

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA DE PSICOLOGÍA



**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DEL SECTOR
PÚBLICO DE EDUCACIÓN INICIAL DURANTE EL PERIODO DE
EMERGENCIA, CHICLAYO 2020**

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

AUTOR

STEPHANY LISSET MIRANDA MERINO

ASESOR

FIGURELLA ELIANA SOZA CARRILLO

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

Chiclayo, 2021

**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DEL
SECTOR PÚBLICO DE EDUCACIÓN INICIAL DURANTE EL
PERIODO DE EMERGENCIA, CHICLAYO 2020**

PRESENTADA POR
STEPHANY LISSET MIRANDA MERINO

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

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

APROBADA POR

Jessica Katuska Tacanga Montes
PRESIDENTE

Anali Milagros Ramos Díaz
SECRETARIO

Fiorella Eliana Soza Carrillo
VOCAL

Dedicatoria

Este primer logro en mi etapa profesional está dedicado a mi hija Zoe Valentina, quien a su corta edad ha dotado mi vida de sentido y fortaleza para superarme cada día. Cada paso que doy, está pensando en forjarte el futuro que mereces.

Y a mi novio, Leoncio, quien me motiva a ser una mejor persona y saca lo mejor de mí. Esta etapa no ha sido fácil, pero has estado en cada momento, sobre todo en los más duros, llenándome de amor y comprensión. Es el comienzo del largo camino que nos queda por recorrer para alcanzar nuestros sueños.

Agradecimientos

A mi madre,

Gracias por confiar en cada una de mis decisiones, y apoyarme a pesar de las adversidades. Espero poder compensar todo el esfuerzo y sacrificio que has hecho para poder estar donde estoy.

A mi hermana,

Queda grabado en mi corazón el gran acto de renuncia personal que has dado para ayudarme a seguir en pie. Te estaré eternamente agradecida.

A mi asesora,

Por el tiempo y la dedicación brindada para la elaboración del presente trabajo. Me llevo cada muestra de amabilidad y de aliento para no rendirme en el camino, y hacer del mismo, un recorrido significativo.

Índice

Resumen.....	5
Abstract	6
Introducción.....	7
Revisión de Literatura.....	8
Materiales y Métodos.....	12
Resultados y Discusión	14
Conclusiones.....	17
Recomendaciones	18
Anexos	22

Resumen

Actualmente, el Perú atraviesa una crisis mundial, debido a la pandemia desatada por el Covid 19, la cual ha causado fuertes alteraciones en los sectores de desarrollo, generando constantes cambios en las modalidades de trabajo, especialmente en el sector educativo inicial, pues su labor se ha destacado siempre por la interacción docente – estudiante, que ahora, se da de forma virtual, ocasionando diversas dificultades en el trabajo docente, pues se les complica captar la atención de los niños debido a los problemas de conectividad, falta de recursos y estrategias tecnológicas; afectando seriamente la satisfacción laboral, y en consecuencia su desempeño docente. Esta investigación de tipo descriptiva - no experimental pretendió determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de nivel inicial del sector público durante el periodo de emergencia, Chiclayo 2020; y como objetivos específicos, buscó identificar los niveles de satisfacción según los factores de satisfacción y las variables sociodemográficas que influyen en la percepción docente. Se utilizó la Escala de Satisfacción SL- SPC de Sonia Palma, la cual posee un alfa de Cronbach de 0.84, lo que garantiza la validez y confiabilidad de la prueba. En cuanto a los resultados, se encontró que, durante el estado de emergencia, las docentes se ubicaron en el nivel promedio de satisfacción laboral en 3 dimensiones, así como en las variables demográficas, mientras que, 1 dimensión obtuvo un nivel satisfecho; concluyendo que el 44.16% de las docentes de nivel inicial presentan un nivel promedio de satisfacción general.

Palabras clave: Satisfacción laboral, docentes, periodo de emergencia.

Abstract

Currently, Peru is going through a global crisis, due to the pandemic unleashed by Covid 19, which has caused strong alterations in the development sectors, generating constant changes in work modalities, especially in the initial education sector, since its work It has always stood out for the teacher-student interaction, which now occurs virtually, causing various difficulties in teaching work, as it is difficult for them to capture the attention of children due to connectivity problems, lack of resources and strategies technological; seriously affecting job satisfaction, and consequently their teaching performance. This descriptive-non-experimental research aimed to determine the level of job satisfaction of the initial level teachers of the public sector during the emergency period, Chiclayo 2020; and as specific objectives, it sought to identify the levels of satisfaction according to the satisfaction factors and the sociodemographic variables that influence teacher perception. Sonia Palma's SL-SPC Satisfaction Scale was used, which has a Cronbach's alpha of 0.84, which guarantees the validity and reliability of the test. Regarding the results, it was found that, during the state of emergency, the teachers were located in the average level of job satisfaction in 3 dimensions, as well as in the demographic variables, while 1 dimension obtained a satisfied level; concluding that 44.16% of the initial level teachers present an average level of general satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, teachers, emergency period.

Introducción

Actualmente, nuestro país se enfrenta a una de las pandemias más peligrosas ocurridas en los últimos tiempos, el COVID- 19; virus que sigue afectando no solo vidas humanas, sino también los diversos sectores de desarrollo del Perú y del mundo.

Tal es la magnitud de esta enfermedad, que la población se ha visto obligada a realizar cambios abruptos, como el permanecer en confinamiento, suceso que ha desatado grandes alteraciones en todas las modalidades de trabajo a las que normalmente estábamos acostumbrados.

Hoy en día, el sector educativo se ha visto afectado por los cambios producidos en la modalidad de trabajo, pues ahora las clases se dan de forma no presencial, lo que implica que los docentes generen nuevas estrategias que les permitan ejecutar sus labores desde lugares distintos a una institución, optimizar sus tiempos, y emplear recursos donde se utilicen las herramientas tecnológicas para poder ejecutar y desarrollar las actividades que tenga asignadas (Corrales, 2019).

Álvarez (2007) manifiesta que la interacción profesor – alumno, las condiciones laborales, y el reconocimiento laboral, influye en el desempeño docente. Actualmente, dichos factores se ven afectados por la conectividad (interferencias en llamadas, audios, videochats), condiciones de infraestructura no aptas para el desarrollo de la actividad (espacios reducidos y con escasa iluminación o ventilación) que son imprescindibles para que la clase se desarrolle de forma adecuada, y los problemas derivados de la convivencia en el hogar con otras personas (ruidos domésticos) (Paz, 2020), que dificultan el desenvolvimiento del docente, el cual impacta en el aprendizaje de los estudiantes.

