

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA



**Satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas nacionales
de nivel secundario Lambayeque, 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

Mario Leandro Carmen Arana

ASESOR

Fiorella Eliana Soza Carrillo

<https://orcid.org/0000-0002-9911-3480>

Chiclayo, 2023

**Satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas
nacionales de nivel secundario Lambayeque, 2022**

PRESENTADA POR
MARIO LEANDRO CARMEN ARANA

A la Facultad de Medicina de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

APROBADA POR

Noelia Gasdaly Cherres Gamboa
PRESIDENTE

Rosa María del Carmen Guerra Fernandez
SECRETARIO

Fiorella Eliana Soza Carrillo
VOCAL

Dedicatoria

A mis padres, quienes con su apoyo incondicional, permiten mi crecimiento personal.

A mi madre, quien desde que llegué a este mundo estuvo ahí para mí, dándome todo lo que un hijo necesita para vivir en paz y tranquilidad.

A mi padre, quien me dio siempre la calidez y la protección que un hijo necesita.

Agradecimientos

A mi familia, quienes con sus palabras de aliento me apoyan siempre.

A mis asesores, quienes con sus instrucciones me guiaron a través de este proceso.

A las personas que siguen a mi lado, a pesar de todo.

Análisis Turnitin

INFORME DE ORIGINALIDAD

19% INDICE DE SIMILITUD	19% FUENTES DE INTERNET	3% PUBLICACIONES	8% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unife.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	doczz.es Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	1%
8	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Popular del César,UPC	1%

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción.....	8
Revisión de Literatura	10
Materiales y Métodos	18
Resultados y Discusión.....	23
Conclusiones	33
Recomendaciones	36
Referencias.....	36
Anexos	40

Resumen

La satisfacción laboral es el intercambio que se da entre las demandas y las expectativas que tiene una organización, y de las perspectivas y objetivos del propio trabajador. Es por ello que se consideró estudiar esta variable teniendo en cuenta el contexto educativo, teniendo el objetivo general de comparar los niveles de satisfacción laboral entre los docentes de dos instituciones educativas nacionales de nivel secundario, y de forma específica, identificar los niveles de satisfacción laboral general y por dimensiones, así como determinar los niveles de satisfacción laboral general entre docentes tutores y docentes no tutores, y por último, establecer los niveles de satisfacción laboral según características sociodemográficas. Se realizó una investigación no experimental, descriptivo comparativo aplicada a 108 docentes de dos instituciones educativas nacionales de nivel secundario, mediante la Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC), la cual cuenta con una confiabilidad de 0.84 y validez de contenido. Se tuvo como resultados que en una de las instituciones se presentaban niveles promedio (31.7%), mientras que la otra manifestaba niveles que oscilan entre promedio y muy satisfecho (22.2% y 24.4, respectivamente), no obstante al realizar la comparación, se encontró un p valor de 0.068 el cual concluyó en que no existen diferencias significativas entre los niveles de satisfacción laboral de los docentes de ambas instituciones.

Palabras clave: Satisfacción laboral, docentes, nivel secundario, institución nacional

Abstract

Job satisfaction is the exchange that occurs between the demands and expectations of an organization, and the perspectives and objectives of the worker himself/herself. For this reason, it was considered to study this variable taking into account the educational context, with the general objective of comparing the levels of job satisfaction among teachers of two national educational institutions of secondary level, and specifically, to identify the levels of general job satisfaction and by dimensions, as well as to determine the levels of general job satisfaction among tutor teachers and non-tutor teachers, and finally, to establish the levels of job satisfaction according to sociodemographic characteristics. A non-experimental, descriptive-comparative research was carried out on 108 teachers from two national educational institutions at the secondary level, using the Job Satisfaction Scale (SL - SPC), which has a reliability of 0.84 and content validity. The results showed that one of the institutions had average levels (31.7%), while the other had levels ranging from average to very satisfied (22.2% and 24.4%, respectively). However, when comparing the results, a p-value of 0.068 was found, which concluded that there are no significant differences between the levels of job satisfaction of teachers in both institutions.

Keywords: Job satisfaction, teachers, secondary level, national institution.

Introducción

La satisfacción en el ámbito laboral puede comprenderse, de cierta forma, como aquel intercambio que se da entre las demandas y las expectativas que tiene una organización, y de las perspectivas y objetivos del trabajador; es por esto que, tanto la organización como el trabajador, están en constante reciprocidad, por lo que la misma organización brinda todo lo que el trabajador requiere, como las herramientas, medios y sustentos que éste necesita para cubrir una necesidad o cumplir una aspiración personal; y a su vez, los trabajadores proporcionan a la organización mejoras en la productividad que conllevaría a la obtención y cumplimiento de sus metas y objetivos (Vallejo, Diego & Olivar, 2001).

La satisfacción laboral que se da en los trabajadores, es vista como una variable estudiada en los campos del comportamiento en el trabajo y de la psicología organizacional. De acuerdo a esto, se identificó que existen 2 motivos que justifican el interés por tratar la satisfacción laboral, el primero, proviene de la importancia de estudiar este fenómeno para el entendimiento de los aspectos que se relacionan con el éxito de una organización, mientras que el segundo motivo, reside en la relevancia moral del objeto de estudio al intentar determinar un aspecto vital en el bienestar de la persona, tanto físico como mental (Pujol & Dabos 2018).

A pesar de las definiciones dadas por diversos autores, actualmente no existe una definición universal de ésta, sino que cada uno de los autores que hablen de ella, van realizando su propio concepto que se ajuste a lo que está investigando de ésta misma (Cantón & Téllez, 2016).

Entre los diversos sectores en las que operen las organizaciones, afectarán a una parte de la sociedad, y de forma específica, quien toma un papel significativo en su desarrollo, es el sector educativo. Es por esto que, la satisfacción que tengan los profesionales docentes de las instituciones educativas en su ambiente laboral, hará que el producto de ello se refleje en el aprendizaje exitoso de los estudiantes. Tal como lo manifiesta Álvarez (2007), en la interacción que se da entre el educador y el estudiante, tanto las condiciones laborales, como el reconocimiento laboral influirán en el desempeño que el educador manifieste.

Según Marchesi, el docente en su profesión, tiene que contribuir en la felicidad y el futuro de los estudiantes, debe tener un compromiso activo para mantener el optimismo y esperanza a las nuevas generaciones y de la humanidad. Es por esto que el docente, como principal eje en esta actividad, tiene que sentirse involucrado y por ello, tiene que vivir una especie de felicidad en su actividad docente, la cual se consigue si su trabajo es de su agrado y está satisfecho con él (Marchesi, como se citó en Güell, 2015).

No obstante, pese a que ambas instituciones donde se ha considerado realizar la investigación son nacionales, una de estas instituciones tiene la característica particular de que su gestión y administración, hasta la fecha, está dada por la Congregación de Hermanas Dominicanas de la Inmaculada Concepción, a diferencia de la otra institución, cuya gestión está dirigida plenamente por el estado (Información obtenida por comunicación personal).

En cuanto al aspecto normativo del colegio administrado por la Congregación de Hermanas Dominicanas de la Inmaculada Concepción, la dirección tiene la potestad de elegir a su personal, ya sea docente, administrativo, o de servicio. Este proceso de selección, ya sea para nombramientos y contratos, se da en primer lugar, con la recomendación de la directora, emitiendo una carta que otorga el permiso al docente para poder ejercer sus labores en la institución, obviando el puntaje que éste haya obtenido en el examen nacional (Información obtenida por comunicación personal).

Así mismo, de acuerdo a la metodología de educación de la institución administrada por esta congregación, usa el denominado “Diseño de Luz y Verdad”, definido como una propuesta curricular elaborado por la misma congregación, el que a su vez, se aplica a la par con los enfoques transversales del Ministerio de Educación, que a diferencia de estos, tiende a tener una aplicación más precisa. Este diseño se aplica y practica en todos los colegios dirigidos por la Congregación a nivel nacional; es debido a esto que, cuando los docentes realizan las programaciones bimestrales, anuales y las sesiones de clase, eligen que enfoques dictados por el Ministerio de Educación aplicarán y adicional a esto, eligen los valores y virtudes propuestas por el Diseño de Luz y Verdad, para que juntos permitan una buena ejecución de la labor docente-educativa. Situación que se presenta de manera distinta en la institución que está administrada por el estado, donde solo se utilizan los enfoques brindados por el mismo Ministerio de Educación (Información obtenida por comunicación personal).

Por otra parte, en lo que respecta a la labor tutora de algunos docentes y según lo dictado por el Diseño Curricular Nacional, a un docente que se le adjudique una labor de tutoría, tiene la responsabilidad de guiar a un grupo o salón de clase, con el que hará sesiones de tutoría, y adicionalmente, brindar sustento individual con cada uno de los integrantes de dicho grupo o aula (Información obtenida por comunicación personal). El docente tutor, tiene la tarea de elaborar un plan de tutoría con el que podrá establecer y organizar el trabajo en el grupo correspondiente ajustándose a sus necesidades, brindando así el sustento y apoyo que éste necesita (Ministerio de Educación, 2017)

Por todo lo antes mencionado, se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las diferencias entre los niveles de la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas nacionales de nivel secundario en Lambayeque, 2022?

Se plantea como hipótesis, que existen diferencias en los niveles de satisfacción laboral entre los docentes de las dos instituciones educativas nacionales de nivel secundario.

Se planteó como objetivo general, comparar los niveles de satisfacción laboral entre los docentes de dos instituciones educativas nacionales de nivel secundario Lambayeque, 2022; y como objetivos específicos, identificar los niveles de satisfacción laboral general y por dimensiones, así como determinar los niveles de satisfacción laboral general entre docentes tutores y docentes no tutores, y por último, establecer los niveles de satisfacción laboral según las características sociodemográficas (según edad, sexo, grado académico, estado civil, tiempo de servicio prestado a la institución, nivel socioeconómico) en docentes de dos instituciones educativas nacionales de nivel secundario en Lambayeque, 2022.

Resulta de importancia la realización esta investigación, puesto que esto permitirá establecer las diferencias en los dos grupos en cuanto a quien presenta mayores niveles de satisfacción laboral, y de la misma forma identificar cuales características sociodemográficas, resultan más influyentes en el correcto desarrollo de la satisfacción laboral.

