



Universidad Femenina Del Sagrado Corazón

Escuela de Posgrado

Programa Académico de Maestría en Psicología

SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE NIVEL PRIMARIA
Y SECUNDARIA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES
Y PARTICULARES

Tesis presentada por:

NATHALY JOHANA CHÁVEZ HERRERA

ANA LUCIA HURTADO VELIT

Para obtener el Grado Académico de

MAESTRA EN PSICOLOGÍA

con mención en Diagnóstico e Intervención Psicoeducativa

Asesor:

Mario Santiago Bulnes Bedón

Cód. orcid: 0000 - 0001 - 7126 - 970X

Lima – Perú

2021

Los miembros del jurado han aprobado el estilo y el contenido de la tesis sustentada por:

NATHALY JOHANA CHAVEZ HERRERA

ANA LUCIA HURTADO VELIT

MARIO SANTIAGO BULNES BEDÓN

Nombres(s) y Apellidos, Asesor

ALBERTO AGUSTIN ALEGRE BRAVO

Nombres(s) y Apellidos, Miembro

SABINA LILA DEZA VILLANUEVA

Nombre(s) y Apellidos, Miembro

ROSARIO GUADALUPE ALARCÓN ALARCÓN

Nombre(s) y Apellidos, Miembro

Dra. Rosario Guadalupe Alarcón Alarcón
Directora de la Escuela de Posgrado



RESUMEN

El objetivo principal de la presente investigación es comparar la Satisfacción Laboral en docentes del nivel primaria y secundaria de instituciones educativas estatales y particulares de Lima Metropolitana. Esta variable está definida a partir de la Teoría de Higiene - Motivacional de Herzberg, considerando los detalles de la teoría mencionada se empleó el cuestionario de Satisfacción Laboral (SL – SPC) de Palma (2005).

Para el estudio se empleó una muestra probabilística, obtenida por procedimiento aleatorio simple. Se seleccionaron 330 docentes, donde el 38% son hombres y el 62% son mujeres distribuidos en el nivel primaria (55%) y secundaria (45%). La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de tipo básica y un diseño descriptivo comparativo. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los docentes del nivel primaria y secundaria de instituciones educativas estatales, en la que los docentes del nivel primaria presentan mayor Satisfacción Laboral frente a sus condiciones de trabajo. En los factores: Significación de Tareas, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos no se hallaron diferencias estadísticamente significativas.

Palabras clave: Satisfacción Laboral, docente, institución educativa, particular, estatal, primaria, secundaria.

ABSTRACT

The principal objective of this research is to compare the Job Satisfaction in primary and secondary school teachers of specific and private educational institutions in Metropolitan Lima. This variable is based on the Herzberg Hygiene-Motivational Theory proposed by Palma (2005). Considering the details of the mentioned theory, the Labor Satisfaction Questionnaire (SL - SPC) of Palma (2005) was applied.

For the study a probabilistic sample was applied through a simple random sampling, 330 teachers were selected, where 38% are men and 62% are women distributed at the primary (55%) and secondary level (45%). The research is focused under a quantitative, descriptive level, basic type approach and a comparative descriptive design. Specific differences were found in teachers at the primary and secondary levels of state educational institutions, in which teachers at the primary level show greater job satisfaction compared to their working conditions. There are no economic differences in the factors of significance of tasks, personal and social recognition and economic benefits.

Key words: Job Satisfaction, teacher, educational institution, private, state, primary, secondary

RECONOCIMIENTO

Expresamos nuestra profunda gratitud y aprecio a las personas que hicieron posible llegar a nuestra meta:

A los directivos y docentes de los diferentes centros educativos que apoyaron y participaron con buena predisposición en la ejecución de la investigación.

A nuestro asesor, Dr. Mario Bulnes Bedón, por su ánimo, paciencia y constante soporte en el desarrollo de nuestra tesis. Finalmente, agradecer también a la Dra. Alejandrina Gonzales por su apoyo, optimismo y orientación.



DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios por guiarnos y darnos fuerza en este recorrido para cumplir nuestro objetivo y uno de nuestros anhelos más deseados.

A nuestros padres, que gracias a su sacrificio, trabajo y amor en todos estos años hemos podido llegar hasta aquí.

A nuestras familias por el constante apoyo, soporte, aliento y buenos ánimos cuando el cansancio asomaba y opacaba nuestro objetivo. Y a aquellos familiares que siempre se encontrarán en nuestros corazones a pesar de ya no contar con su presencia física hoy en día.

A las buenas amistades que conocimos en la Maestría, con quienes compartimos largas horas de investigación en las aulas y biblioteca.

Y por último, dedicamos esta investigación a los equipos directivos, psicólogos y docentes, para que se inspiren en continuar investigando en el campo psicopedagógico y que a su vez, esta tesis les permita tomar la importancia debida al bienestar emocional de nuestros docentes y que ello permita una enseñanza de calidad en los estudiantes.

ÍNDICE

	Página
RESUMEN/ABSTARCT	4
RECONOCIMIENTO	5
DEDICATORIA	6
ÍNDICE	7
LISTA DE TABLAS	10
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1 Planteamiento del problema	15
1.2 Justificación de la investigación	18
1.3 Delimitación y limitaciones de la investigación	21
1.3.1 Delimitaciones de la investigación	21
1.3.2 Limitaciones de la investigación	21
1.4 Objetivos de la investigación	23
1.4.1 Objetivo general	23
1.4.2 Objetivos específicos	23
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	24
2.1 Antecedentes de la investigación	24
2.1.1 Antecedentes nacionales	24
2.1.2 Antecedentes internacionales	27
2.2 Bases teóricas	30
2.2.1 Satisfacción laboral	31
2.2.2 Teorías de la Satisfacción Laboral	34
2.2.3 Determinantes de la Satisfacción Laboral	37
2.2.4 Rol del docente escolar	42
2.2.5 Satisfacción Laboral en el trabajo del docente escolar	54
2.2.6 Aspectos asociados a la Satisfacción Laboral docente	56
2.2.6.1 Elección y trabajo profesional	56
2.2.6.2 Motivación en el trabajo	60
2.2.6.3 La salud física y emocional	63
2.2.6.4 Recursos Humanos y administrativos.....	66
2.2.7 Factores y dimensiones de la Satisfacción Laboral en el docente escolar.....	68

	Página
2.2.8 El compromiso laboral e institucional del docente escolar	72
2.2.9 Insatisfacción laboral en el docente escolar	74
2.3 Definición de términos	78
2.4 Hipótesis	79
2.4.1 Hipótesis general	79
2.4.2 Hipótesis específicas.....	79
CAPÍTULO III: MÉTODO.....	81
3.1 Nivel, tipo y diseño de investigación.....	81
3.1.1 Nivel	81
3.1.2 Tipo	82
3.1.3 Diseño	83
3.2 Participantes	84
3.2.1 Población	84
3.2.2 Muestra	86
3.3 Variables de investigación	89
3.3.1 Definición conceptual	89
3.3.2 Definición operacional de la variable	89
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	90
3.4.1 Consentimiento informado	91
3.4.2 Escala de Satisfacción Laboral	91
3.4.2.1 Ficha técnica	91
3.4.2.2 Descripción de la prueba	92
3.4.2.3 Validez y confiabilidad de la prueba original	94
3.5 Técnica de procesamiento y análisis de datos	95
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	97
4.1 Resultados descriptivos	97
4.1.1 Contraste de normalidad	97
4.2 Resultados de la contrastación de las hipótesis	100
4.2.1 Hipótesis general	100
4.2.2 Primera hipótesis específica	101
4.2.3 Segunda hipótesis específica	102
4.2.4 Tercera hipótesis específica	103

	Página
4.2.5 Cuarta hipótesis específica	103
4.2.6 Quinta hipótesis específica	104
4.2.7 Sexta hipótesis específica	105
4.2.8 Séptima hipótesis específica	106
4.2.9 Octava hipótesis específica	106
4.3 Resultados complementarios	107
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	112
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	120
6.1 Conclusiones	120
6.2 Recomendaciones	121
REFERENCIAS	123
APÉNDICES	130
APÉNDICE A: Confiabilidad para el instrumento Satisfacción Laboral	131
APÉNDICE B: Validez	135
APÉNDICE C: Valor de KMO Prueba de Esfericidad de Bartlett	138
APÉNDICE D: Consentimiento de la autorización para el uso del instrumento de evaluación	146
APÉNDICE E: Consentimiento informado entregado a directores de las instituciones	147

LISTA DE TABLAS

Tabla	Página
1. Factores de Satisfacción Laboral según Herzberg, Mausner y Snyderman.....	36
2. Determinantes de la Satisfacción Laboral según Guzhñay y Judge.....	38
3. Procesos de enseñanza y aprendizaje	46
4. Características psicoevolutivas de los estudiantes del nivel primaria	49
5. Características psicoevolutivas en las fases de la adolescencia	51
6. Desarrollo Cognitivo en la Adolescencia	53
7. Perspectivas en la crisis de la profesión docente	54
8. Etapas de la elección de una carrera según Ginzberg	57
9. Tipos de personalidad importantes en la elección de una carrera	58
10. Aspectos de la Motivación y Satisfacción en el trabajo	61
11. Tipos de Motivación	62
12. Autores relacionados a la Satisfacción Laboral en el docente escolar	69
13. Dimensiones y facetas de la Satisfacción Laboral docente	70
14. Dimensiones de la docencia	71
15. Tres órdenes de Insatisfacción Laboral	76
16. Cantidad de docentes e instituciones educativas de la UGEL 03	85
17. Cantidad total de docentes e instituciones educativas de los 6 distritos evaluados de la UGEL 03	85
18. Distribución de docentes e instituciones educativas de la UGEL 03 participantes de la investigación	87
19. Distribución de los docentes según la condición educativa	87
20. Distribución de los docentes según el nivel educativo.....	88

Tabla	Página
21. Distribución de los docentes según el género.....	88
22. Matriz Operacional de la Variable Satisfacción Laboral	90
23. Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnova.....	98
24. Índices de contraste de normalidad univariada.....	99
25. Comparación de medias para la variable Satisfacción Laboral según el nivel y condición educativa	101
26. Comparación de medias para la dimensión Significación de Tareas en docentes de instituciones educativas estatales según el nivel educativo	102
27. Comparación de medias para la dimensión Significación de Tareas en docentes de instituciones educativas particulares según el nivel educativo	102
28. Comparación de medias para la dimensión Condiciones de Trabajo en docentes de instituciones educativas estatales según el nivel educativo.....	103
29. Comparación de medias para la dimensión Condiciones de Trabajo en docentes de instituciones educativas particulares según el nivel educativo	104
30. Comparación de medias para la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social en docentes de instituciones educativas estatales según el nivel educativo	105
31. Comparación de medias para la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social en docentes de instituciones educativas particulares según el nivel educativo	105
32. Comparación de medias para la dimensión Beneficios Económicos en docentes de instituciones educativas estatales según el nivel educativo	106
33. Comparación de medias para la dimensión Beneficios Económicos en docentes de instituciones educativas particulares según el nivel educativo	107
34. Comparación de medias para la variable Satisfacción Laboral según la condición educativa y género	107

Tabla		Página
35.	Comparación de medias para el factor Significación de Tareas en docentes de instituciones educativas estatales según el género	108
36.	Comparación de medias para el factor Significación de Tareas en docentes de instituciones educativas particulares según el género	108
37.	Comparación de medias para el factor Condiciones de Trabajo en docentes de instituciones educativas estatales según el género	109
38.	Comparación de medias para el factor Condiciones de Trabajo en docentes de instituciones educativas particulares según el género	109
39.	Comparación de medias para el factor Reconocimiento Personal y/o Social en docentes de instituciones educativas estatales según el género	110
40.	Comparación de medias para el factor Reconocimiento Personal y/o Social en docentes de instituciones educativas particulares según el género	110
41.	Comparación de medias para el factor Beneficios Económicos en docentes de instituciones educativas estatales según el género	111
42.	Comparación de medias para el factor Beneficios Económicos en docentes de instituciones educativas particulares según género	111

INTRODUCCIÓN

En el Perú, la apuesta por la mejora en los distintos sistemas de desarrollo motiva a estar al tanto de cada factor que repercute a favor o en contra de un satisfactorio desempeño laboral, por ello la presente investigación se ha realizado con la finalidad de comparar la Satisfacción Laboral en los docentes que se encuentran trabajando en las diferentes instituciones educativas del Perú. Esto con el propósito de aportar un resultado que permita conocer la percepción que tienen los propios docentes hacia el contexto educativo.

En este sentido, se busca contrastar la Satisfacción Laboral de docentes que enseñan al nivel primaria y secundaria que pertenecen a instituciones educativas estatales y particulares de Lima Metropolitana.

A partir de la comparación de la Satisfacción Laboral en los docentes, se consideran aspectos relevantes a discrepar tales como la Significación de Tareas, las Condiciones de Trabajo, el Reconocimiento Personal y/o Social y por último los Beneficios económicos. Encontrando así, una respuesta acerca si los docentes de instituciones educativas estatales se encuentran o no más satisfechos en su quehacer laboral que aquellos de instituciones educativas particulares. Por consiguiente, los resultados obtenidos buscan que la presente investigación genere un conjunto de cuestionamientos, cambios y adaptaciones por parte de los directivos que llevan a cargo el desarrollo de la gestión docente, cumpliéndose así con nuevas expectativas y/o exigencias.

La investigación consta de siete capítulos, los cuales están distribuidos de la siguiente manera:

El primer capítulo corresponde al problema de investigación, donde se expone el planteamiento del problema, la justificación del estudio, delimitaciones y limitaciones, y se plantean los objetivos del mismo.

En el segundo capítulo se presenta el marco teórico, en el cual se dan a conocer los antecedentes tanto nacionales e internacionales sobre la Satisfacción Laboral docente. Seguidamente se presentan las bases teóricas, las cuales brindan aquellos conceptos y fundamentos de gran relevancia acerca de la Satisfacción Laboral docente. Este capítulo finaliza con la definición de términos y el planteamiento de las hipótesis que actúan como un puente entre la teoría y la información recogida en la experiencia de la investigación.

En el tercer capítulo se define el nivel, tipo y diseño de la investigación, se determina la población y muestra del estudio. Además, se precisa la definición de las variables de investigación a nivel conceptual y operacional, se detallan las técnicas de procesamiento y análisis de datos utilizados en el estudio. El capítulo concluye con la presentación de las técnicas y procesamiento de datos del instrumento utilizado, el cual tiene el propósito de recolectar los datos necesarios para la investigación.

En cuanto al cuarto, quinto y sexto capítulo, contienen la presentación y análisis de los resultados obtenidos del trabajo brindando las conclusiones y recomendaciones en base a lo encontrado en el campo propiamente dicho, así también se presentan análisis complementarios.

De este contexto se desprende el interés por conocer la comparación de la Satisfacción Laboral en los docentes.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En este primer capítulo se aborda el problema de investigación acerca de la Satisfacción Laboral en docentes de los niveles primaria y secundaria de Instituciones Educativas Estatales y Particulares de Lima Metropolitana que pertenecen a la Unidad de Gestión Educativa Local - Ugel 03, esto con la finalidad de describir la realidad actual frente al tema en cuestión, mientras que en los acápites de justificación de la investigación y delimitación se señala la importancia de indagar la variable y muestra mencionada.

1.1 Planteamiento del problema

Actualmente, las diferentes instituciones educativas se encuentran compuestas por diversos trabajadores, considerándose de gran importancia a los docentes, puesto que son los agentes que enriquecen el proceso de enseñanza – aprendizaje en los estudiantes. Cabe reconocer que, frente a una entidad educativa se desarrolla una relación circular que engloba a los diferentes agentes de esta comunidad (equipo directivo, docentes, estudiantes y padres de familia), asimismo se busca que los trabajadores se comprometan a cumplir con las metas y objetivos que se propone cada institución educativa (misión y visión institucional) y paralelamente, los trabajadores requieren que la institución educativa en la que laboran cuente con recursos para efectuar sus propios objetivos profesionales y personales (capacitaciones, ascensos salariales, etc.).

Hacer mención del término satisfacción laboral es hacer referencia a la actitud que tiene un trabajador acerca de su empleo. Chiavenato (2009), afirma que la actitud mantiene una fuerte influencia en las decisiones del trabajador,

siendo posible alcanzar satisfactoriamente los objetivos de su institución. En este sentido, es indispensable que el docente se encuentre satisfecho con su trabajo a modo que su labor profesional le promueva una actitud positiva, desempeñando sus funciones de manera adecuada y cumplir sus objetivos de manera eficiente.

De acuerdo a lo expuesto por Chiavenato (2009), se comprende que la Satisfacción Laboral hoy en día, es un término que se considera como una realidad más teórica que práctica; es difícil encontrar a un docente que permanezca totalmente satisfecho laboralmente debido a que algunos de los equipos directivos no priorizan sus necesidades laborales, por lo que es necesario que se planteen estrategias que motiven el compromiso del docente a su institución y a la vez promover el desarrollo de su satisfacción dentro del trabajo.

En la presente investigación, considera el contexto educativo como escenario que permitirá resolver las interrogantes comparativas que acontecen en la realidad actual entre los docentes que trabajan en instituciones educativas tanto estatales como particulares. En este sentido, se procederá comparar la Satisfacción Laboral entre el eje estatal y particular en colegios de Lima Metropolitana.

¿Y por qué considerar la satisfacción laboral en docentes? Si bien es cierto, en la actualidad dentro del sistema educativo nacional se ha generado una gran problemática, en el que se exigen mejoras salariales y cambios en la estructura de la evaluación docente. Con relación a ello, Rivas (2015) reconoce que la inversión educativa y el bajo nivel de la economía en el sistema nacional generan que el salario que recibe un docente sea por debajo de lo esperado. A

pesar que el Perú ha mostrado un gran crecimiento económico a principios del siglo XXI, aún es un país pobre, con diversas desigualdades y escasos salarios a los docentes.

De lo mencionado se abstrae que esta problemática lleva a los propios docentes a exigir medidas políticas más justas. En referencia a ello, el presente trabajo investigativo está dirigido a la población docente a razón que son ellos los agentes esenciales en la formación básica de los estudiantes y mentores de la construcción de su futuro académico; por lo que, es importante que concedan una calidad de enseñanza adecuada. Por tal motivo, es necesario que se regule y se solvete la insatisfacción laboral que muchos de los docentes se encuentran atravesando hoy en día y la cual está influyendo de manera directa o indirecta en el proceso de enseñanza – aprendizaje en las escuelas.

Según Robbins (citado por Casana, 2015), indica que, es trascendental que las empresas comprendan la conducta de sus empleados con el fin de cumplir sus metas organizacionales. Por lo tanto, si se busca productividad en un agente o trabajador, entonces se necesitará de un personal calificado, que se identifique y se ajuste con los objetivos planteados de la organización.

En el Perú, a pesar de que se encuentran docentes que se desenvuelven con propiedad y profesionalismo, en los últimos años se ha encontrado en un clima de desagrado a causa de la constante supervisión por parte de las entidades reguladoras (Ministerio de Educación) en el ámbito estatal y el equipo directivo en el caso de las instituciones educativas privadas, lo cual perjudica su satisfacción laboral (Casana, 2015). Por tal motivo, es conveniente brindarle un espacio de tiempo considerable a los docentes para que realicen con mayor flexibilidad y tranquilidad su función en las aulas.

De acuerdo a lo expuesto por Rivas (2015), se sabe que, en el Perú, la remuneración de los docentes es más bajo que el de otros países de Latinoamérica; sin embargo, existe conciencia política con el fin de encarar este desafío gracias a la creación de normas magisteriales para considerar un aumento salarial de acuerdo a los méritos alcanzados por los docentes de instituciones educativas estatales. Mientras que, Zaragoza (2017) refiere que en las instituciones educativas privadas se ha ido aumentando la demanda de docentes, asimismo considera que su salario va a depender del sector socioeconómico de la empresa educativa, la cual es fraccionada en tres grupos: El primero, donde el salario es el doble en contraste a la educación estatal; el segundo, el salario es ligeramente superior a la educación pública y por último, un grupo de instituciones educativas precarios donde la remuneración es inferior a la paga de instituciones educativas públicas. No obstante, se consideran algunas características para tomar en cuenta un aumento salarial dentro de este contexto, tales como capacitaciones, logros alcanzados, experiencia laboral, etc.

De todo lo anteriormente mencionado, la formulación del problema queda planteada de la siguiente manera, ¿Existe diferencia significativa en la satisfacción laboral en docentes del nivel primaria y secundaria de instituciones educativas estatales y particulares de Lima Metropolitana?

1.2 Justificación de la investigación

Las instituciones educativas están integradas por una comunidad conformada por: directivos, docentes, padres de familia y estudiantes. De ello, se debe estimar el valor del docente como ejecutante sustancial de este equipo

y por consiguiente, es imprescindible considerar su satisfacción laboral como un factor fundamental para su buena acción profesional.

Por ello, la presente investigación está orientada a contrastar el nivel de Satisfacción Laboral en docentes que pertenecen a la Unidad de Gestión Educativa Local - 03, poniendo en evidencia la comparación de esta variable en las realidades estatales y privadas del sector mencionado.

Con relación a lo expuesto, para llevar a cabo la realización del presente estudio, se han considerado como criterios los siguientes datos a fin de seleccionar a docentes pertenecientes a las instituciones educativas que conforman la UGEL 03.

De acuerdo a la información correspondiente del Ministerio de Educación (MINEDU, 2020), se señala que esta jurisdicción dispone de 09 distritos de Lima Metropolitana, siendo la segunda que abarca mayor cantidad de distritos seguido de la UGEL 01. Asimismo, de acuerdo a la Compañía Peruana de Estudios de Mercados y Opinión Pública (CPI, 2019), se apunta que los distritos Breña, Cercado de Lima, Lince, Jesús María, Magdalena, Pueblo Libre, San Isidro y San Miguel, de tal manera que se ubican dentro del mismo sector socioeconómico (B); considerándose esta información a modo los resultados sean semejantes u homogéneos y que a su vez no sean interferidos por las características, calidad o interpretación de los datos.

El interés por desarrollar el presente estudio se dio debido a las debilidades y poca satisfacción laboral en el ejercicio docente, más aun considerando que su satisfacción se verá reflejada en su dedicación hacia su labor pedagógica.

Así mismo, mientras un docente se encuentre complacido en su trabajo permitirá que satisfaga sus necesidades psicológicas y sociales dentro de su entorno laboral. Muchas veces, la monotonía o el ritmo arduo de trabajo conlleva a que los docentes se sientan agotados física y mentalmente o que surjan conflictos entre colegas o padres de familia produciéndose preocupación y malestar. Tal como lo mencionaron Sánchez y García (2017), si una organización desea desarrollarse de manera estratégica, entonces le corresponde conocer a las personas que trabajan en ella, apreciando las condiciones de trabajo y su satisfacción. Es por ello que, es necesario conocer el sentir de un docente frente a su satisfacción laboral, así como también evaluar y reconocer aquellos factores a mejorar.

Otra de las razones para realizar esta investigación se origina como respuesta a la problemática de las instituciones educativas y las constantes reformas en las medidas que ha venido asumiendo la educación a lo largo del tiempo en diversos países incluyendo al nuestro. El Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC 2001-2005), indica que el docente ha venido a considerarse como un ejecutante de políticas que la mayoría de veces son determinadas sin considerar su opinión o sin previo conocimiento, así como también se ha ido reduciendo la probabilidad de que estas medidas sean llevadas a cabo eficazmente en las escuelas y aulas, por lo que muchas veces se desconoce la verdadera opinión del docente frente a la práctica de estas medidas.

Con ello se pretende contribuir con la mejora en el desarrollo personal y profesional de los docentes, brindando posibles alternativas de cambio y mejora

en las instituciones educativas para que junto a ello se consiga promover un avance en el proceso de enseñanza impartido a los alumnos.

1.3 Delimitación y limitaciones de la investigación

1.3.1 Delimitaciones de la investigación

Los resultados obtenidos para la presente investigación son parte del trabajo realizado en los centros educativos ubicados en zonas urbanas de diferentes distritos de Lima Metropolitana (Pueblo Libre, Magdalena, Jesús María, Breña, Lince y San Miguel) que son parte de la Ugel 03.

Para la recolección de los datos acerca de la Satisfacción Laboral docente se ha empleado la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) – Sonia Palma (2005), este instrumento ha permitido realizar la comparación entre los dos sistemas educativos (estatal y privado).

