



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Apoyo social percibido y satisfacción laboral en docentes de
instituciones educativas públicas de la Provincia de Huaral

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Quispe Vasquez, Jusely Suzetty (orcid.org/0000-0001-8580-0653)

ASESORA:

Dra. Calizaya Vera, Jessica Martha (orcid.org/0000-0003-2448-3759)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Al Señor Jesucristo por darme fortaleza en las situaciones difíciles y por su gran amor para con todos.

A mis padres por su ayuda incondicional, por siempre confiar en mí y por sus sabios consejos para guiarme a cumplir mis objetivos.

A toda mi familia por motivarme a seguir adelante y por brindarme todo su amor y soporte siempre.

A mis profesores que fueron parte de mi vida, compartieron sus conocimientos y me alentaron constantemente para la realización de esta tesis.

Agradecimiento

A la mi casa de estudios por su apoyo para concluir mi profesión, además a cada uno de los profesores que proporcionaron sus conocimientos para este estudio.

A mi asesora por su orientación y enseñanza para concluir con éxito mi trabajo de investigación.

Asimismo, a mi familia por su sostén absoluto, por siempre motivarme y por ser parte de mi vida durante todo el proceso para conseguir mis sueños.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y Diseño de investigación	16
3.1.1. Tipo de investigación.....	16
3.1.2. Diseño	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.3.1. Población.....	17
3.3.2. Muestra	18
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Métodos de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
4.1. Análisis descriptivos	24
4.2. Análisis inferencial.....	26
4.2.2. Prueba de hipótesis.....	27
4.2.2.1. Hipótesis general.....	27
4.2.2.2. Hipótesis específicas.....	28
4.3. Análisis comparativo.....	31
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	56

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Cantidad de docentes de gestión pública y privadas	17
Tabla 2. Niveles de apoyo social percibido en docentes de instituciones públicas	24
Tabla 3. Niveles de satisfacción laboral en docentes de instituciones públicas	25
Tabla 4. Pruebas de normalidad para las variables de estudio y sus dimensiones	26
Tabla 5. Relación entre apoyo social percibido y satisfacción laboral	27
Tabla 6. Relación entre apoyo social percibido en su dimensión familia y satisfacción laboral	28
Tabla 7. Relación entre apoyo social percibido en su dimensión amigos y satisfacción laboral	29
Tabla 8. Relación entre apoyo social percibido en su dimensión otros significativos y satisfacción laboral	30
Tabla 9. Diferencias del apoyo social percibido según sexo	31
Tabla 10. Diferencias de satisfacción laboral según sexo	32
Tabla 11. Diferencias del apoyo social percibido según grupo etario	33
Tabla 12. Diferencias de satisfacción laboral según grupo etario	34
Tabla 13. Diferencias del apoyo social según estado civil	35
Tabla 14. Diferencias de satisfacción laboral según estado civil	36

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de apoyo social percibido en docentes de instituciones públicas	24
Figura 2. Niveles de satisfacción laboral en docentes de instituciones públicas	25

Resumen

El objetivo principal del estudio fue establecer la relación entre apoyo social percibido y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Huaral. El tipo de investigación fue descriptivo-correlacional y de diseño no experimental, de corte transversal. Se alcanzó una muestra de 215 docentes, el tipo de muestreo fue no probabilístico, además los instrumentos usados fueron la Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido (MSPSS) y la Escala de Satisfacción Laboral (Overall Job Satisfaction). En relación al análisis descriptivo, los docentes percibieron un nivel de apoyo social medio (46.0%), asimismo un nivel medio (55.8%) de satisfacción laboral. Con respecto al análisis inferencial, se concluyó que existe una correlación positiva moderada y significativa entre ambas variables ($Rho = .497$; $p < .01$). Por otra parte, se obtuvo una correlación positiva moderada y significativa entre la dimensión familia ($Rho = .464$; $p < .01$) y otros significativos ($Rho = .478$; $p < .01$) con la satisfacción laboral, además una correlación positiva baja y significativa entre la dimensión amigos ($Rho = .219$; $p < .01$) con la satisfacción laboral.

Palabras clave: apoyo social percibido, satisfacción laboral, desarrollo organizacional, docentes de instituciones públicas.

Abstract

The main objective of the study was to establish the relationship between perceived social support and job satisfaction in teachers from public educational institutions in the province of Huaral. The type of research was descriptive-correlational and non-experimental, cross-sectional design. A sample of 215 teachers was reached, the type of sampling was non-probabilistic, in addition the instruments used were the Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS) and the Job Satisfaction Scale (Overall Job Satisfaction). In relation to the descriptive analysis, teachers perceived a medium level of social support (46.0%), as well as a medium level (55.8%) of job satisfaction. Regarding the inferential analysis, it was concluded that there is a moderate and significant positive correlation between both variables (Rho= .497; $p < .01$). On the other hand, a moderate and significant positive correlation was obtained between the family dimension (Rho= .464; $p < .01$) and significant others (Rho= .478; $p < .01$) with job satisfaction, as well as a low and significant positive correlation between the friends dimension (Rho= .219; $p < .01$) with job satisfaction.

Keywords: perceived social support, job satisfaction, organizational development, teachers of public institutions.

I. INTRODUCCIÓN

La sociedad tiene un rol fundamental en la educación y es en los docentes sobre quienes recae el liderazgo para promover cambios, ellos deben estar capacitados para enfrentar diversas situaciones (poca participación de los estudiantes, reclamo de los padres, escasez de apoyo, pocos recursos y materiales) (Hernández y Olivo, 2020). Por ello, los docentes en la actualidad deben tener un desarrollo integral porque tienen una gran responsabilidad en la formación de personas, por lo tanto, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2018) considera la salud como un factor importante para los docentes porque mientras se encuentren saludables física y psicológicamente tendrán un mejor desempeño laboral.