Por otro lado, las instituciones educativas partícipes de esta investigación se verán beneficiadas en el hecho de saber cuál es el nivel de satisfacción que tienen los docentes trabajadores, lo que les permitirá plantear estrategias de mejora de manera que los colaboradores se sientan cómodos con su labor en buen ambiente, lo que conllevará a aumentar la productividad en la empresa, todo esto en función a los resultados que se obtengan.

De la misma forma, esta investigación servirá como motivación para que otras instituciones educativas consideren desarrollar y mejorar la satisfacción laboral en sus docentes, y así aumentar la calidad de enseñanza que se les da al alumnado.

Finalmente, este estudio servirá como antecedente estadístico para futuras investigaciones que deseen determinar cómo se presenta la satisfacción laboral en este tipo de población.

Revisión de Literatura

Antecedentes

En lo que respecta a los antecedentes internacionales, Avedaño et al. (2021) elaboraron una investigación cuantitativa de tipo descriptivo en Colombia, cuya finalidad fue analizar la satisfacción laboral de 58 docentes (65.5% Mujeres) en una institución educativa de grado

primario, secundario y media técnica. A través de una encuesta de 33 ítems, los cuales abordaron factores extrínsecos e intrínsecos influyentes en la satisfacción laboral de la labor docente. El estudio demostró que un gran porcentaje de la población encuestada tiene actitud de rechazo al bajo salario y a la escasa probabilidad de promoción en la institución educativa. Concluyendo que los educadores vieron afectada su satisfacción laborada en cuanto al cambio que hubo de la enseñanza presencial a la virtual.

Schroeder (2021) elaboró una investigación de tipo cuantitativo correlacional, exploró sobre si la autoeficacia de los docentes puede ser predictor de tres tipos de satisfacción laboral docente (con los compañeros de trabajo, con los padres, y con el comportamiento de los estudiantes. Esto fue aplicado en docentes de segundo y tercer año en Arizona. Se propuso como población, todos los profesores de escuelas públicas K – 12 (Que enseñen desde Kinder hasta el doceavo año escolar) que estén en su segundo o tercer año de enseñanza, los cuales fueron 2500 aproximadamente, sin embargo, mediante un programa estadístico, se eligió una muestra mínima de 55 participantes. Los resultados de la investigación determinaron a través de una correlación positiva débil, que la autoeficacia docente es un predictor de la satisfacción laboral de los profesores con sus compañeros de trabajo, de la satisfacción laboral de los profesores y la satisfacción laboral de los profesores con el comportamiento de sus estudiantes.

Krapp et al. (2019) diseñaron una investigación cuyo propósito fue el analizar la satisfacción laboral teniendo en cuenta las características personales de la población, como el género, la edad y el estado civil, en 73 docentes de educación física, a los que se les aplicó una escala de evaluación de calidad de vida laboral y un cuestionario sociodemográfico que recopilaba el género, la edad y el estado civil. Los resultados manifestaron la existencia de una diferencia en cuando al género en la dimensión de condiciones de trabajo, estando las mujeres más satisfechas que los hombres; en cuanto a la edad, se encontró una diferencia significativa donde los mayores de 31 años estaban se presentaban satisfechos; de acuerdo al estado civil, no se hallaron diferencias significativas entre los docentes que tenían pareja y los que no tenían.

En el estudio diseñado por Dinger (2018) se examinó la relación entre la satisfacción con la comunicación de los docentes, la satisfacción laboral docente y la percepción docente de la eficacia del liderazgo. Es por ello que se aplicó una modificación del Cuestionario de Satisfacción con la Comunicación desarrollado por Downs y Hazen, el cual medía satisfacción docente con la comunicación, satisfacción laboral docente y la percepción docente de la eficacia de liderazgo. Se presenció en los resultados la existencia de correlación positiva entre todos los factores de la satisfacción docente con la comunicación y la percepción de los profesores sobre la eficacia del liderazgo.

Muñoz et al. (2017) en su investigación hecha en España, se propusieron analizar si las variables sociodemográficas influían en la satisfacción laboral de 163 docentes, cuyas edades oscilaban los 23 y 60 años. En esta muestra se aplicó la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores, la cual poseía 5 dimensiones, que contenían 32 ítems. Los resultados de dicho análisis demostraron que las variables sociodemográficas influyen en la satisfacción laboral de los profesores, además que se tenían niveles generales de satisfacción laboral promedio; y en cuanto a las variables sociodemográficas, los docentes que laboraban en nivel de educación infantil que tenían contrato parcial, mostraron niveles significativamente elevados de satisfacción laboral.

Rosales et al. (2017) realizaron un estudio descriptivo correlacional, en el que tenían por objetivo el determinar el nivel de satisfacción laboral y su correlación con los factores extrínsecos que influyen en la misma, en una muestra de 307 profesionales titulados, a los que se les aplicó una encuesta online. Los datos resultantes evidenciaban que existía una relación superior entre las variables: salarios, cargo realizado y rendimiento académico. Concluyeron que existía un porcentaje elevado de satisfacción laboral en las personas tituladas.

A nivel nacional, en Perú, Salas (2021) examinó la relación de la satisfacción laboral y el compromiso en 273 profesores de instituciones educativas. Se les aplicó la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente y Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios. Los docentes manifestaron puntuaciones que expresan escasa satisfacción laboral, y de la misma forma, se observó que existe una alta relación con el compromiso docente, llegando a la conclusión de que, en los docentes, la satisfacción laboral una variable que influye al momento de lograr el compromiso con la enseñanza.

Limaymanta y Turpo (2021) en su investigación correlacional de diseño no experimental, buscaron analizar los factores vinculados a la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública y privada de Perú. A la muestra de 98 docentes se les aplicó un cuestionario adaptado de satisfacción laboral. Se encontró que el reconocimiento, las condiciones laborales, las compensaciones, y las oportunidades de ascenso se relacionan con la satisfacción laboral, mientras que las características sociodemográficas como el sexo, formación académica, grupo etario y categoría laboral no están asociadas a esta, además de que se halló que no existen diferencias en la satisfacción laboral de los docentes de ambas universidades.

Vera y Santivañez (2022) diseñaron una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional con el objetivo de establecer la relación existente entre la satisfacción laboral y las habilidades sociales en una población de 73 docentes tutores de una universidad, a los que

se les aplicó la Escala de Habilidades Sociales de Arnold Goldstein y la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma. Los resultados demostraron que el 57.5% de la población tenía un nivel promedio, y el 61.6% obtuvo puntajes altos en habilidades sociales, demostrando que cuando las habilidades sociales se incrementan, también lo hace la satisfacción laboral. Se concluyó que existía correlación positiva significativa entre las dos variables analizadas.

Un estudio realizado por Cabrera (2020) en Perú, tuvo el objetivo de comparar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales docentes de dos instituciones educativas. Esta investigación, de enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo comparativo, aplicó una encuesta y una escala de satisfacción laboral a 120 docentes de nivel primario, como de secundario. Entre los resultados obtenidos, se observó que, en una de las instituciones participantes, el 13,30% del total, mostró bajo nivel de satisfacción, y el 86,70%, nivel regular. Mientras que la otra institución participante manifestó que el 10% de su total tenía nivel regular de satisfacción, y el 90%, presentó un grado alto de satisfacción, por lo que el autor llegó a la conclusión en las que hay variaciones en los niveles de satisfacción laboral de los educadores de las instituciones educativas.

Jiménez (2020) en su estudio hecho en Perú, analizó la correlación existente dada entre la satisfacción laboral docente y la infraestructura educativa en una muestra de 70 docentes de instituciones educativas. El estudio fue de diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, en el que a los participantes se les aplicó dos cuestionarios validados, cuyas variables eran la infraestructura educativa y la satisfacción laboral. En cuanto a los datos conseguidos, los docentes tenían puntajes que indicaban un nivel promedio de satisfacción laboral, y de la misma forma se demostró que hubo relación entre la infraestructura educativa y la satisfacción laboral docente en los trabajadores de la institución educativa.

En un estudio descriptivo realizado por Miranda (2021) se analizó el nivel de satisfacción laboral en 82 profesores de 7 instituciones educativas de nivel inicial. Por ello usó la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma. Entre la información que se recolectó, se comprobó que los educadores obtuvieron puntajes que manifestaban niveles medios de satisfacción laboral, a lo que concluyó que el 44.16% de la muestra tenía un nivel medio de satisfacción laboral general, mientras que, en cuanto a sus cuatro dimensiones, los docentes se encontraban en niveles satisfechos y promedios.

Sagastegui (2019) elaboró un estudio de tipo descriptivo correlacional, en el que analizó la relación dada entre la satisfacción laboral y el comportamiento organizacional en 53 profesores de nivel inicial, primario y secundario, a los cuales se aplicó un cuestionario de Satisfacción Laboral y un cuestionario de Comportamiento organizacional. Se encontraron en

los profesores de niveles altos satisfacción laboral general y en sus dimensiones, pero niveles medios en la dimensión de satisfacción con las presentaciones recibidas, así mismo se determinó en los docentes que no existía relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Cruz y Bernui (2019) realizaron un estudio cuyo objetivo fue determinar la satisfacción laboral en docentes nombrados de un Departamento académico de Perú. En este estudio participaron 21 docentes nombrados, a los cuales se les determinó la satisfacción laboral y cinco dimensiones por medio del cuestionario del Índice Descriptivo del Trabajo (JDI). Entre los resultados hallados, se obtuvo que la dimensión con mayor puntaje promedio fue la satisfacción con el trabajo actual, mientras que la dimensión con mayor insatisfacción fue la remuneración. Concluyeron que los docentes de mayor edad y con mucho tiempo de servicio, presentan mayores niveles de satisfacción laboral, sin considerar la retribución económica.

Huaita y Luza (2018) realizaron una investigación de tipo descriptivo correlacional multivariable en la que se analizó si la satisfacción laboral y el clima laboral influían en el desempeño de 103 profesores colaboradores de instituciones educativas de nivel secundario. La investigación fue de diseño no experimental, en la cual se emplearon tres cuestionarios. Los resultados demostraron que dos de las hipótesis planteadas relacionadas con la satisfacción laboral, se cumplieron, encontrando, que, en primer lugar, la satisfacción laboral tiene una influencia significativamente alta en el desempeño de los profesores de las instituciones de nivel secundario, así como también que, la satisfacción laboral y el clima laboral están altamente relacionadas con el desempeño docente.