La aplicación del instrumento se ha llevado a cabo durante un período de cinco meses, desde finales del mes de marzo hasta inicios del mes de agosto del año 2019.

1.3.2 Limitaciones de la investigación

A lo largo de la aplicación del instrumento de evaluación a los docentes de las diferentes instituciones educativas, trajo consigo algunas dificultades para la recolección de datos e información, tales como:

- Algunos directores de las instituciones educativas estatales y particulares no aprobaron la aplicación del instrumento a su personal docente debido a que contaban con un horario de disponibilidad.
- Algunos de los docentes de las instituciones educativas estatales no colocaron sus condiciones laborales en los datos (nombrados o contratados), por tal motivo no se hizo posible considerar este dato como variable complementaria a comparar.
- En ciertas instituciones educativas estatales, algunos docentes se mostraron recelosos por responder a la evaluación mientras que otros la rechazaron.
- En una institución educativa particular se encontró un trato prepotente de algunos miembros del personal delegado por parte del director, lo cual generó retraso y pérdida del material de aplicación.
- Otra de las dificultades, fue que la aplicación de la escala SL – SPC se dio de manera dispersa y no de manera masiva con los docentes de cada institución educativa.
- Se tuvo que considerar la predisposición de tiempo de algunos docentes por encontrarse de vacaciones, lo cual retrasó el proceso de aplicación.

De igual manera, en el desarrollo de la presente investigación se encontró una limitación más: la ausencia de investigaciones que busquen comparar la misma variable de estudio en docentes de los niveles educativos (primaria y secundaria), por lo que se generó dificultad para sustentar y discutir los resultados mediante otras fuentes.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Comparar la Satisfacción Laboral en docentes de nivel primaria y secundaria de Instituciones Educativas Estatales y Particulares de Lima Metropolitana.

1.4.2 Objetivos específicos

1. Comparar la Significación de Tareas en docentes de Instituciones Educativas Estatales.
2. Comparar la Significación de Tareas en docentes de Instituciones Particulares.
3. Comparar las Condiciones de Trabajo en docentes de Instituciones Educativas Estatales.
4. Comparar las Condiciones de Trabajo con docentes de Instituciones Educativas Particulares.
5. Comparar el Reconocimiento Personal y/o Social en docentes de Instituciones Educativas Estatales.
6. Comparar el Reconocimiento Personal y/o Social en docentes de Instituciones Educativas Particulares.
7. Comparar los Beneficios Económicos en docentes de Instituciones Educativas Estatales.
8. Comparar los Beneficios Económicos en docentes de Instituciones Educativas Particulares.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

En este segundo capítulo se estiman antecedentes en cuanto a investigaciones referentes a Satisfacción Laboral en docentes, mencionando distintos trabajos investigativos nacionales e internacionales que se han desarrollado en los últimos años. Además, se definen las bases teóricas y los términos en estudio. De esta manera, se concluye el presente capítulo dando a conocer las hipótesis planteadas en la investigación.

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes nacionales

A continuación, se darán a conocer algunas investigaciones realizadas en Perú con la variable Satisfacción Laboral en docentes de los niveles primaria y secundaria de condiciones educativas particular y estatal.

Cueva (2015), en su investigación con referencia al Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en 70 docentes de la Institución Educativa Emblemática “Edelmira del Pando” en Ate Vitarte, creó dos instrumentos para correlacionar estas dos variables. Utilizó un diseño no experimental y de corte transversal, encontrando que existe relación significativa entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la muestra mencionada, siendo el nivel de significación de 0.05 y Rho de Spearman = 0.629 y p- valor = 0.000 < 0.05.

González y Subaldo (2015), en su estudio acerca de las opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción personal y laboral, buscó conocer las opiniones y vivencias de los docentes a fin de identificar los

factores principales de su satisfacción e insatisfacción. Los docentes que fueron parte de la muestra fueron docentes de la condición privada y pública de los distritos de Barranco, San Isidro y Surquillo, siendo un total de 2545 docentes, 1014 de centros educativos públicos y 1531 de privados. Para su investigación, utilizó el Cuestionario pluridimensional de Merz (1979), validado por José Luis Ulizarna (1996). La investigación utilizó un diseño descriptivo simple y los resultados dieron a conocer que son las experiencias positivas (en el ejercicio docente) las que generan satisfacción, desarrollo y realización tanto personal como profesional, influyendo así en el proceso de enseñanza y en el aprendizaje del alumnado; y en el caso contrario, las experiencias negativas ocasionan insatisfacción personal y por ende profesional.

Izquierdo (2017), en su investigación en referencia a las Estrategias de Enseñanza y Satisfacción Laboral de los docentes en la Institución Educativa Emilio Soyer, buscó establecer la relación entre las Estrategias de Enseñanza y la Satisfacción Laboral con una muestra de 50 docentes del nivel secundaria; para ello, el autor diseñó un instrumento que considera esas dos variables. Su investigación fue cuantitativa, de tipo correlacional y de diseño no experimental. En cuanto a los resultados, se llegó a la conclusión que las Estrategias Pedagógicas se relacionan significativamente con la Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa Emilio Soyer, particularmente relacionadas con las estrategias de planificación y de preparación realizadas por el docente. Del mismo modo, se confirma que las Estrategias Didácticas se relacionan significativamente con la Satisfacción Laboral, específicamente relacionada con la ejecución y empleo de estrategias en el aula. Por tal motivo, finalmente se

concluye la existencia de correlación positiva entre las Estrategias de Enseñanza y la Satisfacción Laboral.

Perea y Castro (2016), en su investigación sobre Satisfacción Laboral de docentes de un colegio estatal y un colegio privado, realizaron una comparación de la variable Satisfacción Laboral en una muestra de 100 docentes. En esta investigación, se utilizó el instrumento de 'SL-SPC' de Sonia Palma elaborado en el año 2005 y se utilizó un diseño descriptivo – comparativo y de tipo no experimental. Los resultados arrojados en cuanto a la Satisfacción Laboral de los docentes en instituciones educativas estatales y particulares determinaron que no existen diferencias significativas. Sin embargo, los participantes de la institución pública obtuvieron una puntuación promedio, mayor a los docentes de la institución privada en cuanto al factor Condiciones de Trabajo. Asimismo, se dio a conocer que fueron los docentes de la institución educativa privada quienes presentaron un nivel promedio de Satisfacción Laboral en el puntaje total de la escala SL –SPC, y que los que arrojaron un nivel muy insatisfecho fueron aquellos docentes de la institución educativa pública.

Valdivia (2017) en su investigación acerca del Desempeño docente y su relación con la Satisfacción Laboral de los profesores de la I.E. Emilio Soyer, buscó relacionar ambas variables teniendo una muestra de 69 docentes del nivel secundaria. Asimismo, diseñó un cuestionario que constó de 21 preguntas con una escala de cinco categorías de respuestas referidas a ambas variables. La confiabilidad obtenida de este instrumento fue de 0.907, también se analizó bajo una demostración empírica en la que un 91.2% apoya o considera positivamente los requerimientos de los indicadores y las dimensiones propuestas en el instrumento. Esta investigación fue cuantitativa, descriptivo correlacional y no

experimental. Finalmente, se concluyó que el desempeño docente se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral con respecto a los docentes de la Institución Educativa Emilio Soyer.

2.1.2 Antecedentes internacionales

A continuación, se muestran algunas investigaciones internacionales correspondientes con la variable Satisfacción Laboral en docentes.

Hermosa (2006), efectuó un trabajo científico referente a la Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria en la ciudad de Ibagué – Colombia, contando con 29 profesores de una institución educativa como muestra. Para este trabajo se administraron los instrumentos: Escala de Satisfacción Laboral Docente de Durán y otros (2001) e Inventario de Burnout de Maslach y Jackson (1986). La investigación constó con un diseño descriptivo - correlacional y los resultados dieron a conocer que existen correlaciones de tipo negativo entre la Satisfacción Laboral y el Burnout, donde se demostraron que existe una alta Satisfacción Laboral y bajos niveles de Burnout en la muestra estudiada.

Jiménez, Jara y Miranda (2011) en su estudio descriptivo – correlacional acerca del Burnout, Apoyo Social y Satisfacción Laboral en docentes, buscaron hallar la relación entre las variables mencionadas en una muestra de 89 docentes de la ciudad de Rengo, Chile. Para ello, se aplicaron los instrumentos: Maslach Burnout Inventory (1986), adaptado al español en su versión para docentes (MBI-ES) por Gil-Monte y Peiró (1997) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20-23 (Meliá & Peiró, 1989). Se encontraron en los resultados, relaciones

significativas entre estas variables, demostrando que el Burnout se relaciona de forma inversa tanto con la variable Apoyo Social como con Satisfacción Laboral, mientras que el Apoyo Social y la Satisfacción Laboral se relacionan de manera directa.

Malander (2016), en su investigación acerca del Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario, buscó determinar la relación de la Satisfacción Laboral y algunas características socio-demográficas y laborales que pueden disminuir o potenciar el síndrome de Burnout en 123 docentes del nivel secundario de seis colegios de condición privada de Misiones, Argentina. Aplicando para ello los instrumentos: Inventario de Burnout de Maslach y Jackson, la Escala de Satisfacción Laboral para docentes de Oros y Main e indicadores de variables laborales y sociodemográficas. El estudio utilizó un tipo cuantitativo, descriptivo - correlacional y transversal. Los resultados indicaron que el bajo nivel de Satisfacción Laboral predice el Burnout y cada una de sus dimensiones. Los factores intrínsecos de la Satisfacción Laboral son enunciantes del cansancio emocional, despersonalización y realización personal, mientras que los factores extrínsecos auguran únicamente la dimensión de cansancio emocional.

Díaz y Barra (2017) buscaron en su investigación, encontrar la relación entre la Resiliencia y Satisfacción Laboral, aplicándola en un grupo de 119 profesores pertenecientes a colegios municipales y particulares subvencionados de la Comuna de Machalí, región en Chile. Se aplicaron los instrumentos: La Escala de Resiliencia SV – RES de Saavedra y Villalta (2005) y el otro instrumento utilizado fue la Escala de Satisfacción Laboral, versión para docentes ESL-VP diseñada por Anaya (2005). El estudio fue cuantitativo de tipo

descriptivo - correlacional con diseño transversal. En los resultados obtenidos, se dio a conocer en cuanto al nivel de Resiliencia que este es relativamente alto, sin embargo, en referencia al nivel de Satisfacción Laboral este fue menor. Del mismo modo, entre Resiliencia y Satisfacción Laboral se descubrió una relación positiva significativa.

Por lo expuesto en los acápites de antecedentes nacionales e internacionales, es importante recalcar que, en el año 2005, la UNESCO realizó una investigación exploratoria en la que se demostró diversas semejanzas entre los contextos que enmarcan el trabajo docente en los países latinoamericanos: Argentina, Chile, Perú, México, Ecuador y Uruguay. En este sentido, este estudio permitió conocer las posibles tendencias que podrían repercutir en la región latinoamericana. Los resultados globales demostraron que:

- Los docentes laboran una gran cantidad de horas; sumando las horas de trabajo fuera del horario establecido, afectando directamente su relación con la familia y recreación, asumiéndose como algo común.
- En cuanto a infraestructura, es cuestionable la presencia de espacios donde los docentes puedan planificar y/o preparar sus clases como también tomar un receso, a ello se suma la insuficiencia de instalaciones salubres, tales como tópico, enfermería, etc. Asimismo, el estado de la infraestructura de las instalaciones, que debido a la falta de mantenimiento genera inseguridad, además de no contar con la presencia de insumos ante cualquier emergencia, como incendios, sismos, inundación, etc.
- En el marco del entorno social, cabe mencionar que los docentes consideran que su desempeño no se ve afectado por los diversos

problemas que aquejan a los estudiantes. Por lo contrario, los caracteres que sí influyen en el trabajo docente son aquellos que se vinculan al carente apoyo de los padres, limitados recursos tanto físicos (materiales) como humanos (psicólogos especialistas, docentes capacitados, psicopedagogos, etc.). Adicional a lo mencionado, los docentes consideran sentirse inseguros debido a que han sido víctimas de distintas formas de violencia (amenazas, agresiones verbales y físicas, etc.) dentro de su centro de labor.

- Los docentes atribuyen a su satisfacción laboral la relación entre colegas, la flexibilidad de expresar su autonomía y creatividad en su trabajo. Mientras que, los docentes perciben la poca valoración social hacia su trabajo y las relaciones con sus superiores como principal influyente de insatisfacción laboral.
- En cuanto al estado de salud integral de los docentes, cabe mencionar que en todo el proceso de su labor se conciben problemas de diferentes índoles como salud física y mental, tales como: disfonía, alteraciones músculo esqueléticas, depresión, cansancio emocional, dificultades gástricas, etc.), sin ser estos percibidos directamente por ellos.

2.2 Bases teóricas

La labor que desempeñan los docentes en las diferentes instituciones educativas es una actividad muy significativa por lo que promueve no solo su actividad profesional sino también porque apuesta por el bienestar educativo del

estudiante. En este sentido, es importante que el docente se encuentre con un nivel idóneo en su satisfacción personal y laboral. Para ello, es indispensable que las bases directivas que existen dentro de cada organización escolar lleven a cabo una gestión adecuadamente estructurada, establecida y eficiente, apuntando como uno de sus objetivos principales la prosperidad del docente y de los estudiantes.

Para una mejor comprensión de la temática expuesta previamente, a lo largo de las bases teóricas del presente trabajo de investigación se desarrollarán los siguientes puntos:

- Satisfacción Laboral
- Teorías de la Satisfacción Laboral
- Determinantes de la Satisfacción Laboral
- El rol del docente escolar
- Satisfacción Laboral en el trabajo del docente escolar
- Otros aspectos asociados a la Satisfacción Laboral del docente escolar
- Factores y Dimensiones de la Satisfacción Laboral en el docente escolar
- El compromiso laboral e institucional en el docente escolar
- Insatisfacción Laboral en el docente escolar

2.2.1 Satisfacción Laboral

Bajo una concepción general de la Satisfacción Laboral, ésta viene a ser el grado que se tiene de bienestar de una persona en su ámbito laboral y/o trabajo. Concerniente a este concepto, Blum y Naylor (1992) mencionan que la Satisfacción Laboral es el resultado de las diferentes actitudes que un trabajador muestra hacia su empleo: de los factores concretos (la compañía, supervisor,

equipo de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y de la vida en general.

Considerando a la autora del instrumento empleado en la presente investigación, Palma (1999), afirma lo siguiente: 'La Satisfacción Laboral entendida como actitud del trabajador hacia su propio trabajo, es uno de los temas poco estudiados como fenómenos en sí pero importante como elemento explicativo del comportamiento e indicador de la conducta del trabajador' (p. 27).

Según Palma (2005), la Organización Mundial de la Salud (OMS) así como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), plantean que existe un nexo directamente vinculado entre la salud laboral y la aspiración de trabajo docente, lo cual permite un desarrollo de actitudes y comportamientos sanos que finalmente dan resultado a la Satisfacción Laboral. En consecuencia, la autora sostiene que actualmente la Satisfacción Laboral cubre un interés en aumento por aquellos que están asociados a la actividad de gestión de potencial humano, debido a que mediante esto se expresa el desarrollo, funcionamiento, desempeño de la organización junto con el rendimiento y cultura organizacional, mostrando así un diagnóstico que permita tomar diversas decisiones con respecto a las políticas y planes administrativos u organizacionales.

Del mismo modo, Locke (citado por Arnold *et al.*, 2012), refirió que la Satisfacción Laboral es 'un estado emocional placentero o positivo, resultado del aprecio por el propio trabajo o por las experiencias de este' (p.212). Con respecto al concepto de este autor, se recalca que la percepción que tenga el trabajador de sus condiciones de trabajo y experiencias dentro de su área de labor influye en sus actitudes y en su aspecto socioemocional.

Según Arnold (2012), la Satisfacción Laboral es importante debido a que es un indicador del bienestar psicológico del sujeto, por lo que es poca la probabilidad que alguien que no se encuentre contento en su trabajo permanezca contento en la vida en general; asimismo, señala que la Satisfacción Laboral conlleva a la motivación y al adecuado desempeño en la actividad laboral.

En las explicaciones previamente expuestas por los autores mencionados, se confirma la importancia de la satisfacción laboral en la vida de un sujeto debido a que las consecuencias de percibir comodidad y tranquilidad en el entorno laboral pueden acarrear bienestar emocional, social y familiar. A partir de esta concepción, es que hoy en día se toma más consideración la actitud que mantiene un sujeto frente a su trabajo, por lo que es ahí en donde se desenvuelve gran parte del día y por consiguiente su estado anímico dentro del ambiente laboral influirá en su vida.

Bruggemann, Groskuth y Ulich (citados por Palma, 2005), manifiestan que el resultado de Satisfacción Laboral proviene de: las percepciones que posee cada persona, las influencias del entorno laboral y las construcciones significativas de la interacción de éstas. Sumado a esto, el nivel de Satisfacción Laboral puede darse de seis maneras:

- Satisfacción Laboral Progresiva: El trabajador acrecienta su nivel de pretensiones con miras a obtener cada vez ascendentes niveles de satisfacción.
- Satisfacción Laboral Estabilizada: El trabajador conserva su nivel de aspiraciones.

- Satisfacción Laboral Resignada: El individuo tiende a adaptarse a las condiciones del trabajo disminuyendo su nivel de aspiraciones.
- Satisfacción Laboral Constructiva: El individuo siente insatisfacción, ya que sostiene su nivel de aspiraciones buscando solucionar y dominar la situación por encima de una suficiente tolerancia a la frustración.
- Satisfacción Laboral Fija: El trabajador no cambia su nivel de aspiraciones, es decir la mantiene, como tampoco intenta resolver sus conflictos, es decir no maneja las situaciones que se le presentan.
- Pseudo-satisfacción Laboral: El trabajador siente frustración y considera a los problemas como no solucionables manteniendo su nivel de aspiraciones.

2.2.2 Teorías de la Satisfacción Laboral

Dentro del marco al cual se dirige la presente investigación, se dará a conocer algunas teorías propuestas de Satisfacción Laboral.

Palma (2005), menciona que la relación entre las variables más importantes en cuanto a la Satisfacción Laboral que se consideran para el diagnóstico y las propuestas de cambio, se explica mediante cuatro planteamientos sostenidos en las teorías más relevantes que van desde las motivacionales hasta las interaccionistas. La teoría con la que sustenta la elaboración de su Escala de Satisfacción Laboral es planteada por Herzberg, Mausner y Snyderman, quienes relacionaron el Planteamiento Motivacional y Teoría de Higiene – Motivacional.

Asimismo, Palma (2005), menciona otros planteamientos de los cuales parten otras teorías de la Satisfacción Laboral. Estos son:

- Planteamiento basado en la Discrepancia:

Teoría del Ajuste en el Trabajo de Dawis, Teoría de la Discrepancia de Locke y Teoría de la Satisfacción por Facetas de Lawler.

- Planteamientos derivados de la Situación

Teoría del Procesamiento de la Información Social de Sclamick y Teoría de Eventos Situacionales de Quarstein, McAffe y Glassman.

- Planteamiento Dinámico: No se da una teoría propiamente dicha. Este planteamiento lo sustentan Bruggemann, Croskuth y Ulich.

Como se mencionó anteriormente, Palma (2005) creó el instrumento: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC basado en la teoría de higiene – motivacional. Por tal motivo, debido a que el instrumento mencionado es utilizado en la presente investigación, se procederá a desarrollar únicamente la teoría mencionada.

La teoría higiene - motivacional fue creada por Herzberg, Mausner y Snyderman (citados por Palma, 2005), en ella manifiestan que la relación de factores preventivos (higiénicos) y los factores rigurosamente motivacionales producen un óptimo estado de estimulación, lo cual conlleva a una favorable satisfacción laboral. Ambos factores son descritos en la tabla 1.

Tabla 1

Factores de la Satisfacción Laboral según Herzberg, Mausner y Snyderman

Factores Higiénicos o Preventivos	Factores Motivacionales
Condiciones ambientales que generan Satisfacción Laboral en el entorno físico – ambiental que rodea al sujeto.	Condiciones personales que generan Satisfacción Laboral en el contenido del puesto del sujeto.
Tales como:	Tales como:
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Condiciones de trabajo y comodidad. ✓ Políticas de empresa ✓ Relaciones con el supervisor ✓ Salarios ✓ Competencia técnica – supervisor ✓ Estabilidad en el cargo ✓ Relaciones con los colegas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo de la carrera ✓ Reconocimiento ✓ Trabajo creativo ✓ Responsabilidad ✓ Promoción o ascenso ✓ Utilización de habilidades personales
La presencia no aumenta la Satisfacción Laboral; sin embargo, si no se encuentran presentes causan insatisfacción.	La presencia de estos factores genera Satisfacción Laboral y su ausencia indiferencia.

Fuente: Palma 2005.

En esta teoría se infiere que la satisfacción laboral de un docente se produce en base a los factores higiénicos y motivacionales. En este sentido, el grado de satisfacción que manifieste el docente posiblemente sea afectado si no encuentra las condiciones ambientales necesarias para llevar a cabo su labor, así como otros factores externos, tales como: relaciones interpersonales con colegas y/o directores, recursos o materiales que se le otorgue para realizar sus actividades, salario, supervisiones y las políticas administrativas de su institución educativa. A pesar de que existan estos factores en la vida laboral del docente, este hecho no incrementa su satisfacción laboral; pero, si estas condiciones no existen, entonces generarían insatisfacción.

No obstante, los factores personales o motivacionales son necesarios para adquirir satisfacción laboral en el docente en razón a que éste se encontrará motivado, confiado, seguro y eficiente en su trabajo. Estos factores permiten que el docente se encuentre seguro de sus habilidades, conocimientos y competencias; por lo tanto, encontrará satisfacción en su actividad. Estas condiciones motivacionales pueden ser: actualización de su carrera, reconocimientos académicos, responsabilidad, creatividad, logros, etc. A pesar de que la presencia de estos factores genera satisfacción laboral, en caso de que el docente no cuente con estas condiciones le causaría indiferencia y no afectaría su satisfacción laboral.

A partir de la teoría propuesta se da a conocer no solo el concepto de satisfacción laboral sino también el modo en el que se determina y origina. En este aporte se considera que las condiciones ambientales del trabajo y las personales son dos fuentes que se relacionan entre sí para que un sujeto se sienta satisfecho laboralmente. En este sentido, la Satisfacción Laboral crecerá a medida que un sujeto encuentre un ambiente seguro y agradable desde su punto de vista además de cumplir sus expectativas personales, llevándolo a alcanzar logros y sintiéndose orgulloso por la obtención de los mismos.

2.2.3 Determinantes de la Satisfacción Laboral

Atalaya (1999), revela que existen factores en cuanto al empleo que determinan la Satisfacción Laboral. Menciona que los principales factores son:

- Un trabajo estimulante
- Condiciones favorables de trabajo
- Recompensas equitativas

- Colegas cooperadores

Del mismo modo, indica que los trabajadores optan por puestos que les conceden oportunidades para utilizar sus habilidades junto con sus capacidades a fin de ofrecer diversas tareas, libertad y retroalimentación que les permita conocer cuán adecuadas son sus funciones.

Por otro lado, los puestos que mantienen pocos retos podrían generar fastidio, aunque demasiados retos podrían llegar a generar frustración. En condiciones moderadas, se observa que los empleados experimentan placer y satisfacción.

Existen algunos determinantes que presumen el nivel de satisfacción asumido por cada trabajador. De acuerdo a Guzhñay (citado por Casana, 2015), indica que los aspectos que determinan la Satisfacción Laboral se muestran de manera individual u organizacional, los cuales son nombrados en la tabla 2.

Tabla 2

Determinantes de la Satisfacción Laboral según Guzhñay y Judge

Determinantes de la Satisfacción Laboral	Guzhñay (citado por Casana, 2015)	Determinantes Individuales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Años de carrera profesional ▪ Expectativas laborales
		Determinantes Organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reto del trabajo ▪ Sistema de recompensas justas: Extrínsecas e Intrínsecas ▪ Condiciones favorables de trabajo ▪ Colegas que brinden apoyo ▪ Compatibilidad entre la personalidad y el puesto
	Judge (citado por Arnold, 2012)	Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desempeño laboral se relaciona con la satisfacción laboral

Fuente: Casana 2015

A continuación, se detallarán los determinantes mencionados en la tabla 2.