Sin embargo, a causa de la pandemia del COVID-19 los docentes tuvieron que cambiar su modalidad de enseñanza y aprendizaje con el uso de tecnología, el apoyo público y de los medios de comunicación, esto implicó que la carga de trabajo aumentará debido a la reorganización de los planes de enseñanza para adecuarse a la nueva realidad y esta situación no ha cambiado al abrirse nuevamente los centros educativos (Thompson, 2021). Se han generado nuevas tareas en los docentes como: reuniones con los colegas, preparación de proyectos, reuniones e informes a los padres lo que implica más horas de trabajo fuera o dentro del hogar (Hernández y Olivo, 2020).

De manera que, en el Reino Unido el 74% de los docentes refieren que es difícil desconectar el trabajo de su vida personal porque los docentes trabajan 10 horas antes del horario escolar, además trabajan después de las 18 horas y los fines de semana (Gil, 2020). En América la situación no es diferente, en Paraguay el 89% de los docentes perciben que existe un incremento de horas laborales después de la pandemia (Coppari et al., 2021). En Chile los docentes registran sobrecarga laboral debido a los horarios indeterminados de trabajo porque tienen que preparar guías de aprendizaje, contactar a los apoderados o revisar guías (Villalobos, 2021). Por tal motivo, la adaptación a la tecnología y la comunicación con los padres de familia condujo a que se exceda el tiempo lectivo en el hogar (García, 2021).

Por lo tanto, esto afecta en mayor medida a las mujeres porque en la región de Latinoamérica la mayoría de docentes son del sexo femenino: a nivel preescolar 57.8%, en primaria el 78.2% y en secundaria el 57.8%, además Zamora et al. (2021) investigaron que la incidencia de estrés, ansiedad y depresión se da en mayor grado en docentes del sexo femenino. Este resultado se debe a que las mujeres confrontan jornadas laborales dobles que incluyen no solo su trabajo en el aula, sino fuera de ella, así como el trabajo doméstico no remunerado (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2020). Así que, los docentes deben tener bien definidas sus funciones y obligaciones que se desprenden de su ocupación para lograr reaccionar de manera adecuada evitando cualquier conflicto de los roles (Ceballos, 2018).

En Perú a raíz de la pandemia más de medio millón de profesores trabajaron en ambientes virtuales y como consecuencia se acrecentó los riesgos psicosociales laborales a causa del incremento de la carga de trabajo (Sucapuca et al., 2022). Según MINEDU (2021) en su Encuesta Nacional a Docentes, 61% de los docentes dedican más de 3 horas a preparar las clases y a sus labores administrativa, esto se suma a que los docentes peruanos ganan 10% y 25% menos que otros profesionales y, por tal motivo, la carrera de educación es vista como poco atractiva para el desarrollo profesional en comparación a otras carreras (Eguren y Belaunde, 2019), debido a la baja remuneración, las escasas oportunidades de progreso y las deplorables condiciones de trabajo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021).

De tal manera que, existen carencias en el ámbito laboral que se deben examinar para medir el grado de satisfacción laboral, esto es importante porque los individuos deben estar con un buen estado físico, mental y social para poder relacionarse y estar dentro del ambiente laboral (Parrales y Puerto, 2020). Entonces, los docentes están expuestos a riesgos psicosociales producidos por su rol como docente, los cuales destacan el burnout, la violencia laboral o la insatisfacción laboral, así que no deben ser ignorados (Ribeiro et al., 2020). Condezo (2022) menciona que un 51.8% de docentes se sienten muy insatisfechos en su lugar de trabajo y un 38.4% refieren sentirse insatisfechos, por ello, los docentes se encuentran en contextos de crisis porque reciben un apoyo inadecuado en cuanto

a la salud mental y apoyo psicosocial, por lo tanto, se debe reconocer las interrelaciones, las interacciones y las relaciones que contribuyen al bienestar docente (Falk et al., 2021).

Se requiere saber los factores asociados a este problema en los docentes que podría estar relacionada con el apoyo social, ya que los docentes son susceptibles de ser apoyados por compañeros, familia, amigos y supervisores haciendo más fácil el peso de sus responsabilidades y, por ende, servirá como herramienta de defensa a factores abrumadores de su trabajo (Ortega, 2018). El apoyo social percibido es un aspecto importante a estudiar para que los docentes tengan la aptitud de enfrentar sucesos laborales por medio de los recursos emocionales, materiales e informativos proporcionadas por las redes familiares (familiares, cónyuges, hijos y amigos), además de las redes laborales (supervisores, compañeros de trabajo, jefes y otros) (Gálvez, 2020). La familia está relacionada como factor determinante para evitar la aparición de enfermedades, así como la adaptación, participación, desarrollo de sus miembros, afecto y solución de problemas. Por tal motivo, el apoyo social percibido se pueda encontrar dentro o fuera del sistema familiar que ayuda a los individuos ante situaciones difíciles (Murillo et al., 2019).