Bases Teóricas

Satisfacción Laboral

Locke (1969) afirma que la satisfacción laboral es entendida como una fase emocional que genera placer o goce, siendo resultado de la evaluación que el trabajador hace sobre su trabajo como un sustento para alcanzar la consecución de valores en el trabajo. Mientras que, la insatisfacción, es la fase que no genera placer alguno, que valora al trabajo como agobiante y que le impide obtener los valores laborales.

Así también, complementando lo anterior, Palma (2006) entiende a la satisfacción laboral como una predisposición constante, dirigida al trabajo, que está fundada en afirmaciones y valores que se desarrollan por medio de la experiencia que la persona tenga en su labor.

Debido a que esta entendida como una actitud y comportamiento hacia el trabajo, suele ser de importancia para aquellos quienes tratan con el capital humano, porque indica, que tanto

el rendimiento como la cultura organizacional, funcionan de forma eficiente en una organización.

En el aspecto de una organización, las actitudes hacia ésta son entendidas como sentimientos y las creencias que establecen el cómo un empleado ve a su entorno laboral y su comportamiento es desarrollado (Newstrom, 2011). Es por esto que, el comportamiento de un colaborador, así como su productividad y desempeño, están ligados y dependen de la satisfacción que sienta éste con su trabajo (Sánchez & García, 2017). Por lo que, un trabajador tiene un alto nivel de satisfacción, si tiene una impresión positiva de su trabajo, e insatisfecho si tiene poco grado de aceptación al mismo (Robbins & Judge, 2009).

La satisfacción laboral es un concepto que fluctúa con diversos aspectos, ya que puede tener un nivel alto o bajo, dependiendo del punto de vista que el trabajador posea sobre sus motivaciones, o sea que, si sus motivaciones se ven cumplidas, tendrá mayor satisfacción, y si no están cubiertas, por consiguiente, disminuirá la satisfacción (Chiang & San Martin, 2015).

Modelos teóricos

Palma (2006) sugiere que, para poder explicar la satisfacción laboral, existen diversos planteamientos teóricos, cada uno con sus respectivos enfoques; los cuales se explican a continuación:

Planteamiento motivacional

Modelo de la higiene-motivacional

Este modelo fue propuesto por Herzberg et al. en 1968, en el cual afirman que un buen estado de motivación es causa de la satisfacción, el cual es resultado que se da entre los factores higiénicos y los factores motivacionales. El factor higiénico hace referencia a los aspectos del lugar de trabajo el colaborador, como las condiciones físicas y ambientales, las cuales están en constante interacción cuando se realizan las actividades laborales, y que por sí solas no determinan la satisfacción, sin embargo, su ausencia puede reflejarse en una insatisfacción en el colaborador. En cuanto a los aspectos motivacionales, son aquellos que se originan del puesto de trabajo del colaborador, como el reconocimiento, la responsabilidad, el desarrollo de la carrera y de las habilidades personales, etc., y que, al contrario de los factores higiénicos, los aspectos motivacionales causan satisfacción y su ausencia provoca indiferencia en el colaborador.

Planteamientos basados en la discrepancia

Modelo del ajuste en el trabajo

En este modelo, Dawis en 1994 expresa que satisfacción como insatisfacción, se producen por que las necesidades que tiene el trabajador, así como sus habilidades y valores

tienen cierta relación o discrepancia. Cuando el colaborador siente una unión con su trabajo y el ambiente laboral, éste dirigirá sus esfuerzos en mantener a lo largo dicha unión.

Modelo de la discrepancia

Por otro lado, en el sustento planteado por Locke en 1984, se expresa que la satisfacción laboral funciona en base a los valores de trabajo que tenga el colaborador y que éste descubra mediante su desenvolvimiento laboral. Los valores de trabajo que el colaborador posea, tienen que tener relación con su propia necesidad. Es por esto que la satisfacción resulta del análisis que el colaborador haga entre sus necesidades y valores, con la representación que tiene sobre los aspectos de la empresa; y la insatisfacción, por su lado, se da por la diferencia entre las expectativas que un trabajador tenga sobre su trabajo, y su trabajo en sí; y además por la importancia que el trabajador le da a cada aspecto de su trabajo y la experiencia que tiene sobre dicha faceta.

Modelo de la satisfacción por facetas

Según planteó Lawler en el 1973, hay una relación entre la satisfacción y el rendimiento, intervenida por las recompensas obtenidas y la igualdad que se perciba en las recompensas. Es por ello que la satisfacción se da por la diferencia entre lo que el colaborador piensa que debería recibir y lo que obtiene realmente.

Planteamientos derivados de la situación

Modelo del procesamiento de la información social

Según Plantea Sclamink en 1977, los comportamientos, pensamientos y creencias de los trabajadores están adecuados al contexto social, el cual se ve influenciado por las creencias de los compañeros mismos, la atención al entorno, y la interpretación de las claves, es lo que permitirá al colaborador enfocar todos sus sentidos en la información que necesita. Es por esto que la satisfacción resulta del procesamiento que tiene el trabajador en relación a la información que tenga del medio.

Modelo de eventos situacionales

Quarstein, McAffe y Glassman en 1992, en su explicación, manifiestan que la satisfacción laboral proviene de las reacciones emocionales del trabajador, que se originan por las características observadas de la situación de trabajo y los eventos ocasionales que se dan en el mismo. Entre las características situacionales están la evaluación previa del puesto, la permanencia en el puesto, cambiar de trabajo, dificultad para cambiar de trabajo, etc.

Factores determinantes de la satisfacción laboral

Es vital la comprensión de los factores contribuyentes del desarrollo de la satisfacción laboral, ya que sirve para tener el conocimiento sobre cómo poder mejorarla. Se encuentran

dos grupos de variables en los que se agrupan los factores; estos son: las variables ligadas con el aspecto propio, endógeno, motivacional, e intrínseco, y las variables ligadas al ambiente, exógenas, higiénicas y extrínsecas. Es de esta forma en el primer grupo de variables, las intrínsecas, se encuentra el trabajo como tal, la realización personal, probabilidades de ser promovido, el reconocimiento social y la participación; mientras que en el grupo de las variables extrínsecas se encuentra la retribución económica, relaciones con los compañeros y superiores, políticas de la organización y las características propias del trabajo (Güell, 2015).

Factores determinantes de la satisfacción laboral docente

De la misma forma, pero orientándose al trabajo del profesional docente, las determinantes que explican la satisfacción laboral docente se encuentran el tipo de trabajo, el cual comprende a las tareas, la variación y la autonomía; las condiciones de vida que se asocian al trabajo, el cual comprende al horario, las vacaciones, la libertad, la flexibilidad, la seguridad y el tiempo; las relaciones, donde se encuentran las relaciones con los superiores, con los compañeros, con las familias y con los mismos estudiantes; las cuestiones académicas, que comprende la formación, los recursos, el material y la adecuación currículo; el reconocimiento y las recompensas, donde se encuentran las de tipo económicas y sociales; y finalmente la realización personal, donde se incluye la implicación, la participación, la adecuación, la gratificación, el rendimiento de los estudiantes, la motivación vocacional, y la utilidad de la actividad propia (Güell, 2015).

Dimensiones

Entre las dimensiones que plantea Palma (2006), se encuentran:

Significación tarea

Este consiste en la valorización que tiene el trabajador sobre las responsabilidades o tareas que se le son asignadas, vinculadas al mismo tiempo a que el trabajo personal tenga cierto sentido de realización.

Condiciones de trabajo

Es aquella evaluación del ambiente de trabajo, la disponibilidad de elementos que hay o no en ella y las disposiciones de las normas regulatorias de la actividad en el trabajo.

Reconocimiento personal y/o social

Es la evaluación que hace el colaborador sobre su reconocimiento propio o de los demás trabajadores con respecto a los logros o el impacto que tienen sus acciones y resultados en cuanto a la empresa.

Beneficios económicos

Se vincula a la disposición del trabajo en relación con los elementos económicos y remunerativos, los cuales son resultado del esfuerzo realizado en la tarea encomendada.

Importancia

Chiang et al. (2011) afirman que es vital la satisfacción laboral en cualquier situación en la que intervenga el trabajo o una labor, en primera por que otorga bienestar al trabajador, y en segunda porque aumenta su productividad por el mero hecho de tener satisfacción.

La importancia del estudio la satisfacción en el trabajo, reside en la dignidad y el crecimiento de los mismos colaboradores, ya que al estar íntimamente relacionado con la calidad de vida de los mismos, implica que si éste está satisfecho con su trabajo tendrá tendencia a manifestarse más proactivo en cuanto a sus actividades (Kalleberg, 1977).

Las organizaciones de la actualidad, han enfocado sus esfuerzos en tener un estándar de calidad que los sitúe como competentes en el amplio globo empresarial, es por esto que buscan, la mayoría de ellas, invertir en el capital humano, a fin de generar un clima laboral más efectivo y por consiguiente que sus trabajadores consigan niveles adecuados de satisfacción, que les permita producir y mantenerse en la empresa. Por otro lado, se toma de importancia el aspecto de la retención de los mejores talentos, puesto que la pérdida de un trabajador clave puede verse reflejada en la desorganización del resto de la empresa y de los colaboradores. Es por ello que se prioriza en encontrar al mejor talento posible en el sentido de que éste brinde sus esfuerzos en el cumplimiento de los objetivos de la empresa, para que ésta se mantenga competitiva a lo largo del tiempo (Daza & Porto, 2007).

Materiales y Métodos

Diseño de investigación.

Según Ato et al. (2013), el diseño de la investigación es no experimental, en cuanto que no hará manipulación de las variables; y de tipo de descriptivo comparativo, ya que se realizará la descripción propia de cómo se manifiesta la variable, que permitirá establecer una comparación entre las dos poblaciones.

Participantes.

La población estuvo compuesta por 118 docentes de dos instituciones educativas de la región de Lambayeque, que se encuentran ejerciendo labores actualmente en las instituciones, y que posean algún grado académico específico. En la primera institución, la “I. E. Nuestra Señora Del Rosario”, hay 67 docentes del nivel secundario, de los cuales 26 son docentes tutores; mientras que en la “I. E. Sara Antonieta Bullón Lamadrid”, hay 51 docentes del nivel secundario, de los cuales 34 docentes tutores.