Esta situación podría generar una sobrecarga laboral en los docentes, sobre todo los de nivel inicial del sector público, pues para ellos, el trabajo remoto perjudica la calidad de enseñanza, al no poder interactuar físicamente con sus estudiantes y no poder determinar la forma en cómo se está llegando a cada niño; y que además no todos cuentan con las mismas condiciones para participar de manera idónea en las clases. A la vez, lidian con diferentes inconvenientes que se presentan antes de las clases (espera de programación general del ministerio y actividades del programa aprendo en casa, que muchas veces difiere de la programación) durante (problemas de conectividad y condiciones socioeconómicas de los niños, los cuales ahora ya no están reportando evidencias debido a que los padres retomaron sus labores y no cuentan un dispositivo para conectarse) y después de las mismas (elaboración de informes, cuaderno de campo y ajuste de actividades según las necesidades de los alumnos), las cuales extienden las horas de trabajo y aumentan la carga laboral, repercutiendo directamente en la satisfacción laboral del maestro, y por ende, en su desempeño (comunicación personal, 03 de junio, 2020); pues la satisfacción laboral es la respuesta que experimenta un trabajador respecto a su trabajo y los aspectos específicos que lo determinan (Barraza, 2009). Los trabajadores suelen preocuparse por el entorno laboral tanto por su beneficio personal,

como por los beneficios laborales que este brinda para desarrollar un mejor trabajo; prefieren ambientes que brinden seguridad, comodidad, y que tengan la menor distracción posible (Coca, 2010). Por ello, las condiciones en que trabaje el profesorado deben ser óptimas para su desenvolvimiento, desempeño y bienestar; pues solo así, estarán satisfechos (Perea & Castro, 2016).

Ya que los factores determinantes de la satisfacción laboral se encuentran afectados por el contexto del trabajo remoto, se formula la siguiente pregunta: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes de nivel inicial del sector público durante el periodo de emergencia, Chiclayo 2020?

Como objetivo general estuvo el determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de nivel inicial del sector público durante el periodo de emergencia, Chiclayo 2020. Y como objetivos específicos: Identificar el nivel de satisfacción laboral, según la dimensión

significación de tarea, según la dimensión condiciones de trabajo, según la dimensión reconocimiento personal y/o social, según la dimensión beneficios laborales, según la edad y los años de experiencia de los docentes de nivel inicial del sector público durante el periodo de emergencia, Chiclayo 2020.

Respecto al objetivo general, se planteó la siguiente hipótesis: que se presentará un nivel promedio de satisfacción laboral en las profesoras del sector público de educación inicial que vienen laborando durante el periodo de emergencia.

Esta investigación pretendió cooperar en el estudio de la ciencia y la pedagogía, pues, los resultados, permitieron conocer el nivel de satisfacción laboral del maestro durante un contexto de crisis, puesto que, como se ha venido mencionando, resulta complicado poder cumplir con la labor educativa, teniendo en cuenta los diversos acontecimientos que ocurren antes, durante y después de las mismas; lo que, a su vez, sirvió para elaborar recomendaciones para la mejora del trabajo durante el estado de emergencia, con el fin de seguir fomentando una educación de calidad.

Así mismo, brindó un aporte significativo al sector educativo, pues buscó responder a las necesidades reales de los docentes en general que vienen atravesando las mismas situaciones debido al contexto actual, por lo que, se les invitaría a las autoridades del sector educativo público a que puedan plantear estrategias de mejora, que alivianen la carga laboral docente, y estos puedan beneficiarse organizando el tiempo para realizar sus actividades diarias, así como también puedan desarrollar sus funciones como docentes, facilitando así, el aprendizaje de sus estudiantes; y generando en ellos, un desempeño óptimo, y por tanto, la satisfacción con su trabajo; puesto que, estos son elementos clave para ofrecer un adecuado servicio educativo, y de esta manera, no afectar la salud física ni emocional de los docentes.

Finalmente, contribuye como dato estadístico para estudios posteriores, ya que son escasas las investigaciones de satisfacción laboral referidas a esta población en específico, debido a que la satisfacción en el trabajo, influye directamente en el rendimiento de las personas en el ámbito laboral, pudiendo afectar también su imagen como profesional.

Revisión de Literatura

Antecedentes

A nivel internacional, en Chile se realizó un estudio descriptivo - correlacional para identificar la influencia que existe entre la resiliencia y la satisfacción laboral en 119 profesores de instituciones públicas y particulares de la comuna de Machalí, a quienes se les aplicaron la Escala de satisfacción laboral versión para profesores (ESL-V) y la Escala de resiliencia (SV-RES). Los resultados indicaron que el 67% de profesores se encuentra satisfecho con su trabajo, y el nivel de satisfacción aumenta a mayor edad, resiliencia y experiencia docente, lo que refleja que existe una influencia positiva entre dichas variables; además se determinó que el clima laboral (relaciones entre compañeros) incide en el grado de satisfacción (Díaz & Barra, 2017).

En España, se realizó un estudio descriptivo – cuasi experimental para establecer los niveles de satisfacción laboral en 523 docentes de 152 instituciones ubicadas en 4 provincias de nivel inicial y primario de Cataluña, a quienes se les aplicó una encuesta para evaluarlos. La muestra la conformaron 523 docentes de 152 instituciones ubicadas en 4 provincias. Los resultados arrojaron que el 57.7% de profesores se encuentra altamente satisfecho con su trabajo, y pertenecen al nivel inicial; mientras que los docentes de nivel primario, se encuentran insatisfechos, y son de edad intermedia (más años de experiencia) (Güell, 2014).

A nivel Nacional, en San Juan de Miraflores – Lima, se realizó un estudio correlacional para medir la relación entre la evaluación de desempeño y la satisfacción laboral de 133 docentes de educación inicial pertenecientes a la UGEL N° 01, donde se utilizó un cuestionario de desempeño docente y la Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC), y se obtuvo como resultado que la mayoría de docentes se encuentra muy insatisfecho en todas las dimensiones

(el 97% en satisfacción general y significado de la tarea, el 74.4% condiciones de trabajo, el 76.7% en reconocimiento personal y/o social, y el 49.6% en beneficios económicos), y solo un porcentaje reducido se encuentra satisfecho en un nivel promedio en todas las dimensiones (el 2.3% en satisfacción general y beneficios económicos, el 0.8% en significado de la tarea, el 22.6% en condiciones de trabajo, y el 7.5% en reconocimiento personal) (Rojas, 2019).