En vista a lo investigado anteriormente, el apoyo social percibido tiene resultados relevantes en el empleo (satisfacción laboral, compromiso organizacional, bienestar psicológico). Bakker y Demerouti (2017) mencionan que los trabajadores pueden utilizar el apoyo social como recurso para hacer frente a los desafíos laborales, además de ser elemento importante para el desarrollo del bienestar personal y laboral. Otros estudios muestran que el apoyo social puede estimular a los trabajadores a aprender del apoyo social y transferir habilidades y perspectivas aprendidas en el ámbito familiar, mejorando la apreciación de sus trabajos. Por tal evidencia, existe la necesidad de evaluar la relación del apoyo social percibido en los resultados laborales de los docentes y surge la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre apoyo social percibido y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Huaral?

Entonces, este estudio es relevante a nivel teórico, puesto que contribuye a un mayor conocimiento de las variables y esclarecer su relación, además será útil como antecedente para futuras investigaciones. En relación a lo metodológico fue importante porque se emplearon técnicas de investigación como el cuestionario y se evaluó sus propiedades psicométricas para ser usados en otras investigaciones. De acuerdo al valor práctico, los resultados podrían ser usados para implementar estrategias de mejora en una institución y resolver los problemas actuales de salud que se produce en un entorno laboral. Por último, a nivel social el aporte de la investigación es importante para mejorar la calidad de vida laboral de los docentes de instituciones públicas y, por ende, los alumnos obtengan una mejor calidad de enseñanza para su desarrollo, dado que los docentes son guías importantes para el progreso de una sociedad.

Por tal razón, se planteó como objetivo general: Establecer la relación entre apoyo social percibido y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Huaral. Complementariamente, los objetivos específicos son: a) Describir los niveles de apoyo social percibido. b) Describir los niveles de satisfacción laboral. c) Determinar la relación entre las dimensiones de apoyo social percibido y satisfacción laboral. d) Comparar las diferencias del apoyo social percibido según sexo, grupo etario y estado civil. e) Comparar las diferencias de la satisfacción laboral según sexo, grupo etario y estado civil.

En conformidad con lo anterior, la hipótesis general es: Existe relación entre apoyo social percibido y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Huaral. Asimismo, las hipótesis específicas son: a) Existe relación positiva alta entre apoyo social percibido en su dimensión familia con satisfacción laboral. b) Existe relación positiva moderada entre apoyo social percibido en su dimensión amigos con satisfacción laboral. c) Existe relación positiva moderada entre apoyo social percibido en su dimensión otros significativos con satisfacción laboral.

II. MARCO TEÓRICO

En la exploración de investigaciones que examinan el vínculo entre los conceptos de apoyo social percibido y satisfacción laboral se identificaron pocas investigaciones en el contexto nacional y extranjero, si bien se encuentran varios estudios sobre cada variable, existen escasos estudios que relacionan las dos variables de manera directa.

Ortiz (2018) analizó la relación entre apoyo social y el estrés percibido en profesores de primaria de Lima. Su objetivo fue establecer las diferencias de apoyo social según sexo. Utilizó el Cuestionario de Apoyo Social (MOSS) y participaron 160 docentes (132 mujeres y 28 hombres) de entre 18 a más de 40 años. Con respecto a análisis del apoyo social según sexo, se halló un puntaje global en la cual las mujeres mostraban un promedio superior de apoyo social ($M=63.88$; $DS=15.84$) que los hombres ($M= 63.75$; $DS=17.35$).

Mendoza (2022) buscó establecer la relación entre satisfacción laboral y trabajo remoto en docentes de la UGEL 05, la muestra estuvo conformada por 80 participantes y para cuantificar la satisfacción laboral utilizó la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente. Encontrando como resultado que el 43.75% se encuentra en un nivel medio de satisfacción laboral, además un 32.50% se encuentran en un nivel alto y el 23.75% en un nivel bajo.

Blázquez et al. (2022) analizaron la relación entre burnout y apoyo social en 801 profesores de primaria originarios de 23 provincias españolas (72% mujeres y 28% hombres) con edades entre 26 a más de 40 años. Uno de sus objetivos fue evaluar el apoyo social en función con aspectos sociodemográficos. Utilizaron el Cuestionario de Duke-UNC-11 en versión española que consta de 11 ítems. Lograron reconocer que existía diferencias significativas en el apoyo social según la edad ($p < .001$), el estado civil ($p < .05$), con referente al sexo no se hallaron diferencias significativas ($p > .05$), los docentes de entre 26 y 40 años percibieron más apoyo social que los que tienen entre 41 y 55 años de edad.

Indryawati et al. (2022) tuvieron como objetivo definir la contribución del apoyo social percibido y el enriquecimiento laboral en la satisfacción laboral en docentes de un programa educativo infantil. Los encuestados fueron 178 docentes

con edad mínima de 19 años. Los datos fueron recogidos por medio de la Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido (MSPSS) con una confiabilidad de .875 y la Escala de Satisfacción Laboral del Profesor (TJJS-9) con una confiabilidad de .876. Se concluyó que el apoyo social percibido produce consecuencias positivas y significativas sobre la satisfacción laboral ($p \leq .01$), además que la mayoría de los docentes se encontraban en la categoría alta de apoyo social percibido, entonces al sentirse apoyados por la familia y amigos se sienten satisfechos con su profesión.

Farhan y Atif (2022) tuvieron el objetivo de establecer la relación que tiene la resiliencia del ego, el apoyo social percibido y la depresión en la satisfacción laboral en mujeres que trabajan en diferentes sectores laborales (educación, medicina, empresarial). Las encuestadas fueron 135 de entre 25-50 años de edad casadas y solteras con más de un año de experiencia. Entre otros utilizaron la Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido (MSPSS) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (MSQ). Usaron la correlación de Pearson y hallaron una correlación positiva ($r = .656$) y significativa ($p < .05$).