Entre los criterios de inclusión, se consideró a docentes de ambos sexos, cuyas edades oscilen entre los 20 y 70 años, que se encuentren laborando por más de 3 meses en las instituciones de nivel secundario; por otro lado, se consideró excluir a los docentes que padezcan de alguna condición médica que les impida participar en la investigación, como discapacidad visual; esto se verificará por medio de comunicación interna con la administración de la institución para tener conocimiento de los docentes que presenten condiciones médicas que les imposibiliten la participación en el estudio. Por último, se eliminaron todos aquellos cuestionarios que no fueron debidamente respondidos o devueltos.

Técnicas e instrumentos.

La técnica a usar será la encuesta, a través de la Escala de Satisfacción Laboral – SL SPC, elaborada en el año 2006 por Sonia Palma (Ver anexo A), el cual mide el nivel de satisfacción laboral general, y por dimensiones: Significación tarea (3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26), Condiciones de trabajo (1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27), Reconocimiento personal y/o social (6, 11, 13, 19 y 24), y Beneficios económicos (2, 5, 9, 10 y 16); exploradas mediante 27 ítems, donde 17 son positivos y 10 son negativos; además de que estos tienen una modalidad de respuesta Likert de 5 alternativas del 1 a 5, las cuales van desde totalmente acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente desacuerdo. Los niveles de la satisfacción laboral general van desde: Muy satisfecho (117 a más), Satisfecho (103 a 116), Promedio (89 a 102), Insatisfecho (75 a 88), Muy insatisfecho (47 o menos). Mientras que los niveles por dimensión, en cuanto a Significación tarea son Muy satisfecho (37 o más), Satisfecho (33 a 36), Promedio (28 a 32), Insatisfecho (24 a 27) y Muy insatisfecho (23 o menos); en Condiciones de trabajo son Muy satisfecho (41 o más), Satisfecho (33 a 40), Promedio (27 a 34), Insatisfecho (20 a 26) y Muy insatisfecho (19 o menos); en Reconocimiento personal y/o Social son Muy satisfecho (24 o más), Satisfecho (19 a 23), Promedio (18 a 20), Insatisfecho (12 a 17) y Muy insatisfecho (11 o menos); y finalmente en Beneficios económicos son Muy satisfecho (20 o más), Satisfecho (10 a 19), Promedio (11 a 15), Insatisfecho (8 a 10) y Muy insatisfecho (7 o menos).

Los niveles de satisfacción se pueden calcular en base a las puntuaciones directas, donde se otorga una interpretación específica de acuerdo a la dimensión correspondiente. En cuanto al Nivel de Satisfacción General, la categoría de *Muy Satisfecho* indica que el trabajo está relacionado con valoraciones positivas hacia la labor, adicionando que las características del ambiente de trabajo favorecen e influyen en el análisis de la labor misma. La categoría *Satisfecho* indica la existencia de valoraciones positivas hacia el trabajo, sin embargo pueden existir ciertos sentimientos desacordes que pueden debilitar una buena actitud hacia el trabajo.

La categoría *Promedio*, por su parte, indica que hay sentimientos desequilibrados hacia el trabajo que perturba la actitud hacia la labor misma, en lo cual se recomienda analizar las ideas o pensamientos que permitan reorientar la disposición que se tenga para la actividad laboral. El nivel *Insatisfecho* indica que hay aspectos de la labor que ocasionan el desarrollo de sentimientos adversos hacia el trabajo. Mientras que, el nivel *Muy Insatisfecho* indica una carga afectiva negativa, adicional a la presencia de elementos organizacionales que afectan negativamente.

Por el lado de la dimensión de Significación Tarea, el nivel *Muy Satisfecho* indica que el trabajador siente que la actividad tiene un significado de importancia personal y social. El nivel *Satisfecho* expresa que el trabajo resulta de significancia en la mayoría de aspectos, y que alcance se dirige hacia valores personales y sociales. El nivel *Promedio* hace referencia una valorización insuficiente. El nivel *Insatisfecho* refleja que la labora no está ligada a significados personales o sociales; y el nivel *Muy Insatisfecho* expresa que el trabajo no tiene significancia personal o social importante.

En los niveles de la dimensión Condiciones de Trabajo, el nivel *Muy Satisfecho* indica que la presencia de elementos materiales, físicos, de vinculados a la autoridad, facilitan una disposición positiva hacia el trabajo. El nivel *Satisfecho* manifiesta que algunos elementos físicos brindan disposición al trabajo. El nivel *Promedio* expresa que estos elementos necesariamente no forman parte para una influencia positiva en la disposición hacia el trabajo. El nivel *Insatisfecho* haría referencia a que tales elementos ocasionan sentimientos de indisposición hacia el trabajo; mientras que niveles *Muy Insatisfechos* se relacionan a propios sentimientos desfavorables.

En cuanto a la dimensión de Reconocimiento Personal y/o Social, los niveles de *Muy Satisfecho* se vinculan a un trato agradable y positivo por parte de los jefes y/o compañeros, que promueve la disposición hacia el trabajo. El nivel *Satisfecho* haría mención a que el trato de los jefes y/o compañeros resulta agradable, pero que no sucede siempre. El nivel *Promedio* indicaría que hay cierto reconocimiento y que no siempre hay situaciones que le generen disposición hacia el trabajo. Mientras que niveles *Insatisfechos* y *Muy Insatisfechos* se relacionan con experiencias no gratas o muy poco agradables, lo que conlleva a una indisposición hacia el trabajo, que a su vez impide el desarrollo de una satisfacción laboral.

Finalmente en cuanto a la dimensión de Beneficios Económicos, el nivel *Muy Satisfecho* indicaría que hay valoración hacia la remuneración, que va a conforme a sus expectativas propias. Un nivel *Satisfecho* expresa que la remuneración es suficiente, pero no que no cumple con totalidad sus expectativas personales. Un nivel *Promedio* hace referencia a

sentimientos de aceptación hacia la remuneración económica. Mientras que niveles Insatisfechos o Muy Insatisfechos indican que la remuneración es insuficiente, aparte de la presencia de sentimientos de indisposición hacia el trabajo.

En cuanto a la validez de contenido, ésta fue establecida por Palma (2006), mediante el método de jueces para corroborar el ajuste del contenido de los ítems; los puntajes obtenidos estuvieron sujetos a la estimación de correlaciones por factores con el coeficiente de Spearman Brown, los cuales indicaron correlaciones positivas y significativas. De la misma forma, cuenta con una confiabilidad estimada por el método de consistencia interna, mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach (0.84) y el método de mitades con el Coeficiente Guttman (0.81), los cuales avalan la confiabilidad del instrumento.

Así mismo se aplicará una ficha sociodemográfica con el fin de poder evaluar las distintas características de los docentes, y la cual tendrá aspectos como, sexo, estado civil, edad, tiempo de servicio, especialidad, nivel socioeconómico (Ver anexo B).

Procedimientos.

En la primera etapa, se solicitó la autorización a los directores de las instituciones educativas, mediante una carta formal remitida por la Escuela de Psicología de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, para poder aplicar la investigación, instrumento y consentimiento correspondientes (Ver anexo C).

De la misma forma se solicitó el permiso necesario al autor propietario del instrumento a utilizar, mediante el envío de una Constancia remitida por el asesor respectivo (Ver anexo D)

Para ello se digitalizará el consentimiento, que contiene el objetivo, los riesgos y los beneficios de participar en la investigación (Ver anexo E); la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma, y la ficha sociodemográfica que se aplicará. Posterior a ello, se hará la coordinación con el subdirector de la primera institución educativa para facilitar el acceso a los números de teléfonos de los docentes, a los cuales él mismo hará envío del Formulario de Google mediante la plataforma WhatsApp, de forma que cada docente reciba documentos respectivos. Mientras que, por el lado de la segunda institución educativa, se hará la coordinación con la directora, la cual derivará con uno de los docentes, el cual compartirá a los correos electrónicos institucionales de los docentes, los documentos del Formulario de Google.

En el apartado de ejecución, se procederá con la aplicación de la investigación. La institución educativa en la que el subdirector se comunicará interna y directamente con los docentes, se les pedirá que completen el Formulario de Google y que lean detenidamente cada ítem. En otra institución educativa, al haber hecho la coordinación para obtener los números

de teléfono de los docentes, se les escribirá vía WhatsApp, para darles las indicaciones de cómo completar la información de los documentos que se le enviarán.

Aspectos éticos.

El presente proyecto de investigación fue evaluado por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo para su aprobación.

Esta investigación veló por el cumplimiento de los principios éticos, como son el principio de respeto por las personas, beneficencia y justicia, enunciados en el informe Belmont (National Institutes of Health, 1979). Estos principios pueden verse manifestados en el consentimiento informado entregado a los participantes, el cual les brindó información acerca de los aspectos importantes de la investigación. El principio de beneficencia se vio manifestado cuando se les informó a los participantes acerca de los beneficios que recibirían al momento de participar en la investigación, en el que se les brindaría los resultados de la investigación de manera personal y opcional, además de presentarse niveles bajos de satisfacción laboral, se brindaría asesoría para mejorar este aspecto. Asimismo, se cumplió con el principio de justicia al darles a conocer los aspectos de la investigación, como los objetivos, riesgos y beneficios, el procedimiento de aplicación, a todos los participantes de forma igualitaria y sin excepciones. Finalmente, el principio de respeto por las personas se demuestra a través de la confidencialidad, puesto que la información recolectada de los participantes fue manejada única y exclusivamente por el investigador, por lo que no se revelaría al utilizarse solo para fines de la investigación; además que se les hizo presente a los participantes la opción de poder retirarse del estudio en el momento que deseen.

De la misma forma, la investigación pasó el análisis del programa Turnitin, obteniéndose un porcentaje de similitud inferior al 30%.

Finalmente, se solicitó la autorización del autor del instrumento con el objetivo de respetar los derechos de autor (Ver Anexo F).

Procesamiento y análisis de datos.

La información de la aplicación del instrumento y ficha sociodemográfica, obtenida en los Formularios de Google, fue desplazada a una base de datos, elaborada en el programa de software Microsoft Excel, la cual sirvió para agrupar las respuestas dadas por los participantes.

De la misma forma, para realizar el análisis estadístico, se hizo uso de la estadística descriptiva para obtener la frecuencia, media y desviación estándar de la información obtenida de las características sociodemográficas.

Para analizar el procesamiento de datos, se usó la prueba de Shapiro Wilk para determinar si los datos seguían o no una distribución normal, a partir esta información se utilizaron las pruebas respectivas.