A. Determinantes Individuales:

- Años de carrera profesional: A medida que incrementa la edad en los empleados, aumenta su Satisfacción Laboral a pesar que esta podría disminuir en la jubilación. De la misma manera, la satisfacción se ve influenciada cuando un sujeto se percata que su actividad laboral no cumple con sus necesidades personales esperadas.
- Expectativas laborales: Las expectativas acerca del trabajo se contribuyen gracias a la información recibida de colegas, agencias de selección de personal y por los propios conocimientos de las condiciones laborales. A partir de ello, las expectativas se conservan hasta cuando el sujeto ingresa a una organización. Por lo mismo, la Satisfacción Laboral se origina cuando estas expectativas son efectuadas y si no, se daría en consecuencia un desajuste que ocasiona insatisfacción laboral. Por tal motivo, en este determinante se aprecian las expectativas acerca de los futuros trabajos.

B. Determinantes Organizacionales:

- Reto del trabajo: Para realizar una actividad laboral se requiere de las habilidades, competencias y talento de un sujeto, esto conlleva a la satisfacción laboral debido a que el trabajo es un determinante esencial de la satisfacción.
- Sistema de recompensas justas: Existen dos tipos:

- ✓ Extrínsecas: Brindadas por el equipo directivo de acuerdo al esfuerzo y desempeño. Los ascensos, elogios, reconocimientos y sueldos son ejemplos de este tipo de recompensa.
- ✓ Intrínsecas: Cada trabajador las experimenta internamente. El sentimiento de competencia, el orgullo y habilidades por una actividad ejecutada adecuadamente son muestras de una recompensa intrínseca. Para que los trabajadores se sientan satisfechos consigo mismos, es importante que observen que este sistema de recompensas sea justo.
- Condiciones favorables de trabajo: Indican que los trabajadores muestran interés por su ambiente laboral, el cual les permite y promueve bienestar a nivel personal a fin de facilitar la eficiencia en su actividad laboral.
- Colegas que brinden apoyo: Los trabajadores adquieren satisfacción cuando sus jefes o equipo directivo son tolerantes y considerados. En este sentido, cuando un empleado posee baja autoestima o labore en un puesto frustrante, es importante que su líder sea tolerante y considerado. El comportamiento de los mandos altos de una organización es una de las principales fuentes de Satisfacción Laboral.
- Compatibilidad entre la personalidad y el puesto: Quiere decir que, si existe un ajuste entre la personalidad y el puesto, se originará mayor satisfacción debido a que los trabajadores poseen las competencias y habilidades que les permitan mantener un buen desempeño.

Así mismo, un determinante importante relacionado con la Satisfacción Laboral es el desempeño laboral. Arnold (2012), considera que aun cuando la

Satisfacción Laboral esté relacionada con el desempeño, no se asegura que sea la causa de este.

En este sentido, Judge *et al.* (Citado en Arnold, 2012) reconocieron seis razones probables en las que la satisfacción y el desempeño laboral se relacionan.

- La Satisfacción Laboral produce desempeño laboral. Los empleados suelen trabajar más y mejor debido a que su trabajo les agrada.
- El desempeño laboral produce satisfacción. Los sujetos disfrutan de su trabajo porque son exitosos en él.
- La Satisfacción Laboral y el desempeño laboral se relacionan mutuamente.
- La Satisfacción Laboral y el desempeño laboral tienen correlación, pero a razón de que otra variable los afecta a ambos. Por ejemplo: Cuando se brinda claridad en los requisitos para el trabajo ayudaría tanto a la satisfacción como al desempeño.
- La Satisfacción Laboral y el desempeño en el trabajo se relacionan causalmente, pero la fortaleza de este vínculo depende del grado en que se recompensa el desempeño exitoso. También, son demandas de sentimientos positivos y de efectividad personal, que a su vez tienen un efecto mutuo causal.

A través de los determinantes cabe la posibilidad de estimar la presencia, nivel o ausencia de satisfacción laboral en un sujeto. En este sentido, la satisfacción laboral dependerá de la actitud y sentido de bienestar de una persona hacia algún determinante de su trabajo; por otro lado, se considera al

desempeño laboral como un determinante causal de satisfacción laboral debido a que se relacionan entre sí. Por consiguiente, siguiendo esta última perspectiva se explica que, si hay satisfacción laboral, entonces habrá desempeño laboral y viceversa.

Asimismo, se entiende que los determinantes de Satisfacción Laboral mostrarán puntos de vista de manera individual y organizacional, por tal motivo, si estos determinantes se desarrollan de manera positiva esto repercutirá en el desempeño y a la actitud ante diferentes circunstancias que lo ameriten. Generando que el sujeto se encuentre satisfecho en su trabajo.

2.2.4 Rol del docente escolar

El docente escolar es un agente que cumple una serie de funciones a fin de promover el aprendizaje de los estudiantes mediante métodos empleando diversas estrategias metodológicas.

En este sentido, Prieto (2008), cita las principales funciones que se consideran dentro del rol docente:

- Instructor y especialista de una materia.
- Educador: Posee la capacidad para educar e instruir al alumno desde una percepción global, atendiendo a todas sus vertientes y su propio desarrollo personal.
- Solucionar problemas: Debe estar cualificado para dar respuesta a los conflictos de carácter cognitivo que se le pueda presentar al alumno.
- Mantiene un nexo con el contexto familiar.

- Mediador ante situaciones conflictivas: Debe ser consciente de la realidad familiar que rodea al menor y conocer si ésta interfiere negativamente en el desarrollo del menor.

Casañas (2019), considera que se han asignado distintos roles al docente como aquel que transmite conocimientos, quien anima, supervisa y guía del proceso de aprendizaje e investigador educativo. No obstante, resalta que no es posible reducir el rol del docente solo a uno o dos por lo que el desempeño del docente contiene una visión más amplia.

Apoyando que la función del docente es apoyar al alumno a la construcción de conocimiento, formarse y crecer como persona y ser una figura importante en su entorno, Cooper (citado por Casañas, 2019) identifica algunas competencias sustentando esta idea. Estas competencias son:

- Conocimiento teórico suficientemente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, del desarrollo y comportamiento humano.
- Desarrollo de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y relaciones humanas positivas.
- Dominio de las materias que enseña.
- Control y estrategias de enseñanza que proporcionen el aprendizaje del alumno, realizándose emotivamente.
- Autoconocimiento práctico sobre la enseñanza.

Por otro lado, Gil Carrascosa, Furio y Martínez – Torregrosa (citados por Casañas, 2019) determinan que la formación docente y su actividad deben proporcionar un conocimiento didáctico e integrador, donde se propague el análisis crítico y teórico para una transformación positiva de la actividad docente.

Estos autores afirman que los docentes deben contar con conocimientos y competencias, las cuales son:

- Conocer la disciplina que enseñan.
- Estar al tanto y discutir el pensamiento docente espontáneo.
- Buscar nuevos conocimientos sobre el aprendizaje de las ciencias.
- Cuestionarse acerca de la enseñanza habitual.

Con respecto a la función del docente como facilitador de aprendizaje, Casañas (2019) refiere que no hay una manera específica para fomentar el aprendizaje, en el proceso de reflexión acerca de las características de su clase, decida qué conviene hacer en cada caso, considerando:

- El conocimiento previo de las características y carencias de sus alumnos.
- La planificación de la tarea de aprendizaje a ejecutar.
- La organización de los contenidos y materiales de estudio.
- El planteamiento de las intencionalidades u objetivos perseguidos.
- La infraestructura y facilidades existentes.
- La reflexión sobre el sentido de la actividad educativa y su valor real en la formación del alumno.

Por lo mismo, en cuanto al rol que desempeña el docente, se comprende que no solo es quien imparte un conocimiento y/o aprendizaje o solo una fuente de quién se consigue información o quien vela por el orden y disciplina; sino será quien conciba un ambiente educativo que invite a todos a construir una idea y promover la investigación, aprendizaje y descubrimiento. El rol del maestro es ser un mediador entre el estudiante y su entorno.

Como se mencionó anteriormente, hoy en día es imposible unificar la función del docente. Probablemente, si se compara el rol del docente actual con aquel de épocas precedentes, se podría estimar que antes la función del docente escolar era única y exclusivamente la de enseñar. Sin embargo, en la actualidad y con todos los cambios en la sociedad que se han ido suscitando, en la ciencia y en la tecnología, el docente también ha tenido que aprender a adaptarse a estos sucesos, aunque tal vez a algunos todavía les cueste adecuarse. A causa de estos cambios producidos, el rol del docente se ha visto obligado a acondicionarse y por ello sus funciones se han ido configurando y ampliando frente a las problemáticas causadas por estos cambios. Es por ello, que hoy en día es importante que el docente involucre como una de sus funciones principales no solo la respuesta cognitiva del alumno llevando a cabo el manejo didáctico y metodológico para un aprendizaje significativo sino también considerar su desenvolvimiento social y emocional, por lo cual el docente tendrá que actuar también como un nexo a la familia a fin de contribuir al desarrollo personal óptimo del alumno y favorecer su salud mental.

2.2.4.1 Proceso de enseñanza y aprendizaje

Paladines (2016) define el proceso de enseñanza – aprendizaje como el procedimiento por el cual se emite información y conocimiento específicos o globales acerca de una materia y su magnitud frente al rendimiento académico.

Desde otra perspectiva, Trujillo (2018) considera que los docentes deben tener respuesta a estas tres cuestiones esenciales: ¿Quién aprende? ¿Cómo aprende? y ¿Qué, cuándo y cómo evaluar? para originar un aprendizaje

significativo en los estudiantes, a su vez un apropiado proceso de enseñanza – aprendizaje llevará a responder y actuar ante estos desafíos educativos. Asimismo, define cada uno de los procesos que serán descritos a continuación en la tabla 3.

Tabla 3

Proceso de enseñanza y aprendizaje

Proceso	Descripción
Enseñanza	Producto de la relación docente – estudiante. El docente debe conocer el contenido, aplicar estrategias y técnicas para enseñar a aprender y formar valores en el estudiante.
Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ● Pensamiento es la base en la que se accede al aprendizaje y se pone en manifiesto la inteligencia. ● El encargado del aprendizaje es el estudiante, siendo el docente un orientador y/o facilitador. ● Requiere de una continuidad o secuencia lógica y psicológica. ● Deben respetarse las diferencias individuales. ● Requiere continua retroalimentación. ● Basado en una adecuada relación entre elementos participantes: docente, estudiante y pares.
Enseñanza - Aprendizaje	Este proceso de estructura en una unidad de sentido, está compuesto por los elementos: docente, estudiante, contenido y variables ambientales. Aprender y enseñar se complementa para formar y consolidar el conocimiento del estudiante.

Fuente: Trujillo 2018.

Por otro lado, Parra (2003) considera que, para llevar a cabo las estrategias de enseñanza, el docente busca promover aprendizajes significativos, implicando actividades orientadas a un fin; por tal motivo, el adecuado uso de estas estrategias conlleva a una instrucción interactiva y estratégica de calidad. Beltrán (citado por Parra, 2003) añade que el docente

debe ser un mediador y modelo para su estudiante además de influir en los procesos de aprendizaje del mismo.

Por su parte, en las estrategias de aprendizaje se utilizan actividades conscientes e intencionales que dirigen las metas de aprendizaje establecidas por el estudiante, por lo mismo, son rutinas que no pueden ser automatizadas debido a que son secuencias o conjunto de habilidades, expresadas también en conductas y pensamientos que un estudiante utiliza en su propio proceso de codificación. Dansereau (citado por Parra, 2003) puntualiza a las estrategias de aprendizaje como secuencias de actividades elegidas con la finalidad de promover la adquisición, almacenamiento y utilización de la información.

Para concluir este apartado, el proceso de enseñanza aprendizaje se compone de los siguientes elementos: objetivos, contenidos, métodos y evolución, para dar como resultado el aprendizaje estratégico en los estudiantes (Paladines, 2016).

2.2.4.2 Características psicoevolutivas de los estudiantes del nivel primaria

En el nivel primaria se encuentran los estudiantes que comprenden las edades entre 6 a 12 años, es una etapa en la cual los niños y púberes desarrollan su inteligencia y conocen su entorno, produciéndose cambios en ellos mediante factores ambientales y madurativos.

De igual manera, Bellido (2010) menciona que el desarrollo evolutivo en estos menores comprende diferentes etapas considerando que:

- Estas etapas se dan discontinuas y no uniformemente.
- En determinados momentos el aprendizaje se produce más rápido.

- El nivel alcanzado condiciona al siguiente.
- El desarrollo de las personas es inalienable.

Por otro lado, es importante recalcar que Piaget (citado por Bellido, 2010) en su teoría de los estadios menciona:

- ✓ Etapa sensoriomotriz (0 a 2 años)
- ✓ Etapa preoperacional (2 a 6/7 años)
- ✓ Etapa de las operaciones concretas (6/7 a 12 años)
- ✓ Etapa de las operaciones formales (12 en adelante)

Por lo tanto, en el nivel primaria los estudiantes se hallan en la tercera etapa de operaciones concretas, así como se muestra en la tabla 4 de los aspectos cognitivos, afectivos y sociales en los niños de este nivel.

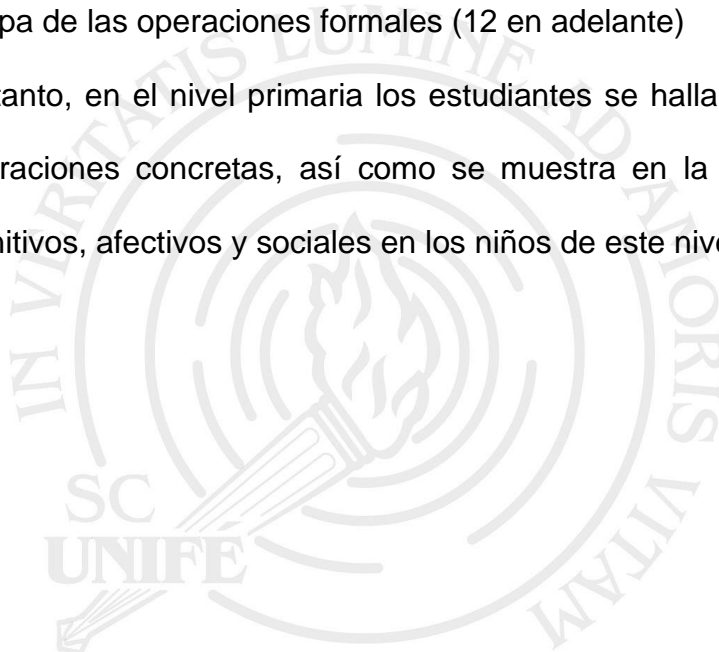


Tabla 4

Características psicoevolutivas de los estudiantes del nivel primaria

Aspectos	Características
Cognitivos	<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilidad para aprender. - Utiliza pensamiento para resolver problemas mentalmente, aún no resuelve problemas futuros. - Conciencia de conceptos, aunque visualmente hayan sido modificados. - Obtienen noción de cantidad. - Clasifica objetos. - Aumento de atención y memoria. - Difieren entre realidad y fantasía. - Abandona el egocentrismo y se pone en el punto de vista de su entorno. - Reconocen procesos reversibles. - Aún no cuentan con capacidad de abstracción completa. - Lenguaje escrito y expresión oral consolidados. - Enriquece su vocabulario.
Afectivos	<ul style="list-style-type: none"> - Centra su energía en el autoconocimiento y conocimiento de su entorno. - Reconoce progresivamente el mundo del que es parte: Adquiere valores de su propio entorno, asume consciencia que es capaz de resolver problemas que se le presenten y así evitar el desarrollo de sentimientos de inferioridad. - Se desarrolla el autoconcepto y autoestima.
Sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento de relaciones interpersonales. Grupos se caracterizan por ser del mismo sexo. - Entre los 6 y 7 años la cooperación es parte de sus propios intereses. - A partir de los 8 años las relaciones interpersonales se originan, siendo estas más íntimas y duraderas. - La interacción con sus pares le permitirá al niño descubrir sus aptitudes, midiendo así sus cualidades y su valor como ser humano, desarrollándose así su autoestima y autoconcepto. - Las opiniones de sus compañeros influyen en su imagen personal. - Empieza a compartir opiniones, sentimientos y actitudes con sus pares que les hacen cuestionar las brindadas por sus padres por lo que tendrá que decidir cuáles conservará y descartará. Aun así, consideran a sus padres como figuras significativas como fuentes de amor, guía y comunicación. - Los docentes son figuras importantes debido a que de ellos reciben los valores e influye así en el desarrollo de su autoestima. - Aparecen los juegos de roles y reglas.

Fuente: Bellido 2010.

De acuerdo a las características en la personalidad en niños y púberes, es importante reconocer su desarrollo evolutivo en cada etapa que se encuentran con la finalidad de brindar un adecuado proceso de enseñanza, respetando sus características propias en cada uno de los diferentes aspectos.

2.2.4.3 Características psicoevolutivas de los estudiantes del nivel secundaria

El nivel secundaria de educación básica regular está compuesto por adolescentes que cursan entre los 12 a 16-17 años. Esta etapa de la adolescencia es una de las que surgen cambios más drásticos en la personalidad del estudiante debido a varios factores: emocionales, sociales, familiares, académicos, cognitivos, etc. En este sentido, esta es una etapa de transición en la que se dejó la infancia y se dan pasos para convertirse en adulto. Krauskopof (1999) hace mención que dentro de esta etapa de vida se redefine el autoconcepto y la percepción social, en donde el adolescente se moviliza a través de procesos de exploración, diferenciación del entorno familiar, búsqueda de pertenencia y sentido de vida. Asimismo, menciona que debido a que los adolescentes son influyentes de los cambios culturales, demandan una reestructuración de esquemas psicosociales incluyendo nuevos modelos de autoridad y nuevas metas de desarrollo. En tal sentido, si no se dan las condiciones apropiadas, las nuevas interacciones personales y sociales pueden producir riesgos en el adolescente.

Del mismo modo, Gaete (2015) indica las tres fases de la adolescencia, las cuales son:

- Adolescencia temprana: 10 a 13/14 años
- Adolescencia media: 14/15 a 16/17 años
- Adolescencia tardía: 17/18 años en adelante.

Considerando estas fases, Krauskopf (1999) aportó indicando las características afectivas y sociales en cada una de esas etapas, estas se encuentran enunciadas en la tabla 5.

Tabla 5

Características psicoevolutivas en las fases de la adolescencia

Etapas	Características
Adolescencia Temprana: Preocupación por lo físico y emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Duelo por el cuerpo y por relación infantil con los padres. - Cambios del esquema e imagen corporal. - Ajustes a los cambios sexuales físicos y estímulos de posibilidades que apertura estos cambios. - Necesidad de compartir problemas con padres. - Fluctuaciones en el estado de ánimo. - Gran toma de conciencia de necesidades. - Relaciones grupales con el mismo sexo. - Regresión y avance en la exploración. - Abandono de la dependencia.
Adolescencia Media: Preocupación por la afirmación personal social	<ul style="list-style-type: none"> - Diferenciación del entorno familiar. - Búsqueda de aprobación social y deseo de afirmar el atractivo sexual. - Emergentes impulsos sexuales. - Exploración de capacidades personales. - Capacidad de situarse frente a sí mismo y su entorno. - Cuestiona aspectos conductuales y decisiones previas. - Preocupación por lo social. - Interés por nuevas actividades. - Relación de pareja a extensión de sí mismo. - Búsqueda de autonomía.
Adolescencia Tardía: Preocupación por lo social	<ul style="list-style-type: none"> - Búsqueda de aprobación personal – social. - Cambios en la dinámica familiar. - Mayor control interno. - Desarrolla recursos para la adultez. - Explora opciones sociales. - Identidad ya elaborada. - Duelo parental por autonomía. - Pares en contexto laboral, académico. - Relación de pareja con intimidad. - Autocuidado y cuidado mutuo.

Fuente: Krauskopf 1999.

Dentro del contexto psicosocial del adolescente, es importante señalar el desarrollo moral que asume en esta etapa de vida. Para ello, Korkopf (2003) define que este desarrollo es la aptitud de un sujeto de mantener conductas infundadas por respeto, justicia y cooperación con la sociedad y el entorno. Asimismo, gracias a la transición de la etapa del pensamiento concreto hacia el pensamiento lógico, ambos propuestos por Piaget (citado por Korkopf, 2003), este desarrollo progresa además de las crecientes capacidades cognitivas determinadas en las diferentes fases de la adolescencia, señaladas en la figura 5. A su vez, surgen las emociones, habilidades, autonomía como principal fuente de preocupación por las otras personas.

En relación a ello, Piaget (citado por Korkopf, 2003) resalta que a causa del desarrollo cognitivo se posibilita la autonomía de la conciencia, por la que el adolescente asiente sanciones que se encuentren fundadas en justicia y correspondencia. Mientras que Kolberg (citado por Korkopf, 2003) recalca la importancia que mantiene la percepción social y la empatía, interpretación de sus propios pensamientos y emociones para el desarrollo de la moral. En consecuencia, en esta etapa de vida el respeto a las normas o leyes se establece a través de un contrato social, enfatizando la igualdad de derechos y respeto a los demás.

En lo que concierne al aspecto cognitivo en las diferentes etapas de la adolescencia, Gaete (2015) clasifica el desarrollo intelectual en cada una de las fases de esta etapa de vida. Así como se muestra en la siguiente tabla 6.

Tabla 6

Desarrollo Cognitivo en la Adolescencia

Etapas	Características
Adolescencia Temprana	<ul style="list-style-type: none"> - Se inicia el pensamiento formal o abstracto. - La toma de decisiones involucra habilidades más complejas, repercutiendo en la creatividad y rendimiento. - Representa, explora, soluciona problemas y recrea pensamientos. - Aún el pensamiento es lábil y oscilante, todavía predomina el pensamiento concreto, aumentando las demandas y expectativas académicas.
Adolescencia Media	<ul style="list-style-type: none"> - Incrementan habilidades de pensamiento abstracto, razonamiento y creatividad. - Busca conocer los principios que rigen una norma establecida antes de aceptarla. - Establece críticas de la sociedad y su entorno. - Aumentan las expectativas académicas. - Se esperan logros académicos y preparación para el futuro.
Adolescencia Tardía	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento del pensamiento abstracto. - Si las experiencias educativas han sido apropiadas, se alcanza el pensamiento hipotético – deductivo las cuales son propias del adulto. - Destreza para predecir consecuencias y la capacidad de resolución de problemas.

Fuente: Gaete 2015.

Ante lo expuesto, se aprecia que los estudiantes de ambos niveles educativos atraviesan por diversos cambios en sus características, que influyen en su desenvolvimiento personal y académico. Por lo mismo, es indispensable el rol del docente en cada una de estos niveles educativos puesto que cumplirá un rol de guía, maestro y soporte para sus alumnos no solo en el aspecto cognitivo sino también influyente en el factor socioemocional del estudiante. Por tanto, para que se dé un adecuado acompañamiento al estudiante, es necesario que el docente se sienta motivado, se conozca a sí mismo, mantenga un balance emocional y a su vez se encuentre satisfecho en su centro de trabajo.

2.2.5 Satisfacción Laboral en el trabajo del docente escolar

Con relación al acápite anterior, Güell (2014) coincide con que los cambios sociales a los que se encuentra sometido el docente afecta su ritmo de actividad, afirmando que vive su profesión con gran responsabilidad y a la vez se presente una contradicción fuerte entre sus derechos y deberes, esto debido a que en ocasiones su actividad no se ve compensada ni económica ni socialmente.

Sumado a ello, Güell (2014) considera dos puntos de vista que intervienen en la satisfacción laboral docente y dando lugar a la crisis en esta profesión. Estas perspectivas se contrastan en la siguiente tabla 7.