Yang et al. (2022) indagaron la relación entre apoyo social percibido, satisfacción laboral y el papel mediador de los estilos de afrontamiento en profesores de educación infantil. Participaron 680 maestros de 20 jardines de infantes (28 varones y 205 mujeres) de entre 17 y 53 años. Entre otros utilizaron la Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido (MSPSS) y el Inventario de Satisfacción Laboral Docentes de 30 ítems, obteniendo como coeficientes de fiabilidad para la escala general de .92, además usaron el Inventario de Satisfacción Docente que consta de 30 ítems y obtuvieron un coeficiente de consistencia interna total de .87. Utilizaron la correlación de Pearson y encontraron una relación significativa de forma positiva ($r = .442$; $p < .001$).

Mufidah (2022) buscó establecer la relación entre ansiedad por el coronavirus, apoyo social percibido y satisfacción laboral en una comunidad de estudiantes que realizan actividades de aprendizaje y conferencias de manera voluntaria. El estudio fue cuantitativo y correlacional. Los encuestados fueron voluntarios con un total de 37 participantes (29 mujeres y 8 hombres) que trabajaban de manera virtual y presencial. Entre otros utilizó la Escala

Multidimensional de Apoyo Social Percibido (MSPSS) y Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (MSQ), estableciendo el análisis de datos por medio de la correlación de Pearson. Se halló una correlación positiva y significativa entre las variables ($r = .455$; $p < .01$).

Avendaño et al. (2021) tuvieron el objetivo determinar la satisfacción laboral considerando factores intrínsecos y extrínsecos, su estudio fue cuantitativo-descriptivo. Los encuestados fueron 58 docentes (65.5% mujeres y el 34.5% hombres), de edades entre 22 a 66 años a los que aplicaron el cuestionario desarrollado por Oros y Main de 33 ítems. Concluyeron que en 49.9% de los docentes poseen una percepción favorable de los factores extrínsecos, sin embargo, el 38% presentó insatisfacción ante aspectos extrínsecos destacando la baja remuneración e inconformidad con las limitadas oportunidades de progreso. Asimismo, de acuerdo a los factores intrínsecos el 49% de los docentes presentan una postura favorable y el 34.5% desfavorable, destacando la falta de reconocimiento, la motivación y utilización plena de las habilidades personales.

Tentama et al. (2019) tuvieron el objetivo de explicar la relación entre apoyo social y satisfacción laboral en empleados educadores de una universidad, los encuestados fueron 100 sujetos que pasaron por un periodo de capacitación y trabajaron al menos un año y estaban adaptados a las condiciones laborales de la universidad, la técnica de muestreo fue aleatorio simple. Utilizaron la Escala de Satisfacción Laboral según Smith, Kendall y Hulin (20 ítems) y la Escala de Apoyo Social basado en la teoría de House y Khan (32 ítems). Encontraron una relación positiva ($r = .376$) y significativa ($p < .05$), interpretándose cuanto a mayor sea el apoyo social, mayor puede ser el nivel de satisfacción laboral del personal educativo.

La Real Academia Española (RAE, 2014) refiere que el término apoyo deriva del latín “podiare” y del italiano “appoggiare” que significa ayuda, sostén y confianza. Es así que, el apoyo social se origina con Bowlby (1973) por medio de su teoría del desapego, la cual explica la necesidad que tienen los niños por el cariño de su madre y su efecto protector durante los periodos de vida.

Desde la perspectiva epistemológica el apoyo social ocasiona efectos directos en la salud de los individuos, además se enfatiza que aquellas personas que mantienen vínculos sociales tienen mejor salud física y mental (Durá y Garcés, 1991). Además, los sujetos con mayores niveles de apoyo social suelen presentar altos niveles de autoestima, pueden enfrentar el estrés, un mejor autocontrol, bienestar subjetivo y, en consecuencia, un buen estado de salud en general (Orcasita y Uribe, 2010).

Cobb (1976) lo define como la información que dirige al individuo a pensar que es cuidado, amado, estimado y miembro de una red de comunicación de cuyas interacciones las personas se sienten protegidas contra las consecuencias del estrés. Por otra parte, LaRocco et al. (1980) lo vinculan con aspectos positivos potencialmente promotores de la salud o amortiguadores del estrés y propusieron cuatro tipos de apoyo: el emocional (empatía, cuidado, confianza, amor), el instrumental (ayudar hacer o acabar un trabajo, cuidar de alguien), el informativo (información que se ofrece a otras personas) y el evaluativo (otras personas son fuentes de evaluación para la autoevaluación social). Además, estaría relacionado con un aspecto objetivo (apoyo real) y otro subjetivo (apoyo percibido), los cuales se relacionan con el bienestar porque tienen efectos positivos en la salud de los individuos (De Roda y Fuertes, 1992).

Cohen y Wills (1985) plantearon el modelo de efecto protector o efecto amortiguador (buffering), puesto que el apoyo social tiene un impacto positivo para la salud, ya que tiene un papel amortiguador sobre el estrés y actúa de dos maneras, la primera puede intervenir entre el evento estresante y la reacción de estrés, es decir, la percepción de que otros pueden proporcionar recursos para redefinir el potencial daño de una situación para reforzar la capacidad de un individuo para enfrentar las demandas impuestas y evitar que una evento sea evaluado como altamente estresante. La segunda manera es que puede intervenir en las experiencias de estrés y el inicio de un resultado patológico al reducir o eliminar las reacciones al estrés. En este sentido, para Maslow (1981) la necesidad de pertenencia y estima conduce a las personas a buscar relacionarse con los demás para sentirse establecidos en un lugar e integrados a grupos sociales, estas relaciones cercanas pueden tener muchas formas y donde la familia es el principal

apoyo, así como las amistades, el matrimonio o los grupos de trabajo. Entonces, los sujetos necesitan tener apoyo social porque es fuente del bienestar social e individual (Durá y Garcés, 1991).

