5
SGS	2	13	21.5
SGS	2	14	21.5
SGS	2	15	21.5
SGS	2	16	21.5
SGS	2	17	21.5
SGS	2	18	21.5
SGS	2	19	21.5
SGS	2	20	21.5
SGS	2	21	21.5
SGS	2	22	21.5
SGS	2	23	21.5
SGS	2	24	21.5
SGS	2	25	21.5
SGS	2	26	21.5
TH	2	27	21.5
TH	2	28	21.5
TH	2	29	21.5
TH	2	30	21.5
TH	2	31	21.5
TH	2	32	21.5
TH	2	33	21.5
SGS	3	34	40.5
SGS	3	35	40.5
SGS	3	36	40.5
SGS	3	37	40.5
SGS	3	38	40.5
SGS	3	39	40.5
TH	3	40	40.5
TH	3	41	40.5
TH	3	42	40.5
TH	3	43	40.5

$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$		51.539	
Z	-0.485	0.485	
Zcrítico	-1.645	1.645	
Resultado	Se rechaza H1		

TH	3	44	40.5
TH	3	45	40.5
TH	3	46	40.5
TH	3	47	40.5
SGS	4	48	49
TH	4	49	49
TH	4	50	49

Item #4			
Muestra	Respuesta	No.	Ranking
TH	1	1	2
TH	1	2	2
TH	1	3	2
TH	2	4	7.5
TH	2	5	7.5
TH	2	6	7.5
TH	2	7	7.5
TH	2	8	7.5
TH	2	9	7.5
TH	2	10	7.5
TH	2	11	7.5
SGS	3	12	23
SGS	3	13	23
SGS	3	14	23
SGS	3	15	23
SGS	3	16	23
SGS	3	17	23
SGS	3	18	23
SGS	3	19	23
SGS	3	20	23
SGS	3	21	23
SGS	3	22	23
SGS	3	23	23
SGS	3	24	23
TH	3	25	23
TH	3	26	23
TH	3	27	23
TH	3	28	23

R	TH 466	SGS 809
Middle Term	325	
U	141	484
$U - \frac{N1 * N2}{2}$	-171.5	171.5
$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$	51.539	
Z	-3.328	3.328
Zcrítico	-1.645	1.645
Resultado		
Se rechaza H0		

TH	3	29	23
TH	3	30	23
TH	3	31	23
TH	3	32	23
TH	3	33	23
TH	3	34	23
SGS	4	35	42.5
SGS	4	36	42.5
SGS	4	37	42.5
SGS	4	38	42.5
SGS	4	39	42.5
SGS	4	40	42.5
SGS	4	41	42.5
SGS	4	42	42.5
SGS	4	43	42.5
SGS	4	44	42.5
SGS	4	45	42.5
SGS	4	46	42.5
TH	4	47	42.5
TH	4	48	42.5
TH	4	49	42.5
TH	4	50	42.5

Item #5			
Muestra	Respuesta	No.	Ranking
TH	1	1	1.5
TH	1	2	1.5
SGS	2	3	10.5
SGS	2	4	10.5
SGS	2	5	10.5
SGS	2	6	10.5
SGS	2	7	10.5
SGS	2	8	10.5
SGS	2	9	10.5
SGS	2	10	10.5
SGS	2	11	10.5
SGS	2	12	10.5
TH	2	13	10.5
TH	2	14	10.5

R	TH	SGS
606	606	669
Middle Term	325	
U	281	344
$U - \frac{N1 * N2}{2}$	-31.5	31.5
$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$	51.539	
Z	-0.611	0.611
Zcrítico	-1.645	1.645
Resultado	Se rechaza H1	

TH	2	15	10.5
TH	2	16	10.5
TH	2	17	10.5
TH	2	18	10.5
SGS	3	19	28
SGS	3	20	28
SGS	3	21	28
SGS	3	22	28
SGS	3	23	28
SGS	3	24	28
TH	3	25	28
TH	3	26	28
TH	3	27	28
TH	3	28	28
TH	3	29	28
TH	3	30	28
TH	3	31	28
TH	3	32	28
TH	3	33	28
TH	3	34	28
TH	3	35	28
TH	3	36	28
TH	3	37	28
SGS	4	38	44
SGS	4	39	44
SGS	4	40	44
SGS	4	41	44
SGS	4	42	44
SGS	4	43	44
SGS	4	44	44
SGS	4	45	44
SGS	4	46	44
TH	4	47	44
TH	4	48	44
TH	4	49	44
TH	4	50	44

Item #6							
Muestra	Respuesta	No.	Ranking		TH	SGS	
TH	1	1	1.5				
TH	1	2	1.5				
					R	565.5	709.5
					Middle Term	325	

SGS	2	3	5.5
SGS	2	4	5.5
TH	2	5	5.5
TH	2	6	5.5
TH	2	7	5.5
TH	2	8	5.5
SGS	3	9	18.5
SGS	3	10	18.5
SGS	3	11	18.5
SGS	3	12	18.5
SGS	3	13	18.5
SGS	3	14	18.5
SGS	3	15	18.5
SGS	3	16	18.5
SGS	3	17	18.5
SGS	3	18	18.5
TH	3	19	18.5
TH	3	20	18.5
TH	3	21	18.5
TH	3	22	18.5
TH	3	23	18.5
TH	3	24	18.5
TH	3	25	18.5
TH	3	26	18.5
TH	3	27	18.5
TH	3	28	18.5
SGS	4	29	39.5
SGS	4	30	39.5
SGS	4	31	39.5
SGS	4	32	39.5
SGS	4	33	39.5
SGS	4	34	39.5
SGS	4	35	39.5
SGS	4	36	39.5
SGS	4	37	39.5
SGS	4	38	39.5
SGS	4	39	39.5

U	240.5	384.5
$u - \frac{N1 + N2}{2}$	-72	72
$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$	51.539	
Z	-1.397	1.397
Zcrítico	-1.645	1.645
Resultado	Se rechaza H1	

SGS	4	40	39.5
SGS	4	41	39.5
TH	4	42	39.5
TH	4	43	39.5
TH	4	44	39.5
TH	4	45	39.5
TH	4	46	39.5
TH	4	47	39.5
TH	4	48	39.5
TH	4	49	39.5
TH	4	50	39.5

Item #7			
Muestra	Respuesta	No.	Ranking
SGS	1	1	5.5
TH	1	2	5.5
TH	1	3	5.5
TH	1	4	5.5
TH	1	5	5.5
TH	1	6	5.5
TH	1	7	5.5
TH	1	8	5.5
TH	1	9	5.5
TH	1	10	5.5
SGS	2	11	23
SGS	2	12	23
SGS	2	13	23
SGS	2	14	23
SGS	2	15	23
SGS	2	16	23
SGS	2	17	23
SGS	2	18	23
SGS	2	19	23
SGS	2	20	23
SGS	2	21	23
TH	2	22	23
TH	2	23	23