Tabla 7

Perspectivas en la crisis de la profesión docente

Perspectiva Sociológica	Perspectiva Psicológica
<ul style="list-style-type: none">▪ Los cambios socioeconómicos y sus consecuencias.▪ Crisis vocacional, la cual es provocada por los cambios sociales de la profesión y los factores de motivación para escogerla.▪ La docencia es definida como un servicio a la sociedad único.▪ La docencia ha considerado siempre ser dentro de las profesiones, la que requiere vocación y en ocasiones ello ha contribuido a desmerecer su profesionalidad y ética.▪ La docencia debe conjugarse con una aptitud personal y con la profesionalidad que requiere formación acreditación de poseer determinados conocimientos.▪ La transmisión de responsabilidades de los agentes tradicionales y el cambio en la forma de transferencia de conocimientos con la aparición de las nuevas tecnologías.	<ul style="list-style-type: none">▪ Distintas percepciones de la profesión le crean inseguridad al docente.▪ La relación alumno – profesor y la personalidad del docente, son fuentes de estudio porque aportan más información a nivel psicológico y permiten comprender mejor su situación.▪ El resultado que la conducta del profesor tiene sobre las vivencias y conductas del alumno han sido objeto de muchas investigaciones. Así como el predominio de las actitudes del alumno y el ambiente de clase en el bienestar del profesor.▪ Las emociones positivas surgidas en el ejercicio profesional: satisfacción, alegría, orgullo, entusiasmo, placer por el progreso y los logros.▪ Las emociones negativas: desconfianza, la falta de respeto, desvalorización, vulnerabilidad, el verse cuestionados, sentimientos de incapacidad,

incertidumbre, confusión, ansiedad, frustración, estrés o culpabilidad.

- Influencia de la inteligencia emocional, estructura afectiva y personalidad.
-

Fuente: Güell 2014.

Bajo este argumento, Torres González (citado por Güell, 2014) infiere que es necesario comparar la Satisfacción Laboral de los docentes hacia su profesión por lo que el éxito del sistema educativo se basa en el profesorado. Por lo tanto, detectar el nivel de esta variable servirá para el buen desempeño de su labor docente.

Por otro lado, Robbins (2000), refiere que la persona que se encuentra muy satisfecha con su empleo va a mostrar actitudes positivas en él; sintiendo bienestar, compromiso y motivación hacia su actividad laboral. Mientras que, si surge insatisfacción en el trabajo, se producirán actitudes negativas a nivel personal y laboral.

Por lo mencionado, se concluye que es de vital importancia para el docente encontrarse satisfecho en su labor porque ello generará que su compromiso sea más sólido con la institución educativa, cumpliendo y desenvolviéndose de manera tal que los resultados de su trabajo sean productivos para la institución, los estudiantes y para sí mismo. Y como se mencionó previamente, mientras que la gestión que realice el equipo directivo tome en cuenta el bienestar y autorrealización del docente, se dará apertura a que éste pueda cumplir sus propósitos personales y profesionales.

Además, las perspectivas sociológicas y psicológicas que despiertan la crisis en la labor docente permiten darse cuenta de aquello que afecta su satisfacción laboral. Esto motiva la necesidad de evaluar cómo es la realidad laboral del docente y cuánto bienestar siente para desenvolverse en sus

funciones, lo que repercutirá en la calidad de enseñanza brindada a los estudiantes debido a que, si el docente permanece motivado en su función, lo más probable es que el producto de su trabajo se propine eficientemente.

2.2.6 Aspectos asociados a la Satisfacción Laboral docente

Como se ha venido exponiendo los diferentes puntos con relación al trabajo docente, es necesario considerar otros aspectos que favorecen el bienestar de un docente en su actividad laboral. Algunos de los puntos esenciales que repercute gracias al bienestar del empleo, es la motivación y el compromiso con la actividad y con la institución perteneciente, pero antes de ello es importante señalar la elección de una profesión que implica la vocación profesional.

2.2.6.1 Elección y trabajo profesional

- **En la adultez temprana**

Según Fieldman (2007), refiere que la consolidación de la profesión aparece en la etapa adulta intermedia del ser humano, entre las edades de 20 y 40 años, cuando los sujetos se concentran en adquirir una carrera. En este sentido, en esta etapa de vida se forja la idea de obtener un trabajo para toda la vida, por lo mismo la adultez temprana es un período donde las decisiones que se tomen repercutirán en el futuro. Asimismo, la trayectoria profesional que se enmarca en un individuo se determina por diversos factores más allá de un salario, sino también, por el status, sentido de valía personal y la contribución de la actividad a realizar. Por

otro lado, Feldman (2007) señala dos teorías que se relacionan con la elección de una profesión, tales son:

a) Teoría de la elección de carrera de Ginzberg:

Los individuos generalmente atraviesan por etapas la elección de su profesión, así como se muestra en la siguiente tabla 8 respecto a las etapas de elección de una carrera.

Tabla 8

Etapas de la elección de una carrera según Ginzberg

Período de fantasía	Período tentativo	Período realista
Hasta los 11 años. Se elige una carrera y se descarta sin considerar las habilidades, oportunidades de trabajo y destrezas.	Adolescencia. Se piensa pragmáticamente en los requisitos de diversos trabajos y cómo se encajan las habilidades en ellos.	Adulthood temprana. Se analizan opciones profesionales específicas, a través de la experiencia real en el trabajo o mediante capacitación para una profesión y luego se restringen las elecciones haciendo un compromiso.

Fuente: Fieldman 2007.

b) Teoría de la personalidad de Holland:

La personalidad de un sujeto influye en la elección profesional. Si la relación entre la personalidad y ocupación es buena, entonces el sujeto disfrutará más su profesión y permanezca en ella. Es así que se muestra en la tabla 9 de la relación que existe entre la personalidad y sus características y como es que estas influyen en la elección de una carrera.

Tabla 9

Tipos de personalidad importantes en la elección de una carrera

Personalidad	Características
• Realista	- Prácticos, solucionan problemas cotidianos.
• Intelectual	- Orientados a lo teórico y abstracto.
• Social	- Habilidades verbales y relaciones interpersonales.
• Convencional	- Tareas sumamente estructuradas.
• Emprendedor	- Toman riesgos y se hacen cargo.
• Artístico	- Usan el arte para expresarse.

Fuente: Fieldman 2007.

No obstante, Fieldman (2007) recalca que existe un inconveniente con la postulación de Holland debido a que no todas las personas encajan perfectamente en esa clasificación.

- **En la adultez intermedia**

Fieldman (2007) considera dentro de esta etapa de vida como aquella que representa para muchos la cima del éxito en el trabajo y poder adquisitivo, donde aparte el sujeto se dedica a realizar actividades de tiempo libre. Por tanto, es en este período donde hay un equilibrio entre el trabajo y actividades de ocio, valorando cada vez más las contribuciones hacia la familia, comunidad y sociedad.

En este sentido, la actividad laboral en esta etapa se vuelve menos atractiva a comparación de la etapa anterior, especialmente para quienes no cumplieron sus metas ocupacionales tal como lo esperaban cuando comenzaron su carrera. Por lo mismo, los factores que hacen más satisfactorio el trabajo varían durante la mediana edad. Los sujetos en la adultez temprana se interesan por asuntos más abstractos y orientados al futuro: progresar, recibir

reconocimiento y aprobación. Mientras que, los adultos intermedios se preocupan más en las cualidades del aquí y ahora de su trabajo: sueldo, condiciones de trabajo y políticas específicas. En consecuencia, estos cambios se relacionan con el grado de estrés. (Fieldman, 2007).

Para enfocar esta idea dentro del contexto educativo y específicamente en la plana docente, en lo que concierne a la edad, existen algunas teorías o señalizaciones que indican que mientras más años tenga un docente, se vuelve cansado y por lo tanto su energía no le permitirá un adecuado manejo de aula o adecuar sus procesos de enseñanza. Con relación a ello, Madrid (2005) investiga acerca de la influencia que tiene la edad de un docente del nivel primaria con la enseñanza desde la percepción del alumnado, a lo cual dio como resultado que la mayoría considera que no surge efecto alguno en el actuar docente. Sin embargo, algunos alumnos sí expresaron diferencias respecto a la edad, tales como:

- Los docentes jóvenes muestran ser más extrovertidos y más activos.
 - Los alumnos se relacionan mejor con los docentes jóvenes por lo que tienen más facilidad para conectarse con los niños e identificarse con ellos, y esto aumenta su rendimiento.
 - Los profesores jóvenes muestran ser más sociales y atentos con los alumnos, aprovechan métodos actuales, aunque no por eso necesariamente son mejores.
 - Los docentes jóvenes no toman en serio y se les toma el pelo, y esto no sucede con los mayores. Nadie les hace caso.
 - En caso de los docentes mayores, suelen ser más rutinarios y monótonos.
- A pesar de ser más anticuados tienen más experiencia y tratan mejor al

alumnado. Se aprende más con ellos porque tienen más experiencia y enseñan mejor por los años que llevan estudiando.

Al respecto, se considera que la edad tiene alguna implicancia con la Satisfacción Laboral del docente, pero todo depende de su actitud frente a su labor. Puesto que, ante la etapa de vida que se encuentre no necesariamente predomina en el proceso de enseñanza - aprendizaje. En este sentido, Sikes (citado por Madrid, 2005) introduce cinco fases o ciclos de la vida profesional:

- Entre los 21 y 28 años: Ingreso en el mundo adulto.
- Desde los 28 a los 33 años: Fase de renovación y madurez.
- Entre los 30 y 40 años: Fase de estabilización y compromiso.
- Entre los 40 y 55 años: Profesionalidad completa.
- A partir de los 55 años: Fase de estancamiento y jubilación.

Según Madrid (2005) menciona que la trayectoria profesional de un docente se consolida con los años atribuyéndose experiencia, autoridad y adquisición de diversos recursos que empleará en su práctica docente y situaciones con problemática. Además, reflejar su satisfacción al percibir el éxito o logros en la vida de sus estudiantes sintiéndose parte de lo logrado.

2.2.6.2 Motivación en el trabajo

Hernández (2011), afirma que la motivación y la satisfacción son términos que guardan una relación entre sí a pesar de no ser conceptos sinónimos. Por tal motivo, establece una diferenciación de ambos términos, así como se muestra en la siguiente tabla 10 que relacionan ambos puntos mencionados.

Tabla 10

Aspectos de la Motivación y Satisfacción en el trabajo

Motivación	Satisfacción
	Aspectos
Alcanzar metas e incentivos.	<ul style="list-style-type: none"> • Éxito que se alcance con el proceso de motivación. • Variable del proceso de motivación. • Realización personal en virtud de la experiencia (provocada – recompensada).

Fuente: Hernández 2011.

Es importante mencionar que la motivación laboral y la satisfacción laboral no son conceptos sinónimos, sino que están relacionadas entre sí.

A lo largo del tiempo, se han puesto en evidencia diversas definiciones y conceptos de lo que viene a ser la motivación laboral. Como bien se ha ido conociendo, la motivación viene a ser el impulso que promueve el inicio, guía y mantenimiento de una conducta con objetivo de alcanzar una meta querida. En este sentido, Petri (citado por Cejudo, 2016), aporta que será a través de la motivación que se infiere la intensidad de la conducta, por lo tanto, mientras más intensa sea la conducta más alto será el nivel de motivación, además indica la dirección que tomará una conducta determinada.

Así mismo, otros autores como Kanfer. Campbell & Pritchard y Vroom (citados por Cejudo, 2016) indican que la motivación laboral es una fuerza psicológica que se origina para dirigir las conductas emitidas, niveles de esfuerzo y de persistencia. Así mismo, mientras la conducta no se encuentre relacionada con limitaciones y presiones fuertes no habrá motivación laboral.

En este sentido, un docente se encuentra motivado cuando sus acciones se producen con un alto grado de interés y que a consecuencia muestra un

elevado esfuerzo junto con la persistencia de su actividad sin que sus acciones o conductas se encuentren limitadas ante la situación que deban sobrellevar. Según Tijerina (2011) refiere que existen dos tipos de motivación, así como se observa en la siguiente tabla 11.

Tabla 11

Tipos de Motivación

Motivación Intrínseca	Motivación Extrínseca
<ul style="list-style-type: none"> ● Satisfacción, bienestar y complacencia a nivel personal. ● Reforzadores: Sentimiento de competencia, capacidad y asumir objetivos. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Determinado por el entorno como reforzador de conducta. ● Motivadores: Dinero, estabilidad en el empleo, oportunidad de ascenso, condiciones de trabajo, participación en el trabajo.

Fuente: Tijerina 2011.

Por todo lo mismo, la motivación en el proceso de Satisfacción Laboral se manifiesta de manera activa en las diferentes necesidades del trabajador, refiriéndose tanto al bienestar que se experimenta cuando son satisfechas todas las necesidades. Además, la motivación será considerada como el impulso para hacer o realizar alguna actividad; afectando directamente al comportamiento y a la obtención de los diversos resultados.

De acuerdo a este contexto, se espera que los docentes mantengan un equilibrio en su motivación tanto a nivel intrínseco como extrínseco para desarrollar de manera eficaz, eficiente, adecuada y correcta su labor. Pero para ello es indispensable que se brinden las herramientas a través de condiciones propuestas por el equipo de recursos humanos o directivo de la institución.

Como se observa, tanto la motivación como la Satisfacción Laboral guardan un vínculo en el que ambos son fenómenos que consideran diversos

factores, que a su vez son percibidos por los docentes de acuerdo a la situación, contexto y realidad que mantengan, en el que estos tienen una percepción positiva o negativa.

En un inicio Locke (citado por Ferrero, 2011), indicó que la Satisfacción Laboral viene a ser un estado emocional positivo o placentero el cual resulta de una percepción intrínseca de la experiencia laboral de un sujeto. Sin embargo, el autor considera que no es una cualidad específica sino una cualidad general causada por diversas cualidades particulares que un trabajador tiene hacia su labor y los factores relacionados. Con ello, se infiere que los objetivos personales y emocionales que tiene un docente consigo mismo son aspectos de gran importancia que deben ser considerados dentro de las estrategias de la gestión que se ejecute por parte de los directivos en la escuela. Puesto que, si un docente no se encuentra con un equilibrio emocional adecuado, por lo tanto, su labor como docente mediador no va a ser realizada de la manera más esperada.

Con relación a lo anterior, Helliringel, Slocum y Woodman (1999), plantean que la Satisfacción Laboral trata de una acumulación de actitudes hacia el empleo que se relacionan entre sí y que corresponden a ciertos aspectos del trabajo. Por lo que, existen otros factores de influencia en la satisfacción laboral, pero que a su vez éstas no pertenecen al clima laboral; por ejemplo, características como la edad, salud, años de servicio o antigüedad, estabilidad emocional y aspiraciones de cada individuo y autorrealización Schultz, 1990).

2.2.6.3 La salud física y emocional

Otra variable que se toma en cuenta dentro del desempeño y satisfacción laboral es la salud del docente, podríamos considerar la salud en diversos

campos como la física y psicológica. Con respecto a esto, la UNESCO (2005) señala que en las condiciones de trabajo del docente confluyen dimensiones sociales, personales y físicas que integran a los docentes y a la salud como un concepto que depende de un balance social, psicológico, fisiológico y biológico que influyen en cómo los docentes asisten a su centro laboral. Así mismo, se señala que, en la realidad del Perú, los docentes manifiestan enfermedades gástricas y respiratorias, osteomusculares (dolores de espalda) a causa de la exigencia física que demanda la jornada laboral tales como: Permanecer de pie mucho tiempo, sentarse en muebles no adecuados, mantener posturas inadecuadas, realizar esfuerzos físicos, alimentación poco balanceada o desorganizada.

En lo que concierne a salud mental, este estudio realizado por la UNESCO manifiesta que, aunque los directivos consideren que este inconveniente tiene un suceso mínimo, los docentes señalan sentir estrés, ansiedad y dificultad para concentrarse. Cabe la posibilidad que esto se relacione con las condiciones sociales de su trabajo y con los ejes personales a nivel socioemocional, tales como la violencia intrafamiliar, pobreza, abandono de los padres, falta de seguridad con respecto a amenazas o agresiones fuera y dentro de la institución educativa. En este sentido, la UNESCO menciona lo siguiente:

Este estado de salud mental se relaciona con el grado de exigencia de las tareas a realizar con los estudiantes y en la escuela, donde se evidencia una mayor tendencia en esta última y con las relaciones interpersonales establecidas en el centro educativo. Si bien se percibe que hay un adecuado soporte social por parte de los colegas, se encuentra cierta contradicción entre las respuestas favorables en torno a la autonomía y la baja participación en el proceso de toma de decisiones con los directivos. Señalan que tienen autonomía y libertad necesaria en la toma de decisiones con respecto de su trabajo, pero sólo alrededor de la mitad indica que es considerado en este proceso. Lo cual posiblemente evidenciaría que no hay una participación de todos los docentes en este nivel. Esta idea se refuerza en la medida en que la mayoría de

encuestados señalan que no hay equidad por parte de los superiores al otorgar estímulos y sanciones (p. 193).

Como se observa, el estado de salud de un docente podría repercutir en el aspecto socioemocional dentro del contexto laboral y a causa de ello, en su desempeño. Por lo tanto, sería pertinente que los docentes reciban un apoyo médico y psicológico con la finalidad de mantener una adecuada labor y bienestar dentro del trabajo.

Los años de servicio o antigüedad que pueda tener un docente en su institución educativa influye en su Satisfacción Laboral, por lo que si un docente permanece más años en una institución es porque aparentemente se encuentra comprometido y conoce la visión o misión de la empresa educativa. Sin embargo, desde otra perspectiva, un docente que se encuentra muchos años en una institución también podría caer en la monotonía o en buscar una mejor posición dentro del equipo docente o directivo, lo cual, le genera frustración si es que no consigue el reconocimiento esperado. Sumado a ello, incide también el beneficio y el reconocimiento salarial por los años trabajados o el tiempo en su labor dentro de un colegio.

Además, también es un factor importante las aspiraciones que tiene cada docente como persona, profesional, ser humano. Es decir, dentro de este contexto, un docente sentirá mayor satisfacción en relación a su empleo si se le otorgan capacitaciones, talleres con su equipo de trabajo, paseos de integración, actividades en donde lo ayuden a crecer no solo profesionalmente sino también a nivel socioemocional. Gracias a ello, se verá más motivado frente a su compromiso y bienestar laboral.

En este sentido, Meza (2011) indica que los docentes deben estar a la vanguardia de las diferentes interacciones, cambios físicos y tecnológicos que

se dan en el mundo, brindando estrategias y herramientas a sus estudiantes, motivándolos a darle frente a estos cambios globales respetándose y respetando su entorno social y ambiental.

Asimismo, Carreño (citado por Meza, 2011), considera los aspectos socio-económicos y cognitivos de los estudiantes para intervenir de manera adecuada; para ello es indispensable que los docentes ante todas las posibilidades de superación permanente se mantengan con actitud positiva y abierta.

2.2.6.4 Recursos Humanos y administrativos

Otro aspecto importante para la Satisfacción Laboral del docente, es el rol del equipo directivo, siendo éste la base conformada por los líderes de la institución educativa.

En este sentido, Ramírez (citado por García, 2013), afirma que las instituciones educativas deben considerar el estudio de la Satisfacción Laboral como parte de las políticas que rige en la organización de cada institución, buscando la comprensión de las políticas, normas y disposiciones generales por parte de los docentes y administrativos, de tal manera que se pueda conservar o realizar algún cambio en cuanto a las políticas de la institución según los resultados del estudio.

Con relación a lo expuesto, para Flores (1992) la Satisfacción Laboral se trata de cómo una persona se siente en su trabajo, considerando otros factores como la remuneración, modos de inspección, condiciones de trabajo, posibilidades de ascenso y pares. Sumado a ello, la Satisfacción Laboral está basada en las propias creencias y valores que cada sujeto posee de su labor.

También, Ovejero (2006) manifiesta que la Satisfacción Laboral extrañamente suele ser alta, aunque no es uniforme, sino que depende de una serie de variables:

- El rendimiento; por lo que se quieren empleados satisfechos y productivos; se piensa que es la satisfacción que lleva hacia la producción.
- El salario; la satisfacción depende de la percepción que tiene un trabajador frente al salario que recibe y el de los compañeros, a modo que, si la diferencia es desfavorable, esto conlleva a la insatisfacción.
- Características del puesto; mientras más monotonía exista en el puesto de trabajo, la satisfacción decrece.
- La percepción en la toma de decisiones; si ésta se da de modo activo y libre, aumentará la satisfacción.

Por consiguiente, la Satisfacción Laboral es la impresión positiva sobre la actividad laboral detectada mediante la evaluación de sus características. Por lo tanto, si un sujeto se encuentra insatisfecho posee emociones negativas frente a su trabajo (Robbins y Judge, 2009). Con relación a ello, la Satisfacción Laboral es un cúmulo de sentimientos positivos que favorecen a los empleados respecto a la percepción que mantienen de su trabajo (Newstrom, 2007). El interés que surge por estudiar la satisfacción laboral se da debido a que está vinculada a la dignidad y bienestar de los trabajadores como seres humanos, además de la relación con la calidad de vida en general y puesto que un empleado satisfecho presentará más conductas a favor de la organización que uno menos satisfecho (Kalleberg citado por Galaz, 2002).

Por lo expuesto, se aprecia que los factores que se involucran en la Satisfacción Laboral envolverán todas las características que se demandan en el desarrollo de la actividad docente, considerando así que la relación entre pares y que los rangos de edad también son puntos clave para considerar cuán satisfecho se puedo o no estar en la institución educativa.

2.2.7 Factores y dimensiones de la Satisfacción Laboral en el docente escolar

Diversos autores señalan que la satisfacción laboral del docente depende más de los propios valores que el profesional le otorgue que de sus necesidades. Las necesidades difieren en intensidad, pero son las mismas básicamente para todos, por lo que los valores no solo difieren en rigor sino también en contenido (González y González citados por Güell, 2014).

En este sentido, Güell (2014) expone algunos factores de la satisfacción laboral en docentes que han sido propuestos por diversos autores a lo largo de los años, esto se detalla en la tabla 12.

Tabla 12

Autores relacionados a la Satisfacción Laboral en el docente escolar

Autores	Definición de Satisfacción Laboral Docente
Gordillo (1988)	Factor general: trabajo como tal. Factores específicos: retribución económica, supervisión y relación con los colegas, condiciones materiales en las que se realiza el trabajo.
Veeman (1988)	Importancia del trabajo del aula: carga docente, materiales utilizados, coordinación con otros profesores, motivación del alumnado, colaboración con padres.
Peiró y cols. (1911)	Seis factores: Supervisión y participación en la organización, ambiente físico, prestaciones materiales, trabajo en sí mismo, remuneración económica, relaciones interpersonales.
Zubieta y Susinos (1992)	Remuneración económica, recursos del centro, relaciones con alumnos, padres, compañeros, administración y dirección, actividades en clase, utilidad de la actividad docente, reconocimiento social.
Dinham y Scott (1996)	Rendimiento de los alumnos y el crecimiento profesional.
Palomares (2000)	Valores extrínsecos: condiciones económicas, estatus social. Valores intrínsecos: reconocimiento social, motivación vocacional.
Marchesi (1990, 2003) Evans (1998) Dinham y Scott (2000) Bogler (2012)	Incentivos económicos, formación, promoción profesional y reconocimiento social.
Extremera et al. (2005)	Remuneración económica, autonomía, relación con compañeros, reconocimiento social.
Frías de Azcarate (2006)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Eje de los elementos que integran el mundo simbólico: la imagen de lo que representa ser profesor, el estatus, el prestigio. ○ Eje de los elementos físico-materiales y económicos: obtención de remuneración económica “digna”, disponibilidad de medios y recursos.

Fuente: Estudio de la Satisfacción Laboral en docentes (Güell, 2014)

Del mismo modo, Güell (2014) especifica las dimensiones y facetas que comprenden la Satisfacción Laboral en el docente escolar, las cuales serán expuestas en la tabla 13.

Tabla 13

Dimensiones y facetas de la Satisfacción Laboral docente

Dimensiones	Facetas
Tipo de trabajo	Tareas, variación y autonomía
Condiciones de vida asociadas al trabajo	Horarios, vacaciones, libertad, flexibilidad, seguridad, tiempo
Relaciones interpersonales	Con superiores, compañeros, familias y alumnos
Cuestiones académicas	Formación, recursos, material, adecuación, currícula
Reconocimiento y recompensas	Económicas y sociales
Realización personal	Implicación, participación, adecuación, gratificación, rendimiento de alumnos, motivación vocacional, utilidad de la propia actividad.

Fuente: Estudio de la Satisfacción Laboral en docentes (Güell, 2014)

En la realidad peruana, el Ministerio de Educación (2012) especifica las dimensiones de la docencia, las cuales se detallarán en la tabla 14.