El paradigma cognitivo se centra en la valoración subjetiva que hacen las personas de sus relaciones interpersonales, es así que, Weiss (1974) define a la soledad como la carencia percibida de interacciones sociales y considera seis disposiciones de apoyo: el apego, la integración social, la oportunidad de crianza, la seguridad de calor, la alianza confiable y la orientación. Si uno es deficiente, las personas pueden tener riesgo de experimentar soledad social y emocional lo que conduce a la falta de concentración, angustia, tensión e insatisfacción generalizada.

Más adelante, Perlman y Peplau (1981) ven a la soledad como una discrepancia entre los niveles deseados y alcanzados, es decir, cuando las experiencias reales no corresponden a lo deseado, la persona va a presentar sentimiento de soledad. De Jong y Kamphuis (1985) refieren que la soledad será la manera en que las personas perciben, experimentan y evalúan su aislamiento y falta de comunicación con su entorno. Entonces, en situaciones estresantes si las personas cuentan con apoyo social principalmente de los integrantes de su familia, tendrán menos probabilidades de sentirse solos (Zhang et al., 2018).

El enfoque ecológico de Bronfenbrenner (1979) entiende que los sistemas ambientales influyen en el individuo, las personas participan activamente y establecen relaciones afectivas y de comunicación con su entorno, además ejecutan actividades que posibilitan el intercambio de oportunidades y experiencias necesarias para su progreso. Esta depende del microsistema (persona, familia, amigos), del mesosistema (comunidad, escuela, trabajo, organizaciones) y del macrosistema (sociedad en general). Es en el mesosistema que se hace referencia a las interacciones entre los microsistemas (por ejemplo, la interacción entre familia y trabajo) donde se establece el nivel de apoyo social que posee un individuo para sentirse satisfecho o insatisfecho con su necesidad de apoyo. Por lo tanto, el apoyo social inicia desde la gestación y su desarrollo sucede en la niñez a través de la relación con los padres y se mantiene a lo largo del ciclo vital con la integración de otros familiares, amigos, miembros de la comunidad, compañeros de trabajo

ejerciendo un papel protector, posibilitando el afrontamiento y la adaptación a nuevos sucesos vitales (Fuster, 2011).

House (1987) propone fuentes de apoyo social: cónyuge, amigos, familiares jefes, supervisores u otros familiares. Una importante fuente de apoyo es la familia, así pues, en el trabajo este apoyo está constituido por conductas verbales y no verbales que demuestran a los trabajadores que en su familia lo valoran como persona, por su trabajo, además que están dispuestos a compartir responsabilidades (Pérez y Segovia, 2002).

Uno de los autores que explica esta importante relación es Grzywacz (2002) en su teoría de facilitación trabajo-familia, la cual permite comprender cómo el trabajo y la familia encajan juntos porque los roles cumplidos en ambas funciones brindan recursos para obtener resultados positivos a nivel individual (bienestar) y para los sistemas sociales (desempeño del grupo del trabajo y el funcionamiento familiar). También, Wayne et al. (2007) refieren que la facilitación sucede cuando un dominio proporciona ganancias (desarrollo, afectivo, capital o eficiencia) para mejorar el funcionamiento del otro dominio, en la cual existen tres componentes centrales: el compromiso o nivel en que las personas se comprometen en las actividades relacionadas a un rol, ganancias que pueden ayudar al funcionamiento del otro (ganancias de desarrollo, ganancias afectivas, ganancias de capital) y el funcionamiento mejorado o mejoras de procesos básicos vitales para el buen desempeño del dominio como la solución de problemas o la comunicación interpersonal.

Por otra parte, Arias y Polizzi (2011) refieren que la amistad es uno de los vínculos no familiares importantes dentro de las fuentes de apoyo social, el contar con amistades de la misma edad y disfrutar distintos momentos de la vida genera satisfacción. Es importante considerar que al pasar los años los amigos cambian y hay una tendencia a tener menos amigos, también estos deben ser amigos íntimos y personas en las que se puede confiar. Cabe resaltar, debido a que la pandemia provocó distancia física entre las personas y el contacto social procedente del entorno laboral pero que se produce fuera del trabajo (comidas y encuentros en la cafetería) disminuyeron las interacciones con las amistades o compañeros.

Asimismo, el uso de la tecnología (celulares, computadoras y tabletas) en las salas de cine, transportes públicos, restaurantes o cafeterías están muy presentes y sustituyen las interacciones con la familia y amigos (Moya et al., 2020). Además, existen personas significativas que cumplen la función de proporcionar apoyo social y se encuentran dentro o fuera del hogar, las cuales son emocionalmente significativas, generando herramientas necesarias para disminuir el nivel de estrés y generar bienestar en situaciones de adversidad (Orcasita y Uribe, 2010).

Por lo cual según Zimet et al. (1988) para cuantificar la percepción de apoyo social se basan en tres dimensiones: familia, amigos y otros significativos.

La familia según Kamaryati y Malathum (2020) es un sistema de apoyo informal y ayuda entre los miembros que proporciona necesidades emocionales, materiales, instrumentales e informativas, además el apoyo facilitado por un miembro de la familia tiene una gama de conductas adaptativas útiles para adquirir estrategia de afrontamiento, habilidades y confianza en sí mismo.