	TH	SGS
R	456.5	818.5
Middle Term	325	
U	131.5	493.5
$U - \frac{N1 * N2}{2}$	-181	181
$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$	51.539	
Z	-3.512	3.512
Zcrítico	-1.645	1.645
Resultado	Se rechaza H0	

TH	2	24	23
TH	2	25	23
TH	2	26	23
TH	2	27	23
TH	2	28	23
TH	2	29	23
TH	2	30	23
TH	2	31	23
TH	2	32	23
TH	2	33	23
TH	2	34	23
TH	2	35	23
SGS	3	36	42.5
SGS	3	37	42.5
SGS	3	38	42.5
SGS	3	39	42.5
SGS	3	40	42.5
SGS	3	41	42.5
SGS	3	42	42.5
SGS	3	43	42.5
SGS	3	44	42.5
SGS	3	45	42.5
SGS	3	46	42.5
SGS	3	47	42.5
TH	3	48	42.5
TH	3	49	42.5
SGS	4	50	50

Item #8				TH	SGS
Muestra	Respuesta	No.	Ranking		
SGS	1	1	4	R	723.5
SGS	1	2	4	Middle Term	325
TH	1	3	4	U	398.5
TH	1	4	4	$U - \frac{N1 * N2}{2}$	86
TH	1	5	4	$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$	51.539
TH	1	6	4	Z	1.669
TH	1	7	4	Zcrítico	-1.645
					1.645

SGS	2	8	21
SGS	2	9	21
SGS	2	10	21
SGS	2	11	21
SGS	2	12	21
SGS	2	13	21
SGS	2	14	21
SGS	2	15	21
SGS	2	16	21
SGS	2	17	21
SGS	2	18	21
SGS	2	19	21
SGS	2	20	21
SGS	2	21	21
SGS	2	22	21
SGS	2	23	21
SGS	2	24	21
SGS	2	25	21
SGS	2	26	21
SGS	2	27	21
TH	2	28	21
TH	2	29	21
TH	2	30	21
TH	2	31	21
TH	2	32	21
TH	2	33	21
TH	2	34	21
SGS	3	35	38.5
SGS	3	36	38.5
TH	3	37	38.5
TH	3	38	38.5
TH	3	39	38.5
TH	3	40	38.5
TH	3	41	38.5
TH	3	42	38.5
SGS	4	43	46.5
TH	4	44	46.5
TH	4	45	46.5
TH	4	46	46.5
TH	4	47	46.5
TH	4	48	46.5

Resultado	Se rechaza H1

TH	4	49	46.5
TH	4	50	46.5

Item #9			
Muestra	Respuesta	No.	Ranking
SGS	1	1	16.5
SGS	1	2	16.5
SGS	1	3	16.5
SGS	1	4	16.5
SGS	1	5	16.5
SGS	1	6	16.5
SGS	1	7	16.5
SGS	1	8	16.5
SGS	1	9	16.5
SGS	1	10	16.5
SGS	1	11	16.5
SGS	1	12	16.5
SGS	1	13	16.5
SGS	1	14	16.5
TH	1	15	16.5
TH	1	16	16.5
TH	1	17	16.5
TH	1	18	16.5
TH	1	19	16.5
TH	1	20	16.5
TH	1	21	16.5
TH	1	22	16.5
TH	1	23	16.5
TH	1	24	16.5
TH	1	25	16.5
TH	1	26	16.5
TH	1	27	16.5
TH	1	28	16.5
TH	1	29	16.5
TH	1	30	16.5

	TH	SGS
R	587.5	687.5
Middle Term	325	
U	262.5	362.5
$u - \frac{N1 + N2}{2}$	-50	50
$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$	51.539	
Z	-0.970	0.970
Zcrítico	-1.645	1.645
Resultado	Se rechaza H1	

TH	1	31	16.5
TH	1	32	16.5
SGS	2	33	41.5
SGS	2	34	41.5
SGS	2	35	41.5
SGS	2	36	41.5
SGS	2	37	41.5
SGS	2	38	41.5
SGS	2	39	41.5
SGS	2	40	41.5
SGS	2	41	41.5
SGS	2	42	41.5
SGS	2	43	41.5
TH	2	44	41.5
TH	2	45	41.5
TH	2	46	41.5
TH	2	47	41.5
TH	2	48	41.5
TH	2	49	41.5
TH	2	50	41.5

Item #10			
Muestra	Respuesta	No.	Ranking
TH	2	1	1.5
TH	2	2	1.5
SGS	3	3	9
SGS	3	4	9
SGS	3	5	9
SGS	3	6	9
SGS	3	7	9
SGS	3	8	9
TH	3	9	9
TH	3	10	9
TH	3	11	9
TH	3	12	9
TH	3	13	9
TH	3	14	9

	TH	SGS
R	594	681
Middle Term	325	
U	269	356
$U - \frac{N1 + N2}{2}$	-43.5	43.5
$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$	51.539	
Z	-0.844	0.844
Zcrítico	-1.645	1.645
Resultado		
Se rechaza H1		

TH	3	15	9
SGS	4	16	33
SGS	4	17	33
SGS	4	18	33
SGS	4	19	33
SGS	4	20	33
SGS	4	21	33
SGS	4	22	33
SGS	4	23	33
SGS	4	24	33
SGS	4	25	33
SGS	4	26	33
SGS	4	27	33
SGS	4	28	33
SGS	4	29	33
SGS	4	30	33
SGS	4	31	33
SGS	4	32	33
SGS	4	33	33
SGS	4	34	33
TH	4	35	33
TH	4	36	33
TH	4	37	33
TH	4	38	33
TH	4	39	33
TH	4	40	33
TH	4	41	33
TH	4	42	33
TH	4	43	33
TH	4	44	33
TH	4	45	33
TH	4	46	33
TH	4	47	33
TH	4	48	33
TH	4	49	33
TH	4	50	33

Item #11						
Muestra	Respuesta	No.	Ranking		TH	SGS
SGS	2	1	3	R	591	684

TH	2	2	3
TH	2	3	3
TH	2	4	3
TH	2	5	3
SGS	3	6	11.5
SGS	3	7	11.5
SGS	3	8	11.5
SGS	3	9	11.5
SGS	3	10	11.5
SGS	3	11	11.5
TH	3	12	11.5
TH	3	13	11.5
TH	3	14	11.5
TH	3	15	11.5
TH	3	16	11.5
TH	3	17	11.5
SGS	4	18	34
SGS	4	19	34
SGS	4	20	34
SGS	4	21	34
SGS	4	22	34
SGS	4	23	34
SGS	4	24	34
SGS	4	25	34
SGS	4	26	34
SGS	4	27	34
SGS	4	28	34
SGS	4	29	34
SGS	4	30	34
SGS	4	31	34
SGS	4	32	34
SGS	4	33	34
SGS	4	34	34
SGS	4	35	34
TH	4	36	34
TH	4	37	34
TH	4	38	34
TH	4	39	34