Posterior a ello, la información fue procesada mediante una tabla de creación propia, con la finalidad de determinar el nivel de satisfacción laboral general y nivel por factores de los docentes de las instituciones de nivel secundario. Se utilizó la baremación propia de la escala, la cual fue realizada en un contexto similar, en Lima.

Resultados y Discusión

Niveles de satisfacción laboral entre los docentes de dos instituciones educativas nacionales

En relación a los niveles de satisfacción laboral entre los docentes de dos instituciones educativas, se puede observar que al aplicar el estadístico de U de Mann-Whitney, éste reveló un valor p de 0.068, el cual es mayor a 0.05, por tanto no existen diferencias significativas entre ambas poblaciones (Ver Tabla 1).

Tabla 1

Nivel de satisfacción laboral entre docentes de dos instituciones educativas nacionales de nivel secundario en Lambayeque, 2022

		Estadístico	P valor
Satisfacción	U de		
Laboral	Mann-	1125	0.068
General	Whitney		

En base al resultado obtenido se evidenció que la satisfacción laboral en los docentes de ambas instituciones no presentó diferencias, por lo que ambos grupos de docentes tendían a demostrar sentimientos ambiguos que repercuten en su actitud hacia el trabajo. Estos datos diferían con los encontrados por Cabrera (2020), donde se mostró que en una de las instituciones evaluadas el 86,70% denotaba un nivel de satisfacción regular, mientras que en la otra institución, el 90% de los docentes manifestaban un alto nivel de satisfacción. Se entiende entonces a la satisfacción, como un grado emocional producto de la evaluación que el individuo hace sobre su trabajo (Locke, 1969), que oscila por diferentes factores, dependiendo de la perspectiva que tenga el individuo sobre su propia motivación (Chiang & San Martin, 2015). Es por ello que, se pueden presentar diferencias en los niveles de satisfacción laboral de

los docentes de ambas instituciones, puesto que según lo planteado por Güell (2015), los factores que determinan la satisfacción laboral docente se rigen por el tipo de trabajo, las condiciones de vida ligadas al trabajo, las relaciones, las cuestiones académicas, el reconocimiento y las recompensas, y la realización personal, todos ellos aspectos que varían en cada institución.

Niveles de Satisfacción laboral general y por dimensiones

En la Figura 1 se observan los niveles de satisfacción laboral general, en donde en la Institución 1 se encontró que la mayoría de los participantes se ubicaban en el nivel promedio, esto con un 31.7%, mientras que en la Institución 2, se observó que la mayoría de niveles oscilaban entre promedio (22.22%) y satisfecho (24.4%).

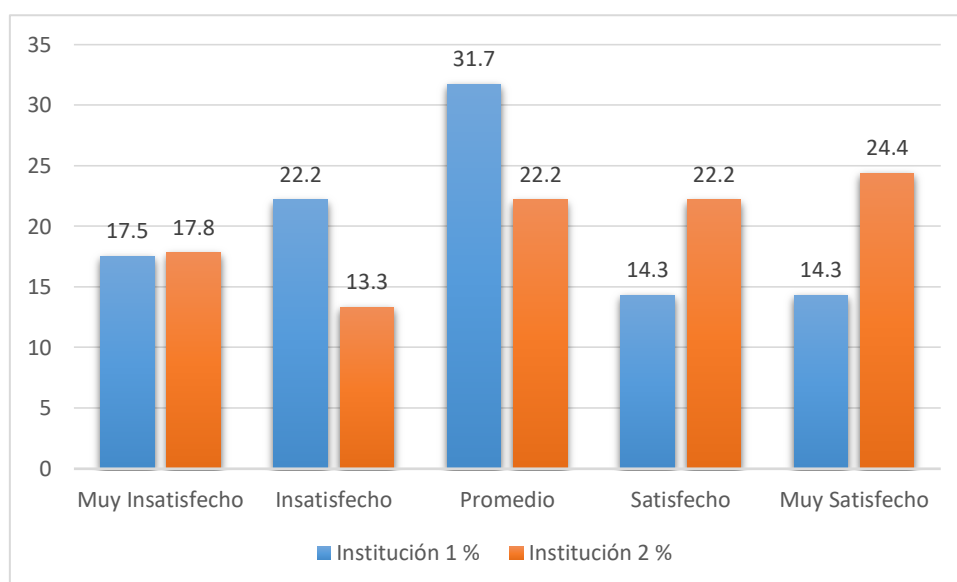


Figura 1

Frecuencia en porcentajes de Nivel de Satisfacción Laboral General en docentes de dos instituciones educativas nacionales de nivel secundario en Lambayeque, 2022

Así pues, según lo encontrado, la Institución 1 al presentar un nivel promedio indicó que la mayoría de los docentes presentan sentimientos ambivalentes hacia su labor en el trabajo; mientras que en la segunda institución es lo contrario, pues los niveles promedio y satisfecho indicarían que los docentes tenían una valoración positiva hacia el trabajo, sintiendo goce hacia sus actividades realizadas, no obstante, pudieron haber sentimientos que arriesguen la actividad laboral. Los resultados encontrados guardaron semejanza con la investigación de Cabrera (2020), en la que se determinó que la mayoría de los docentes de una de las instituciones en las

que se investigó, tenían un nivel regular de satisfacción; mientras que los docentes de la otra institución, tenían niveles altos de satisfacción, comprobando así que los niveles de satisfacción de los docentes varían en cuanto a las instituciones. Esto guardó relación con lo mencionado por Locke (1969), quien refiere que la satisfacción es el estado emocional, que deriva de la evaluación que hace el trabajador sobre su labor.

En cuanto a las dimensiones de la satisfacción laboral, en la Tabla 2 se pueden observar los niveles de satisfacción laboral por dimensiones de los docentes de ambas instituciones.

Tabla 2

Frecuencias en Porcentajes del Nivel de Satisfacción Laboral por Dimensiones en Docentes de Dos Instituciones Educativas Nacionales de Nivel Secundario en Lambayeque, 2022

Nivel	Porcentaje de la Dimensión			
	Significación Tarea		Condiciones de Trabajo	
	Institución 1	Institución 2	Institución 1	Institución 2
Muy Insatisfecho	31.7	8.9	25.4	13.3
Insatisfecho	17.5	8.9	23.8	4.4
Promedio	9.5	33.3	23.8	28.9
Satisfecho	9.5	17.8	20.6	17.8
Muy Satisfecho	31.7	31.1	6.3	35.6

Nota. Institución 1= Institución administrada por una Congregación Religiosa;
Institución 2= Institución administrada por el Estado

Tabla 2 (Continuación)

Frecuencias en Porcentajes del Nivel de Satisfacción Laboral por Dimensiones en Docentes de Dos Instituciones Educativas Nacionales de Nivel Secundario en Lambayeque, 2022

Nivel	Porcentaje de la Dimensión			
	Reconocimiento Personal y/o Social		Beneficios Económicos	
	Institución 1	Institución 2	Institución 1	Institución 2
Muy Insatisfecho	27	20	11.1	26.7
Insatisfecho	22.2	15.6	15.9	15.6
Promedio	20.6	11.1	28.6	28.9
Satisfecho	9.5	33.3	11.1	17.8
Muy Satisfecho	20.6	20	33.3	11.1

Nota. Institución 1= Institución administrada por una Congregación Religiosa;

Institución 2= Institución administrada por el Estado

De acuerdo a la dimensión significación tarea, se puede visualizar que en la Institución 1, los docentes tenían un nivel muy insatisfecho y muy satisfecho, ambas con un 31.7%, mientras que en la Institución 2, la mayoría de los docentes se ubicaron en un nivel muy satisfecho (31.1%) y promedio (33.3%). Esto significó que una parte de los docentes no asociaban su trabajo con un significado personal, sintiéndose insatisfechos con el mismo, y por otra parte, el otro grupo de docentes demostraron que su actividad laboral tiene un alto valor personal, lo que complace su actividad laboral.

En lo que respecta a la dimensión condiciones de trabajo, se observó que en la Institución 1, los niveles de los docentes oscilaban entre muy insatisfecho y satisfecho, mientras que en la Institución 2, el 28.9% de los docentes se ubicaron en el nivel promedio y el 35,6% en el nivel satisfecho; lo que podría llevarnos a pensar que en la Institución 1, es probable que los docentes sintieron que los elementos del trabajo no les aportaban una disposición hacia el trabajo, no obstante para algunos, estos elementos podían aportar cierto grado de valor que manifestó predisposición hacia la labor; por el contrario, en la Institución 2, al tener la mayoría de docentes un nivel promedio y muy satisfecho, se evidenció que los elementos físicos y normativos del trabajo podían llegar a proporcionar lo necesario para que el docente otorgue una valoración positiva hacia su labor en el trabajo.

Así mismo, en la Dimensión de Reconocimiento Personal y/o Social, en la Institución 1 se evidenciaron niveles que oscilaban entre muy insatisfecho (27.0%), insatisfecho (22.2%)

y promedio (20.6%); mientras que en la Institución 2, un 33.3% obtuvieron un nivel satisfecho; se entiende entonces que en la Institución 1, los docentes tendían a sentirse poco satisfechos con el trato de jefes y/o compañeros, y que reciben algo de reconocimiento; mientras que en la Institución 2, los docentes percibían un trato agradable por parte de los miembros de su entorno, aunque no sea así en todas las situaciones.

En cuanto a la Dimensión Beneficios económicos, se observó que en la Institución 1, la mayoría de los docentes se ubicaban en un nivel promedio (28.9%) y muy satisfecho (33.3%), a diferencia de la Institución 2, donde la mayoría de docentes se situaron en un nivel promedio (28.9%) y muy insatisfecho (26.7%), interpretándose que en la Institución 1, los docentes presentaban sentimientos de aceptación hacia su remuneración económica, sintiendo que va acorde con sus expectativas personales, a diferencia de la Institución 2, donde los docentes mostraban disposición a aceptar la remuneración económica, pese a que tienen sentimientos de que les es insuficiente y que les genera indisposición.

En cuanto a los datos obtenidos, estos difirieron de los hallados en la investigación realizada por Camones (2021), en donde en la mayoría de las dimensiones, los datos se ubican en niveles promedios, a diferencia de la dimensión significación tarea, donde la mayoría de participantes se ubicaban en un nivel insatisfecho. Pues tal como lo refiere Palma (2006), las diferentes dimensiones de la satisfacción laboral que posea un trabajador, dependerán de cuan satisfecho se sienta en las mismas y también de las afirmaciones y valores dados en la experiencia que éste tenga cuando realice su labor en su lugar de trabajo.