Los amigos según Sias y Bartoo (2007) suelen ser personas a las que acudimos cuando nos enfrentamos a situaciones complicadas de la vida. Los amigos son voluntarios a diferencia de los familiares o laborales que normalmente se le impone a un individuo, las personas eligen a sus amigos y pasan tiempo con ellos. Además, los amigos mantienen una afinidad mutua y esta relación está basada en la confianza porque intercambian información entre ellos que no compartirán con personas desconocidas.

Las personas significativas según Andersen et al. (2002) son los individuos que son profundamente influyentes en la vida de las personas y en la que uno está involucrado emocionalmente, los cuales pueden estar incluidos en la familia de origen o personas que se encuentran fuera de las relaciones familiares.

Con respecto a las variables sociodemográficas, Matud et al. (2002) indican que debido a los distintos papeles que cumple los varones y mujeres existen diferencias en el apoyo social porque los varones muestran una mayor autoconfianza, independencia, autonomía y las mujeres muestran un estereotipo de calidez, confort con la intimidad, expresividad y están dispuestas a reconocer

sus problemas y buscar ayuda de otros, además es más frecuente que las mujeres cuiden de su familia y que se dediquen a profesiones que impliquen el cuidado de otros. Asimismo, los varones solteros perciben menos apoyo social que las mujeres solteras, es decir el matrimonio tiene más beneficios para los hombres que para las mujeres. También señala que tanto las mujeres y hombres con peores condiciones sociales tienden a percibir menor apoyo social que aquellos que son profesionales.

La RAE (2014) refiere que la satisfacción deriva del latín “satisfactio”, “satisfactiōnis” que significa acción de saciar un deseo o una necesidad. Es así que, la satisfacción laboral tiene su origen en el libro de Hoppock (1935) titulado Job Satisfaction y se basa en que la satisfacción laboral es un resultado importante del ambiente laboral. Por ello, es estudiado ampliamente porque causa efecto en la relación con otros importantes resultados de una organización (absentismo, compromiso organizativo, desempeño), además la perspectiva de la satisfacción laboral como una variable importante para la salud mental del individuo y la relación con su familia para su desarrollo personal y por consecuente de la organización (Daza et al., 2007).

Por otro lado, se precisa que la satisfacción laboral son las actitudes mostradas por las personas con respecto a su trabajo porque al sentirse satisfechos tendrán una actitud positiva, por lo tanto, contribuirá con su trabajo de manera efectiva, es así que las organizaciones con más número de trabajadores satisfechos tienden a ser más eficientes (Robbins y Coulter, 2005). Asimismo, para Chiavenato (2009) las personas son productivas cuando sienten que lo que realizan es acorde a sus competencias y que la organización lo trata con igualdad, también aclara que las personas satisfechas no siempre son las más productivas pero las personas insatisfechas son propensas desligarse de la organización.

Entonces, Herzberg (1954) presenta la teoría de la motivación-higiene con dos tipos de factores, los cuales son independientes e influyen en la conducta de manera distinta. Los factores motivadores que se enfocan en el contenido del trabajo y produce sentimientos de logro, reconocimiento, posibilidad de desarrollo. Los factores higiénicos son externos a la tarea y que en su ausencia ocasiona

insatisfacción en las personas como son: las políticas de la institución, calidad de supervisión, remuneración, seguridad en el trabajo.

Asimismo, Vroom (1966) en su teoría de las expectativas refiere que cuando las personas desean alcanzar un resultado no se basan solo en las decisiones que toma, sino a eventos que están fuera de su control. Se considera que los trabajadores tienen expectativas lo que genera un buen desempeño y conlleva a un resultado, la cual depende de cada persona y puede ser positivas (promoción, salario, prestigio, etc.) o negativas (estrés, fatiga, renuncias, etc.). Además, los resultados pueden ser intrínsecos que están referidos a la buena ejecución de su trabajo e incluye desarrollo profesional, autorrealización y los resultados extrínsecos referidos a las promociones, elogios y son proporcionados por la organización. Para Delgado et al. (2020), esta teoría reconoce la importancia de las diversas necesidades y motivaciones de cada persona y que los trabajadores tienen metas personales diferentes a la organización.

Ahora bien, según Locke (1976) describe la relación entre satisfacción laboral e insatisfacción como una función de discrepancia percibida entre lo que uno desea del trabajo y lo que uno percibe que consigue del trabajo (estándar de valor). El efecto de la discrepancia en la satisfacción laboral depende de las características del trabajo, por ejemplo, las horas son importante para las personas que prefieren una cantidad óptima y cualquier desviación de esta cantidad, ya sea por exceso o déficit disminuye la satisfacción laboral. Otro ejemplo, ocurre cuando las personas calculan un salario ideal en función a lo que ganan otros trabajadores y la cantidad que esta cubra sus necesidades, entonces la satisfacción con alguna situación u objeto es una función no solo de la cantidad de discrepancia y el valor, sino de la importancia de ese valor para el individuo.

Más adelante, Quarstein et al. (1992) proponen la teoría de los sucesos situacionales, postula que la satisfacción laboral es función de un grupo de características situacionales (pagos, oportunidades de progreso, condiciones laborales, políticas organizacionales y supervisión) y de variables más amplias llamadas ocurrencias situacionales, estas son inesperadas y pueden sorprender a los trabajadores, además son positivas o negativas. Las positivas se refieren a los

descansos proporcionados por el jefe, permisos para salir temprano del trabajo por terminar con éxito la tarea y las negativas se refieren a las molestias aparentemente pequeñas en el trabajo como supervisores olvidadizos o malos comentarios de los compañeros de trabajo.