Middle Term	325	
U	266	359
$U - \frac{N1 * N2}{2}$	-46.5	46.5
$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$	51.539	
Z	-0.902	0.902
Zcrítico	-1.645	1.645
Resultado	Se rechaza H1	

TH	4	40	34
TH	4	41	34
TH	4	42	34
TH	4	43	34
TH	4	44	34
TH	4	45	34
TH	4	46	34
TH	4	47	34
TH	4	48	34
TH	4	49	34
TH	4	50	34

Item #12					TH	SGS
Muestra	Respuesta	No.	Ranking			
TH	1	1	1			
TH	2	2	3.5			
TH	2	3	3.5			
TH	2	4	3.5	$U - \frac{N1 * N2}{2}$	-172.5	172.5
TH	2	5	3.5	$\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}$	51.539	
SGS	3	6	13.5	Z	-3.347	3.347
SGS	3	7	13.5	Zcrítico	-1.645	1.645
SGS	3	8	13.5			
SGS	3	9	13.5			
TH	3	10	13.5			
TH	3	11	13.5			
TH	3	12	13.5			
TH	3	13	13.5			
TH	3	14	13.5			
TH	3	15	13.5			
TH	3	16	13.5			
TH	3	17	13.5			
TH	3	18	13.5			
TH	3	19	13.5			
TH	3	20	13.5			
TH	3	21	13.5			
SGS	4	22	36			
SGS	4	23	36			
Resultado				Se rechaza H0		

SGS	4	24	36
SGS	4	25	36
SGS	4	26	36
SGS	4	27	36
SGS	4	28	36
SGS	4	29	36
SGS	4	30	36
SGS	4	31	36
SGS	4	32	36
SGS	4	33	36
SGS	4	34	36
SGS	4	35	36
SGS	4	36	36
SGS	4	37	36
SGS	4	38	36
SGS	4	39	36
SGS	4	40	36
SGS	4	41	36
SGS	4	42	36
TH	4	43	36
TH	4	44	36
TH	4	45	36
TH	4	46	36
TH	4	47	36
TH	4	48	36
TH	4	49	36
TH	4	50	36

Anexo VIII: Resultados obtenidos de la variable de Desempeño Laboral utilizando la prueba de Mann-Whitney-Wilcoxon.

Item #1			
Muestra	Respuesta	No.	Ranking
SGS	1	1	9.5
SGS	1	2	9.5
SGS	1	3	9.5
SGS	1	4	9.5
SGS	1	5	9.5
SGS	1	6	9.5
SGS	1	7	9.5
SGS	1	8	9.5
TH	1	9	9.5
TH	1	10	9.5
TH	1	11	9.5
TH	1	12	9.5
TH	1	13	9.5
TH	1	14	9.5
TH	1	15	9.5
TH	1	16	9.5
TH	1	17	9.5
TH	1	18	9.5
SGS	2	19	33.5
SGS	2	20	33.5
SGS	2	21	33.5
SGS	2	22	33.5
SGS	2	23	33.5
SGS	2	24	33.5
SGS	2	25	33.5
SGS	2	26	33.5
SGS	2	27	33.5
SGS	2	28	33.5
SGS	2	29	33.5
SGS	2	30	33.5
SGS	2	31	33.5
SGS	2	32	33.5
SGS	2	33	33.5
SGS	2	34	33.5

	TH	SGS
R	613.5	661.5
Middle Term	325	
U	288.5	336.5
$u - \frac{N1 * N2}{2}$	-24	24
$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$	51.539	
Z	-0.466	0.466
Zcrítico	-1.645	1.645
Resultado		
Se rechaza H1		

TH	2	35	33.5
TH	2	36	33.5
TH	2	37	33.5
TH	2	38	33.5
TH	2	39	33.5
TH	2	40	33.5
TH	2	41	33.5
TH	2	42	33.5
TH	2	43	33.5
TH	2	44	33.5
TH	2	45	33.5
TH	2	46	33.5
TH	2	47	33.5
TH	2	48	33.5
SGS	3	49	49.5
TH	3	50	49.5

Item #2			
Muestra	Respuesta	No.	Ranking
SGS	1	1	8.5
SGS	1	2	8.5
SGS	1	3	8.5
SGS	1	4	8.5
SGS	1	5	8.5
SGS	1	6	8.5
SGS	1	7	8.5
TH	1	8	8.5
TH	1	9	8.5
TH	1	10	8.5
TH	1	11	8.5
TH	1	12	8.5
TH	1	13	8.5
TH	1	14	8.5
TH	1	15	8.5
TH	1	16	8.5
SGS	2	17	30
SGS	2	18	30
SGS	2	19	30
SGS	2	20	30

	TH	SGS
R	607.5	667.5
Middle Term	325	
U	282.5	342.5
$U - \frac{N1 * N2}{2}$	-30	30
$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$	51.539	
Z	-0.582	0.582
Zcrítico	-1.645	1.645
Resultado		
	Se rechaza H1	

SGS	2	21	30
SGS	2	22	30
SGS	2	23	30
SGS	2	24	30
SGS	2	25	30
SGS	2	26	30
SGS	2	27	30
SGS	2	28	30
SGS	2	29	30
SGS	2	30	30
TH	2	31	30
TH	2	32	30
TH	2	33	30
TH	2	34	30
TH	2	35	30
TH	2	36	30
TH	2	37	30
TH	2	38	30
TH	2	39	30
TH	2	40	30
TH	2	41	30
TH	2	42	30
TH	2	43	30
SGS	3	44	47
SGS	3	45	47
SGS	3	46	47
SGS	3	47	47
TH	3	48	47
TH	3	49	47
TH	3	50	47

Item #3							
Muestra	Respuesta	No.	Ranking		TH	SGS	
SGS	2	1	4		R	480.5	794.5
SGS	2	2	4		Middle Term	325	
TH	2	3	4		U	155.5	469.5
TH	2	4	4		$U - \frac{N1 + N2}{2}$	-157	157
TH	2	5	4		$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$	51.539	
TH	2	6	4		Z	-3.046	3.046

TH	2	7	4
SGS	3	8	15.5
SGS	3	9	15.5
SGS	3	10	15.5
TH	3	11	15.5
TH	3	12	15.5
TH	3	13	15.5
TH	3	14	15.5
TH	3	15	15.5
TH	3	16	15.5
TH	3	17	15.5
TH	3	18	15.5
TH	3	19	15.5
TH	3	20	15.5
TH	3	21	15.5
TH	3	22	15.5
TH	3	23	15.5
SGS	4	24	37
SGS	4	25	37
SGS	4	26	37
SGS	4	27	37
SGS	4	28	37
SGS	4	29	37
SGS	4	30	37
SGS	4	31	37
SGS	4	32	37
SGS	4	33	37
SGS	4	34	37
SGS	4	35	37
SGS	4	36	37
SGS	4	37	37
SGS	4	38	37
SGS	4	39	37
SGS	4	40	37
SGS	4	41	37
SGS	4	42	37
SGS	4	43	37
TH	4	44	37
TH	4	45	37
TH	4	46	37
TH	4	47	37