En el distrito de La Victoria – Lima se llevó a cabo una investigación correlacional para establecer la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral en 100 maestros de educación inicial pertenecientes a la UGEL N°03, donde se diseñaron cuestionarios propios para la evaluación; los cuales arrojaron como resultados que el 50% de maestros consideran la satisfacción laboral como regular, el 29% como excelente, y el 21% como mala; al igual que los factores de trabajo, salario, ascensos y relaciones que se encuentran en los mismos niveles. Los docentes que evidencian insatisfacción refieren que dichos factores no cumplen con sus expectativas y necesidades, lo que refleja que existe relación entre las variables de estudio (Vargas, 2018).

Alarcón, Huerta y De la Cruz (2017) realizaron una investigación para conocer los niveles de satisfacción laboral de 44 docentes recién egresadas de educación inicial en Chimbote a través del test basado en el índice descriptivo del trabajo (J.D.I.), el cual incluye las dimensiones sueldo, empleo, oportunidad de ascenso, supervisión, y compañerismo entre colegas; evidenciando como resultados que el 60% de las docentes presenta una percepción ambivalente respecto a la satisfacción laboral en general, el 34% se encuentran satisfechas, y el 6% se encuentra insatisfecho. Así mismo, se demostró que el 77% muestra un sentimiento ambivalente en cuanto a las cuatro dimensiones evaluadas; el 27% se siente más satisfecho respecto a la dimensión compañerismo entre colegas, y el 18% se encuentra insatisfecho respecto a la dimensión empleo.

En Cusco, se realizó una investigación no experimental de tipo descriptiva para establecer el grado de satisfacción laboral de 44 profesores de educación inicial del distrito Echarati durante un año académico, donde se aplicó un cuestionario de satisfacción laboral de elaboración propia, el cual dio como resultados que el 48% de profesores percibe un bajo nivel de satisfacción laboral de forma global, el 32% un nivel medio, y el 20% un nivel alto; al igual que las dimensiones de salario (52% bajo, 34% medio y 14% alto), relaciones con los compañeros (55% bajo, 27% medio y 18% alto), condiciones ambientales (43% bajo, 32% medio y 25% alto), reconocimiento (45% bajo, 34% medio y 20% alto) y supervisión (43% bajo, 30% medio y 27% alto) (Puma, 2017).

En el distrito de Ventanilla - Lima, Coca (2010) llevó a cabo un estudio descriptivo – correlacional para determinar la relación entre la satisfacción en el trabajo y la inteligencia emocional en profesores de nivel inicial de 5 instituciones (públicas y privadas). Utilizó la escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) y el Inventario de Cociente Emocional (Ice de Baron), y encontró que el 42.9% de los profesores se encuentran satisfechos, el mismo porcentaje se encuentra satisfecho en un nivel medio, el 7.1% se encuentra insatisfecho, y el mismo porcentaje presenta un nivel muy insatisfecho; determinando así, una relación positivamente baja entre las variables mencionadas.

Bases teóricas

Labor del docente de educación inicial.

Chávez (2004) afirma que la labor del docente juega un papel muy importante en el nivel inicial, pues este es el encargado de fomentar el desarrollo integral del niño y prevenir los efectos negativos del mismo; y para alcanzar dicho propósito, tienen como función elaborar una planificación curricular que les permita organizar los procesos de aprendizaje que imparten en el salón de clases, teniendo en cuenta las necesidades, características e intereses de los estudiantes y del contexto en que estos se desenvuelven; para en base a ello definir los recursos y estrategias a utilizar para la evaluación. El docente debe desarrollar la planificación elaborada,

pero esta debe ser adaptable a los intereses que surjan durante interacción con los niños, pues el propósito de la planificación es ofrecer estrategias significativas que favorezcan el aprendizaje.

Un estudio de la Universidad de los Andes (2001) menciona que existen cuatro pilares esenciales para el perfil del maestro de educación inicial: aprender a ser, a hacer, a conocer, y a vivir juntos; los cuales deben estar involucrados en las diferentes funciones y tareas que realice el profesorado en su labor pedagógica.

Güell (2014) refiere que el docente vive su profesión con excesiva responsabilidad, por lo que el ritmo de trabajo y las actividades que realiza debido a los diversos cambios sociales, no llega a ser recompensado (económica y socialmente). Sumado a ello, los cambios sociales y tecnológicos han transformado la profesión, generando en el profesorado un rol contradictorio y poco definido, pues deben adaptarse a nuevas modalidades.

Díaz y Barra (2017), manifiestan que la labor docente se intensifica por el aumento en la cantidad de trabajo y responsabilidades. Los maestros perciben algunos factores en la organización que obstaculizan el trabajo escolar, tales como, la sobrecarga laboral, el mal clima de trabajo debido a la falta de control del alumnado, y las diferencias que surgen entre los compañeros de trabajo. Sin embargo, también perciben factores que favorecen su trabajo, como los facilitadores sociales (programación, coordinación de reuniones, apoyo por parte de los colegas y padres de familia), la administración de la indisciplina (que permite amonestar a los estudiantes) y la óptima gestión en el aula (que posibilita el desarrollo de las actividades del aula) (Salanova, Martínez & Lorente, 2005).

Satisfacción laboral.

Chiang, Salazar y Nuñez (2007) consideran que, para definir de forma apropiada para este constructo, se ha tomado la propuesta por Bravo y sus colaboradores, quienes definen a la satisfacción en el trabajo, como el grupo de actitudes que un colaborador desarrolla respecto a su ocupación en general, o sobre aspectos específicos del mismo. Como también lo menciona García Montalvo, Peiró y Soro (2003).

Dicha percepción, le permite al trabajador asumir la relevancia de los valores organizacionales, siempre y cuando estos sean coherentes o contribuyan a la satisfacción de las propias necesidades, ya sea físicas o psicológicas (García, Moro & Medina, 2010). Por lo que, la conducta de un colaborador, su productividad, desempeño, ausentismo o rotación, depende en gran medida de la satisfacción que su trabajo le produzca (Sánchez & García, 2017).

Por otra parte, Robins y Judge en el año 2009, la describen como la percepción positiva que se tiene acerca de los elementos propios del trabajo, la cual determina las actitudes a tener para con la organización. De tal manera que, el colaborador se encontrará altamente satisfecho, si experimenta sentimientos positivos respecto a su trabajo, y si experimenta sentimientos negativos, se encontrará insatisfecho.