Alles (2018) menciona que los individuos tienen una percepción diferente sobre su trabajo debido a su personalidad, sus necesidades, experiencias y el entorno personal fuera del trabajo puede cambiar su modo de percibir las cosas. También, considera que los individuos tienen comportamientos individuales y grupales que deben ser consideradas por la organización, un aspecto importante es que la persona es un todo porque llegan al trabajo no solo con su aspecto profesional, sino que presentan diferentes emociones, problemas personales, entonces las organizaciones no contratan solo la parte profesional, sino que los trabajadores asisten con todas sus situaciones, sentimientos, valores y problemas.

Por lo tanto, Warr et al. (1979) evaluaron la satisfacción laboral en dos dimensiones basadas en la teoría de los factores higiénicos de Herzberg.

Pardee (1990) refiere que los factores intrínsecos tienen resultados positivos en la satisfacción laboral porque aumenta la productividad y son: el reconocimiento, responsabilidad, logro, promoción y si estos son óptimos van a generar satisfacción en los trabajadores. Además, los factores extrínsecos se refieren a las condiciones físicas o ambientales (remuneración, supervisión, relaciones interpersonales, seguridad laboral), cuando estos factores son óptimos evitan la insatisfacción.

Con respecto a las variables sociodemográficas Clark (1997) refiere que, aunque las condiciones de trabajo para las mujeres no son óptimas, ellas demuestran niveles altos de satisfacción laboral porque las mujeres tienen menos expectativas sobre su trabajo, debido a que en el pasado no ocupaban una buena posición en el mercado laboral, además se sienten satisfechas al contar con un trabajo remunerado y esperan menos de su entorno laboral. También, los trabajadores de mayor edad se sienten más satisfechos con su labor, puesto que tienen menos expectativas y un mejor ajuste a sus experiencias. Entonces, ellos muestran mejores niveles de satisfacción laboral en comparación con los trabajadores más jóvenes que buscan una realización personal más compleja,

asimismo, tienen más expectativas y desean un trabajo con mayores oportunidades de progreso.

El enfoque cognitivo social de Bandura (2001) explica que las personas reaccionan sobre el ambiente y son influenciados por el modo en que lo comprenden, por eso las personas son agentes activos capaces de direccionar su profesión. En este sentido, la autoeficacia son las creencias que tienen los individuos sobre sus capacidades para cumplir eficazmente con tareas y esta depende de la observación de modelos de su entorno, además es relacionada como una variable que tiene un importante efecto sobre la satisfacción laboral. Estos modelos transmiten conocimientos, habilidades y estrategias afectivas para gestionar las demandas ambientales, además transfieren mensajes verbalmente a otros de que tienen capacidades y estos se esfuerzan para tener éxito, sin embargo, los individuos que son convencidos por su entorno de que no poseen capacidades tienden a evadir situaciones desafiantes y se dan por vencidos rápidamente ante los problemas. Entonces, la autoeficacia depende del apoyo de las personas significativas del entorno porque proporcionan habilidades y recursos.

Por ello, el modelo de Bakker y Demerouti (2017) sobre recursos y demandas laborales es importante para entender y predecir conductas organizacionales y orientar acciones preventivas. Las demandas están relacionados con aspectos sociales, organizacionales y físicos que conlleva un mayor esfuerzo psicológico y físico por parte de los trabajadores, sin embargo, los recursos son aquellos aspectos sociales organizacionales y físicos que conduce el logro de las metas laborales, además se añade recursos extra-organizacionales que se debería considerar en la práctica de la gestión psicosocial, por ejemplo las demandas familiares y su interacción con las demandas laborales puede causar conflictos en la familia y en el trabajo. Asimismo, los recursos del hogar (ayuda doméstica, o para el cuidado de personas dependientes, etc.,) se relaciona con un impacto positivo que favorece el funcionamiento en el entorno laboral (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue básica, dado que se interesó en descubrir nuevos conocimientos para probar hipótesis y responder preguntas a una problemática (Esteban, 2018). Además, permitió comprender las variables y su relación (Relat, 2010).

3.1.2. Diseño

El estudio fue no experimental, con corte transversal, descriptivo-correlacional y comparativo. Fue no experimental, puesto que no se influyó en las variables. Asimismo, fue transversal porque se evaluaron las variables en un tiempo único. Así pues, fue descriptivo-correlacional, dado que se estableció el nivel de relación de las variables por medio del uso de técnicas estadísticas y finalmente fue comparativo, puesto que se buscó encontrar diferencias significativas entre dos o más grupos (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Operacionalización de las variables

Variable 1: apoyo social percibido

Definición conceptual: recurso de supervivencia directamente relacionado con la gravedad de síntomas psicológicos y físicos que actúa como amortiguador para hacer frente a situaciones adversas de la vida (Zimet et al., 1988).

Definición operacional: se cuantificó mediante la Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido (MSPSS) que fue diseñada por Zimet et al. (1988), la cual está conformada por 12 ítems para medir tres dimensiones: familia, amigos y otros significativos (ver anexo 2).

Escala de medición: escala de Likert y el nivel de medición es ordinal.

Variable 2: satisfacción laboral

Definición conceptual: grado de satisfacción que muestra el trabajador con respecto a las características intrínsecas y extrínsecas de su trabajo, la idea sobre

intrínsecas enfatiza que la motivación es hacia el logro personal y éxito de la tarea más que hacia las satisfacciones extrínsecas que surgen de las características como remuneración o buenas condiciones de trabajo (Warr et al., 1979).