Zcrítico	-1.645	1.645
Resultado	Se rechaza H0	

TH	4	48	37
TH	4	49	37
TH	4	50	37

Item #4			
Muestra	Respuesta	No.	Ranking
SGS	1	1	2.5
TH	1	2	2.5
TH	1	3	2.5
TH	1	4	2.5
SGS	2	5	8.5
SGS	2	6	8.5
SGS	2	7	8.5
SGS	2	8	8.5
TH	2	9	8.5
TH	2	10	8.5
TH	2	11	8.5
TH	2	12	8.5
SGS	3	13	26
SGS	3	14	26
SGS	3	15	26
SGS	3	16	26
SGS	3	17	26
SGS	3	18	26
SGS	3	19	26
SGS	3	20	26
SGS	3	21	26
SGS	3	22	26
SGS	3	23	26
SGS	3	24	26
SGS	3	25	26
SGS	3	26	26
SGS	3	27	26
SGS	3	28	26
TH	3	29	26
TH	3	30	26
TH	3	31	26
TH	3	32	26
TH	3	33	26

	TH	SGS
R	642.5	632.5
Middle Term	325	
U	317.5	307.5
$u - \frac{N1 * N2}{2}$	5	-5
$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$	51.539	
Z	0.097	-0.097
Zcrítico	-1.645	1.645
Resultado		
Se rechaza H1		

TH	3	34	26
TH	3	35	26
TH	3	36	26
TH	3	37	26
TH	3	38	26
TH	3	39	26
SGS	4	40	45
SGS	4	41	45
SGS	4	42	45
SGS	4	43	45
TH	4	44	45
TH	4	45	45
TH	4	46	45
TH	4	47	45
TH	4	48	45
TH	4	49	45
TH	4	50	45

Item #5			
Muestra	Respuesta	No.	Ranking
TH	1	1	2
TH	1	2	2
TH	1	3	2
SGS	2	4	8.5
SGS	2	5	8.5
SGS	2	6	8.5
SGS	2	7	8.5
TH	2	8	8.5
TH	2	9	8.5
TH	2	10	8.5
TH	2	11	8.5
TH	2	12	8.5
TH	2	13	8.5
SGS	3	14	24
SGS	3	15	24
SGS	3	16	24
SGS	3	17	24
SGS	3	18	24
SGS	3	19	24

	TH	SGS
R	626	649
Middle Term	325	
U	301	324
$U - \frac{N1 + N2}{2}$	-11.5	11.5
$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$	51.539	
Z	-0.223	0.223
Zcrítico	-1.645	1.645
Resultado	Se rechaza H1	

SGS	3	20	24
SGS	3	21	24
SGS	3	22	24
SGS	3	23	24
SGS	3	24	24
SGS	3	25	24
SGS	3	26	24
SGS	3	27	24
SGS	3	28	24
TH	3	29	24
TH	3	30	24
TH	3	31	24
TH	3	32	24
TH	3	33	24
TH	3	34	24
SGS	4	35	42.5
SGS	4	36	42.5
SGS	4	37	42.5
SGS	4	38	42.5
SGS	4	39	42.5
SGS	4	40	42.5
TH	4	41	42.5
TH	4	42	42.5
TH	4	43	42.5
TH	4	44	42.5
TH	4	45	42.5
TH	4	46	42.5
TH	4	47	42.5
TH	4	48	42.5
TH	4	49	42.5
TH	4	50	42.5

Item #6			
Muestra	Respuesta	No.	Ranking
SGS	1	1	2.5
TH	1	2	2.5
TH	1	3	2.5
TH	1	4	2.5
SGS	2	5	7

	TH	SGS
R	555.5	719.5
Middle Term	325	
U	230.5	394.5
$U - \frac{N1 + N2}{2}$	-82	82
$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$	51.539	

TH	2	6	7	Z	-1.591	1.591
TH	2	7	7	Zcrítico	-1.645	1.645
TH	2	8	7			
TH	2	9	7	Resultado	Se rechaza H1	
SGS	3	10	17.5			
SGS	3	11	17.5			
SGS	3	12	17.5			
SGS	3	13	17.5			
SGS	3	14	17.5			
SGS	3	15	17.5			
SGS	3	16	17.5			
SGS	3	17	17.5			
TH	3	18	17.5			
TH	3	19	17.5			
TH	3	20	17.5			
TH	3	21	17.5			
TH	3	22	17.5			
TH	3	23	17.5			
TH	3	24	17.5			
TH	3	25	17.5			
SGS	4	26	38			
SGS	4	27	38			
SGS	4	28	38			
SGS	4	29	38			
SGS	4	30	38			
SGS	4	31	38			
SGS	4	32	38			
SGS	4	33	38			
SGS	4	34	38			
SGS	4	35	38			
SGS	4	36	38			
SGS	4	37	38			
SGS	4	38	38			
SGS	4	39	38			
SGS	4	40	38			
TH	4	41	38			
TH	4	42	38			
TH	4	43	38			
TH	4	44	38			
TH	4	45	38			
TH	4	46	38			

TH	4	47	38
TH	4	48	38
TH	4	49	38
TH	4	50	38

Item #7			
Muestra	Respuesta	No.	Ranking
TH	2	1	1.5
TH	2	2	1.5
SGS	3	3	10
SGS	3	4	10
SGS	3	5	10
TH	3	6	10
TH	3	7	10
TH	3	8	10
TH	3	9	10
TH	3	10	10
TH	3	11	10
TH	3	12	10
TH	3	13	10
TH	3	14	10
TH	3	15	10
TH	3	16	10
TH	3	17	10
SGS	4	18	34
SGS	4	19	34
SGS	4	20	34
SGS	4	21	34
SGS	4	22	34
SGS	4	23	34
SGS	4	24	34
SGS	4	25	34
SGS	4	26	34
SGS	4	27	34
SGS	4	28	34
SGS	4	29	34
SGS	4	30	34
SGS	4	31	34
SGS	4	32	34

	TH	SGS
R	497	778
Middle Term	325	
U	172	453
$U - \frac{N1 * N2}{2}$	-140.5	140.5
$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$	51.539	
Z	-2.726	2.726
Zcrítico	-1.645	1.645
Resultado	Se rechaza H0	

SGS	4	33	34
SGS	4	34	34
SGS	4	35	34
SGS	4	36	34
SGS	4	37	34
SGS	4	38	34
SGS	4	39	34
TH	4	40	34
TH	4	41	34
TH	4	42	34
TH	4	43	34
TH	4	44	34
TH	4	45	34
TH	4	46	34
TH	4	47	34
TH	4	48	34
TH	4	49	34
TH	4	50	34