Desde otro punto de vista, Wright y Davis afirman que la satisfacción laboral representa el vínculo de los colaboradores con su ambiente laboral, la cual busca una coherencia entre lo que el colaborador quiere de su trabajo, y lo que siente que reciben (Gamboa, 2010).

La mayoría de las definiciones concuerdan que la satisfacción laboral es una percepción personal que genera un estado emocional positivo en el trabajador, y determina su actitud. Para Pastor, la actitud supone la evaluación de una experiencia, como agradable o desagradable, buena o mala; dicha evaluación sugiere de manera simultánea la esfera afectiva, cognitiva y conductual (Chiang & Ojeda, 2013).

Para Chiang y San Martín (2015) la satisfacción laboral es un constructo cambiante, pues esta puede aumentar o disminuir, según la percepción del colaborador con respecto a sus motivos de logro. Es decir, a medida que las motivaciones de logro sean cubiertas, surge mayor satisfacción; mientras que, aquellas que no son cubiertas, la reducen.

Ya que en la satisfacción laboral influyen las características personales, organizacionales, y de la comunidad, García (2010) caracteriza este constructo como un fenómeno multidimensional, donde la satisfacción, en función a los distintos aspectos laborales, presenta diversos tipos de factores (Palma, 2006).

Debido a ello, Chiang, Salazar, Huertas y Núñez (2008) consideran que la satisfacción en el trabajo es de suma importancia para cualquier trabajo, no solo por el propio bienestar del colaborador, sino por la productividad que este genera, a través de estar satisfecho.

La mejora de la satisfacción laboral no solo beneficia a la organización en cuanto a que contribuye con el logro de objetivos, sino que también genera que los colaboradores disfruten de una mejor salud mental y emocional (Güell, 2014).

Teorías motivacionales que determinan la satisfacción laboral.

Gamboa (2010) refiere que existen algunas teorías que pretenden explicar, y estas, son las motivacionales, debido a que, al encontrarse el personal altamente motivados, su rendimiento y satisfacción serán afectados de manera positiva (Atalaya, 1999).

Dentro de las teorías motivacionales más importantes encontramos la teoría bifactorial de Herzberg Masner y Snyderman, la teoría de las necesidades de Maslow y la de McClelland, la teoría de las expectativas de Vroom, la teoría de la equidad (Robins & Judge, 2009); la teoría del refuerzo, y la teoría de la fijación de metas (Atalaya, 1999).

Teoría Bifactorial.

Los autores de dicha teoría afirman que la satisfacción es el resultado de un óptimo estado motivacional; y que esta se da por la interacción de dos factores: Los *Factores extrínsecos o higiénicos*, referidos a las características propias del contexto laboral (políticas administrativas, salario, supervisión, condiciones y relaciones laborales), los cuales no aumentan la satisfacción, pero si están ausentes producen insatisfacción; y los *factores intrínsecos* o motivadores (logro, responsabilidad, reconocimiento, responsabilidad y desarrollo personal) los cuales causan satisfacción en el colaborador, y de no estar presentes, indiferencia. Dichos factores generan altos niveles motivacionales, y, por consiguiente, altos niveles de desempeño (Palma, 2006).

Consecuencias de la insatisfacción laboral

Existen consecuencias negativas cuando el colaborador se encuentra disconforme con su trabajo. Para Robins y Judge (2009) estas se aprecian mediante cuatro respuestas, tal como lo menciona García (2010) y Atalaya (1999): *salida* (como una conducta dirigida al retiro de la organización por renuncia o búsqueda de un nuevo puesto), *negligencia* (forma pasiva que las condiciones empeoren a través de actitudes negativas tales como ausentismo, impuntualidad, mal desempeño). Este tipo de respuestas son consideradas destructivas, e influyen directamente en la productividad, ausentismo y rotación, mientras que la *voz* (busca mejorar las condiciones mediante el análisis de problemas y propuestas de mejora), y *lealtad* (espera positiva de la mejora de situaciones dirigidas por la buena gestión de la administración) son constructivas y permiten situaciones desagradables, o se animan a recuperar las buenas situaciones.

La satisfacción laboral es uno del constructo más investigados respecto al comportamiento organizacional, pues un trabajador satisfecho es más productivo.

Factores determinantes de la satisfacción laboral en docentes.

La mayor parte del éxito educativo, se basa en la labor docente. Por ello, es de vital importancia explorar su grado de satisfacción o insatisfacción, para que desempeñe adecuadamente su labor formadora (Güell, 2014).

El mismo autor, explica los factores que influyen en la satisfacción laboral docente, y tras analizar diversas investigaciones, recopila seis factores esenciales que determinan la satisfacción laboral docente: tipología de trabajo, condiciones laborales (horas de trabajo, periodos vacacionales, flexibilidad del trabajo y seguridad del mismo), lazos interpersonales (con directivos, docentes, estudiantes y familiares), labores académicas (materiales y recursos,

adaptaciones curriculares), remuneraciones (económicas y sociales), crecimiento personal (participación e implicancia con las tareas, rendimiento de los estudiantes, desarrollo y utilidad de sus propias actividades).

Materiales y Métodos

Diseño de investigación.

La investigación es de diseño no experimental y de tipo descriptivo (Ato, López & Benavente, 2013).

Participantes.

La población general se encontró conformada por 295 docentes con las siguientes características: que se encuentran laborando en instituciones de nivel inicial, que desarrollaban gestión docente y/o administrativa, y que durante la coyuntura del Covid – 19 se encontraban desarrollando trabajo remoto, el cual consistía en desarrollar clases virtuales haciendo uso de las TICs de acuerdo al programa *Aprendo en casa* instaurado por el Ministerio de Educación en el presente año, el cual establece su programación semanal de actividades para presentar un informe virtual al final de cada unidad, del cual dependía su evaluación de desempeño docente.

La muestra calculada estuvo conformada por 82 docentes, de 7 instituciones educativas de la provincia Chiclayo, debido a la accesibilidad de la población; por lo que se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual consiste en elegir los datos que se encuentren a disposición o a conveniencia del investigador, por lo que no se requiere de un procedimiento estadístico (López, 2004).