Tabla 14

Dimensiones de la docencia según el Ministerio de Educación

Dimensiones		
Pedagógica	Cultural	Política
<p>Núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Juicio Pedagógico: Reconocer las distintas maneras de aprender e interpretar y valorar lo que cada estudiante demanda según sus necesidades y posibilidades. ● Liderazgo Motivacional: Capacidad de despertar el interés por aprender e incentivar la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir. ● Vinculación: Supone intercomunicación afectiva, empatía, involucramiento, cuidado e interés por el otro, apertura para hallar siempre lo mejor de cada uno. 	<p>Necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales.</p>	<p>Compromiso del docente con la formación de sus estudiantes como personas y ciudadanos.</p>

Fuente: MINEDU 2012.

En apartados anteriores, se dieron a conocer los diversos factores y dimensiones de la Satisfacción Laboral, es así que en la presente sección se especifican dichos componentes en la función docente. De ahí que, esto facultará la visión para generar y desarrollar satisfacción laboral en los docentes escolares. Entonces, el conocimiento de estas dimensiones y factores conducidos a la docencia autoriza a que se investigue o evalúe la realidad docente concerniente a su satisfacción laboral.

2.2.8 El compromiso laboral e institucional del docente escolar

Ante todo, el rol principal en el eje educativo viene a ser el docente puesto que es el mediador y personaje que brinda las estrategias, apoyo, soporte y seguimiento, dedicando su vocación con la finalidad que los alumnos prosperen académicamente y por qué no, como personas.

En este sentido, Palacios y Paiba (citado por Farfán, 2009), reafirman que el docente es el autor principal en el sistema educativo por lo que ejecuta la formación intelectual, moral y guía el desarrollo de la actitud de los alumnos, preparándolos para asumir los nuevos retos de un mundo globalizado con exigencias tecnológicas propias de la nueva generación.

Young (citado por Martínez Bonafé, 1989) menciona las características que distinguen a un profesional, las cuales son:

- Una ocupación a la que se dedica mucho tiempo y de la que se obtienen todos o gran parte de los ingresos para subsistir.
- Esta ocupación es más que un trabajo, una vocación.
- Se participa de un mundo cultural común a través de organizaciones formalizadas y en colegios que los rigen con pautas o normas particulares.
- La práctica de un profesional depende de la habilidad o conocimiento especializado que se ha obtenido mediante una amplia y rigurosa formación en base a la experiencia.
- Se espera un trato competente hacia sus clientes, así como estar dispuesto a actualizar sus capacidades profesionales de forma periódica y no dejar de crecer profesionalmente.

- Los profesionales son autónomos y solamente están restringidos por sus propios esquemas o normas que los rigen y que contribuyen a dar un trato profesional.

González García (citado por El Sahili, 2011), define a la docencia como “la suma de maneras de percibir y actuar hacia la tarea de la escuela” (p. 59). En otras palabras, esto hace mención al nivel de armonía entre el trabajo, y lo que espera y desea el docente en el entorno laboral en función de las valoraciones tanto cognitivas como emocionales sobre su realidad.

En referencia a la identidad docente, Marcelo y Vaillant (citados por Martínez, 2017) plantean que la profesión no se constituye al obtener el título de docente sino por lo contrario, se construye en el día a día. Este proceso se inicia en la etapa formativa (carrera universitaria), se refuerza en la etapa inicial (prácticas profesionales) y busca consolidarse en el ejercicio de la profesión (trabajo en el aula).

Del mismo modo, Vaillant (citado por Martínez, 2017), señala que para edificar la identidad ‘requiere de un proceso individual y colectivo de naturaleza compleja y dinámica lo que lleva a la configuración de representaciones subjetivas acerca de la profesión docente’ (p. 5). Con relación a esto, la identidad docente es la manera de cómo los docentes viven de manera subjetiva su trabajo y perciben sus factores básicos de satisfacción e insatisfacción. Además, la diversidad de su identidad profesional se relaciona con la apreciación del oficio por parte de los propios docentes y por la institución educativa.

Por lo mencionado anteriormente, se asimila que el compromiso laboral del docente no es algo que se deba de considerar como cualquier punto a tratar, por lo contrario, debe ser considerado como un objetivo claro y preciso a lograr,

buscando lograr una atmósfera laboral en donde los trabajadores se sientan motivados hacia su institución educativa y de cumplir con las tareas que se le asignen; por tal motivo, se sentirán dispuestos a cumplir con sus propósitos del día a día para su beneficio propio e institucional.

Es así, que el docente con su compleja, delicada e importante labor merece estar y sentirse bien dentro de su entorno laboral dado que, gracias a su satisfacción en el trabajo, se encontrará motivado, comprometido a nivel personal, con su institución, con el aprendizaje y formación de sus alumnos.

Al respecto, dentro del compromiso que refleje el docente hacia su institución, está de por medio los aspectos intelectual y emocional. Si el docente guarda un equilibrio en ese vínculo, contribuirá hacia el éxito de su institución educativa y el de sus alumnos. Es por eso que, los docentes que son capaces de flexibilizar sus creencias y actitudes serán piezas clave para el avance de su institución educativa. Por consiguiente, es conveniente que el compromiso del docente selle su profesión a través de su vocación.

2.2.9 Insatisfacción laboral en el docente escolar

A lo largo de la presente investigación, se ha definido la satisfacción laboral junto con sus dimensiones y componentes relacionados con el trabajo docente, en este sentido, también es útil cuestionarse acerca de la posibilidad que un docente enfrente insatisfacción laboral; por lo mismo, en esta sección se abordará acerca de esta problemática y sus consecuencias.

La insatisfacción laboral puede desarrollarse independientemente de la edad o etapa de vida de un sujeto; para algunos el trabajo se vuelve cada vez más tedioso a medida que las condiciones de trabajo o la naturaleza del empleo

no cumple con las expectativas ocasionando el agotamiento o salida (Field, 2007).

Con relación a ello, tenemos que la insatisfacción en el trabajo es el grado de disconformidad que posee una persona hacia su labor. La mayor incidencia de insatisfacción laboral se produce, la mayoría de ocasiones, por factores psicosociales o propios de la organización. Asimismo, no todos los trabajadores reaccionan de la misma manera ante una circunstancia de insatisfacción laboral (Granada, 2014).

Del mismo modo, Robbins (2000), menciona cinco maneras en las que un colaborador expresa su insatisfacción en el trabajo, éstas son:

- Salida, insatisfacción dirigida hacia el abandono de la organización, incluye buscar un nuevo empleo, así como también la renuncia.
- Expresión, insatisfacción expresada por medio de intentos activos y constructivos de mejorar las condiciones.
- Lealtad, esperar de manera pasiva, pero con optimismo, a que mejoren las condiciones.
- Negligencia, esperar pasivamente que empeoren las condiciones, incluyendo el ausentismo crónico o la impuntualidad, el esfuerzo reducido y una tasa mayor de error.

Grasso (2006), refiere que existen tres órdenes agrupadas en los factores de insatisfacción laboral del docente, las cuales serán explicadas en la tabla 15.

Tabla 15

Tres órdenes de Insatisfacción Laboral

Primera Orden	Segunda Orden	Tercera Orden
<p>Variaciones registradas en el interior del clima de la clase (Esteve y cols., citados por Grasso, 2006).</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Inciden sobre la acción docente, generando tensión en la práctica diaria y repercuten con el producto de los alumnos. ● Factores: Condiciones de trabajo y cambios en la relación docente – alumno. 	<p>Nuevas concepciones sociales de la educación (Esteve y cols., citados por Grasso, 2006).</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Inciden directamente en el desenvolvimiento del docente en el aula. ● Factores: Aumento de exigencias al docente, contradicciones en sus funciones, cambios en el contenido de la currícula, cambios de expectativas y modificación del apoyo social con relación al sistema educativo. 	<p>Condiciones que influyen sobre la percepción que tiene el docente de sí mismo y de su trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Factores: La ruptura del consenso social sobre la educación y los valores que debe transmitir, ausencia o retraso de otros agentes educativos y descenso de la valoración social del docente.

Fuente: Grasso 2006.

Por lo mismo, de manera específica Esteve *et. Cols* (citados por Grasso, 2006) indican algunas reacciones causadas por las distintas fuentes de tensión presentes en la docencia. Estas son:

- Sentimientos de desconcierto e insatisfacción.
- Peticiones de traslado.
- Desarrollo de esquemas de inhibición y rutinización.
- Deseo manifiesto de abandonar la docencia.
- Absentismo laboral.
- Agotamiento.
- Estrés.
- Ansiedad como rasgo.

- Depreciación del yo y autoculpabilización.
- Neurosis reactiva.
- Depresiones.
- Ansiedad como estado permanente.

De lo mencionado, se considera que el incumplimiento de diferentes factores llevará al docente a sentirse insatisfecho en su ambiente laboral, afectando su rendimiento, desenvolvimiento y productividad en la institución educativa, lo que desencadenaría una inadecuada transmisión del conocimiento y un inapropiado ambiente con los directivos y colegas; a causa de ello se generaría un gran desgaste físico debido al cansancio, emocional por el estrés, ansiedad o depresión y profesional por la frustración.

Tal como se ha ido mencionando a lo largo de la presente investigación, la Satisfacción Laboral del docente juega un factor determinante frente al proceso de enseñanza.

Es importante recalcar las consecuencias que se originan si un docente no se siente satisfecho en su institución educativa, por lo que se verían perjudicados a nivel personal y profesional, repercutiendo en la dinámica de su relación con los alumnos, las familias y la comunidad a la que se dirigen. A causa de estas consecuencias, los docentes están prestos a sufrir alteraciones a nivel físico, emocional, psicológico, entre otros.

Por tanto, es indispensable el trabajo del equipo directivo (a nivel gubernamental, si se trata de instituciones educativas estatales y político institucional, si se refiere a las privadas) debido a que deben cumplir con mantener la prosperidad y bienestar de la comunidad educativa, considerando

que es gracias a la labor docente que los alumnos desarrollan una base académica que les permite salir adelante y cumplir sus metas profesionales u ocupacionales; por lo mismo, es notable que los docentes son instrumentos fundamentales de apoyo que efectúan en un largo proceso de enseñanza por el que atraviesa un alumno, desde cuando aprende a leer hasta que culmine los estudios posteriores; asimismo, si se cuenta con una calidad óptima en el sistema educativo, en donde se dé importancia no solo al aprendizaje cognitivo sino también a aspectos socioemocionales y éticos, se accederá a la formación de niños y adolescentes de bien que en el futuro sirvan y aporten con sus conocimientos y valores a la sociedad. Para ello, el docente tiene que tomar conciencia que cumple con múltiples funciones y una de las más sobresalientes es que es el arquetipo de sus alumnos.

2.3 Definición de términos

Satisfacción laboral: Actitud del trabajador hacia su propio trabajo (Palma, 2005)

Docente: Quien representa una de las fuerzas más sólidas e influyentes con miras a garantizar la equidad, el acceso y la calidad de la educación. Ellos son la clave del desarrollo mundial sostenible (UNESCO, 2019).

Educación: Derecho esencial para el desarrollo humano inclusivo y sostenible promovido por sociedades del conocimiento capaces de enfrentar los desafíos del futuro con estrategias innovadoras (UNESCO, 2014).

Institución Educativa: Conjunto de personas y bienes promovidos por las autoridades públicas o por particulares, con finalidad de prestar educación (Ucán, 2016).

Insatisfacción: Grado de malestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo (Granda, 2014).

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Existe diferencia estadísticamente significativa en la Satisfacción Laboral de docentes de nivel primaria y secundaria de Instituciones Educativas estatales y particulares de Lima Metropolitana.

2.4.2 Hipótesis específicas

H₁. Existe diferencia estadísticamente significativa en la Significación de tareas en docentes del nivel primaria y secundaria de Instituciones Educativas Estatales de Lima Metropolitana.

H₂: Existe diferencia estadísticamente significativa en la Significación de tareas en docentes del nivel primaria y secundaria de Instituciones Particulares de Lima Metropolitana.

H₃. Existe diferencia estadísticamente significativa en las Condiciones de trabajo en docentes del nivel primaria y secundaria de Instituciones Educativas Estatales de Lima Metropolitana.

H₄. Existe diferencia estadísticamente significativa en las Condiciones de trabajo en docentes del nivel primaria y secundaria de Instituciones Particulares de Lima Metropolitana.

H₅. Existe diferencia estadísticamente significativa en el Reconocimiento Personal y/o Social en docentes del nivel primaria y secundaria de Instituciones Educativas Estatales de Lima Metropolitana.

H6. Existe diferencia estadísticamente significativa en el Reconocimiento Personal y/o Social en docentes del nivel primaria y secundaria de Instituciones Particulares de Lima Metropolitana.

H7. Existe diferencia estadísticamente significativa en los Beneficios Económicos en los docentes del nivel primaria y secundaria de Instituciones Educativas Estatales de Lima Metropolitana.

H8. Existe diferencia estadísticamente significativa en los Beneficios Económicos en los docentes del nivel primaria y secundaria de Instituciones Educativas Particulares de Lima Metropolitana.



CAPÍTULO III: MÉTODO

En este tercer capítulo se presenta el nivel, tipo y diseño de la investigación; además, se detalla la distribución de los participantes para la selección de la muestra. Asimismo, se dará a conocer la variable junto con las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Y concluye con la descripción de las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

3.1 Nivel, tipo y diseño de investigación

La presente investigación se basa en un enfoque cuantitativo por lo que se emplea la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico con la finalidad de establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Del mismo modo, Schmelkes (citado por Sánchez y Reyes, 2015), refiere que este enfoque supone medios estadísticos de procesamiento de información, por consiguiente, se utiliza la estadística descriptiva e inferencial.

A continuación, se dará a conocer el nivel, tipo y diseño de la presente investigación:

3.1.1. Nivel

Descriptivo, debido a que, según Sánchez y Reyes (2015), afirman que este nivel describe un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia témporo – espacial determinada. Asimismo, se busca recoger información sobre el estado actual de un fenómeno. Por lo tanto, el nivel

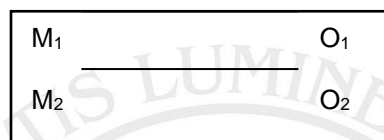
descriptivo toma en cuenta las caracterizaciones, elaboración de perfiles y diagnósticos descriptivos que llevan al conocimiento actualizado. Sumado a ello, previamente Sánchez y Reyes (1998) indicaron que el nivel descriptivo propone medir o evaluar diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, es por ello que se opta por una serie de razones, midiéndose de manera independiente cada una de ellas para puntualizar lo que se busca investigar. En tal sentido, mediante la investigación descriptiva se identifica y conoce la naturaleza de una situación durante el tiempo del estudio, siendo el objetivo básico, describir el cómo se presenta y el qué existe con respecto a las variables o condiciones en una situación.

3.1.2. Tipo

La investigación en cuestión muestra un tipo de investigación básica o pura, dado que lleva consigo la indagación de nueva información y escenarios de investigación, teniendo como objetivo el conocimiento científico el cual recaba información de la realidad, orientándose así a la revelación de principios y leyes. Asimismo, se le considera una investigación de tipo sustantiva – descriptiva, por lo que trata de responder a los problemas fundamentales, encaminada a describir, exponer, prever o retrodecir la realidad buscando encontrar elementos y leyes generales que permitan armar una teoría científica. Por tal motivo, la investigación sustantiva, al perseguir la verdad, nos encamina hacia la investigación básica (Sánchez y Reyes, 2015).

3.1.3. Diseño

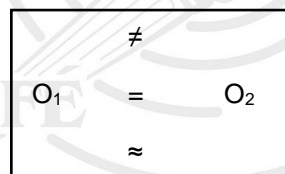
Con respecto al diseño, la investigación sigue un diseño descriptivo-comparativo, por tanto, busca recolectar información relevante en distintas muestras con relación a un mismo criterio de interés, para prontamente caracterizarlo en base a la asimilación de los datos recogidos, pudiendo realizar esta asimilación de los datos generales o en sus dimensiones (Sánchez y Reyes, 2015). El diseño expuesto se sintetiza de la siguiente forma:



Donde:

Muestra 1: muestra de colegio estatal.

Muestra 2: muestra de colegio particular.



Donde:

O₁: Satisfacción Laboral en la muestra del colegio estatal.

O₂: Satisfacción Laboral en la muestra de colegio particular.

≠: Diferencia

=: Igualdad

≈: Semejanza

Cabe mencionar que la selección de los docentes de ambas instituciones educativas se eligió al azar, por ello el diseño es no probabilístico e intencional.

3.2. Participantes

La muestra en la presente investigación acerca de Satisfacción Laboral ha considerado como participantes a los docentes de instituciones educativas estatales y particulares del nivel educativo primaria y secundaria Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL 03 de Lima Metropolitana.

3.2.1. Población

En Perú existen 567.347 docentes laborando en las diferentes instituciones educativas, así como también se cuenta con 113.069 instituciones educativas de Inicial, Primaria, Secundaria de Educación Básica Regular (EBR) y las instituciones de educación artística y tecnológica en las diferentes gestiones (estatal y particular); así lo indica el Censo Escolar 2018, Ministerio de Educación – MINEDU (Escale, 2018).

El presente trabajo de investigación se ha considerado únicamente a docentes de instituciones educativas pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local -UGEL 03 de Lima Metropolitana, la misma que se encuentra conformada por 9 distritos: Pueblo Libre, Magdalena, Jesús María, La Victoria, San Isidro, Cercado, Breña, Lince y San Miguel. Está compuesta por un total de 23.612 docentes y un total de 1929 instituciones en todos los niveles educativos, al ser la segunda unidad de gestión más grande de Lima metropolitana, esta descripción se aprecia en la tabla 16.

Tabla 16

Cantidad de docentes e instituciones educativas de la UGEL 03

Distrito	Docentes	Instituciones educativas
Pueblo Libre	1630	123
Magdalena	1540	105
Jesús María	1698	137
La Victoria	2784	320
San Isidro	2796	99
Cercado	7332	568
Breña	1902	163
Lince	1145	110
San Miguel	2785	304
Total	23612	1929

Fuente: MINEDU, Escala 2018.

La Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) de Sonia Palma Carrillo ha sido aplicada únicamente a seis (6) de estos distritos, los cuales fueron: Pueblo Libre, Magdalena, Jesús María, Breña, Lince y San Miguel, considerando a los niveles de primaria y secundaria; el conjunto de estas instituciones educativas cuenta con un total de 10.700 docentes y 942 instituciones educativas en su totalidad, tal como se observa en la tabla 17.

Tabla 17

Cantidad total de docentes e instituciones educativas de los 6 distritos evaluados de la UGEL 03

Distrito	Total Docentes	Total Instituciones Educativas
Pueblo Libre	1630	123
Magdalena	1540	105
Jesús María	1698	137
Breña	1902	163
Lince	1145	110
San Miguel	2785	304
Total	10700	942

Fuente: MINEDU, Escala 2018.

3.2.2. Muestra

Según Hernández et al (2015), menciona que la muestra es la delimitación previa de una parte específica de la población. La población de estudio en la presente investigación estuvo conformada por docentes de la UGEL 03, de ellos se extrajo una cantidad representativa empleándose el cálculo estadístico.

La elección del tipo de muestra va a depender de los objetivos de estudio y del esquema de investigación, por lo tanto, el tamaño de ésta para la ejecución de la presente investigación fue obtenido mediante la fórmula de Sierra Bravo (citado por González, 2011):

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 * P * Q * N}{E^2 * (N - 1) - Z_{1-\alpha/2}^2 * P * Q}$$

Donde:

E = 5.3%. Margen de error. (Pueden variar entre 1 al 10%)

Valor esperado del universo, P = 0.5 (Probabilidad de éxito)

Un nivel de confianza del 95%. (Z = 1.95996)

N = 10700

Reemplazando valores en la fórmula:

$$n = \frac{(1,95996)^2 * 0,5 * 0,5 * 10700}{(0,05)^2 * (10700 - 1) - (1,95996)^2 * 0,5 * 0,5} = \frac{10275,9}{31,0139} = 331,33 \approx 331$$

Se utilizó el muestreo estratificado (Sánchez y Reyes, 2015) con la finalidad homogeneizar el tamaño de la muestra y así obtener resultados con mayor representatividad; es por ello que la muestra está compuesta por 330 docentes, 165 docentes de instituciones educativas estatales y 165 del particular, distribuidas en 18 instituciones educativas: 9 del sector estatal y 9 del particular

de la UGEL 03 de Lima Metropolitana. La selección de los docentes se realizó a través de un muestreo sistemático. La muestra se detalla en la tabla 18.

Tabla 18

Distribución de docentes e instituciones educativas de la UGEL 03 participantes de la investigación

Distrito	Instituciones Educativas		Docentes	
	Gestión		Nivel primaria	Nivel secundaria
	Pública	Privada	Est / Part	Est / Part
Pueblo Libre	3	0	56	0
Magdalena	3	4	48	65
Jesús María	0	1	0	19
Breña	1	4	5	81
Lince	1	0	30	0
San Miguel	1	0	26	0
Totales	9	9	165	165
	18		165	165
Muestra			330	

La muestra constó de 330 docentes, la cual estuvo compuesta por 124 docentes de género masculino y 206 docentes del género femenino que laboran en el nivel primario y secundario en Instituciones educativas Estatal y Particular de la UGEL 03 de Lima Metropolitana. La distribución de la muestra se detalla a continuación.

Tabla 19

Distribución de los docentes según la condición educativa

	Condición	
	Frecuencia	Porcentaje
Estatal	165	50
Particular	165	50
Total	330	100

En la tabla 19 en cuanto a la condición educativa; se aprecia que el 50% de docentes perteneció a instituciones educativas estatales y el otro 50% de docentes a instituciones educativas particulares.

Tabla 20

Distribución de los docentes según el nivel educativo

Nivel		
	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	182	55,2
Secundaria	148	44,8
Total	330	100

En la tabla 20 correspondientes a la distribución de docentes evaluados según el nivel educativo; se observa que el 55.2% de docentes perteneció al nivel primaria mientras que el 44.8% al nivel secundaria.

Tabla 21

Distribución de los docentes según el género

Género		
	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	124	37,6
Femenino	206	62,4
Total	330	100

En la tabla 21 que corresponden al género; el 62,4% de docentes evaluados, fueron del género femenino y el 37,6% fueron del género masculino.

3.3 Variables de investigación

La investigación en cuestión cuenta con una sola variable de investigación que busca ser comparada en dos contextos distintos. Asimismo, por su naturaleza, esta variable tiene un carácter cuantitativo debido a que es continua y se le atribuye un valor numérico.

3.3.1 Definición conceptual

La Satisfacción Laboral es la actitud que muestra un sujeto frente a su trabajo, sintiendo bienestar y comodidad en su actividad laboral. Asimismo, está compuesta por diversos factores, dimensiones y determinantes, por los cuales, diversos autores plantean que al cumplir estos componentes se estaría produciendo satisfacción en el trabajo.

3.3.2 Definición operacional de la variable

La variable mencionada será medida a través la *Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC)* de Sonia Palma Carrillo. A continuación, en la tabla 22, se dará a conocer la matriz operacional de la variable

Tabla 22

Matriz Operacional de la Variable Satisfacción Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Factor I Significación de Tareas	Disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material.	3,4,7,18,21 ,22,25,26
Factor II Condiciones de Trabajo	Evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.	1,8,14,15,17,23,27
Factor III Reconocimiento Personal y/o Social	Tendencias evaluativas del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de éstos en resultados indirectos.	6,13,19,24
Factor IV Beneficios Económicos	Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como productos del esfuerzo en la tarea asignada.	2,10,16

Fuente: Palma (2005)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Así como lo definen Sánchez y Reyes (2015), las técnicas son las vías para acopiar información necesaria de una realidad en función a los objetivos de la investigación. Se utilizan procesos según el tipo de método de investigación que se desarrolla, pudiendo ser directas e indirectas.

Seguidamente, se presenta las técnicas e instrumentos que apoyaron la recolección de información para determinar la Satisfacción Laboral en los docentes de las instituciones educativas estatales y particulares de Lima Metropolitana. El empleo de las técnicas e instrumentos depende de las diferentes características y de la predisposición de los docentes participantes donde se aplicó el instrumento.