Item #8			
Muestra	Respuesta	No.	Ranking
TH	1	1	1.5
TH	1	2	1.5
SGS	2	3	7.5
SGS	2	4	7.5
TH	2	5	7.5
TH	2	6	7.5
TH	2	7	7.5
TH	2	8	7.5
TH	2	9	7.5
TH	2	10	7.5
TH	2	11	7.5
TH	2	12	7.5
SGS	3	13	27.5
SGS	3	14	27.5
SGS	3	15	27.5
SGS	3	16	27.5
SGS	3	17	27.5
SGS	3	18	27.5

R	570.5	704.5
Middle Term	325	
U	245.5	379.5
$u - \frac{N1 + N2}{2}$	-67	67
$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$	51.539	
Z	-1.300	1.300
Zcrítico	-1.645	1.645
Resultado	Se rechaza H1	

SGS	3	19	27.5
SGS	3	20	27.5
SGS	3	21	27.5
SGS	3	22	27.5
SGS	3	23	27.5
SGS	3	24	27.5
SGS	3	25	27.5
SGS	3	26	27.5
SGS	3	27	27.5
SGS	3	28	27.5
SGS	3	29	27.5
SGS	3	30	27.5
SGS	3	31	27.5
SGS	3	32	27.5
TH	3	33	27.5
TH	3	34	27.5
TH	3	35	27.5
TH	3	36	27.5
TH	3	37	27.5
TH	3	38	27.5
TH	3	39	27.5
TH	3	40	27.5
TH	3	41	27.5
TH	3	42	27.5
SGS	4	43	46.5
SGS	4	44	46.5
SGS	4	45	46.5
TH	4	46	46.5
TH	4	47	46.5
TH	4	48	46.5
TH	4	49	46.5
TH	4	50	46.5

Item #9			
Muestra	Respuesta	No.	Ranking
SGS	2	1	5.5
SGS	2	2	5.5
SGS	2	3	5.5
SGS	2	4	5.5
TH	2	5	5.5

	TH	SGS
R	625.5	649.5
Middle Term	325	
U	300.5	324.5
$U - \frac{N1 + N2}{2}$	-12	12
$\sqrt{\frac{N1 * N2 * (N1 + N2 + 1)}{12}}$	51.539	

TH	2	6	5.5
TH	2	7	5.5
TH	2	8	5.5
TH	2	9	5.5
TH	2	10	5.5
SGS	3	11	17.5
SGS	3	12	17.5
SGS	3	13	17.5
SGS	3	14	17.5
SGS	3	15	17.5
SGS	3	16	17.5
SGS	3	17	17.5
SGS	3	18	17.5
TH	3	19	17.5
TH	3	20	17.5
TH	3	21	17.5
TH	3	22	17.5
TH	3	23	17.5
TH	3	24	17.5
SGS	4	25	37.5
SGS	4	26	37.5
SGS	4	27	37.5
SGS	4	28	37.5
SGS	4	29	37.5
SGS	4	30	37.5
SGS	4	31	37.5
SGS	4	32	37.5
SGS	4	33	37.5
SGS	4	34	37.5
SGS	4	35	37.5
SGS	4	36	37.5
SGS	4	37	37.5
TH	4	38	37.5
TH	4	39	37.5
TH	4	40	37.5
TH	4	41	37.5
TH	4	42	37.5
TH	4	43	37.5
TH	4	44	37.5

Z	-0.233	0.233
Zcrítico	-1.645	1.645
Resultado		
Se rechaza H1		

TH	4	45	37.5
TH	4	46	37.5
TH	4	47	37.5
TH	4	48	37.5
TH	4	49	37.5
TH	4	50	37.5

Tabla 4
 Tabulación de datos de Institución con Acompañamiento Laboral.

INSTITUCIÓN CON ACOMPAÑAMIENTO LABORAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
ACOMPAÑAMIENTO LABORAL																									
Item #1	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
Item #2	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3
Item #3	4	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3
Item #4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3
Item #5	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3
Item #6	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4
SATISFACCIÓN LABORAL																									
Item #1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
Item #2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2
Item #3	4	2	3	2	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	2	2	2
Item #4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2
Item #5	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3
Item #6	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
Item #7	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2
FELICIDAD LABORAL																									
Item #1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
Item #2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
Item #3	1	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3
Item #4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4
Item #5	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3
Item #6	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2
Item #7	4	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2

Item #8	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	
Item #9	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	
Item #10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	
Item #11	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	
Item #12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	
DESEMPEÑO LABORAL																										
Item #1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	1	
Item #2	1	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2	
Item #3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	
Item #4	4	3	3	3	3	1	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	
Item #5	4	4	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	
Item #6	4	4	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	
Item #7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
Item #8	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
Item #9	4	3	3	3	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3

3.13 MEDIA
3.00 MODA
3.00 MEDIANA

3.28 MEDIA
3.00 MODA
3.00 MEDIANA

2.74 MEDIA
2.00 MODA
3.00 MEDIANA

3.01 MEDIA
4.00 MODA
2.00 MEDIANA

Tabla 5
 Tabulación de datos de Institución sin Acompañamiento Laboral.

INSTITUCIÓN SIN ACOMPAÑAMIENTO LABORAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
ACOMPAÑAMIENTO LABORAL																									
Item #1	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	3	2	2
Item #2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	1
Item #3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2	3
Item #4	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2
Item #5	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2
Item #6	3	3	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3
SATISFACCIÓN LABORAL																									
Item #1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2
Item #2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
Item #3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	1
Item #4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
Item #5	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	1	2	3	3	3
Item #6	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2
Item #7	3	3	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3
FELICIDAD LABORAL																									
Item #1	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	2
Item #2	3	1	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	1	3	3	2	2	3	1	1	1	2
Item #3	3	1	1	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	4	3	1	3	4	2	2	1	1	1	1	2
Item #4	3	2	1	3	4	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	4	1	3	4	3	2
Item #5	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	2	3	2	2	2	4	1	3	2	3	3
Item #6	3	3	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	2	4	1	3	3	3	2
Item #7	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2

Item #8	2	3	1	4	1	1	3	4	2	4	4	2	4	3	2	3	1	4	2	3	1	4	2	2	3	
Item #9	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	
Item #10	4	5	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	
Item #11	4	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	
Item #12	3	3	2	4	4	2	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	1	3	
DESEMPEÑO LABORAL																										
Item #1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1
Item #2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2
Item #3	4	3	2	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	
Item #4	3	4	1	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	2	4	3	2	2	3	1	3	3	3	1	
Item #5	3	4	1	4	3	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	1	2	3	2	1	
Item #6	2	4	1	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	1	4	3	4	2	3	1	2	4	3	2	
Item #7	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	
Item #8	3	4	1	2	3	2	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	1	2	3	2	2	
Item #9	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	2	2	4	4	3	3	

2.36667 MEDIA
2 MODA
2 MEDIANA

2.48 MEDIA
3 MODA
3 MEDIANA

2.50667 MEDIA
2 MODA
2.5 MEDIANA

2.73778 MEDIA
3 MODA
3 MEDIANA

Tabla 6

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Acompañamiento Laboral.