Sin embargo, considerando el aspecto ético de libertad y la coyuntura actual, se alcanzó a evaluar a un total de 77 docentes de la provincia Chiclayo, quienes de forma voluntaria decidieron participar del estudio; de las cuales el 58.44% de la población docente se ubica en el rango de edad de 50 años a más, mientras que el 27.27% se encuentra entre los 41 y 49 años, el 12.99% pertenece al rango de 31 a 39 años, y solo 1 docente está ubicada en el rango de 20 a 30 años. Con respecto al tiempo en que vienen laborando, se encontró que el 84.42 de las docentes se encuentra laborando por más de 10 años, el 9.09% labora entre los 6 y 9 años, y el 6.49% entre 1 y 5 años.

Referente a los criterios de selección de la muestra, se incluyó a las docentes del sexo femenino del nivel inicial de la carrera pública magisterial pertenecientes a la UGEL de Chiclayo que se encontraban realizando trabajo remoto durante julio a diciembre, 2020, mientras que, los docentes de ambos sexos que impartían talleres (inglés, danza y educación física) dentro de las instituciones donde se realizó la investigación, fueron excluidos. Por último, quedaron eliminados todos aquellos cuestionarios que fueron llenados de manera incorrecta, o estuvieron incompletos.

Técnicas e instrumentos.

Se utilizó como técnica la encuesta, donde se administró la Escala de Satisfacción Laboral – SL SPC (Ver anexo A) creada por Sonia Palma Carrillo en Perú, en el año 2005. Este instrumento evalúa el nivel de satisfacción laboral según cuatro dimensiones: *Significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y/o social, y Beneficios económicos.*

Estas dimensiones se evalúan a través de 27 ítems (17 positivos y 10 negativos) mediante una escala de respuesta Likert de 5 opciones: totalmente acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo, y totalmente en desacuerdo. Donde, en el caso de los ítems positivos la puntuación va del 5 al 1; mientras que, en los ítems negativos, va del 1 al 5.

El instrumento original cuenta con validez psicométrica establecida por los coeficientes Alfa de Cronbach (0.84) y Guttman (0.81), similar al presente estudio, el cual posee un puntaje de 0.87 según la prueba Alfa de Cronbach, y por dimensiones, 0.75 para significado de la tarea, 0.81 para condiciones de trabajo, 0.63 para relaciones personales y/o sociales, y 0.82 para beneficios económicos) comprobando así, la fiabilidad del instrumento.

Junto con el instrumento de evaluación, se entregó una ficha sociodemográfica (Ver anexo A) para abordar el contexto en el que se encuentra el trabajo docente actualmente, la cual contendrá aspectos y demográficos, como edad, años de experiencia, carga electiva, y recursos tecnológicos.

Procedimientos.

Para realizar esta investigación, se solicitó la autorización de las diferentes instituciones de educación inicial de la provincia Chiclayo. Para ello, se dirigió a cada directora institucional, una carta de presentación, la cual estuvo firmada por la directora de escuela de Psicología.

Para la aplicación del instrumento se realizaron las coordinaciones necesarias vía telefónica con las directoras institucionales para determinar la fecha y condiciones de la evaluación. La evaluación se realizó de forma virtual y colectiva a través de la plataforma Google Forms; para ello, se puso en contacto con los participantes a través de mensajería electrónica (E-mail), medio por el que se hizo llegar el consentimiento informado y el link de la evaluación que contiene el cuestionario y la ficha sociodemográfica, para que sea respondida únicamente por aquellos docentes que deseen participar de forma voluntaria en el horario que cada participante considere pertinente. La evaluación tuvo una duración de 25 minutos aproximadamente.

Aspectos éticos.

El trabajo de investigación fue presentado al comité de Ética en Investigación de la facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, quien otorgó la aprobación del mismo para llevar a cabo su ejecución. La investigación fue analizada por el programa antiplagio Turnitin, obteniendo un valor menor al 30% (Ver anexo B).

El desarrollo de la investigación cumplió los principios éticos de autonomía, justicia y beneficencia, a través del envío del consentimiento informado (Ver anexo C) donde se explicó el objetivo de la investigación y se proporcionó toda la información necesaria de ésta; así como, se mencionó la facultad que tienen los participantes de poder elegir voluntariamente si participar o no del estudio; además de, que pueden retirarse del mismo en el momento que consideren oportuno, sin ningún perjuicio, cumpliendo con el principio de autonomía. Así mismo, en el documento se detalló que la información recolectada fue utilizada únicamente para fines de la investigación y manipulada por la investigadora, recalcando el compromiso de mantener la confidencialidad de la información, tratando a cada participante con respeto e igualdad en todo momento, cumpliendo así, con el principio de justicia.

También se puso de manifiesto, que el estudio no representó ningún riesgo físico, psicológico, ni consecuencias negativas para los participantes; además de ningún beneficio o reconocimiento económico; sino que más bien, éste contribuyó con la salud mental, puesto que, teniendo en cuenta los resultados, de ser necesario, los participantes podrían ser derivados para una atención psicológica pertinente, cumpliendo así, con el principio de beneficencia.

De igual manera, una vez analizados los datos de investigación, se procedió a realizar la devolución de resultados a cada uno de los participantes, y de tener alguna duda durante la ejecución de la evaluación, o posterior a ella, podían comunicarse vía telefónica con el investigador, para que éste absuelva las consultas correspondientes. Por último, se solicitó la autorización de la dueña del instrumento con la finalidad de respetar sus derechos de autor (Ver Anexo D).

Procesamiento y análisis de datos.

El procesamiento de datos se realizó a través de un software libre, en el cual se diseñó una base de datos para poder cuantificar los puntajes directos que se obtuvieron de cada una de las evaluaciones. Los resultados fueron procesados a través de una plantilla de elaboración personal, los cuales se ubicaron en percentiles para poder determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de Chiclayo de educación inicial.

Para poder obtener los resultados se realizó la baremación del instrumento (Ver Anexo E), y así poder cumplir con los objetivos de la investigación, en donde se realizó la sumatoria de los puntajes obtenidos, ubicándolos en sus niveles correspondientes; además, se utilizó la frecuencia acumulada de los niveles de satisfacción laboral de acuerdo a cada una de sus dimensiones, al igual que los datos de las variables sociodemográficas, las cuales fueron explicadas a través de porcentajes, y presentados mediante tablas según cada objetivo planteado, para una mejor comprensión.

Resultados y Discusión

Nivel de satisfacción laboral de los docentes

En relación a la satisfacción laboral de los docentes de nivel inicial del sector público, se observó que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel promedio según el contexto en que la investigación fue desarrollada (Ver Tabla 1).

Tabla 1. Nivel de satisfacción laboral de los docentes de nivel inicial del sector público durante el periodo de emergencia, Chiclayo 2020.

Satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	11	14.29%
Satisfecho	16	20.78%
Promedio	34	44.16%
Insatisfecho	10	12.99%
Muy insatisfecho	6	7.79%

Este resultado muestra que la mayoría de docentes se encuentra en un nivel acorde a lo esperado, lo que se explicaría debido a que la satisfacción laboral para el docente depende más de sus valores personales, que, de las circunstancias externas o las condiciones propias del trabajo, pues son los factores intrínsecos los que influyen de forma directa en su realización personal, y que, por ende, le generan mayor satisfacción, tal como lo menciona Güell (2014). Los resultados de esta investigación son similares a los encontrados por Vargas (2018) y Alarcón, Huerta y De la Cruz (2017) quienes indicaron que la mayoría de docentes consideraron la satisfacción laboral en un nivel regular, mientras que el porcentaje mínimo en un nivel malo, que equivale a muy insatisfecho, pues los factores no cumplían sus expectativas. Así mismo, este estudio coincide con el realizado por Coca (2010), quien utilizó el mismo instrumento y población, y también encontró un nivel promedio en la mayoría de sus participantes.

Nivel de satisfacción laboral, según la dimensión significación de tarea.

Respecto a la dimensión *significación de la tarea*, los resultados mostraron que la satisfacción laboral de las docentes se encuentra en el nivel satisfecho, evidenciando así, la buena disposición al trabajo docente, este asociado al logro de esfuerzo, realización y aporte personal de cada colaborador en cada una de sus funciones (Ver tabla 2).

Tabla 2. Nivel de satisfacción laboral, según la dimensión significación de tarea de los docentes de nivel inicial del sector público durante el periodo de emergencia, Chiclayo 2020.

Significación de la tarea	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	14	18.18%
Satisfecho	24	31.17%
Promedio	9	11.69%
Insatisfecho	15	19.48%
Muy insatisfecho	15	19.48%

Dicho resultado se explica a partir de la teoría bifactorial propuesta por Mausner y Herzberg, la cual afirma que los factores intrínsecos o motivadores, tales como el logro, responsabilidad, reconocimiento, desarrollo personal (elementos que se involucran dentro de la dimensión) generan satisfacción, y por ende altos niveles de desempeño (Palma, 2006). Los resultados discrepan con los encontrados en el estudio de Rojas (2019) el cual pese a utilizar el mismo instrumento, denotó que los docentes se encontraban muy insatisfechos respecto a la misma dimensión debido a factores externos que obstruyen su labor. Sin embargo, son similares a los que obtuvo Güell (2014) donde la misma población se encuentra altamente satisfecho con su trabajo. Esto supondría que la satisfacción laboral de los docentes podría deberse a los factores (*externos o internos*) que predomine en cada uno de ellos para sentirse a gusto con su gestión.

Nivel de satisfacción laboral, según la dimensión condiciones de trabajo.

En cuanto a la dimensión *condiciones de trabajo*, la satisfacción laboral de las docentes obtuvo un nivel promedio, en cuanto a las políticas normativas y condiciones ambientales en las que se encuentran laborando (Ver tabla 3).

Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral, según la dimensión condiciones de trabajo de los docentes de nivel inicial del sector público durante el periodo de emergencia, Chiclayo 2020.

Condiciones de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	9	11.69%
Satisfecho	17	22.08%
Promedio	33	42.86%
Insatisfecho	12	15.58%
Muy insatisfecho	6	7.79%

Lo que manifiesta este estudio, difiere con los resultados de Rojas (2019) y Puma (2017), los cuales ubican a la población docente en un nivel bajo referente a las condiciones ambientales o de trabajo. Sin embargo, lo encontrado en este estudio, se podría explicar a través de lo propuesto por Díaz y Barra (2017), quienes plantean que los factores de la organización, tales como clima y sobrecarga laboral, interfieren con el desempeño docente e impiden llegar a la satisfacción laboral, pues tal como lo menciona Gamboa (2010), para que ésta se genere, debe haber un vínculo positivo entre los colaboradores y su ambiente laboral; de tal manera que exista una coherencia entre lo que el trabajador espera de su trabajo, y lo que este le brinda.

Nivel de satisfacción laboral, según la dimensión reconocimiento personal y/o social.

Como resultado de la dimensión *reconocimiento personal y/o social*, se halló que la mayoría de docentes se encuentran en el nivel promedio con respecto al prestigio que reciben de parte propia o de sus compañeros de trabajo por los logros que generan o el impacto que estos tienen en los diversos resultados. Sin embargo, otro gran porcentaje se encuentra insatisfecho teniendo en cuenta el mismo contexto (Ver tabla 4).

Tabla 4. Nivel de satisfacción laboral, según la dimensión reconocimiento personal y/o social de los docentes de nivel inicial del sector público durante el periodo de emergencia, Chiclayo 2020.

Reconocimiento personal y/o social	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	9	11.69%
Satisfecho	19	24.68%
Promedio	24	31.17%
Insatisfecho	20	25.97%
Muy insatisfecho	5	6.49%

Los resultados de esta dimensión son distintos a los encontrados por Puma (2017), quien halló que los niveles que prevalecen en los docentes eran el nivel bajo, equivalente a insatisfecho, y promedio. Así mismo, también se encontrarían diferencias según lo hallado por Rojas (2019), quien, utilizando el mismo instrumento, ubicó a los docentes en un nivel muy insatisfecho en la misma dimensión. Esta discrepancia de resultados se podría entender según lo manifestado por Salanova, Martínez y Lorente (2005), pues ellos resaltan los facilitadores sociales (apoyo por parte de colegas) como uno de los factores clave para favorecer el trabajo docente. Según Chiang y Ojeda (2013) la evaluación personal de cada docente respecto a su experiencia, podría categorizar los reconocimientos como agradables o desagradables.

Nivel de satisfacción laboral, según la dimensión beneficios laborales.

En la dimensión beneficios laborales, se observó que los docentes se encuentran en un nivel promedio en función a la remuneración o incentivos económicos que se les brinda por las labores que realizan.

Tabla 5. Nivel de satisfacción laboral, según la dimensión beneficios laborales de los docentes de nivel inicial del sector público durante el periodo de emergencia, Chiclayo 2020.