Niveles de satisfacción laboral general entre docentes tutores y docentes no tutores de dos instituciones educativas nacionales

En la Tabla 3, se pueden observar los niveles obtenidos en cuanto a la Satisfacción Laboral General de los docentes tutores y docentes no tutores de ambas instituciones.

Tabla 3

Frecuencias en Porcentajes del Nivel de Satisfacción Laboral General en Docentes y Docentes Tutores de Dos Instituciones Educativas Nacionales de Nivel Secundario en Lambayeque, 2022

Nivel	Institución 1 %		Institución 2 %	
	Docente no Tutor	Docente Tutor	Docente no Tutor	Docente Tutor
Muy Insatisfecho	17.9	16.7	28.6	12.9
Nivel de Satisfacción General Promedio	25.6	16.7	14.3	12.9
Satisfecho	25.6	41.7	21.4	22.6
Muy Satisfecho	10.3	20.8	35.7	16.1
	20.5	4.2	---	35.5

Nota. Institución 1= Institución administrada por una Congregación Religiosa; Institución 2= Institución administrada por el Estado

En la Institución 1 se encontró que el 41.7% de docentes tutores obtuvieron niveles de satisfacción laboral promedio, mientras que en la mayoría de docentes no tutores se evidenciaron niveles promedio e insatisfechos, ambos con un 25.6%; en cuanto a la Institución 2, se observó que el 35.5% de los docentes tutores tenían niveles muy satisfecho, mientras que los docentes no tutores, en su mayoría, se ubicaban en niveles satisfechos (35.7%). Se entiende por consiguiente que en la Institución 1, tanto los docentes tutores como los no tutores presentaron ciertos sentimientos ambivalentes que podrían interferir en su actividad laboral, además de la presencia de algunos aspectos que favorecen la aparición de tendencias desfavorables hacia el trabajo. Mientras que en la Institución 2, los docentes tienden a manifestar sensaciones de que su trabajo les es significativo, dándole una valoración positiva.

En un estudio realizado por Vera y Santivañez (2022), aplicado en docentes tutores, la mayoría de ellos presentaban un nivel promedio de satisfacción laboral. De la misma forma, en la investigación de Miranda (2020), en donde se analizó la satisfacción laboral en docentes, y halló que la mayoría de estos se ubicaban en niveles promedio. Lo cual podría relacionarse con lo mencionado por Güell (2015), quien refiere que la satisfacción laboral docente se determina mayormente por el tipo de trabajo, las tareas, las condiciones de vida ligadas al

mismo, las relaciones, las cuestiones académicas, el reconocimiento, y la realización personal. Es debido a esto que la satisfacción laboral de los docentes tutores y no tutores, varía dependiendo de la tarea que tengan, y así, teniendo en cuenta lo mencionado por el Ministerio de Trabajo (2017), los docentes tutores cumplen responsabilidades adicionales, tomando por consiguiente más tiempo y esfuerzo en realizarlas.

Niveles satisfacción laboral general según las características sociodemográficas en docentes de dos instituciones educativas nacionales

De acuerdo a las características sociodemográficas, en la Tabla 4 se pudieron observar los niveles obtenidos por los docentes de ambas instituciones en cuanto a la edad. Así pues, en la Institución 1, la mayoría de docentes del grupo de 23 a 33 años se encontraban en niveles promedios; en el grupo de 33 a 43 años, los niveles oscilaban entre muy insatisfecho y satisfecho, siendo el nivel más alto el insatisfecho; en el grupo de 43 a 53 años, la mayoría de los docentes presentaban niveles promedio, de la misma forma con el grupo de 53 a 64 años, donde la mayoría se ubicaba en el nivel promedio. En cuanto a la Institución 2, la mayoría de docentes que se encontraban en el grupo de 33 a 43 años y en el de 43 a 53 años, se encontraban en el nivel muy satisfecho; mientras que el grupo de 53 a 64, prevalecían los niveles muy insatisfecho y promedio.

Tabla 4

Frecuencias del Nivel de Satisfacción Laboral General según Edad en Docentes de Dos Instituciones Educativas Nacionales de Nivel Secundario en Lambayeque, 2022

Nivel de Satisfacción General	Frecuencias Institución 1				Frecuencias Institución 2			
	23 a 33 años	33 a 43 años	43 a 53 años	53 a 64 años	23 a 33 años	33 a 43 años	43 a 53 años	53 a 64 años
	Muy Insatisfecho	2	2	4	3	---	1	2
Insatisfecho	3	3	3	5	---	1	2	3
Promedio	6	2	5	7	---	3	2	5
Satisfecho	---	2	4	3	2	2	3	3
Muy Satisfecho	2	---	3	4	---	4	6	1

Nota. Institución 1= Institución administrada por una Congregación Religiosa; Institución 2= Institución administrada por el Estado

Entre los datos encontrados, se destacó que los docentes de la Institución 1, tanto los que estaban en los grupos de 43 a 53 años y 53 a 64 años, presentaban sentimientos ambivalentes hacia su labor en el trabajo, lo que afectaba de cierta manera a la actitud que los docentes tienen hacia la misma. Mientras que en la institución 2, los docentes ubicados en los grupos de 33 a 43 años y el de 43 a 53, tendían a dar a su trabajo una valoración positiva, sintiendo que el ambiente laboral les otorgaba una influencia positiva. Esto difiere con lo hallado por Cruz y Bernui (2019), donde encontraron que los docentes con mayor edad, son los que principalmente presentaban mayores niveles de satisfacción. Así pues, los datos encontrados podrían relacionarse con lo afirmado por Chiang y San Martín (2015), quienes refieren que la satisfacción laboral tiende a ser mayor o menor de acuerdo al punto de vista que el trabajador tenga sobre sus propias motivaciones, teniendo en cuenta que si cumple dichas motivaciones, tendrá mayor satisfacción, y estará insatisfecho sino las cumple, entendiendo así que la edad no suele ser un predictor de la satisfacción laboral.

En cuanto a los niveles obtenidos por los docentes de ambas instituciones de acuerdo al sexo, se puede observar que, en la Institución 1, la mayoría de docentes masculinos tenían un nivel promedio de satisfacción, presentándose de igual forma que en el sexo femenino, donde la mayoría de docentes presentaban niveles promedios. Por otro lado en la Institución 2, la mayoría de docentes masculinos, tendían a presentar niveles satisfechos y muy satisfechos, mientras que con el sexo femenino, la mayoría presentaba niveles promedios y muy satisfechos (Ver Tabla 5).

Tabla 5

Frecuencias del Nivel de Satisfacción Laboral General según Sexo en Docentes de Dos Instituciones Educativas Nacionales de Nivel Secundario en Lambayeque, 2022

Nivel de Satisfacción General	Frecuencias Institución 1		Frecuencias Institución 2	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Muy Insatisfecho	1	10	4	4
Insatisfecho	1	13	5	1
Promedio	3	17	5	5
Satisfecho	1	8	6	4
Muy Satisfecho	1	8	6	5

Nota. Institución 1= Institución administrada por una Congregación Religiosa; Institución 2= Institución administrada por el Estado

Lo hallado anteriormente en la Institución 1 reflejó que los docentes masculinos tendían a presentar niveles promedio de satisfacción, mostrando sentimientos ambivalentes hacia el trabajo y que podían afectar su actitud hacia el mismo, mientras que las docentes femeninas tendían a presentar niveles aceptables, pero que se orientaban hacia sentimientos que podrían afectar la actitud para el trabajo. Por el lado de la Institución 2, se mostró que los docentes masculinos tendían a dar una valoración positiva a su trabajo, que de igual forma sucedió con las docentes femeninas, quienes tenían algunos sentimientos que podrían interferir en su trabajo, pero que de cierto modo sentían que el ambiente laboral les influenciaba positivamente. Esto se relacionó con la investigación de Limaymanta y Turpo (2021), donde encontraron que la satisfacción laboral no estaba vinculada con características sociodemográficas, como el sexo, llegando así a tomar en cuenta lo referido por Güell (2015), quien menciona que los factores determinantes de la satisfacción laboral, en su mayoría, tienden a relacionarse con la realización personal, las oportunidades de ascenso, la retribución económica, las relaciones con los compañeros o jefes, etc., analizando así que el sexo no es una característica que primordialmente defina la satisfacción laboral, pese a que en la presente investigación se encontraron diferencias en cuanto al sexo de los docentes.

En lo que respecta a los niveles obtenidos por los docentes de ambas instituciones de acuerdo al grado académico, en primer lugar, en la Institución 1, la mayoría de los que tenían grado de licenciatura y maestría, se ubicaron en un nivel promedio; y en la Institución 2, la mayoría de docentes que tenían solo grado de licenciatura se ubicaron en el nivel satisfecho con tendencia a muy satisfecho, y la mayoría de los que tenían grado de maestría se ubicaron en niveles insatisfechos o muy insatisfechos (Ver Tabla 6).

Tabla 6

Frecuencias del Nivel de Satisfacción Laboral General según Grado académico en Docentes de Dos Instituciones Educativas Nacionales de Nivel Secundario en Lambayeque, 2022

Nivel de Satisfacción General	Frecuencias Institución 1			Frecuencias Institución 2		
	Licenciatura	Maestría	Doctorado	Licenciatura	Maestría	Doctorado
Muy Insatisfecho	9	2	0	1	5	2
Insatisfecho	11	2	1	1	5	0
Promedio	13	6	1	6	4	0
Satisfecho	5	4	0	10	0	0
Muy Satisfecho	3	5	1	7	4	0

Nota. Institución 1= Institución administrada por una Congregación Religiosa; Institución 2= Institución administrada por el Estado

Se observa por consiguiente que en la Institución 1, los docentes que tenían grado de licenciatura, manifestaron sentimientos ambivalentes hacia su labor que interferían en su actitud para con el trabajo, de igual forma con los que tenían el grado de maestría, pero estos se inclinaban a un nivel de muy satisfecho. En la Institución 2, los docentes con grado de licenciatura se mostraron más acordes a su trabajo, dándoles una valoración positiva, y que los que tenían grado de maestría, demostraron que hay aspectos que influyen negativamente en su trabajo. Los datos encontrados difieren de la investigación de Rosales et al. (2017), en el que se evidenció que la mayoría de docentes licenciados presentaban niveles altos de satisfacción laboral. Tomando en cuenta lo referido por Herzberg et al. (1968), quien menciona que la satisfacción laboral se da por dos factores, en este caso los motivacionales, que considera dentro al desarrollo de la carrera como uno de sus predictores de la satisfacción, no estaría acorde a los datos presentados, donde se evidenció que algunos de los docentes que poseen un grado académico superior, tenían niveles insatisfechos de satisfacción laboral.