Item #1	SGS	TH
SIEMPRE	11	0
FRECUENTEMENTE	13	13
ALGUNAS VECES	1	9
NUNCA	0	3

Tabla 7

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Acompañamiento Laboral.

Item # 2	SGS	TH
SIEMPRE	5	0
FRECUENTEMENTE	18	8
ALGUNAS VECES	2	15
NUNCA	0	2

Tabla 8

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Acompañamiento Laboral.

Item # 3	SGS	TH
SIEMPRE	6	0
FRECUENTEMENTE	18	9
ALGUNAS VECES	2	14
NUNCA	0	2

Tabla 9

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Acompañamiento Laboral.

Item # 4	SGS	TH
SIEMPRE	7	0
FRECUENTEMENTE	7	8
ALGUNAS VECES	11	15
NUNCA	0	2

Tabla 10

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Acompañamiento Laboral.

Item # 5	SGS	TH
SIEMPRE	8	0
FRECUENTEMENTE	15	13
ALGUNAS VECES	1	12
NUNCA	1	0

Tabla 11

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Acompañamiento Laboral.

Item # 6	SGS	TH
SIEMPRE	13	1
FRECUENTEMENTE	2	11
ALGUNAS VECES	10	13
NUNCA	0	0

Tabla 12

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Satisfacción Laboral.

Item #1	SGS	TH
SIEMPRE	21	0
FRECUENTEMENTE	4	13
ALGUNAS VECES	0	9
NUNCA	0	3

Tabla 13

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Satisfacción Laboral.

Item #2	SGS	TH
SIEMPRE	10	0
FRECUENTEMENTE	12	11
ALGUNAS VECES	3	14
NUNCA	0	0

Tabla 14

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Satisfacción Laboral.

Item #3	SGS	TH
SIEMPRE	6	0
FRECUENTEMENTE	6	12
ALGUNAS VECES	13	10
NUNCA	0	3

Tabla 15

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Satisfacción Laboral.

Item #4	SGS	TH
SIEMPRE	3	0
FRECUENTEMENTE	18	15
ALGUNAS VECES	4	10
NUNCA	0	0

Tabla 16

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Satisfacción Laboral.

Item #5	SGS	TH
SIEMPRE	7	0
FRECUENTEMENTE	17	14
ALGUNAS VECES	1	8
NUNCA	0	3

Tabla 17

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Satisfacción Laboral.

Item #6	SGS	TH
SIEMPRE	8	0
FRECUENTEMENTE	17	17
ALGUNAS VECES	0	6
NUNCA	0	2

Tabla 18

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Satisfacción Laboral.

Item #7	SGS	TH
SIEMPRE	16	0
FRECUENTEMENTE	8	15
ALGUNAS VECES	1	8
NUNCA	0	2

Tabla 19

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Felicidad Laboral.

Item #1	SGS	TH
SIEMPRE	0	0
FRECUENTEMENTE	0	5
ALGUNAS VECES	12	14
NUNCA	13	6

Tabla 20

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Felicidad Laboral.

Item #2	SGS	TH
SIEMPRE	0	0
FRECUENTEMENTE	0	6
ALGUNAS VECES	22	9
NUNCA	3	10

Tabla 21

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Felicidad Laboral.

Item #3	SGS	TH
SIEMPRE	1	2
FRECUENTEMENTE	6	8
ALGUNAS VECES	17	7
NUNCA	1	8

Tabla 22

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Felicidad Laboral.

Item #4	SGS	TH
SIEMPRE	12	4
FRECUENTEMENTE	13	10
ALGUNAS VECES	0	8
NUNCA	0	3

Tabla 23

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Felicidad Laboral.

Item #5	SGS	TH
SIEMPRE	9	4
FRECUENTEMENTE	6	13
ALGUNAS VECES	10	6
NUNCA	0	2

Tabla 24

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Felicidad Laboral.

Item #6	SGS	TH
SIEMPRE	13	9
FRECUENTEMENTE	10	10
ALGUNAS VECES	2	4
NUNCA	0	2

Tabla 25

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Felicidad Laboral.

Item #7	SGS	TH
SIEMPRE	1	0
FRECUENTEMENTE	12	2
ALGUNAS VECES	11	14
NUNCA	1	9

Tabla 26

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Felicidad Laboral.

Item #8	SGS	TH
SIEMPRE	1	7
FRECUENTEMENTE	2	6
ALGUNAS VECES	20	7
NUNCA	2	5

Tabla 27

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Felicidad Laboral.

Item #9	SGS	TH
SIEMPRE	0	0
FRECUENTEMENTE	0	0
ALGUNAS VECES	11	7
NUNCA	14	18

Tabla 28

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Felicidad Laboral.

Item #10	SGS	TH
SIEMPRE	19	16
FRECUENTEMENTE	6	7
ALGUNAS VECES	0	2
NUNCA	0	0

Tabla 29

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Felicidad Laboral.

Item #11	SGS	TH
SIEMPRE	18	15
FRECUENTEMENTE	6	6
ALGUNAS VECES	1	4
NUNCA	0	0

Tabla 30

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Felicidad Laboral.

Item #12	SGS	TH
SIEMPRE	21	8
FRECUENTEMENTE	4	12
ALGUNAS VECES	0	4
NUNCA	0	1

Tabla 31

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Desempeño Laboral.

Item #1	SGS	TH
SIEMPRE	0	0
FRECUENTEMENTE	1	1
ALGUNAS VECES	16	14
NUNCA	8	10

Tabla 32

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Desempeño Laboral.

Item #2	SGS	TH
SIEMPRE	0	0
FRECUENTEMENTE	4	3
ALGUNAS VECES	14	13
NUNCA	7	9

Tabla 33

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Desempeño Laboral.

Item #3	SGS	TH
SIEMPRE	20	7
FRECUENTEMENTE	3	13
ALGUNAS VECES	2	5
NUNCA	0	0

Tabla 34

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Desempeño Laboral.

Item #4	SGS	TH
SIEMPRE	4	7
FRECUENTEMENTE	16	11
ALGUNAS VECES	4	4
NUNCA	1	3

Tabla 35

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Desempeño Laboral.

Item #5	SGS	TH
SIEMPRE	6	10
FRECUENTEMENTE	16	6
ALGUNAS VECES	4	6
NUNCA	1	3

Tabla 36

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Desempeño Laboral.

Item #6	SGS	TH
SIEMPRE	15	10
FRECUENTEMENTE	8	8
ALGUNAS VECES	1	4
NUNCA	1	3

Tabla 37

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Desempeño Laboral.

Item #7	SGS	TH
SIEMPRE	22	11
FRECUENTEMENTE	3	12
ALGUNAS VECES	0	2
NUNCA	0	0

Tabla 38

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Desempeño Laboral.