Beneficios laborales	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	9	11.69%
Satisfecho	12	15.58%
Promedio	39	50.65%
Insatisfecho	13	16.88%
Muy insatisfecho	4	5.19%

Lo encontrado en esta dimensión, dista de la investigación realizada por Rojas (2019) quien halló un nivel muy insatisfecho, y al de Puma (2017) quien denotó un nivel bajo, que equivaldría para esta investigación a un nivel insatisfecho, respecto a los beneficios laborales (económicos y/o emocionales). Dicho resultado se podría comprender tras lo planteado por Palma (2006), quien afirma que el salario no aumenta la satisfacción laboral, y que solo afecta, si es que éste no se percibe. No obstante, Güell (2014) afirma que el docente vive su labor con tanta pasión y responsabilidad, que los beneficios económicos y sociales no compensarían su gestión. Esta afirmación explicaría el porque en otras investigaciones pueden variar los resultados.

Nivel de satisfacción laboral, según la edad y tiempo de experiencia de los docentes.

El nivel de satisfacción laboral de los docentes de 31 a 40 años predomina entre los niveles promedio y satisfecho, mientras que en los de 41 a 49 destaca el nivel satisfecho, al igual que en los de 50 años a más. Y en referencia al tiempo de servicio, se ubicó a las docentes que laboran entre 1 a más de 10 años en un nivel satisfecho de satisfacción laboral.

Tabla 6. Nivel de satisfacción laboral, según la edad y tiempo de experiencia los docentes de nivel inicial del sector público durante el periodo de emergencia, Chiclayo 2020.

Edad	Satisfacción laboral				
	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy satisfecho
20 a 30 años	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%	0.00%
31 a 40 años	10.00%	10.00%	30.00%	30.00%	20.00%
41 a 49 años	23.81%	4.76%	14.29%	42.86%	14.29%
50 años a más	8.89%	8.89%	11.11%	46.67%	24.44%
Tiempo de experiencia					
1 a 5 años	0.00%	0.00%	28.57%	42.86%	28.57%
6 a 9 años	0.00%	20.00%	0.00%	80.00%	0.00%
10 años a más	15.38%	7.69%	13.85%	41.54%	21.54%

En alusión a la presente dimensión, los resultados muestran diferencia según lo encontrado por Díaz y Barra (2017), quienes hallaron que el nivel de satisfacción laboral, aumenta a mayor edad y más años de experiencia; sin embargo, Sánchez y García (2017) plantearon que el desempeño del colaborador, depende en gran parte de la satisfacción que le produzca su trabajo en sí, ello explicaría la diferencia de los resultados, pues independientemente de su edad o tiempo de gestión, el trabajador estará altamente satisfecho, si experimenta sentimientos positivos respecto a su trabajo, e insatisfecho, de no experimentarlos (Robbins y Judge, 2009).

Conclusiones

Se encontró que las docentes de nivel inicial presentaron un nivel promedio de satisfacción laboral, pues ésta depende en mayor medida de los factores personales de cada docente, que de las condiciones externas de trabajo.

Respecto a la dimensión significación de la tarea, las docentes denotaron un nivel satisfecho, reflejando así la adecuada disposición al trabajo docente durante el estado de emergencia debido a su propio aporte personal.

En relación a la dimensión condiciones de trabajo, el estudio encontró que las docentes perciben un nivel promedio en función a las políticas y condiciones laborales durante el estado de emergencia, mostrando que se encuentran en congruencia de lo que esperan recibir.

En cuanto a la dimensión reconocimiento personal y/o social, se halló que las docentes se encuentran entre los niveles satisfecho e insatisfecho, lo que explicaría que los reconocimientos podrán considerarse agradable o desagradables según la percepción personal.

En la dimensión beneficios laborales, los docentes alcanzaron un nivel promedio respecto a la satisfacción laboral, evidenciando así, que los incentivos económicos que reciben por su gestión no aumentan su satisfacción laboral.

Finalmente, teniendo en cuenta las variables sociodemográficas, los docentes se encontraron en el nivel promedio de satisfacción laboral, muy aparte de la edad y años de experiencia que tuviesen.

Recomendaciones

Según los resultados encontrados en la investigación, se recomienda promover y realizar estudios específicos respecto a las condiciones laborales de cada organización, para así, poder identificar y fortalecer los factores organizacionales tales como, (factores externos) *reconocimiento personal y/o social* que influyen en la actitud de los colaboradores, y, por tanto, en su productividad. Para así, lograr equilibrar los factores personales de cada docente que contribuyen a su buen desempeño.

Así mismo, continuar trabajando en la mejora de las condiciones laborales para aumentar los niveles de satisfacción laboral en los docentes en general.

Referencias

- Alarcón, M., Huerta, M. & De la Cruz, J. (2017). Satisfacción laboral en profesores de educación inicial. *Revista Sciendo*, 20 (2). Recuperado de: <http://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/1602>
- Álvarez, D. (2007). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima Metropolitana. *Revista Persona*, (10). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147112813004.pdf>
- Atalaya, M. (Setiembre,1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología* (5). Recuperado de: https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Revista Anales de Psicología*, 29 (03). Recuperado de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282013000300043
- Barraza, A. (marzo, 2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. *Revista electrónica Diálogos educativos*, 9 (17). Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/309505118_Satisfaccion_Laboral_en_Instituciones_Formadoras_de_Docentes_Un_primer_acercamiento
- Coca, K. (2010). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes de educación inicial de la red N° 4 de Ventanilla – Callao*. (Tesis de maestría). Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1110/1/2010_Coca_Inteligencia%20emocional%20y%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20en%20docentes%20de%20educaci%C3%B3n%20inicial%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%204%20de%20Ventanilla-%20Callao.pdf
- Corrales, J. (2019). *Actitud hacia el teletrabajo en un grupo de docentes de una universidad pública*. (Tesis de maestría). Recuperado de: <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/15988>
- Chávez, A. (2004). Hacia una educación infantil de calidad. *Revista Educación*, 28(1). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44028105.pdf>
- Chiang, M., Salazar, M. & Núñez, A. (noviembre, 2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Revista Theoria*, 16 (2). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>
- Chiang, M. & Ojeda, J. (abril, 2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Revista Contaduría y Administración*, 58 (2). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/395/39525785003.pdf>
- Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P. & Núñez, A. (mayo, 2008). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas), desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 2 (23). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/650/65027765004.pdf>
- Chiang & San Martín (diciembre, 2015). Análisis de la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad de Talcahuano. *Revista Ciencia y Trabajo*, 17 (54). Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001
- Díaz, C. & Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Revista Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43 (1). Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v43n1/art05.pdf>