3.4.1 Consentimiento informado

Durante la entrevista con los directores de las distintas instituciones educativas y luego de haber aprobado la participación de sus docentes, se presentó un documento escrito a los directores manifestándose a detalle la actividad que se desarrollaría. Asimismo, en él se especificó que la colaboración era de manera voluntaria y anónima, con el compromiso de entregar los resultados obtenidos de su institución a través de un informe escrito. (Apéndice C)

3.4.2 Escala de Satisfacción Laboral

3.4.2.1 Ficha técnica

- ✓ *Nombre:* Escala de satisfacción Laboral (SL - SPC)
- ✓ *Autora:* Sonia Palma Carrillo
- ✓ *Año:* 2005
- ✓ *Procedencia:* Perú
- ✓ *Administración:* Individual o Colectiva / Formato físico o Computarizado.
- ✓ *Duración de la prueba:* 15 minutos en formato físico, 5 minutos en formato computarizado.
- ✓ *Grupos de aplicación:* Trabajadores con relación laboral de dependencia.
- ✓ *Calificación:* Computarizada
- ✓ *Significación:* Factores General Satisfacción

Factores Componentes (4):

- Significación de tareas
- Condiciones de Trabajo
- Reconocimiento Personal y/o Social
- Beneficios económicos

- ✓ *Usos:* Diagnóstico Organizacional
- ✓ *Muestra tipificación:* 1058 trabajadores con dependencia laboral de Lima Metropolitana.
- ✓ *Baremos:* Baremos percentilares generales para muestra total, por sexo y grupo ocupacional.

Puntuaciones “t” por factores

Materiales: Manual / Cuestionario (formato físico) / Disquete clave

3.4.2.2 Descripción de la prueba

El instrumento a emplear en el presente proyecto será La Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) creada por Sonia Palma Carrillo en el año 2005. La aplicación de esta evaluación es dirigida a adultos de 18 años, en varones como en mujeres, y su forma de ejecución es individual o colectiva. Su objetivo es medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores de dicha escala. Asimismo, está compuesta por 27 ítems asociados, 17 positivos y 10 negativos los cuales miden 4 diferentes dimensiones de la variable, que se aplica en 15 minutos en formato físico, 5 minutos en formato computarizado.

Además, esta escala contiene 4 factores distribuidos de la siguiente manera tal como se observa en la tabla 07. Las variables consideradas en la ejecución de la escala son edad, sexo, tipo de empresa, grupo ocupacional, remuneración y tiempo de servicios.

La puntuación que se realiza es a través de una escala Likert y los ítems se puntúan de acuerdo a dos grupos de puntaje: Positivos y Negativos.

Finalmente, estos puntajes luego se convierten utilizando el baremo en puntuaciones normalizadas y se establece a la categoría respectiva: *Alta*

Satisfacción Laboral, Parcial Satisfacción Laboral, Regular, Parcial Insatisfacción Laboral Y Alta Insatisfacción Laboral.

Como previamente ha sido mencionado, este instrumento valora la Satisfacción Laboral a través de cuatro factores, los cuales son los siguientes:

- **Factor I. Significación de la Tarea:** Disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material.
- **Factor II. Condiciones de Trabajo:** Evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.
- **Factor III. Reconocimiento personal y/o Social:** Tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de éstos en resultados directos.
- **Factor IV. Beneficios económicos:** Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada.

El instrumento SL – SPC se diseña básicamente con el sustento de la teoría Higiene – Motivacional, sin embargo, su análisis e interpretación se enriquecen de los planteamientos tanto de la teoría mencionada como además de teorías vinculadas a la discrepancia y la dinámica.

Palma (2005), señala que la clasificación de las dimensiones de su escala SL – SPC según la teoría Higiene – Motivacional, se agrupan de la siguiente manera:

- ✓ De la clasificación Motivacional se encuentran las dimensiones:
Significación de la Tarea y Reconocimiento Personal y/o Social.

- ✓ De la clasificación Higiénico se encuentran las dimensiones: Condiciones de Trabajo y Beneficios Económicos.

3.4.2.3 Validez y confiabilidad de la prueba original

En la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SPC-SL) creada en el año 1999 en Lima –Perú, se estima la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba. La validez concurrente fue producto de la correlación del puntaje total de la Escala SL- SPC con las del Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (versión abreviada) dirigida a 300 trabajadores. La validez resultante es de 0.05.

Asimismo, la confiabilidad obtenida es de 0.79 estimado mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach ítem – puntaje.

Sin embargo, en el año 2005 Palma revalidó esta prueba en donde disminuyó la cantidad de ítems considerando veintisiete (27) y la cantidad de cuatro (4) factores.

La confiabilidad utilizada en la versión actual es con el método de consistencia interna a través del Coeficiente Alfa de Cronbach (0.84*) y el método de mitades con el coeficiente de Guttman (0.81*). Los coeficientes mencionados avalan la confiabilidad del instrumento.

En cuanto a la validez de contenido, la prueba trabaja con el método de jueces para efectos del ajuste contenido de ítems, se sometieron las puntuaciones a la estimación de correlaciones por factores con el coeficiente de Spearman Brown los que evidenciaron correlaciones positivas y significativas.

Con los datos de la muestra, el instrumento presentó una confiabilidad a través del Alfa de Cronbach de 0.52 y un porcentaje de varianza explicada que mide la validez de 50.30%. (Apéndice A - B)

3.5 Técnica de procesamiento y análisis de datos

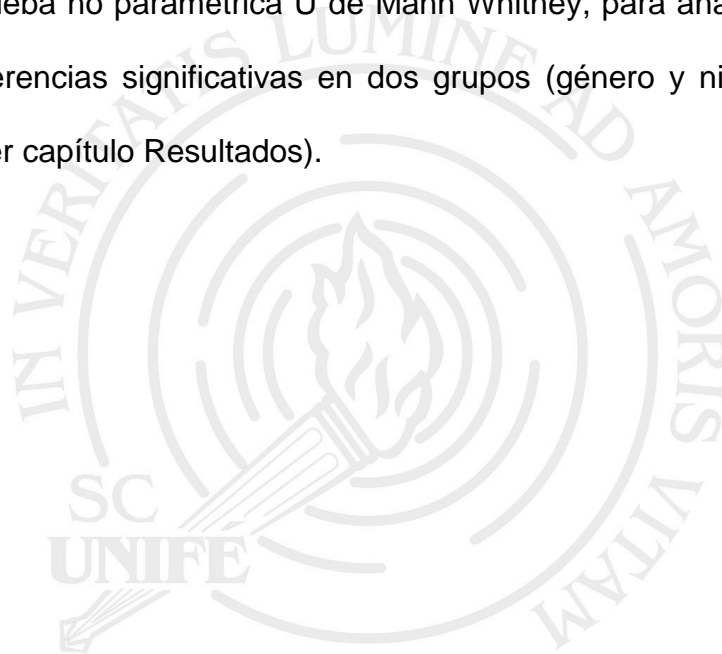
Por la naturaleza de la investigación se aplicaron técnicas cuantitativas para el procesamiento y análisis de los datos, teniendo en cuenta las siguientes técnicas estadísticas.

Se aplica la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

- Coeficiente de confiabilidad por consistencia interna, calculado a través del valor del Alfa de Cronbach para realizar la confiabilidad del constructo del instrumento y obtener puntajes confiables para las variables de investigación (Ver Apéndice A).
- Correlación Ítem-total-correctado para analizar la contribución de las preguntas, indicadores y dimensiones en la variable de investigación (Ver Apéndice B).
- Análisis factorial exploratoria (AFE), para evidencia de validez relacionada a la estructura interna del instrumento, llegando a cuatro factores propuestos por la autora del instrumento (Ver Apéndice B).
- Prueba de normalidad de Kolmogorov–Smirnov para determinar si la distribución de las puntuaciones en las variables de estudio corresponde a la normalidad de las variables y decidir por pruebas

paramétricas y no paramétricas en la contrastación de las hipótesis de investigación (Ver Tabla 10).

- Contraste de curtosis y asimétrica para justificar la normalidad de los datos debido a que se trabajó con una muestra lo suficientemente grande (Teorema Central del Límite). (ver Tabla 11)
- Pruebas paramétricas t de diferencia de medias en dos grupos, para analizar si existe diferencias significativas según variables intervinientes (género y nivel educativo). (Ver capítulo Resultados).
- Prueba no paramétrica U de Mann Whitney, para analizar si existen diferencias significativas en dos grupos (género y nivel educativo). (Ver capítulo Resultados).



CAPÍTULO IV: RESULTADOS

En este cuarto capítulo se detallan los resultados obtenidos en cuanto a la Satisfacción Laboral de los docentes de las instituciones educativas Estatales y Particulares de Lima Metropolitana.

- Resultados descriptivos.
- Contrastación de hipótesis
- Resultados complementarios en cuanto a la aplicación de la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL – SPC) a docentes de instituciones educativas estatal y particular de Lima Metropolitana.

4.1 Resultados descriptivos

4.1.1 Contraste de normalidad

Para confirmar la normalidad de las variables y decidir por pruebas paramétricas y no paramétricas en la contrastación de las hipótesis de investigación se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov–Smirnov, tal como se muestra en la tabla 23.

Tabla 23

Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov^a

	Condición	Estadístico o KS-Z	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	Estatal	.067	165	.064
	Particular	.091	165	.002
Significación de Tareas	Estatal	.139	165	.000
	Particular	.120	165	.000
Condiciones de trabajo	Estatal	.119	165	.000
	Particular	.093	165	.001
Reconocimiento Personal y/o Social	Estatal	.113	165	.000
	Particular	.097	165	.001
Beneficios Económicos	Estatal	.105	165	.000
	Particular	.151	165	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido a que se trabajó con una muestra lo suficientemente grande y según el Teorema Central del Límite, se justificó la normalidad de los datos realizando contraste de curtosis y asimetría; a su vez, Hae - Young Kim (2013), afirma que la aplicación de asimetría y curtosis se pueden utilizar para muestras de tamaño mediano ($50 < n < 300$) en las que si se rechaza la hipótesis nula en un valor Z absoluto superior a 3.9 y si corresponde con un nivel alfa de 0.05, se concluye que la distribución de la muestra no es normal.

A continuación, se exponen los índices de contraste de normalidad obtenidos con relación a las hipótesis, pruebas estadísticas y estadísticos utilizados en función a la variable de investigación.

Tabla 24

Índices de contraste de normalidad univariada

Hipótesis	Tipo de Prueba	Variable	Índices de normalidad	Prueba para el contraste de la hipótesis
Hipótesis General	Paramétrica	Satisfacción Laboral	Estatal: Asimetría: 0.94 Curtosis: 0.88 Particular: Asimetría: 1.16 Curtosis: 0.57	Prueba t
H ₁	No Paramétrica	Significación De Tareas	Estatal: Asimetría: 5.90 Curtosis: 3.42	U de Mann - Whitney
H ₂			Particular: Asimetría: 4.16 Curtosis: 0.15	
H ₃	Paramétrica	Condiciones De Trabajo	Estatal: Asimetría: 2.58 Curtosis: 1.04	Prueba t
H ₄			Particular: Asimetría: 3.56 Curtosis: 1.60	
H ₅	Paramétrica	Reconocimiento Personal	Estatal: Asimetría: 1.02 Curtosis: 0.26	Prueba t
H ₆			Particular: Asimetría: 1.52 Curtosis: 1.93	
H ₇	Paramétrica	Beneficios Económicos	Estatal: Asimetría: 0.47 Curtosis: 0.59	Prueba t
H ₈			Particular: Asimetría: 2.02 Curtosis: 0.39	

Contraste de normalidad univariada: Asimetría y Curtosis $\leq 1,96$.

En la tabla 24 se aprecian los índices de contraste de normalidad univariada para cada una de las hipótesis planteadas en la presente investigación y en la que se observa lo siguiente:

Para la contrastación de la hipótesis general, los resultados indicaron que los datos se aproximaron a una distribución normal (índice de asimetría y curtosis ≤ 1.96); por tal razón se aplicó una prueba paramétrica, utilizando la prueba t.

En la primera y segunda hipótesis específicas no se cumple el supuesto de normalidad (índice de asimetría y curtosis ≥ 1.96); por tal motivo se aplicó una prueba no paramétrica, utilizando el estadístico U de Mann - Whitney.

A partir de la segunda hasta la octava hipótesis específicas se cumple el supuesto de normalidad (índice de asimetría y curtosis ≤ 1.96); por lo cual se utilizó una prueba paramétrica (prueba t).

4.2 Resultados de la contrastación de las hipótesis

4.2.1 Hipótesis general

En la hipótesis general se plantea lo siguiente: *‘Existe diferencia estadísticamente significativa en la Satisfacción Laboral en docentes de nivel primaria y secundaria de instituciones educativas estatales y particulares de Lima Metropolitana’.*

En el desarrollo del análisis comparativo según niveles educativos, permitió observar que existen diferencias significativas en las instituciones educativas estatales ($t = 2.236$, p -valor = 0.014), donde los docentes pertenecientes al nivel primaria obtuvieron mayor puntaje (promedio = 76.930) en comparación con los docentes del nivel secundaria (promedio = 74.392). En las instituciones educativas particulares no se observó diferencias significativas ($t = 0.542$, p -valor = 0.295).

Por lo tanto, la hipótesis general planteada se acepta parcialmente debido a que sí existe diferencia significativa en docentes de instituciones educativas estatales, donde los docentes del nivel primaria obtuvieron mayor Satisfacción

Laboral en comparación con los docentes del nivel secundaria. Por otro lado, no se observaron diferencias significativas en docentes de instituciones educativas particulares, esta información se encuentra detallada en la tabla 25.

Tabla 25

Comparación de medias para la variable Satisfacción Laboral según el nivel y condición educativa

Condición	Nivel educativo	Muestra	Media	Desviación Estándar	Prueba t	Significancia P-valor
Estatad	Primaria	86	76.930	6.664	2.236	0.014*
	Secundaria	79	74.392	7.902		
Particular	Primaria	96	76.750	6.217	0.542	0.295
	Secundaria	69	76.217	6.237		

p-valor menor a 0.025. Entonces se acepta parcialmente la hipótesis.

Por lo expuesto, se señala que, dentro de la condición estatal, los docentes del nivel primaria poseen mejor actitud y sienten mayor bienestar hacia su trabajo en contraste con los docentes del nivel secundaria. Asimismo, en referencia a los docentes que pertenecen a la condición particular, los resultados dieron a conocer que ambos niveles educativos (primaria y secundaria) mantienen el mismo grado de Satisfacción Laboral.

4.2.2 Primera hipótesis específica

En lo que se refiere a la primera hipótesis específica (**H₁**), el cual plantea lo siguiente: *‘Existe diferencia estadísticamente significativa en la Satisfacción Laboral en lo que respecta a la dimensión Significación de Tareas en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana’*, (ver tabla 26), se obtiene un Z: -0.61 y *p*: 0.273, no observándose diferencias

significativas en docentes de instituciones educativas estatales y por lo tanto no se confirma la primera hipótesis específica.

Tabla 26

Comparación de medias para la dimensión Significación de Tareas en docentes de instituciones educativas estatales según el nivel educativo.

Condición	Nivel educativo	n	Rango Promedio	Suma de Rango	U de Mann - Whitney	Z de Mann-Whitney	P valor
Estatal	Primaria	86	85.15	7322.50	3212.50	-0.61	0.273
	Secundaria	79	80.66	6372.50			

$p < 0,025$. Entonces no se acepta la hipótesis.

4.2.3 Segunda hipótesis específica

También se observa que en la segunda hipótesis específica (**H₂**), donde se plantea lo siguiente: *‘Existe diferencia estadísticamente significativa en la Significación Laboral en lo que respecta a la dimensión Significación de Tareas en docentes de instituciones educativas particulares de Lima Metropolitana’*, (ver tabla 27), se obtiene un $Z = -0.98$ y $p: 0.165$, no observándose diferencias significativas en docentes de instituciones educativas particulares y por lo tanto no se confirma la segunda hipótesis específica.

Tabla 27

Comparación de medias para la dimensión Significación de Tareas en docentes de instituciones educativas particulares según el nivel educativo.

Condición	Nivel educativo	n	Rango Promedio	Suma de Rango	U de Mann - Whitney	Z de Mann-Whitney	P valor
Particular	Primaria	96	79.94	7674.00	3018.00	-0.98	0.165
	Secundaria	69	87.26	6021.00			

p -valor $< 0,025$. Entonces no se acepta la hipótesis.

Por lo expuesto en los resultados que se muestran en la primera y segunda hipótesis específica (H₁ – H₂), los docentes de ambas condiciones y niveles educativos mantienen similar disposición en lo que respecta a la dimensión Significación de Tareas, frente a su trabajo en función a que su desempeño les otorga sentido de esfuerzo, realización, equidad y aporte. Por lo tanto, no se confirma esta hipótesis.

4.2.4 Tercera hipótesis específica

En lo que se refiere a la tercera hipótesis específica (H₃), el cual plantea lo siguiente: *‘Existe diferencia estadísticamente significativa en la Significación Laboral en lo que respecta a la dimensión Condiciones de Trabajo en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana’*, (ver tabla 28), se obtiene un *t*: 3.71 y *p*: 0.000, por consiguiente, se confirma la tercera hipótesis específica.

Tabla 28

Comparación de medias para la dimensión Condiciones de Trabajo en docentes de instituciones educativas estatales según el nivel educativo

Condición	Nivel educativo	Muestra	Media	Desviación Estándar	Prueba t	Significancia P-valor
Estatal	Primaria	86	24.16	4.12	3.71	0.000*
	Secundaria	79	21.57	4.83		

p-valor menor a 0.025. Entonces se acepta la hipótesis.

4.2.5 Cuarta hipótesis específica

En cuanto a la cuarta hipótesis específica (H₄), el cual plantea lo siguiente: *‘Existe diferencia estadísticamente significativa en la Significación Laboral en lo que respecta a la dimensión Condiciones de Trabajo*

en docentes de instituciones educativas particulares de Lima Metropolitana', (ver tabla 29), se obtiene un $t:0.78$, $p: 0.219$. Por lo tanto, no se confirma la cuarta hipótesis específica.

Tabla 29

Comparación de medias para la dimensión Condiciones de Trabajo en docentes de instituciones educativas particulares según el nivel educativo

Condición	Nivel educativo	Muestra	Media	Desviación Estándar	Prueba t	Significancia P-valor
Particular	Primaria	96	24.83	4.22	0.78	0.219
	Secundaria	69	24.30	4.41		

p -valor menor a 0.025. Entonces no se acepta la hipótesis.

Ante lo expuesto, con los resultados alcanzados en la tercera y cuarta hipótesis específica (H3 – H4), se evidencia que la única diferencia significativa, en lo que respecta a la dimensión Condiciones de Trabajo, sucede dentro de la condición estatal, por lo que los docentes del nivel primaria perciben mejor disponibilidad de recursos, que las del nivel secundaria, así como también de las disposiciones y normativas que regulan su actividad laboral.

4.2.6 Quinta hipótesis específica

En el caso de la quinta hipótesis específica (H5), la cual plantea lo siguiente: *'Existe diferencia estadísticamente significativa en la Significación Laboral en lo que respecta a la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana'*, (ver tabla 30), se obtiene un $t: -1.26$ y $p: 0.105$. Por lo mismo, no se confirma la quinta hipótesis específica.

Tabla 30

Comparación de medias para la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social en docentes de instituciones educativas estatales según el nivel educativo

Condición	Nivel educativo	Muestra	Media	Desviación Estándar	Prueba t	Significancia P-valor
Estatal	Primaria	86	8.65	2.57	-1.26	0.105
	Secundaria	79	9.16	2.65		

p-valor menor a 0.025. Entonces se acepta la hipótesis

4.2.7 Sexta hipótesis específica

En la sexta hipótesis específica (**H₆**), la cual plantea lo siguiente: *‘Existe diferencia estadísticamente significativa en la Significación Laboral en lo que respecta a la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social en docentes de instituciones educativas particulares de Lima Metropolitana’*. (Tabla 31), se obtiene un **t**: 0.34 y **p**: 0.366, con lo que no se confirma la sexta hipótesis específica.

Tabla 31

Comparación de medias para la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social en docentes de instituciones educativas particulares según el nivel educativo

Condición	Nivel educativo	Muestra	Media	Desviación Estándar	Prueba t	Significancia p -valor
Particular	Primaria	96	8.00	2.60	0.34	0.366
	Secundaria	69	7.85	2.79		

p-valor menor a 0.025. Entonces no se acepta la hipótesis

En consecuencia, por los resultados alcanzados en la quinta y sexta hipótesis específica (**H₅** – **H₆**), en lo que concierne a la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social, se demuestra que los docentes de ambas

condiciones educativas mantienen similar discernimiento en cuanto al reconocimiento de logros propios o el de sus compañeros de trabajo.

4.2.8 Séptima hipótesis específica

Otra hipótesis considerada es la séptima hipótesis específica (H7), en la que se plantea lo siguiente: *‘Existe diferencia estadísticamente significativa en la Significación Laboral en lo que respecta a la dimensión en los Beneficios Económicos en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana’*, (ver tabla 32), se obtiene un **t**: 0.822 y **p**: 0.201, en este sentido, la séptima hipótesis específica no se confirma.

Tabla 32

Comparación de medias para la dimensión Beneficios Económicos en docentes de instituciones educativas estatales según el nivel educativo

Condición	Nivel educativo	Muestra	Media	Desviación Estándar	Prueba t	Significancia P-valor
Estatal	Primaria	86	8.58	1.86	-0.822	0.201
	Secundaria	79	8.84	2.11		

p-valor menor a 0.025. Entonces no se acepta la hipótesis

4.2.9 Octava hipótesis específica

En cuanto a la octava hipótesis específica (H8), la que plantea lo siguiente: *‘Existe diferencia estadísticamente significativa en la Significación Laboral en lo que respecta a la dimensión en los Beneficios Económicos en docentes de instituciones educativas particulares de Lima Metropolitana’*, (ver tabla 33), se obtiene un **t**: 0.625 y **p**: 0.267, por tanto, la octava hipótesis no se confirma.

Tabla 33

Comparación de medias para la dimensión Beneficios Económicos en docentes de instituciones educativas particulares según el nivel educativo

Condición	Nivel educativo	Muestra	Media	Desviación Estándar	Prueba t	Significancia P-valor
Particular	Primaria	96	8.53	1.59	0.625	0.267
	Secundaria	69	8.38	1.53		

p-valor menor a 0.025. Entonces no se acepta la hipótesis

En efecto, los docentes de ambas condiciones educativas muestran similar disposición al trabajo con relación a la dimensión Beneficios económicos, como se muestra en los resultados descubiertos en la séptima y octava hipótesis específica (H7 – H8).

4.3 Resultados complementarios

En este apartado se dará a conocer los resultados adquiridos de la comparación de Satisfacción Laboral en los docentes de instituciones educativas estatales y particulares de Lima Metropolitana según el género.

Tabla 34

Comparación de medias para la variable Satisfacción Laboral según la condición educativa y género

Condición	Género	Muestra	Media	Desviación Estándar	Prueba t	Significancia P-valor
Estatal	Masculino	59	76.58	7.85	1.12	0.132
	Femenino	106	75.24	7.09		
Particular	Masculino	65	75.94	6.16	-0.98	0.164
	Femenino	100	76.91	6.24		

p-valor menor a 0.025.

En cuanto a la Satisfacción Laboral según el género, se observa en la tabla 34, no hubo diferencias significativas en docentes de instituciones educativas estatales ($t=1,12$, p -valor = 0.132); asimismo, no se observó diferencias significativas en docentes de instituciones educativas particulares ($t=-0.98$, p -valor = 0.164). Por lo expuesto, se indica que, en ambas condiciones educativas, tanto los docentes del género masculino como femenino mantienen el mismo grado de bienestar hacia su trabajo.

Tabla 35

Comparación de medias para el factor Significación de Tareas en docentes de instituciones educativas estatales según el género

Condición	Género	n	Rango Promedio	Suma de Rango	U de Mann - Whitney	Z de Mann-Whitney	P valor
Estatal	Masculino	59	80.86	4770.50	3000.500	-0.432	0.333
	Femenino	106	84.19	8924.50			

p -valor menor a 0.025.

Como se aprecia en la tabla 35, en el factor Significación de Tareas según el género, no se observaron diferencias significativas en docentes de instituciones educativas ($u=3000.500$, p -valor = 0.333).

Tabla 36

Comparación de medias para el factor Significación de Tareas en docentes de instituciones educativas particulares según el género

Condición	Género	n	Rango Promedio	Suma de Rango	U de Mann - Whitney	Z de Mann-Whitney	P valor
Particular	Masculino	65	80.33	5221.50	3076.500	-0.582	0.281
	Femenino	100	84.74	8473.50			

p -valor menor a 0.025

De acuerdo a la tabla 36, no se evidenciaron diferencias significativas en docentes del género masculino y femenino de instituciones educativas particulares ($u=3076.500$, p -valor = 0.281).