En lo que respecta a los niveles obtenidos por los docentes de ambas instituciones de acuerdo al estado civil, en la Institución 1, se puede resaltar que los docentes solteros(as) y casados(as) tendían a presentar niveles promedio; mientras que en la Institución 2, la mayoría de docentes solteros(as) se encontraban muy satisfechos, y los niveles más altos de los docentes casados(as) oscilaban entre promedio y satisfecho (Ver Tabla 7).

Tabla 7

Frecuencias del Nivel de Satisfacción Laboral General según Estado Civil en Docentes de Dos Instituciones Educativas Nacionales de Nivel Secundario en Lambayeque, 2022

Nivel de Satisfacción General	Frecuencias Institución 1				Frecuencias Institución 2			
	Soltero(a)	Casado (a)	Conviviente	Divorciado (a)	Soltero (a)	Casado (a)	Conviviente	Divorciado (a)
Muy Insatisfecho	5	5	1	0	3	5	0	0
Insatisfecho	6	4	1	3	0	6	0	0
Promedio	8	10	0	2	1	7	0	2
Satisfecho	0	7	0	2	1	8	1	0
Muy Satisfecho	3	6	0	0	6	5	0	0

Nota. Institución 1= Institución administrada por una Congregación Religiosa; Institución 2= Institución administrada por el Estado

Por consiguiente, se evidencia que en la Institución 1, tanto docentes solteros(as) y casados(as), mostraron sentimientos ambiguos sobre su propia labor, que influyen directamente en su actitud hacia la misma. De la igual forma sucede con los docentes casados(as) de la Institución 2, quienes tuvieron sentimientos que interfieren en su actitud laboral; a diferencia de los docentes solteros(as), quienes daban asociaciones positivas a su trabajo, sintiendo que el ambiente organizacional les proporcionaba una influencia positiva. Estos datos se relacionaban con los hallados por Krapp et al. (2019), en su estudio donde encontraron que no existían diferencias significativas entre el estado civil y la satisfacción laboral de los docentes que tenían pareja y los que no la tenían. Esto podría relacionarse con lo que menciona Güell (2015), quien refiere que los factores que normalmente determinan la satisfacción laboral se dividen en las relacionadas al aspecto personal y al aspecto con el entorno, determinando así que el estado civil normalmente no forma parte de los determinantes directos de la satisfacción laboral, pese a que en la presente investigación se encontraron diferencias respecto al estado civil.

En lo que respecta a los niveles obtenidos por los docentes de ambas instituciones de acuerdo al tiempo de servicio prestado a la institución, tanto en la Institución 1 como en la

Institución 2, se resaltó que la mayoría de docentes que han laborado por más de 10 años tendían a presentar niveles promedio, aunque en la segunda Institución se presentaba una tendencia a un nivel muy insatisfecho (Ver Tabla 8).

Tabla 8

Frecuencias del Nivel de Satisfacción Laboral General según Tiempo de Servicio Prestado a la Institución en Docentes de Dos Instituciones Educativas Nacionales de Nivel Secundario en Lambayeque, 2022

Nivel de Satisfacción General	Frecuencias Institución 1				Frecuencias Institución 2			
	Menos de 1 año	Entre 1 a 5 años	Entre 5 a 10 años	Más de 10 años	Menos de 1 año	Entre 1 a 5 años	Entre 5 a 10 años	Más de 10 años
	Muy Insatisfecho	0	3	2	6	0	1	0
Insatisfecho	3	3	2	6	0	1	1	4
Promedio	0	5	4	11	0	1	0	9
Satisfecho	0	1	3	5	1	3	4	2
Muy Satisfecho	0	2	0	7	0	4	3	4

Nota. Institución 1= Institución administrada por una Congregación Religiosa; Institución 2= Institución administrada por el Estado

Entonces se entiende que los docentes de ambas instituciones que han prestado sus servicios por más de 10 años tendían a mostrar sentimientos ambiguos dirigidos al trabajo que influyen en su actitud laboral. Así pues, los hallazgos encontrados por Cruz y Bernui (2019), se demuestran diferentes a los recopilados en esta investigación, puesto que en ese estudio, los docentes con más tiempo de servicio prestado a la institución presentaban niveles mayores de satisfacción laboral. Las discrepancias encontradas se pueden comprender teniendo en cuenta lo mencionado por Quarstein, McAffe y Glassman (1992), quienes refieren que la satisfacción laboral surge de características situacionales del trabajo, no solo el tiempo de permanencia en el puesto, sino también la evaluación previa que se hace de la labor de trabajo, el cambiar de trabajo, la dificultad de poder cambiar de trabajo, etc., es por esto que se necesitan considerar a los demás factores como predictores de la satisfacción laboral.

Por otro lado, teniendo en cuenta los niveles de satisfacción laboral obtenidos por los docentes de las instituciones evaluadas acorde al nivel socioeconómico, se demuestra que en

la Institución 1, la mayoría de docentes que tienen un nivel socioeconómico promedio, se encontraron en niveles de satisfacción promedios inclinándose a muy insatisfechos, mientras que en la Institución 2 los docentes cuyo nivel socioeconómico fue promedio, manifestaron niveles que oscilaban entre promedio y muy satisfecho (Ver Tabla 9).

Tabla 9

Frecuencias del Nivel de Satisfacción Laboral General según Nivel Socioeconómico en Docentes de Dos Instituciones Educativas Nacionales de Nivel Secundario en Lambayeque, 2022

Nivel		Frecuencias Institución 1		Frecuencias Institución 2	
		Bajo	Promedio	Bajo	Promedio
Nivel de Satisfacción General	Muy Insatisfecho	0	11	1	7
	Insatisfecho	1	13	0	6
	Promedio	2	18	0	10
	Satisfecho	0	9	0	10
	Muy Satisfecho	0	9	1	10

Nota. Institución 1= Institución administrada por una Congregación Religiosa;

Institución 2= Institución administrada por el Estado

Se denota así que los docentes de la Institución 1 con nivel socioeconómico promedio, mostraron sentimientos que interfieren en la actitud laboral, adicionando de la presencia de una carga afectiva negativa, y la presencia de elementos que perjudicarían la labor de trabajo. Mientras que por el lado de la Institución 2, los docentes de nivel socioeconómico promedio, tendían a mostrar una valoración positiva del trabajo, pero que pueden existir algunos sentimientos que interfieran en la actitud laboral. Adicional a esto, se puede rescatar el estudio realizado por Cruz y Bernui (2019), quienes encontraron que los docentes que presentaron mayores niveles de satisfacción, no necesariamente denotan concordancia con la retribución económica. Si bien es cierto que las recompensas económicas forman parte de un determinante de la satisfacción laboral, no son el aspecto que la origina, sino que deben sumarse con otra gama de factores (Güell, 2015).

Conclusiones

En cuanto al objetivo general, se puede concluir que no existen diferencias significativas de satisfacción laboral entre los docentes de las dos instituciones educativas, por tanto se rechaza la hipótesis planteada.

Respecto a los objetivos específicos, en los niveles de satisfacción laboral general, los participantes de la Institución 1 se ubicaban en niveles promedio, y en la Institución 2, mostraban niveles promedio con tendencia a satisfecho. Y en cuanto a las dimensiones, en ambas instituciones, las dimensiones variaron en cuanto a los niveles de satisfacción que presentaban los docentes.

Se encontró que en la Institución 1, los docentes tutores tenían niveles promedios, de igual forma que los docentes no tutores, que tuvieron niveles promedio inclinándose a insatisfecho; de igual manera en la Institución 2, los docentes tutores obtuvieron niveles promedio, mientras que los no tutores tenían niveles satisfechos.

Finalmente en cuanto a las características sociodemográficas se encontraron que en los docentes de ambas instituciones se presentaban niveles distintos.

Recomendaciones

Se recomienda expandir la aplicación de la investigación a una población de docentes de mayor cantidad.

Se recomienda investigar a fondo sobre las diferencias que se encuentran en otras investigaciones que se apliquen en otros contextos poblacionales.

Se sugiere indagar acerca de los demás factores que determinan la satisfacción laboral en cuanto a las características situacionales, no solo la permanencia en el puesto.

Referencias

Álvarez, D. (2007). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. *Persona*, núm. 10, 2007, pp. 49-97.
<https://www.redalyc.org/pdf/1471/147112813004.pdf>

American Psychological Association (2017). Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct. <https://www.apa.org/ethics/code>

Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3),1038-1059.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>

Avedaño, W., Luna, H. & Rueda, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)* Año 26 Número Especial 5 2021, 190-201.