- Gamboa, E. (Setiembre, 2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica*, 12 (16). Recuperado de: <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- García, D. (Julio, 2010). Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Recuperado de: <https://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
- García Montalvo, J., Peiró, J & Soro, A. (2003). *Capital Humano. Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002*. [versión PDF]. Recuperado de: <https://www.fundacionbancaja.es/archivos/publicaciones/observatorio.pdf>
- García – Pozo, A., Moro – Tejedor, M.N. & Medina, M. (mayo, 2010). Evaluación y dimensiones que definen el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. *Revista Calidad Asistencial*, 25 (4). doi:10.1016/j.cali.2010.02.003
- Güell, L. (2014). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*. (Tesis doctoral). Recuperado de: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Malet.pdf?sequence=1
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Revista Punto Cero*, 09 (8). Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=s1815-02762004000100012&script=sci_arttext
- Palma, S. (2006). *Escala de Satisfacción laboral (SL-SPC)*. Cartolan Eirl: Perú. [versión PDF].
- Paz, A. (23 de abril de 2020) Las condiciones del teletrabajo docente durante la emergencia sanitaria. *Comercio y Justicia*. Recuperado de: <https://comercioyjusticia.info/blog/leyes-y-comentarios/las-condiciones-del-teletrabajo-docente-durante-la-emergencia-sanitaria/>
- Perea & Castro (2016). *Estudio comparativo de Satisfacción Laboral de Docentes de un Colegio Estatal y un Colegio Privado*. (Tesis de pregrado). Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2428/1/2016_Perea_Estudio_comparativo_de_satisfacci%C3%B3n_laboral.pdf
- Puma, A. (2017). *Grado de satisfacción laboral de las docentes de las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Echarati de la región Cusco en el año 2017*. (Tesis de maestría). Recuperado de: http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11257/Puma_Bat%c3%a1llanos_Alicia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robins & Judge (2009). *Comportamiento organizacional*. [versión PDF].
- Rojas, R. (2019). *Evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018*. (Tesis de maestría). Recuperado de: http://200.37.16.212/bitstream/handle/usmp/5677/rojas_ara.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salanova, M., Martínez, I.M., & Lorente, L. (2005). ¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente? Un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1). Reuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039003.pdf>
- Sánchez, M.& García, M. (junio, 2017). Satisfacción Laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22 (2). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Universidad de los Andes (julio, 2011). Aproximación al perfil del docente para la educación preescolar o inicial. *Revista Educere*. 5. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/356/35601419.pdf>

Vargas, V. (2018). *Clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– La Victoria- 2018*. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19487>

Anexos

Anexo A

Escala de Opiniones SL – SPC

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista, teniendo en cuenta el contexto en el que se encuentra actualmente (Trabajo remoto). No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

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

	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 “mal trato” de parte de la empresa.					
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 a la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi 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 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.					

Según su percepción, ordene los siguientes factores por orden de importancia, considerando 4 como el más importante y 1 al menos importante.

Significación de la tarea	
Condiciones de trabajo	
Reconocimiento Personal y / o Social	
Beneficios Económicos	

Ficha Sociodemográfica

Centro de Trabajo:

Edad:

Condición laboral:

- Docente
 Directora

Tiempo de Servicio: años

Anexo B

PRUEBA FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%	10%	0%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
2	repositorio.uigy.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	dspace.umh.es Fuente de Internet	<1%
9	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1%
11	www.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	moam.info Fuente de Internet	<1%
13	dspace.ucundinamarca.edu.co:8080 Fuente de Internet	<1%
14	www.oalib.com Fuente de Internet	<1%
15	abn.info.ve Fuente de Internet	<1%
16	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
17	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
18	www.injuv.gob.cl Fuente de Internet	<1%
19	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
20	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1%
21	www.pinterest.es Fuente de Internet	<1%
22	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1%
23	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%

Anexo C

Consentimiento para participar en un estudio de investigación

- ADULTOS -

Instituciones : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Investigadores : Stephany Lisset Miranda Merino

Título : Nivel de Satisfacción Laboral en Docentes del Sector Público de Educación Inicial durante el Periodo de Emergencia, Chiclayo 2020.

Fines del Estudio:

La satisfacción laboral es la percepción positiva que se tiene acerca de los elementos propios del trabajo, la cual determina las actitudes a tener para con la organización.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

Beneficios:

Si lo desea se le informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan.

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole. Los costos del test y del programa serán cubiertos por el estudio y no le ocasionarán gasto alguno.

Confidencialidad:

La información que se recoja será confidencial 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 programa son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus 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 éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o ubicar a Stephany Lisset Miranda Merino al correo stephanyzv15@gmail.com

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, teléfono 074 606200 anexo 1138

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente 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.

Participante

Nombre:

DNI:

Fecha:

Investigador

Nombre: Stephany Lisset Miranda Merino

DNI: 72928137

Fecha:

Anexo D

SONIA PALMA CARRILLO

C.Ps.P. 106

spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Stephany Lisset Miranda Merino - DNI
72928137

Institución: Universidad Católica Santo Toribio de
Mogrovejo

Motivo: Tesis: "Nivel de Satisfacción Laboral en Docentes
del Sector Público de Educación Inicial durante
el Periodo de emergencia", Chiclayo-2020

Asesora: Ps. Fiorella Eliana Soza Carrillo

Instrumentos autorizados: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC

Muestra de investigación: 80 Docentes del sexo femenino del sector
público de educación inicial pertenecientes a la
UGEL Chiclayo

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante como autora de la tesis en referencia y se extiende por única vez para los propósitos específicos de dicho trabajo académico. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Es de conocimiento de la solicitante que es de su propia responsabilidad la calificación, análisis e interpretación de los datos.

Julio 15, 2020

Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas es sujeto a acciones legales pertinentes.

Anexo E

Baremos de una muestra de 77 docentes de nivel inicial del sector público durante el período de emergencia de la ciudad de Chiclayo, 2020.

Niveles	Dimensiones				
	Significación de la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y/o social	Beneficios laborales	Satisfacción laboral
Muy satisfecho	Más de 39	Más de 39	Más de 21	Más de 15	Más de 107
Satisfecho	37 a 39	36 a 39	20 a 21	13 a 15	102 a 107
Promedio	33 a 36	27 a 35	17 a 19	8 a 12	84 a 101
Insatisfecho	29 a 32	24 a 26	14 a 16	6 a 7	77 a 83
Muy insatisfecho	Menos que 29	Menos de 24	Menos de 14	Menos de 6	Menos de 77