Como se describió previamente, los resultados señalan que en ambas condiciones educativas y por lo tanto los docentes de ambos géneros, mantienen una tendencia similar frente a la disposición de recursos y suficientes distribuciones normativas que regulan su actividad laboral.

Tabla 37

Comparación de medias para el factor Condiciones de Trabajo en docentes de instituciones educativas estatales según el género

Condición	Género	Muestra	Media	Desviación Estándar	Prueba t	Significancia P-valor
Estatal	Masculino	59	23.61	4.80	1.42	0.078
	Femenino	106	22.54	4.54		

p -valor menor a 0.025.

Tal como se señala en la tabla 37, en las Condiciones de Trabajo según el género, no se observaron diferencias significativas en docentes femeninos y masculinos de instituciones educativas estatales ($t=1.42$, p -valor = 0.078).

Tabla 38

Comparación de medias para el factor Condiciones de Trabajo en docentes de instituciones educativas particulares según el género

Condición	Género	Muestra	Media	Desviación Estándar	Prueba t	Significancia P-valor
Particular	Masculino	65	23.98	4.60	-0.15	0.066
	Femenino	100	25.02	4.06		

p -valor menor a 0.025.

En la tabla 38, se aprecia que no existen diferencias significativas entre los docentes masculinos y femeninos de instituciones educativas particulares ($t=-0.15$, p -valor = 0.066).

Tabla 39

Comparación de medias para el factor Reconocimiento Personal y/o Social en docentes de instituciones educativas estatales según el género

Condición	Género	Muestra	Media	Desviación Estándar	Prueba t	Significancia P-valor
Estatal	Masculino	59	8.81	2.49	-0.30	0.381
	Femenino	106	8.94	2.70		

p -valor menor a 0.025.

En la tabla 39 se aprecia que en el factor Reconocimiento Personal y/o Social según el género, no se observaron diferencias significativas en docentes de instituciones educativas estatales ($t= -0.30$, p -valor = 0.381).

Tabla 40

Comparación de medias para el factor Reconocimiento Personal y/o Social en docentes de instituciones educativas particulares según el género

Condición	Género	Muestra	Media	Desviación Estándar	Prueba t	Significancia P-valor
Particular	Masculino	65	7.89	2.56	-0.18	0.428
	Femenino	100	7.97	2.75		

p -valor menor a 0.025.

En la tabla 40 se observa que no existen diferencias significativas en docentes de instituciones educativas particulares ($t=-0.18$, p -valor = 0.428).

Por lo tanto, con los resultados obtenidos se demuestra que los docentes de ambos géneros y de ambas condiciones educativas, poseen afinidad en cuanto a la percepción del reconocimiento de logros propios o de sus compañeros de trabajo.

Tabla 41

Comparación de medias para el factor Beneficios Económicos en docentes de instituciones educativas estatales según el género

Condición	Género	Muestra	Media	Desviación Estándar	Prueba t	Significancia P-valor
Estatal	Masculino	59	8.97	1.76	1.27	0.102
	Femenino	106	8.56	2.09		

p-valor menor a 0.025.

Tal como se indica en la tabla 41, en el factor Beneficios Económicos según el género, no se observaron diferencias significativas en docentes femeninos y masculinos de instituciones educativas estatales ($t=1.27$, p -valor = 0.102).

Tabla 42

Comparación de medias para el factor Beneficios Económicos en docentes de instituciones educativas particulares según género

Condición	Género	Muestra	Media	Desviación Estándar	Prueba t	Significancia P-valor
Particular	Masculino	65	8.63	1.76	1.09	0.139
	Femenino	100	8.36	1.42		

p-valor menor a 0.025.

En la tabla 42 se aprecia que no existen diferencias significativas en docentes femeninos y masculinos de instituciones educativas particulares ($t=1.09$, p -valor = 0.139).

Finalmente, los docentes de ambas condiciones educativas considerando el género, mantienen similar disposición frente a su trabajo tomando en cuenta sus incentivos económicos producto del esfuerzo de su actividad laboral.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Esta investigación tiene por objetivo principal poner en evidencia la comparación de la Satisfacción Laboral en docentes de primaria y secundaria de instituciones educativas estatales y particulares de Lima Metropolitana.

La variable de investigación y sus cuatro dimensiones han sido abordadas a partir de los diferentes aportes teóricos en el campo de la Satisfacción Laboral, específicamente de las teorías propuestas por Palma (2005), autora del instrumento de evaluación empleado en la presente investigación. En este sentido, al poner en contraste ambas condiciones educativas: estatal y particular, motiva la necesidad de ahondar en el bienestar laboral del docente en el Perú, considerando que el hecho de conocer la realidad actual permite la búsqueda de un cambio, elaboración de planes de mejora y progreso en el contexto psicoeducativo.

Según los resultados correspondientes a la hipótesis general, se observa diferencia en la Satisfacción Laboral entre los docentes de la condición estatal del nivel primaria en función al nivel secundaria, mientras que en los docentes de la condición particular no se encuentra diferencia significativa. La explicación del caso se vería mejor en la medida que dichos resultados se discutan mediante los datos específicos de cada condición educativa (estatal y particular), de tal manera que se procede a iniciar la discusión con los resultados obtenidos de las hipótesis específicas.

En lo que respecta al análisis comparativo del factor Significación de la Tarea (H_1 , H_2), se da a conocer que los docentes de instituciones educativas

estatales y particulares mantienen la misma disposición hacia su trabajo en base a su esfuerzo, realización, equidad y aporte material. Ante ello, se considera la influencia del desempeño docente con su vocación, tal como indicó Güell (2014), quien considera a la vocación como una dimensión importante dentro de la Satisfacción Laboral del docente y a medida que un docente atraviese por experiencias positivas en su ejercicio profesional, le producirá satisfacción y realización a nivel personal como profesional, (González y Subaldo, 2015). Por lo mismo, el desempeño docente se relaciona con la Satisfacción Laboral (Valdivia, 2017). Asimismo, se aprecia que los docentes de las condiciones estatales y particulares mantienen resultados paralelos frente a la disposición y significación de tareas debido a que hoy en día el docente decide formarse profesionalmente como tal por su interés en la carrera de la docencia a sabiendas de la realidad laboral que atraviesa dicha profesión y por la necesidad laboral que mantienen de acuerdo a cada circunstancia personal.

Es así que, dejando de lado las diferencias previsibles en la realidad actual de cada condición educativa, si se considera al docente como tal sin tener que encajarlo en una de éstas y pese a que los motivos para la elección de la profesión docente son inalienables, existen intereses comunes que les motivan a ejercer la docencia y por más que el desempeño de cada docente sea distinto, su trabajo como tal le brinda respuestas que enriquecen su interés profesional y personal. Por lo tanto, lo observado en los resultados es que, los docentes que laboran tanto en el sistema educativo estatal como en el particular mantienen similar satisfacción laboral frente a su desempeño basándose en el producto que encuentran por su ejercicio profesional sin que tomen en cuenta la condición educativa que laboran.

Por otra parte, en lo que respecta a la dimensión Condiciones de Trabajo (H₃, H₄), se halla diferencia significativa en los docentes del nivel primaria en función a aquellos del nivel secundaria de la condición estatal, mientras que en la condición particular no se evidencia diferencia. Esta discrepancia específicamente encontrada dentro de la condición estatal (H₃), explica que los docentes del nivel primaria muestran mayor satisfacción frente a su ambiente de trabajo, disposición de elementos y normativas a comparación de los del nivel secundaria. Bajo el concepto de la teoría de Higiene (Herzber, Mausner y Snyderman, citados por Palma 2005), se antepone al contexto ambiental como una fuente principal para prevenir insatisfacción en el trabajo; por lo mismo, una de las razones de este resultado se acredita con lo percibido durante el desarrollo de la presente investigación considerándose al ambiente de trabajo como punto de referencia. Se observó que en las aulas de primaria se resalta mayor decoración, limpieza y más mobiliarios por lo que el docente permanece más cómodo rodeándose de un entorno más cuidado, cálido y ordenado. Y con relación a ello, Robalino y Körner (2005) afirman que las condiciones materiales y sanitarias inciden en la salud mental del docente e influyen en su motivación en el trabajo.

Del mismo modo, otro factor importante en el ambiente de trabajo del docente es el número de estudiantes a los que se dirige. Y respecto a ello, Benites (2014) indica que una de las variables significativas en los docentes de secundaria con más alto desgaste es el número de alumnos a cargo. Sin embargo, aún no se ha llegado a determinar un ajuste en la cuantía de estudiantes a razón que actualmente el Ministerio de Educación en la Resolución Ministerial N. °721-2018-MINEDU ha decretado que el número máximo

referencial de alumnos en las aulas de los niveles primaria y secundaria es de 30. Asimismo, en la misma normativa se indica que esta cantidad puede variar en +/- 5 dependiendo del tamaño de las aulas y otras razones justificables. Como se aprecia, bajo una mirada pedagógica, la cantidad de estudiantes para un salón es alta e incluso no se está considerando las posibles dificultades de aprendizaje que podrían manifestar.

Sumado a la cantidad de alumnos, otro factor que determina que un docente de primaria se encuentra más satisfecho en sus condiciones laborales frente a uno de secundaria dentro de la condición estatal, es la diferencia en las características del desarrollo evolutivo de sus alumnos debido a que un alumno de primaria manifiesta distintas particularidades con otro de secundaria. Es decir, gracias a la disposición hacia el aprendizaje, interés por el conocimiento y percepción de sus docentes como figuras significativas que poseen los niños genera que la relación docente – estudiante sea más sólida y exista un mejor vínculo; por consiguiente, el estudiante primario se adapta mejor a la metodología empleada por el docente y a su vez el docente sentirá mayor predisposición para la enseñanza. Del mismo modo, a razón de la etapa de formación en la que se encuentran los niños del nivel primaria, surge mayor compromiso, preocupación, comunicación y apoyo de los padres. Además, la metodología de unidocencia brindada a los estudiantes del nivel primaria permite también que el vínculo entre el estudiante y docente sea más recíproca, cercana y más afectiva, lo cual favorece en que el docente conserve mayor proximidad hacia su estudiante y ello le motive a tener mayor satisfacción en su actividad laboral.

Por otro lado, Benites (2014) infiere que la mayoría de las investigaciones señalan que los docentes más vulnerables son aquellos de secundaria a causa de las crisis de autoridad que los adolescentes reflejan mediante sus conductas negativas hacia ellos. En este sentido, es de conocimiento que los adolescentes poseen fluctuaciones emocionales que les generan diversas reacciones, apareciendo conductas violentas (vistas con mayor incidencia en la actualidad), también surge la búsqueda de autonomía y la poca comunicación que son características propias de su edad. De igual manera, en muchos casos se produce mayor descuido por parte de los padres u otros se alejan emocionalmente de ellos por considerarlos seres independientes, todo ello da resultado a que el docente sienta mayor tensión, preocupación, desgaste y poca motivación por no saber cómo sobrellevar la conducta del alumno y que su aprendizaje no se vea afectado. Inclusive por la concepción que el adolescente está en una etapa rebelde y de conductas opositoras, la relación entre el docente y su estudiante es menos cercana, no hay preocupación por las dificultades académicas y en algunos casos el trato es poco tolerable.

En otro aspecto, cabe señalar a Moriana y Herruzo (citados por Benites, 2014), mencionan que los docentes que pertenecen a instituciones educativas públicas han sufrido de mayor desgaste por los escasos recursos que se les facilitaban para desempeñarse. Este es otro punto importante de señalar por lo que la mayoría de instituciones educativas estatales carecen de recursos mobiliarios o cuentan con una infraestructura dañada o en mal estado; y en base a este hecho, Robalino y Körner (2005) indican que las condiciones materiales y sanitarias inciden en la salud mental del docente a causa que su motivación en

el trabajo se ve en peligro, por lo tanto, también su satisfacción laboral será vulnerable.

Por otra parte, en la condición particular ambos niveles educativos se encuentran con el mismo nivel de satisfacción en sus condiciones de trabajo (H₄), ello se respalda por lo que dentro de estas instituciones se rigen normas establecidas por una entidad privada y no sujeta a políticas del estado, en donde los equipos directivos tienen más flexibilidad en ajustarse a todos los docentes de ambos niveles, otorgándoles formalidad en sus medidas organizacionales, salarios, beneficios, materiales, entre otros. Por otro lado, por motivo que estas entidades reciben un salario de los padres de familia genera en mayor medida el compromiso y acompañamiento de los mismos en el proceso educativo de sus hijos, manteniendo o buscando comunicación con el docente. Y, dado que los equipos directivos de las instituciones particulares toman sus medidas en base a sus propios lineamientos, uno de sus objetivos es atraer mayor cantidad de alumnado y ello les motiva a brindar mejor mantenimiento a su infraestructura, aulas y otras áreas, buscando satisfacer las necesidades de los padres de familia, alumnos y docentes en un espacio propicio para que se sientan a gusto mediante un servicio de la calidad al público (padres y alumnos) y al personal.

En lo que refiere al contraste de la dimensión de Reconocimiento personal y/o social (H₅, H₆), los docentes de ambas condiciones educativas no poseen diferencia significativa en la percepción del reconocimiento propio o de colegas con respecto a sus logros y resultados de su trabajo. Debido a que en la presente investigación se ha buscado únicamente comparar la variable Satisfacción Laboral de los docentes, no se ha identificado el nivel que cada uno ha obtenido en sus respectivas condiciones y niveles educativos; por lo tanto, no se puede

inferir si los docentes cuentan o no con alta o baja satisfacción en esta dimensión. Sin embargo, gracias a que hoy en día se ha ido impartiendo mayor promoción del manejo de habilidades blandas como competencias para promover un mejor clima laboral, muchos de los equipos directivos de las instituciones educativas han ido buscando la manera de llegar a los docentes utilizando posibles vías para que se sientan reconocidos dentro del marco laboral; no obstante, dependerá en gran magnitud de las habilidades con las que cuente el líder de cada institución educativa, así como también de las habilidades sociales con las que se desenvuelve el docente a fin de gestionar adecuadamente sus emociones y conductas permitiéndole sobrellevar y expresar su sentir a las figuras de autoridad respecto a las dificultades que se presenten o si percibe poco reconocimiento. Respecto a ello, Acevedo, Solís y cols. (2007) dieron a conocer que un porcentaje significativo de docentes no demuestran asertividad, por ende, tienden a mostrar estilos extremos de comunicación: de pasividad o agresividad en su comportamiento habitual, indicando que el docente no posee habilidad para dar a conocer su necesidad o solicitud y esto da como resultado que no se llegue a concretar el reconocimiento esperado. Y, tal como manifiesta Cueva (2015), un punto esencial para un adecuado clima laboral es el reconocimiento al trabajador y a su vez este reconocimiento se relaciona también con la Satisfacción Laboral.

En el análisis comparativo de la dimensión Beneficios Económicos (H_7 , H_8), los docentes de las instituciones educativas estatales y particulares obtienen similitud en sus resultados. Esta semejanza se atribuye que a la fecha es muy probable que el Estado haya buscado incrementar el sueldo mínimo de los docentes a modo que se ajusten a sus expectativas. Pablo (2019), ministra de

educación, mencionó que se dará aumento en el sueldo mínimo a los docentes nombrados y contratados a nivel nacional en los colegios estatales. Los cambios suscitados se han concretado gracias a las exigencias de los maestros a fin de conseguir políticas económicas más justas.

Del mismo modo, dentro de la condición particular, los equipos directivos han ido formalizando sus medidas económicas, ajustándose hacia un plano legal y cumpliendo con la reglamentación correspondiente establecida por el Ministerio de Trabajo.

Finalmente, como se mencionó al inicio de este acápite, se comenzó la discusión de resultados con las hipótesis específicas por lo que éstas son los factores disgregados de la variable general (Satisfacción Laboral), por lo que a partir de los resultados de cada una de las hipótesis específicas, se obtiene la hipótesis general de la investigación. En esta hipótesis, solo se observa diferencia significativa en la Satisfacción Laboral de los docentes del nivel primaria frente a los docentes del nivel secundaria de la condición estatal, mientras que en la condición particular no se haya divergencia.

Finalmente, gracias a los resultados obtenidos y por medio de la discusión de los mismos, se entrevé la importancia de la satisfacción de un docente hacia su trabajo porque su bienestar le permitirá servir un adecuado proceso de enseñanza - aprendizaje con los estudiantes, su desempeño será óptimo y de esa manera los estudiantes serán el reflejo de la prosperidad de sus docentes.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A continuación, se presentan las conclusiones del presente estudio, así como las recomendaciones respectivas, las cuales han surgido del análisis de la problemática planteada.

6.1. Conclusiones

- Existe diferencia significativa en la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales y particulares.
- No existe diferencia significativa en la Significación de Tareas en docentes del nivel primaria y secundaria de instituciones educativas estatales y particulares.
- Existe diferencia significativa en las Condiciones de Trabajo en docentes del nivel primaria y secundaria en la condición estatal.
- No existe diferencia significativa en las Condiciones de Trabajo en docentes del nivel primaria y secundaria en la condición particular.
- No existe diferencia significativa en el Reconocimiento Personal y/o Social en docentes del nivel primaria y secundaria de instituciones educativas estatales y particulares.
- No existe diferencia significativa en los Beneficios Económicos en docentes del nivel primaria y secundaria de las instituciones educativas estatales y particulares.
- No existe diferencia significativa en la Satisfacción Laboral y sus factores: Significación de tareas, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal

y/o social y Beneficios Económicos en docentes de las condiciones estatal y particular según el género.

6.2 Recomendaciones

En este sentido, con miras a promover las mejoras hacia las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en los docentes dentro de sus contextos educativos respectivos, se recomienda:

- Continuar realizando investigación en el campo de la Satisfacción Laboral en docentes de instituciones educativas estatales y particulares a modo de conocer la realidad actual y promover programas que fomenten el bienestar socioemocional en los docentes dentro de su área de trabajo.
- Realizar una evaluación de clima y satisfacción laboral al inicio y medio año escolar en las instituciones educativas estatales y privadas para conocer la realidad educativa desde la perspectiva del bienestar del docente debido a que esto repercutirá en el proceso enseñanza – aprendizaje hacia los alumnos.
- Se sugiere a los equipos directivos fomentar actividades de integración laboral con asesoría psicológica con la finalidad que los docentes se expresen y encuentren alternativas de solución ante situaciones que no se sientan cómodos.
- Mantener una comunicación clara y directa en la relación directivo - docente con la finalidad de contribuir al buen clima social y laboral, para que así surja un mayor compromiso hacia la Institución.

- Fomentar talleres donde se refuercen las Habilidades Sociales y competencias personales/profesionales, habilidades intrapersonales e interpersonales en los docentes, originando cambios y desarrollo en todos los miembros de la comunidad educativa, incluyendo a los alumnos, quienes son el reflejo y resultado de la gestión educativa brindada.
- Generar un ambiente de confianza haciendo uso de competencias que puedan producirla, por ejemplo: La empatía, trabajo en equipo, escucha activa, la comunicación asertiva, etc.
- Promocionar la asesoría psicológica, la cual permitirá que el docente se plantee metas de corto y largo plazo e identificar sus motivaciones con relación a su labor; en consecuencia, el docente incrementará su autoestima, autorrealización y satisfacción laboral en la institución educativa.
- Coordinar e impulsar actividades de la institución de manera democrática, de este modo se podrá evitar la incomodidad y la frustración de los docentes frente a su labor.

REFERENCIAS

- Acevedo, L., Solís, R. y cols. (2007). Habilidades sociales en la formación profesional del docente. *Investigación Educativa de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Lima – Perú. 11(20), 115-128.
- Arnold, J., Randall, R., Patterson, F., Silvester, J., Robertson, I., Cooper, C., ... Den Hartog, D. (2012) *Psicología del Trabajo: Comportamiento Humano en el ámbito laboral*. México: Pearson.
- Atalaya, M. (1999) Satisfacción y Productividad. *Revista de la facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, Lima – Perú. 3(5), 45-76.
- Barraza, A. (2007). *Apuntes sobre metodología de la investigación*. Investigación educativa: Universidad Pedagógica de Durango. México.
- Bellido, M. (2010) Características básicas del desarrollo psicoevolutivo de los niños/as de los 6 a los 12 años. *Revista digital para profesionales de la enseñanza*. 10, España.
- Benites, Y. (2014). *Factores asociados al burnout en docentes de secundaria de colegios públicos*. Tesis para obtener el título de Licenciada en Psicología. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú.
- Blum, C. M. y Naylor, C. J. (1992). *Psicología Industrial* (2ª ed.). Mexico, Trillas. Bowers, D. G.
- Casana, M. (2015). “*Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De Una Empresa Azucarera De Chiquitoy*”. Tesis para obtener el título de Psicóloga. Trujillo – Perú. Universidad Privada Antenor Orrego.
- Casañas, N. (18 de enero de 2019). Libro: ‘La Psicología del docente’ [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://otrasvoceseneducacion.org/archivos/268924> y <http://files.sld.cu/bmn/files/2018/04/PSICOLOGIA-DEL-DOCENTE.pdf>
- Cejudo, A. (2016). *Satisfacción laboral y su relación con la motivación laboral*. Trabajo Final de Grado en Relaciones Laborales Facultad de Derecho Universidad de La Laguna. España.
- Chiavenato I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2a ed.). México: McGraw-Hill
- Compañía Peruana de Estudios de Mercados y Opinión Pública (2019). Market Report. Recuperado de

http://cpi.pe/images/upload/paginaweb/archivo/26/mr_poblacional_peru_201905.pdf

Cueva, J. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal docente de la Institución Educativa Emblemática 'Edelmira del Pando', Ate Vitarte, UGEL N° 06*. Tesis para obtener el grado de Magíster. Lima Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Dessler, Gary (1991). *Administración de Personal*. México: Edit. Prentice Hall.

Díaz, C. y Barra, E. (2017). '*Resiliencia y Satisfacción Laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí*'. Chile. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052017000100005&lang=es

El Sahili, L. (2011). *Docencia: Riesgos y desafíos* Ali México: Trillas 2011.

Farfán M. (2009). *Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares*. Tesis para optar el grado académico de Magíster. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Ferrero, J. (2011). *Estudio de la Satisfacción Laboral de los yeseros*. Universidad Politécnica de Valencia. Tesis para obtener licenciatura. España.

Fieldman, R. (2007). *Desarrollo Psicológico a través de la vida*. Cuarta edición. Pearson Educación. México.

Flores García Rada, J (1992). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Lima, Perú: Universidad del Pacífico.

Gaete, V. (2015). *Desarrollo psicosocial del adolescente*. Revista Chilena de Pediatría. 6(86), 436-443.

Galaz, J. (2002). *La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal*. Revista Perfiles Educativos: Universidad Autónoma de México. 24(96). pp. 47-72.

García, S. (2013) "*Satisfacción laboral y productividad: su interrelación*". Recuperado de <http://files.prad-uniminuto.webnode.es/200000015-2b8f12c860/Motivaci%C3%B3n%20Laboral.pdf>

González, J. y Subaldo, L. (2015) *Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción laboral y personal de los profesores*. Revista Educación: Pontificia Universidad Católica del Perú. 24(47), 90-114.