Item #8	SGS	TH
SIEMPRE	3	5
FRECUENTEMENTE	20	10
ALGUNAS VECES	2	8
NUNCA	0	2

Tabla 39

Comparación de datos entre las instituciones en la variable de Desempeño Laboral.

Item #9	SGS	TH
SIEMPRE	13	13
FRECUENTEMENTE	8	6
ALGUNAS VECES	4	6
NUNCA	0	0

Tabla 40

Resultados totales por ítems de cada variable correspondientes a la institución con acompañamiento laboral.

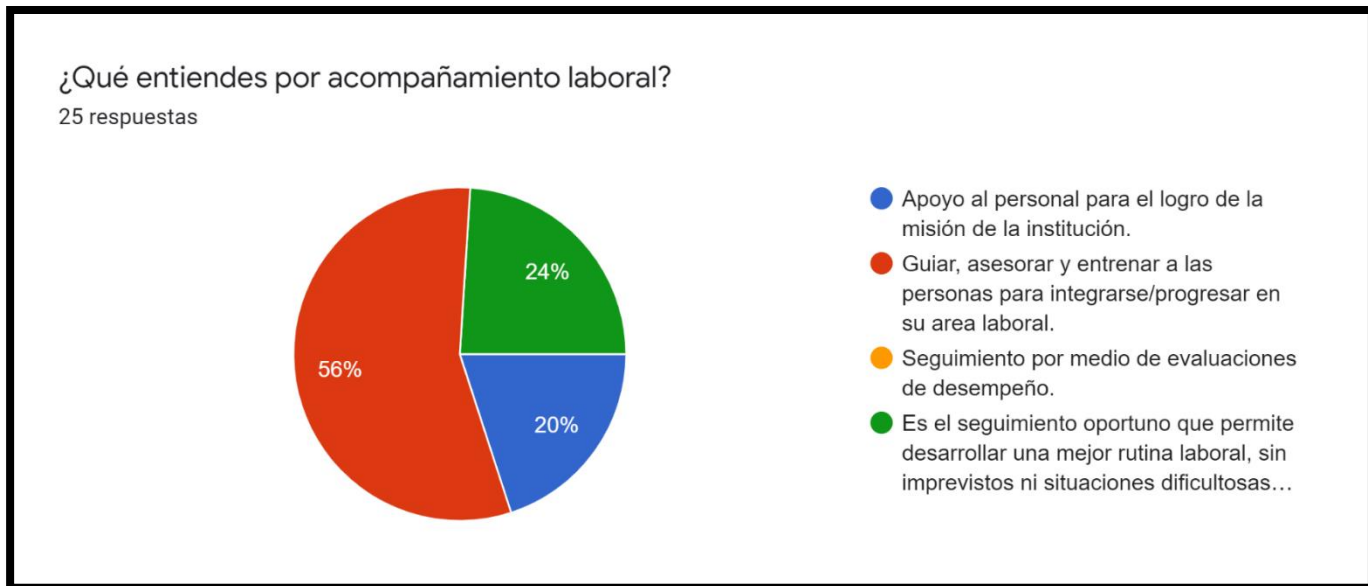
INSTITUCIÓN CON ACOMPAÑAMIENTO LABORAL.	Item #1	Item #2	Item #3	Item #4	Item #5	Item #6	Item #7	Item #8	Item #9	Item #10	Item #11	Item #12
ACOMPAÑAMIENTO LABORAL	85	78	78	71	80	78	-	-	-	-	-	-
SATISFACCIÓN LABORAL	96	82	68	74	81	83	90	-	-	-	-	-
FELICIDAD LABORAL	37	47	57	87	74	86	63	52	36	94	92	96
DESEMPEÑO LABORAL	43	47	93	73	77	87	97	76	84	-	-	-

Tabla 41

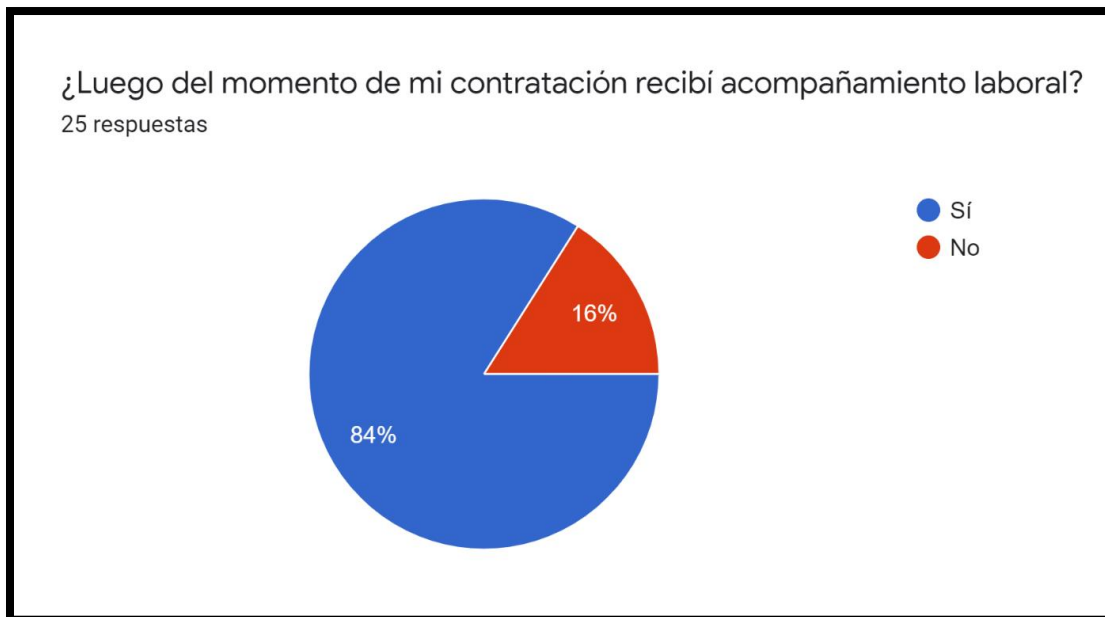
Resultados totales por ítems de cada variable correspondientes a la institución sin acompañamiento laboral.