<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36439/39091>

Cabrera, J. (2020). Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43398/Cabrera_FJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cantón, I. & Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, vol. 13, núm. 1, 2016, pp. 214-226. <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>

Chiang, M., Salazar, C., Martín, M. & Nuñez, A. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los Trabajadores*, vol. 19, núm. 1, enero-junio, 2011, pp. 5-16. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>

Chiang, M. & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Cienc Trab.* [online]. 2015, vol.17, n.54, pp.159-165. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492015000300001&script=sci_abstract

Cruz, V. & Bernui, I. (2019). Satisfacción Laboral En Docentes De La Facultad De Medicina De Una Universidad Pública. *An Fac med.* 2019;80 (4):494-7. <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v80n4/a14v80n4.pdf>

Daza, D. & Porto, S. Satisfacción Laboral Importancia de la Satisfacción Laboral del Trabajador en las Organizaciones. Universidad Tecnológica De Bolívar Facultad De Ciencias Sociales Y Humanas. <https://docplayer.es/26825924-Satisfaccion-laboral-importancia-de-la-satisfaccion-laboral-del-trabajador-en-las-organizaciones-daza-d-porto-s.html>

Dinger, T. (2018). The Relationship between Teacher Communication Satisfaction, Teacher Job Satisfaction, and Teacher Perception of Leadership Efficacy. [Disertación de Doctorado, Western Illinois University]. <https://www.proquest.com/docview/2061549870/436D96EC7DC6480BPQ/1?accountid=37610>

Güell, L. (2015). Estudio de la Satisfacción Laboral de los Maestros. *Universitat Internacional de Catalunya*. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Malet.pdf

Huaita, M. & Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal* Vol. 3, No.8.1 pp. 300-312. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3281/3/document%20%283%29.pdf>

Jiménez, E. (2020). Infraestructura educativa y satisfacción laboral en docentes del nivel secundario de instituciones educativas públicas - provincia de Zarumilla - 2019. [Tesis para Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48944/Jim%c3%a9nez_CER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kalleberg, A. (1977). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, Vol. 42, No. 1 (Feb., 1977) 124 -143. <https://www.jstor.org/stable/2117735>

Krapp, R., Oliveira, G., Vaz de Campos, M., Both, J. & Folle, A. (2019). Evaluación de la Satisfacción Laboral de Profesores de Educación Física. *Pensar En Movimiento: Revista de Ciencias del Ejercicio y la Salud*, vol. 17, núm. 2. <https://www.redalyc.org/journal/4420/442059977007/442059977007.pdf>

Limaymanta, C. & Turpo, O. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Rev. Actual. Investig. Educ* vol.21 n.1. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032021000100116&script=sci_arttext

Locke, E. (1969). What is Job Satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance* 4, 309 – 336. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0030507369900130>

López, P. (2004). Población Muestra y Muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es

Miranda, S. (2021). Nivel de satisfacción laboral en docentes del sector público de educación inicial durante el periodo de emergencia, Chiclayo 2020. [Tesis para Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3729/1/TL_MirandaMerinoStephanyLisset.pdf

Muñoz, T., Gómez, A. & Sánchez, B. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Rev. Gestión de la Educación*, Vol. 7, N° 1, [161-177]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5763278>

Newstrom, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. Mc Graw Hill.
https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf

Palma, S. (2006). Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC. Sonia Palma Carrillo.
<http://www.soniapalmacarrillo.com/>

Pujol, L. & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales, 34(146), 3-18.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>

Robbins, S. & Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. PEARSON EDUCACIÓN, México, 2009.
https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf

Rosales, G., Rodal, A., Chumbi, V. & Buñay, R. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal) Vol. 21(3). <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/33269/1/documento.pdf>

Sagastegui, R. (2019). Comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la I.E “Salaverry” de Alto Salaverry – 2019. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37667/sagastegui_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salas, A. (2021). Satisfacción Laboral y Compromiso en Docentes de Educación Básica en la Ciudad de Huaraz 2020. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70687/Salas_ASM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sanchez, M. & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia Et Technica, vol. 22, núm. 2, junio, 2017, pp. 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Schroeder, T. (2021). Teacher Self-Efficacy and Teacher Job Satisfaction in Second- and Third-Year Teachers. [Disertación de Doctorado, Grand Canyon University].
<https://www.proquest.com/openview/175887c1b151855d5aea0e57117a2f99/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

Vallejo, R., Diego J. & Olivar, S. (2001). Job Satisfaction in Banking Workers. Psicothema, vol. 13, núm. 4, 2001, pp. 629-635.
<https://www.redalyc.org/pdf/727/72713416.pdf>

Vera, M. & Santivañez, P. (2022). Habilidades sociales y satisfacción laboral en docentes tutores de una universidad de Huancayo, 2020. Repositorio Institucional Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11496/1/IV_FHU_501_TE_Vera_Santiva%C3%B1ez_2022.pdf

Anexos

Anexo A. Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma

ESCALA DE OPINIONES SL – SPC

Apellido, Nombre:..... Sexo: Masculino___Femenino
 Área de trabajo: Cargo que ocupa: Fecha:

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO	TA
DE ACUERDO	A
INDECISO	I
EN DESACUERDO	D
TOTAL DESACUERDO	T

OPINIONES	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
5. Me siento mal con lo que gano					
6. Siento que recibo de parte de la empresa “mal trato”					
7. Me siento útil con la labor que realizo					
8. El ambiente donde trabajo es confortable					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable					
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo					
12. Me disgusta mi horario					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo					

15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
16. I trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo					
18. Me complace los resultados de mi trabajo					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
22. Me gusta el trabajo que realizo					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
26. Me gusta la actividad que realizo					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					

Anexo B. Ficha sociodemográfica**Ficha Sociodemográfica**

Edad:

Sexo:

Masculino () Femenino ()

Grado de Instrucción:

() Maestría

() Superior Universitario

() Técnico

() Secundaria Completa

Estado Civil:

() Soltero (a)

() Casado (a)

() Conviviente

() Divorciado (a)

() Viudo (a)

Tiempo de servicio prestado a la institución:

() Menos de 1 año

() Entre 1 a 5 años

() Entre 5 a 10 años

() Más de 10 años

Nivel socioeconómico:

() Alto

() Promedio

() Alto

Modalidad de trabajo

() Docente

() Docente tutor de aula

Anexo C. Carta de solicitud a las instituciones educativas

Carta de solicitud a la Institución Educativa Nuestra Señora del Rosario



Chiclayo, 18 de abril de 2022

Carta Nº 050-2021-USAT-EPSI

Sra.
Rosa Lucila Rabanal Cruz
 Directora de la I.E. Nuestra Señora del Rosario
 Presente.-

Asunto: Proyecto de Tesis

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al señor **CARMEN ARANA MARIO LEANDRO**, código universitario **171CV71085**, estudiante del IX Ciclo Académico, quien viene siendo asesorado por el coordinador de la asignatura de Seminario de Tesis I, **Dr. Rony Edinson Prada Chapoñan de la Escuela de Psicología** y está elaborando el proyecto de Investigación, titulado: **Satisfacción laboral y características sociodemográficas en docentes de la ciudad de Chiclayo, 2022**, requisito según el Plan de Estudios de la Escuela.

Por tal motivo recorro a usted para que brinde su apoyo, proporcionándole las facilidades al estudiante, para obtener la recolección de información requerida concerniente a su Proyecto de Tesis.

Agradeciéndole por la deferencia que se sirva brindar a la presente le anticipo los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



Dra. Marilia Sibebe Cortez Vidal
 Directora (e)
 Escuela de Psicología

Carta de solicitud a la Institución Educativa Sara Antonieta Bullón Lamadrid



Chiclayo, 05 de julio de 2022

Carta N° 144-2022-USAT-EPSI

Prof.
Carlos Díaz Junco
 Subdirector I.E. N° 10110 "Sara Antonieta Bullón Lamadrid" Colegio Emblemático
 Presente.-

Asunto: Proyecto de Tesis

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al Sr. **CARMEN ARANA MARIO LEANDRO**, con documento de identidad N° **71038432**, estudiante del IX Ciclo Académico, quien actualmente cursa la asignatura de Seminario de Tesis 1 cuyo coordinador es el **Dr. Rony Edinson Prada Chapoñan de la Escuela de Psicología**. El estudiante se encuentra realizando el proyecto de Tesis, titulado: **Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de nivel secundario en Chiclayo, 2022**, requisito según el Plan de Estudios de la Escuela.

Por tal motivo recorro a usted para que brinde su apoyo, proporcionándole las facilidades al estudiante, para obtener la recolección de información requerida concerniente a su proyecto de Tesis.

Agradeciéndole por la deferencia que se sirva brindar a la presente le anticipo los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



Dra. Marilia Sibeles Cortez Vidal
 Directora (e)
 Escuela de Psicología

Anexo D. Constancia para el envío de solicitud para uso de instrumento de evaluación

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”



CONSTANCIA

LA QUE SUSCRIBE CONSTA QUE:

El señor Mario Leandro Carmen Arana, estudiante del 9no ciclo de la Escuela de Psicología de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, se encuentra actualmente realizando su proyecto de tesis titulado: **“Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de nivel secundario Chiclayo, 2022”**.

Se extiende la presente constancia a la parte interesada para los fines que estime conveniente determinar.

Chiclayo, 02 de Julio del 2022.

Atentamente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Fiorella Soza Carrillo", enclosed within a blue oval.

Mgtr. Fiorella Eliana Soza Carrillo
Asesora temática y docente
Escuela de Psicología USAT



Anexo E. Consentimiento informado

Consentimiento para participar en un estudio de investigación

Instituciones : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Facultad de Medicina
Investigador : Mario Leandro Carmen Arana
Título : Satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas nacionales de nivel secundario Lambayeque, 2022

Fines del Estudio:

Se le invita a participar en el estudio denominado: Satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas nacionales de nivel secundario Lambayeque, 2022.

El presente estudio está elaborado por un investigador de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, con el objetivo de comparar los niveles de satisfacción laboral entre los docentes de dos instituciones educativas nacionales de nivel secundario en la región de Lambayeque, durante agosto y diciembre del año 2022.

Procedimientos:

Si usted acepta participar del estudio, posteriormente a que dé su consentimiento, se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario, el tiempo estimado de aplicación será entre 5 a 10 minutos.

Riesgos:

No hay riesgos por participar en este estudio.

Beneficios:

A los participantes se les hará llegar información relevante sobre la satisfacción laboral y el resultado general de la investigación será presentado a la institución.

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

La información que se recoja será anónima y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación que garantiza la confidencialidad, si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron del mismo. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso de la información:

La información una vez procesada será eliminada.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de este en cualquier momento, sin perjuicio alguno, si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al encargado del estudio, Mario Leandro Carmen Arana al teléfono 962 194 681. Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: comiteetica.medicina@usat.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto de forma voluntaria a participar en este estudio, comprendo en que consiste mi participación en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Firma del Participante

Nombre:

DNI:

Fecha:

Firma del Investigador

Nombre:

DNI:

Fecha:

Anexo F. Consentimiento de Uso de Instrumento de Evaluación

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Mario Leandro Carmen Arana -DNI 71038432

Institución: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Motivo: Tesis: "Satisfacción Laboral entre docentes de dos instituciones educativas nacionales de nivel secundario, Lambayeque, 2022".

Asesora: Lic. Psicología Fiorella Soza Carrillo. Instrumento que se autoriza: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (2006)

Muestra de investigación: 118 docentes de nivel secundario de Lambayeque.

La presente autorización es para uso del solicitante como autor de la tesis de referencia para ser usado por única vez en la muestra especificada. El solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (2006). La calificación del instrumento, análisis e interpretación de resultados es de exclusiva responsabilidad del solicitante.

Octubre 24, 2022



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

Esta autorización **es exclusiva para la prueba que se menciona** en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.