- González, Y. (27 de Julio del 2011) Guía para el cálculo del tamaño óptimo de la muestra. Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://es.slideshare.net/yovannygon/guia-para-el-calculo-del-tamao-optimo-de-la-muestra>
- Granda, E. (2014) *La Insatisfacción Laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador*. Revista Quipukamayoc. Lima – Perú. 13(26), 116-122.
- Grasso L. (2006). *Insatisfacción laboral y compromiso con la docencia*. Diálogos pedagógicos. Pp.10-23. Argentina.
- Güell, L. (2014). *Estudio de la Satisfacción Laboral de los maestros*. Tesis para obtener el grado académico de Doctor. España: Universidad Internacional de Catalunya.
- Hamner, W. C. (1974). *Reinforcement Theory and Contingency, Management in Organizational Settings*. Chicago, St. Clair.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Woodman, R. W. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Hermosa, A. (2006). *Satisfacción Laboral y Síndrome de 'Burnout' en profesores de educación primaria y secundaria*. Revista Colombiana de Psicología. Colombia. 15(1) 81-89.
- Hernández C. (2011). *La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior Investigación Administrativa*. pp. 69-80 Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás Distrito Federal, México.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010), *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill, México.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2016). *Día del Maestro: En el Perú existen 523,304 docentes*. Lima – Perú. Recuperado de <https://rpp.pe/economia/economia/dia-del-maestro-en-el-peru-existen-523304-docentes-noticia-977226>
- Izquierdo, F. (2017). *Estrategias de Enseñanza y Satisfacción Laboral de los docentes en la Institución Educativa Emilio Soyer*. Tesis para obtener el grado de Maestro. Lima – Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Jiménez, Jara y cols. (2012). *Burnout, Apoyo Social y Satisfacción Laboral en docentes*. Psicología Escolar e Educacional. Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional Paraná, Brasil. 16(1) 125-134.
- Kim, H. (2013) Statistical notes for clinicals researches: assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. Restorative Dentistry and

Endodontics. 38(1), 52-54. Recuperado de:
https://us.docworkspace.com/d/sAOHP_4-g8-Qjq_fS9KenFA

- Krauskopf, D. (1999) *El desarrollo psicológico en la adolescencia: las transformaciones en una época de cambios*. Adolescencia y salud 2(1).
- Krauskopf, D. (2003) *Los derechos y las características de la pre adolescencia y adolescencia*. Fondo de Población de las Naciones Unidas: Costa Rica.
- Madrid, D. (2005): *La edad del profesorado en los procesos de enseñanza y aprendizaje de la lengua extranjera*, en Martínez Dueñas, J. L; Pérez Basanta, C.; McLaren, N. y Quereda, L.: *Towards an understanding of the English Language: Past, Present and Future*. Studies in Honour of Fernando Serrano. Granada: Editorial Universidad de Granada, pp. 519-530.
- Malander (2016). *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario*. Revista Ciencia & Trabajo 18(57), Argentina.
- Martínez B. (1989). *Renovación pedagógica y emancipación profesional*. Valencia, Servei de Publicacions de la Universitat de València.
- Meza, M. (2011). *El proyecto educativo integral comunitario: Un instrumento para la promoción de la participación docente*. Investigación y Postgrado. 26(1) 129-154.
- Ministerio de Educación del Perú (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Gobierno del Perú. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/3096?show=full>
- Ministerio de Educación del Perú (2019). Directorio de Unidad de Gestión Educativa Local. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/institucional/directorio-ugel.php>
- Ministerio de Educación del Perú (2019). Preguntas y Respuestas sobre matrícula en general. Identicole. Perú: <http://identicole.minedu.gob.pe/matricula-del-anio-escolar-2019.pdf>
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill-Interamericana.
- Ovejero, A. (2006). *El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: una perspectiva psicosocial*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 22, 101-121.

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO, (2014). *Indicadores UNESCO de Cultura para el Desarrollo: Manual Metodológico*. Paris – Francia.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO, (2019). *Docentes*. Recuperado de <https://es.unesco.org/themes/docentes>
- Pablo, F. (15 de noviembre de 2019) *Sueldo mínimo al maestro será de S/. 2.400 con aumento de S/. 200 anunciado por MINEDU*. Fuente: Diario Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/peru/politica/tribunal-constitucional-declara-improcedente-pedido-de-aclaracion-por-fallo-de-keiko-fujimori-nndc-noticia/?ref=nota&ft=autoload>
- Paladines, R. (2016). *Incidencia de la autonomía educativa y el aprendizaje de los estudiantes del colegio Juan Montalvo del cantón Manta*. Revista científica: Dominio de las Ciencias. 2(4) 133 – 148.
- Palma, S. (1999), Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. *Teoría de Investigación en Psicología*, Universidad Ricardo Palma: Facultad de Psicología. 9(1) 27 – 34.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora Cartolan EIRL.
- Parra, D. (2003) Manual de estrategias de enseñanza/aprendizaje. *Servicio Nacional de Aprendizaje – Ministerio de Educación del Perú*. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4855>
- Perea y Castro (2016). *Estudio comparativo de Satisfacción Laboral de docentes de un colegio estatal y un colegio privado*. Tesis para obtener la licenciatura en Psicología. Lima – Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Prieto, E. (2008). El papel del profesorado en la actualidad. Su función docente y social. *Foro de Educación: Universidad Pablo de Olavide de Sevilla*, 10, 325-345.
- Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PREIAC 2001-2005). Cinco visiones sugerentes sobre América Latina y el Caribe. Santiago: Unesco.
- Rivas, A. (02 de septiembre del 2015). *‘En el Perú hay desigualdad y docentes con bajos salarios.’* Fuente: Diario La República. Recuperado de <http://larepublica.pe/sociedad/879064-axel-rivas-en-el-peru-hay-desigualdad-y-docentes-con-bajos-salarios>.

- Robalino, M. y Körner, A. (2005) *Condiciones de trabajo y salud docente: estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551>
- Robbins, S. (2000). *Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica* (7ª ed.). Méjico: PrenticeHall Hispanoamericana S.A.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13ª ed.). (J. E. Brito, trad). México: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México: Edit. Prentice Hall.
- Sánchez, M. y García, E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. *Scientia Et Technica*, vol. 22, núm. 2, pp. 161-166. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Sánchez y Reyes (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica. Aplicados a la psicología, educación y ciencias sociales*. Lima Perú. Editorial Mantaro.
- Schultz, Duane, P. (1991). *Psicología Industrial*. México: Edit. Me Graw Hill.
- Stonner, James y Freeman, E, (1994). *Administración*. México: Edit. Mc Graw Hill.
- Streiner, D. (2003). *Starting at the Beginning: An Introduction to Coefficient Alpha and Internal Consistency*. *Journal of Personality Assessment* 80(1), 99-103.
- Tijerina, J. (2011). *Papel de la motivación en el desempeño docente*. Proyecto final de campo para obtener el grado de maestría. Monterrey, México.
- Torres, Colmenero y cols. (2010) *Análisis del grado de Satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente*. Universidad de Jaén. España. 13, 27-41.
- Trujillo, F. (Junio del 2008) ¿Cómo funciona el proceso enseñanza – aprendizaje? [Mensaje en un blog] Recuperado de <https://www.tusclases.pe/blog/como-funciona-proceso-ensenanza-aprendizaje>
- Ucán, L. (01 de Setiembre de 2006) *Instituciones Educativas* [Mensaje en un blog] Recuperado de https://psicologiaambiental.fandom.com/wiki/Instituciones_Educativas
- Valdivia, A. (2017). *Desempeño docente y su relación con la Satisfacción Laboral de los profesores de la I.E. Emilio Soyer*. Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro. Lima – Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Zaragoza, J. (16 de enero del 2017) Los docentes peruanos y el mercado educativo [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://educacionalfuturo.com/noticias/los-docentes-peruanos-y-el-mercado-educativo/>



APÉNDICE

Apéndice A: Confiabilidad para el instrumento Satisfacción Laboral.

Apéndice B: Validez

Apéndice C: Consentimiento de la autora para el uso del instrumento de evaluación.

Apéndice D: Valor del KMO, Prueba de Esfericidad de Barlett y Correlación entre factores considerando que está empleando una Rotación Oblicua.

Apéndice E: Consentimiento Informado entregado a directores de las instituciones educativas.



APÉNDICE A

CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL

Confiabilidad:

Para la obtención y clasificación de la confiabilidad, se tomó en cuenta lo propuesto por Nunnally (citado por Streiner, 2003), quien sugirió considerar una puntuación de .50 a .60 para las primeras etapas de investigación y .80 para cuando se elaboren herramientas de investigación básica. Asimismo, Rosenthal (citado por Barraza, 2007), recomienda que se estime una confiabilidad mínima de .90 para cuando se tome decisiones en la vida de un sujeto y una confiabilidad mínima de .50 para propósitos de investigación.

Tabla 1

Confiabilidad para el Factor I: Significación de tareas

Preguntas	Promedio	Desviación Estándar	Correlación Ítem – Total
P3:Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	4.21	0.974	0.497*
P4:La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	4.66	0.736	0.337*
P7: Me siento útil con la labor que realizo	4.60	0.637	0.560*
P18:Me complace los resultados de mi trabajo	4.27	0.804	0.553*
P21:Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	4.18	0.837	0.564*
P22:Me gusta el trabajo que realizo	4.50	0.667	0.671*
P25:Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	4.54	0.604	0.721*
P26:Me gusta la actividad que realizo	4.40	0.766	0.655*
Alfa de Cronbach = 0.83			

*p < 0.05 n = 330

En la tabla 1, se aprecia que las correlaciones ítem-total varían entre 0.34 y 0.72 con un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.83. En

consecuencia, los ítems 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26 confirman la confiabilidad para el Factor I: Significación de tareas.

Tabla 2

Confiabilidad para el Factor II: Condiciones de Trabajo

Preguntas	Promedio	Desviación Estándar	Correlación Ítem – Total
P1:La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores	3.67	1.171	0.463*
P8:El ambiente donde trabajo es confortable	3.75	1.047	0.644*
P14:Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo	4.11	1.155	0.274*
P15:La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	3.08	1.163	0.586*
P17:El horario de trabajo me resulta incómodo	2.12	1.055	0.217*
P23:Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	3.34	1.185	0.618*
P27:Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	3.70	1.050	0.411*
Alfa de Cronbach = 0.67			

*p < 0.01 n = 330

Al realizar la confiabilidad para el Factor II, se eliminaron las preguntas 12 y 20 por no pasar los niveles de confiabilidad. En la tabla 2, se aprecia que las correlaciones ítem-total varían entre 0.22 y 0.64, con un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.67. En consecuencia, los ítems 1, 8, 14, 15, 17, 23 y 27 confirman la confiabilidad para el Factor II: Condiciones de Trabajo.

Tabla 3

Confiabilidad para el factor III: Reconocimiento personal y/o Social

Preguntas	Promedio	Desviación Estándar	Correlación Ítem – Total
P6:Siento que recibo de parte de la empresa “mal trato”	1.92	1.089	0.412*
P13:Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	1.78	0.997	0.173*
P19:Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	1.51	0.800	0.335*
P24:Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	3.21	1.407	0.164*
Alfa de Cronbach = 0.45			

*p < 0.01 n = 330

Para el factor III, se han eliminado las preguntas 12 y 20 por no pasar los niveles de confiabilidad. En la tabla 3, se aprecia que las correlaciones ítem-total varían entre 0.17 y 0.41, con un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.45. En consecuencia, los ítems 6, 13, 19 y 24 confirman la confiabilidad para el para el Factor III: Reconocimiento personal y/o Social.

Tabla 4

Confiabilidad para el factor IV: Beneficios Económicos

Preguntas	Promedio	Desviación Estándar	Correlación Ítem – Total
P2:Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizó	3.63	1.275	0.846*
P10:La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando	2.32	1.156	0.90*
P16:Mi trabajo me permite cubrir mi expectativas económicas	2.64	1.151	0.374*
Alfa de Cronbach = 0.52			

*p < 0.01 n = 330

En la tabla 4, se aprecia que las correlaciones ítem-total varían entre 0.37 y 0.90, con un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.52. En

consecuencia, los ítems 2, 10 y 16 confirman la confiabilidad para el Factor IV:
Beneficios Económicos.



APÉNDICE B

VALIDEZ

La validez es definida como el grado en que una prueba mide lo que tiene que medir. Evidencia la validez referida a la estructura interna del cuestionario a través del análisis factorial exploratorio (AFE), con la finalidad de establecer cuál sería la estructura factorial que existía en la prueba con los datos de la muestra, al eliminarse cinco preguntas. El análisis factorial exploratorio fue realizado sobre la base del procedimiento de los componentes principales, utilizándose el método de rotación oblicua Promax, debido a que se esperaba encontrar que los factores que constituyen el instrumento correlacionen entre sí.

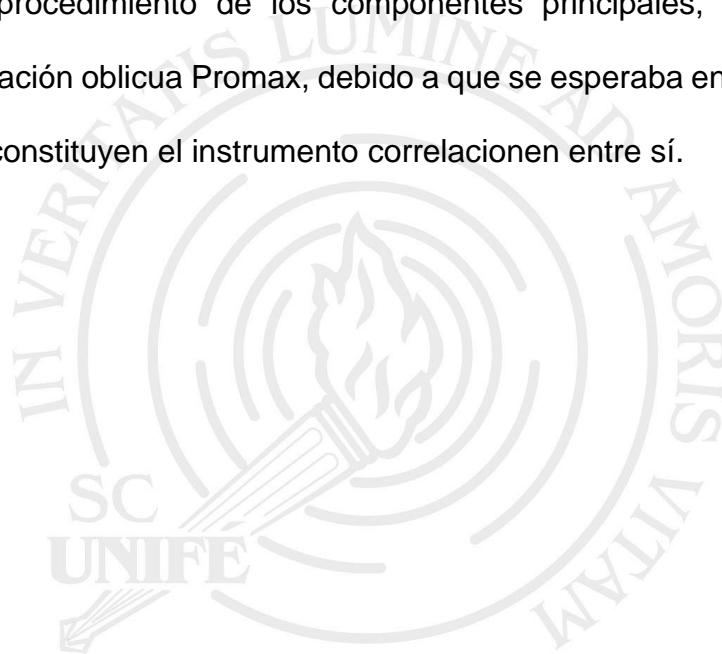


Tabla 5

Matriz de correlaciones de las preguntas con los factores del cuestionario de Satisfacción Laboral

Preguntas	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
P1		0.755		
P2				0.763
P3	0.444			
P4	0.274			
P6			0.649	
P7	0.574			
P8		0.771		
P10				0.572
P13			0.688	
P14		0.223		
P15		0.677		
P16		0.320		
P17			0.551	
P18	0.664			
P19			0.433	
P21	0.706			
P22	0.787			
P23		0.780		
P24				0.436
P25	0.820			
P26	0.786			
P27		0.449		
% de Varianza	18.30%	13.58%	9.58%	8.84%

* p < 0.05 n = 330

Los resultados de la tabla 2, muestran la existencia de cuatro factores relevantes, lo que permite explicar el 50.30% de la varianza total.

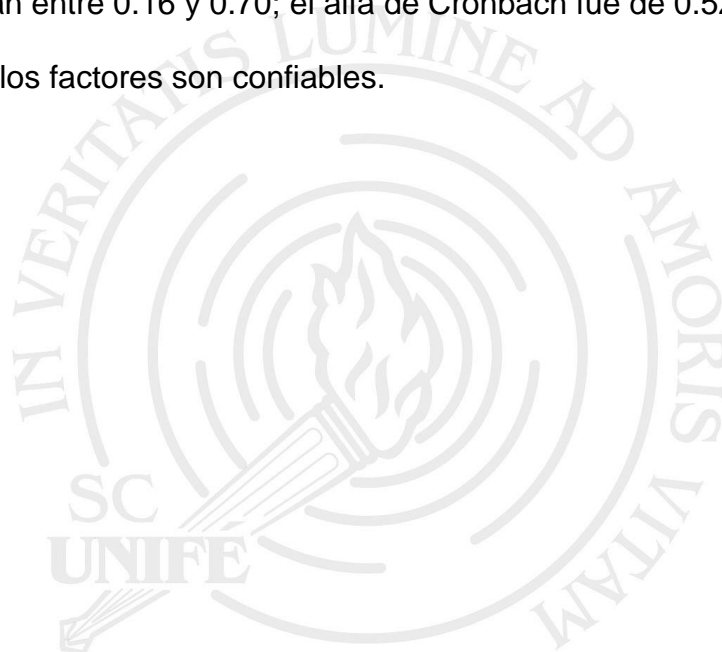
Tabla 6

Confiabilidad generalizada para el instrumento Satisfacción Laboral

Preguntas	Promedio	Desviación Estándar	Correlación Ítem – Total
Significación de tareas	35.35	4.12	0.31*
Condiciones de Trabajo	23.77	4.55	0.70*
Reconocimiento personal y/o Social	8.43	2.68	0.38*
Beneficios Económicos	8.58	1.79	0.16*
Alfa de Cronbach = 52%			

*p < 0.05 n = 330

El análisis generalizado muestra correlaciones significativas en los factores, varían entre 0.16 y 0.70; el alfa de Cronbach fue de 0.52 con lo que se concluye que los factores son confiables.



APÉNDICE C

Valor del KMO

Prueba de Esfericidad de Bartlett

Correlación entre factores considerando que está empleando una Rotación Oblicua

A continuación, se observan dos estadísticos que permiten valorar la bondad de los ajustes o adecuación de los datos analizados en un modelo factorial, estos estadísticos son: la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett.

Tabla 01

Prueba de KMO y Barlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	Prueba de esfericidad de Bartlett		
.870	Aprox. Chi-cuadrado	gl	Sig.
	2995.443	351	.000

Asimismo, en la tabla 02 se muestra el método de extracción: análisis de componentes principales, donde se observa los porcentajes acumulados y el total.

Tabla 02

Varianza total explicada

ítem	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción	Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	24.823	4.037	14.952	14.952
2	35.121	3.429	12.700	27.652
3	42.045	2.499	9.254	36.906
4	47.561	2.416	8.947	45.853
5	51.885	1.629	6.032	51.885
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Tabla 03
Matriz de extracción de cinco componentes

	Componente				
	1	2	3	4	5
El ambiente donde trabajo es confortable	.689				
Me gusta la actividad que realizo	.653	-.380			
Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	.650	-.454			
Me gusta el trabajo que realizo	.629	-.437			
La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	.617	.396			
Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	.612				
Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	.598	.447			
En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo	-.583	-.411			
Me siento útil con la labor que realizo	.580				
Me complace los resultados de mi trabajo	.560				
Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	.558				
Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	.549				
Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	-.524				
La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores	.480	.383			
Siento que recibo parte de la empresa 'maltrato'	-.461		.404		
Me siento mal con lo que gano	-.409				
Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	-.354				
Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	.353	.531			
El sueldo que tengo es bastante aceptable	.422	.463			
Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia		.418	.385		

La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando	-.412	.496		
El horario de trabajo me resulta incomodo	-.436	.449		.384
Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo		-.411	-.352	
Me disgusta mi horario	-.377	.407		
Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo			-.612	
La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra				.637
Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo				.411

Método de extracción: análisis de componentes principales^a

Tabla 04

Matriz de componente rotado convergido en 6 iteraciones

	Componente				
	1	2	3	4	5
Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	.824				
Me gusta el trabajo que realizo	.811				
Me gusta la actividad que realizo	.801				
Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	.675				
Me complace los resultados de mi trabajo	.641				
Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	-.519				
Me siento útil con la labor que realizo	.515				
Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	.429				.408

En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo	- .802	
Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	.799	
La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores	.756	
El ambiente donde trabajo es confortable	.712	
La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	.667	
Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	.383	
El horario de trabajo me resulta incómodo	.666	
Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo	-.611	
Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	.594	
Me disgusta mi horario	.562	
Me siento mal con lo que gano	.550	
Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo		-.722
Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	.689	
El sueldo que tengo es bastante aceptable	.671	
La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando	.435	-.512
Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras		-.437
La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra		.729

Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo				.466
Siento que recibo parte de la empresa 'mal trato'	.404	-.357	-.435	

Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

Tabla 05

Matriz de transformación de componente

Componente	1	2	3	4	5
1	.633	.529	-.373	.314	.286
2	-.578	.577	.225	.526	-.073
3	.338	.380	.772	-.380	-.027
4	.328	-.476	.430	.692	-.043
5	-.209	-.125	.170	-.033	.954

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

Tabla 06

Matriz de coeficiente de puntuación de componente

	Componente				
	1	2	3	4	5
La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores	-.032	.297	-.012	-.110	-.122
Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizó	-.061	.182	-.054	-.401	.080
Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	.059	-.047	-.007	.002	.231
La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	-.052	-.045	.035	-.109	.545
Me siento mal con lo que gano	-.022	.045	.234	.058	-.008

Siento que recibo parte de la empresa 'mal trato'	.128	.036	.141	-.113	-.282
Me siento útil con la labor que realizó	.095	-.017	.002	-.041	.172
El ambiente donde trabajo es confortable	-.057	.222	-.029	-.059	.102
El sueldo que tengo es bastante aceptable	.007	.001	.034	.298	-.079
La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando	.086	.051	.176	-.210	-.040
Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo	-.100	.051	-.302	-.072	-.019
Me disgusta mi horario	.041	-.003	.261	-.015	.075
Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	.002	.074	.270	.085	-.040
Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	.011	-.047	.164	.097	.339
La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	.022	.197	.060	.045	-.063
Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	-.024	-.001	.059	.310	-.025
El horario de trabajo me resulta incomodo	-.024	-.004	.318	-.030	.281
Me complace los resultados de mi trabajo	.190	-.030	.077	.027	-.001
Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	-.119	.054	.059	.001	-.034
En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo	.036	-.290	-.020	.090	.029
Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	.204	.004	.104	.028	-.034
Me gusta el trabajo que realizo	.256	-.023	.030	-.023	-.131
Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	-.028	.280	.024	-.051	-.056

Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	.003	.018	-.032	-.187	-.061
Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	.249	-.017	.056	-.049	-.055
Me gusta la actividad que realizo	.257	-.047	.016	.044	-.168
Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	-.047	.069	-.035	.041	.177

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.



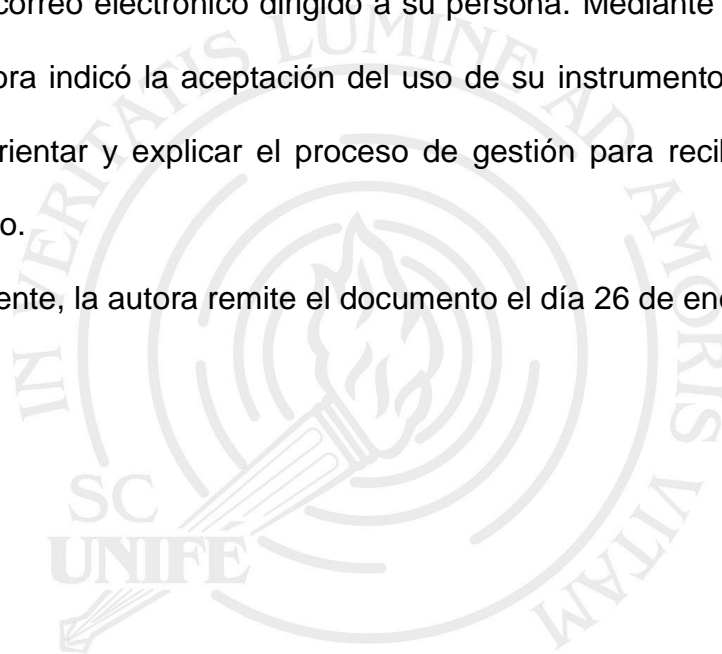
APÉNDICE D

**CONSENTIMIENTO DE LA AUTORA PARA EL USO DEL INSTRUMENTO
DE EVALUACIÓN**

La presente investigación contó con la aprobación de PhD Sonia Palma Carrillo, autora del instrumento de evaluación: “Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC”, para su uso correspondiente.

El procedimiento que se llevó a cabo para solicitar la autorización, fue a través de un correo electrónico dirigido a su persona. Mediante de este mismo medio, la autora indicó la aceptación del uso de su instrumento de evaluación además de orientar y explicar el proceso de gestión para recibir su carta de consentimiento.

Finalmente, la autora remite el documento el día 26 de enero del 2019.



APÉNDICE E

CONSENTIMIENTO INFORMADO ENTREGADO A DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, director(a) de la I.E. _____ del distrito de
_____.

MANIFIESTO

Que, consiento la participación/colaboración en la aplicación de la prueba psicológica 'Escala de Satisfacción Laboral' dirigida a los docentes del plantel educativo, llevada a cabo por las alumnas de la Universidad Femenina Del Sagrado Corazón – UNIFE: Hurtado Velit, Ana Lucia y Chávez Herrera, Nathaly Johana; con el objetivo de dar a conocer los resultados con fines de investigación para la elaboración de su tesis propuesto en el programa de Maestría con mención en Diagnóstico e Intervención en Psicoeducativa.

Por lo tanto, expongo que se ha dado a conocer que los resultados aportados por las alumnas durante el proceso están sujetos al anonimato, respetando la identidad de cada docente evaluado y que, por tanto, solo serán publicados los resultados obtenidos de las pruebas realizadas considerando si la Institución pertenece al rubro estatal y/o privado. Finalmente, se ha indicado que la participación de los docentes consiste únicamente en responder a la evaluación psicológica de manera escrita y aplicada de manera individual/grupal.

Asimismo, se ha informado que los resultados obtenidos de la Institución Educativa serán otorgados mediante un informe escrito junto con las sugerencias del caso.

Lima, ____ de ____ del 2 ____

Firma del Director(a)

Hurtado Velit, Ana Lucia

Chávez Herrera, Nathaly J.

1