INSTITUCIÓN SIN ACOMPAÑAMIENTO LABORAL.	Item #1	Item #2	Item #3	Item #4	Item #5	Item #6	Item #7	Item #8	Item #9	Item #10	Item #11	Item #12
ACOMPAÑAMIENTO LABORAL	60	56	57	56	63	63	-	-	-	-	-	-
SATISFACCIÓN LABORAL	60	61	59	65	61	65	63	-	-	-	-	-
FELICIDAD LABORAL	49	46	54	65	69	76	43	65	32	89	86	77
DESEMPEÑO LABORAL	41	44	77	72	73	75	84	68	82	-	-	-

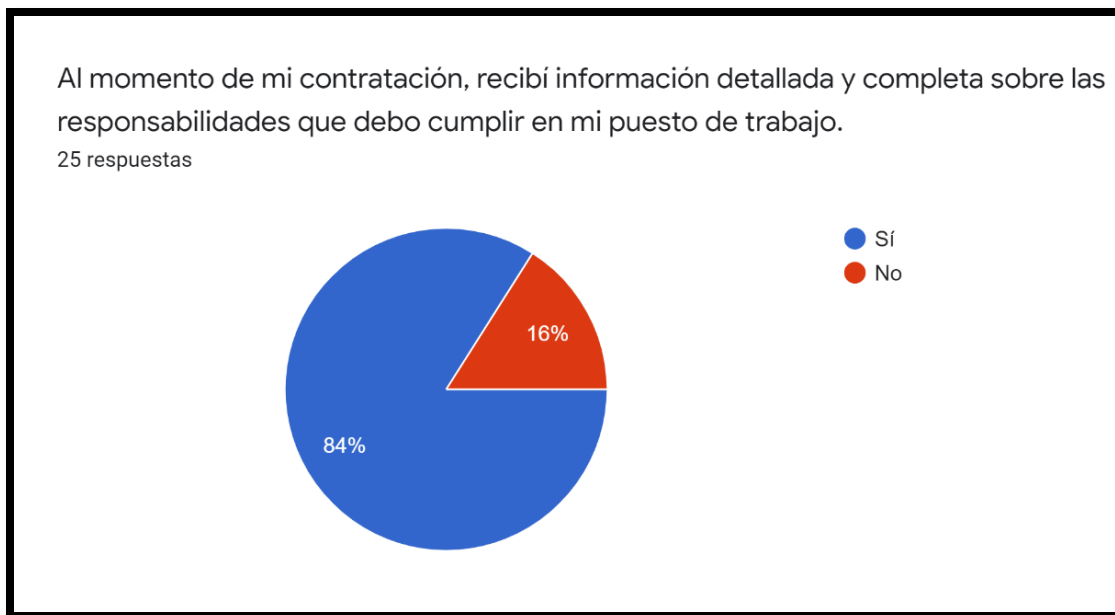
Gráfica 1: Porcentajes obtenidos a la interrogante ¿Qué entiendes por acompañamiento laboral?, por parte de los participantes de la Institución que **si** cuenta con un acompañamiento laboral.



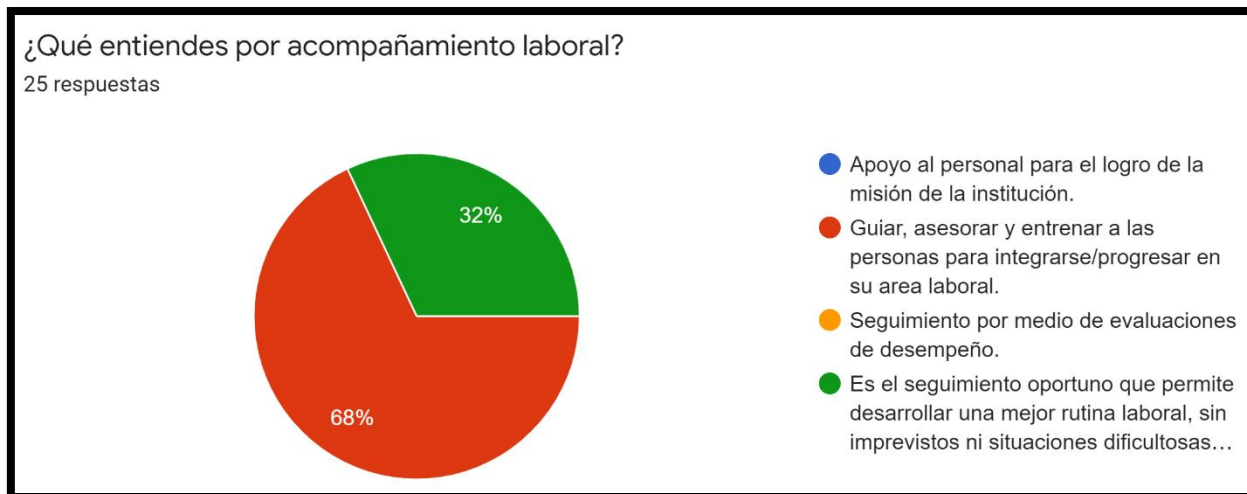
Gráfica 2: Porcentajes obtenidos con respecto al recibimiento o no de un acompañamiento laboral por parte de los participantes de la Institución que **si** cuenta con dicho acompañamiento.



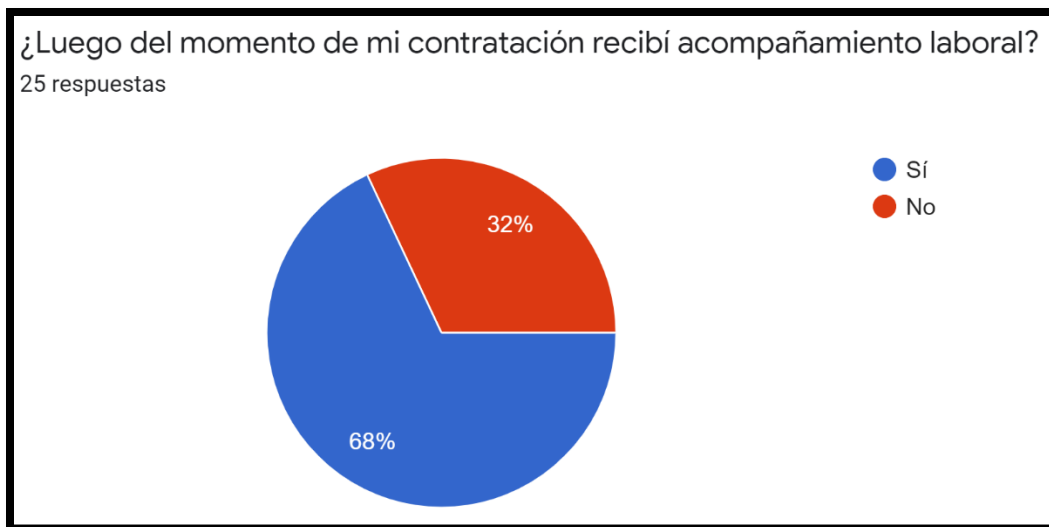
Gráfica 3: Porcentajes obtenidos con respecto al recibimiento o no de información detallada y completa al momento de la contratación del personal correspondiente a la Institución que **si** cuenta con acompañamiento.



Gráfica 4: Porcentajes obtenidos a la interrogante ¿Qué entiendes por acompañamiento laboral?, por parte de los participantes de la Institución que **no** cuenta con un acompañamiento laboral.



Gráfica 5: Porcentajes obtenidos con respecto al recibimiento o no de un acompañamiento laboral por parte de los participantes de la Institución que **no** cuenta con dicho acompañamiento.



Gráfica 6: Porcentajes obtenidos con respecto al recibimiento o no de información detallada y completa al momento de la contratación del personal correspondiente a la Institución que **no** cuenta con acompañamiento.