Definición operacional: fue evaluada mediante la Escala de Satisfacción laboral (Overall Job Satisfaction) diseñada por Warr et al. (1979). Fue construida basada en aspectos intrínsecos y extrínsecos de las condiciones laborales, además está constituida por 15 ítems (ver anexo 2).

Escala de medición: escala Likert y el nivel de medición es ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Es el grupo total de componentes que constituye el entorno de interés sobre que se busca deducir las conclusiones del análisis (López y Fachelli, 2017). Está formada por docentes de instituciones públicas de la provincia de Huaral.

Huaral pertenece a la provincia de Lima que está conformada por 12 distritos y es la UGEL 10 la unidad de gestión que facilita soporte técnico pedagógico, institucional y administrativo a los centros educativos. Conforme al Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI, 2020), en las provincias de Lima existen 13607 docentes que trabajan en instituciones públicas. Según MINEDU (2020) en su Censo Educativo tuvo como resultado que hay 3087 docentes en la provincia de Huaral.

Tabla 1

Cantidad de docente de gestión pública y privada

Educación Básica Regular		
Inicial	Primaria	Secundaria
563	1263	1261

Criterios de inclusión

- Docentes de instituciones educativas públicas.
- Rango de edad de entre los 26 y 65 años y de ambos sexos.

- Que aceptaron participar (consentimiento informado).
- Que laboren en la provincia de Huaral.

Criterios de exclusión

- Los docentes jubilados y/o que no se encuentren laborando al momento de realizar la investigación.
- Docentes de instituciones educativas privadas.

3.3.2. Muestra

Es un subconjunto de unidades significativas de un conjunto de una población que se someterá a observación científica (López y Fachelli, 2017). Por ello, se determinó una muestra de 215 docentes aplicando el programa G*Power 3.1.9.7. Faul et al. (2007) mencionaron que este es un programa estadístico para efectuar estimaciones de potencia estadística y muestra necesaria de una determinada población. Se aplicó una correlación bivariado, usando un nivel de significancia de .05 y una potencia estadística de .95 porque el nivel recomendado para el análisis en estudios es mayor a .80. Asimismo, se estimó una investigación previa que obtuvieron una correlación significativa de .24 para ambas variables (Khatatbeh et al., 2021).

3.3.3. Muestreo

El estudio fue no probabilístico, puesto que, la elección de los individuos dependió de determinadas características especificadas en la investigación. Por lo tanto, se usó el muestreo por conveniencia porque permite seleccionar individuos alcanzables que acepten participar (Otzen y Manterola, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se usó la encuesta porque facilitó alcanzar datos que proporciona una muestra de individuos sobre un tema en particular o acerca de sí mismos y será válida para el tiempo en que fue recolectada (Arias, 2012). Se utilizó como instrumento el cuestionario que es una categoría de encuesta escrita que contiene una serie de interrogantes que debe ser completada por la muestra de individuos (Arias, 2006).

Instrumento 1: Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido (MSPSS)

Desarrollado por Zimet et al. (1988) y surgió para determinar el apoyo social que perciben los sujetos de distintas fuentes. Está conformada por 12 preguntas y se agrupan de la siguiente manera: familia (ítems 3,4,8 y 11), amigos (ítems 6,7,9 y 12) y otros significativos (ítems 1,2,5 y 10). El modelo de respuesta es de tipo Likert con una escala de respuestas de 7 alternativas en la cual 1 representa “Estar en totalmente desacuerdo” y el valor de 7 “Estar totalmente de acuerdo” (ver anexo 3).

Propiedades psicométricas originales del instrumento

La confiabilidad se evaluó por medio del test-retest para un subconjunto de 69 estudiantes universitarios, a quienes se les volvió administrar la prueba después de 3 meses de completar por primera vez la prueba, obteniendo como valores para las dimensiones: familia (.85), amigos (.75), otras personas significativas (.72) y para toda la escala (.85). En conclusión, la escala tiene una buena estabilidad en el tiempo.

Propiedades psicométricas de las versiones adaptadas

Arechabala y Miranda (2002) realizaron la validación de la escala en adultos mayores en Chile, se analizó el comportamiento de los ítems a través de la teoría clásica de la medición, obtuvieron correlaciones significativas ($>.3$) entre los 12 ítems, además la confiabilidad total de la escala al eliminar uno a uno los ítems, permaneció estable entre .84 y .85, por ello, se mantuvo los 12 ítems.

Matrángolo et al. (2022) adaptaron y validaron la Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido en 1278 adultos argentinos de entre 18 y 83 años de ambos sexos. Realizaron una retrotraducción de la escala manteniendo el estilo psicológico de cada término. En el análisis factorial confirmatorio se aceptó el modelo de tres factores de primer orden ($\chi^2 = 524.12$; IFI=.99; NNFI=.97; RMSEA=.046; AIC=232.15; CAIC=429.05). También analizaron la consistencia interna por medio del estadístico Omega de McDonald y el Alfa de Cronbach para cada dimensión: familia ($\omega=.918$; $\alpha=.934$), amigos ($\omega=.915$; $\alpha=.941$) y otros significativos ($\omega=.915$; $\alpha=.890$), obteniendo niveles aceptables.

Propiedades psicométricas peruanas

Juarez (2018) adaptó la escala en 214 universitarios de Lima en hombres y mujeres de entre 18 y 44 años. Encontró adecuados valores para la validez de estructura interna en todos los ítems con tres factores ($\chi^2=1.6$; GFI=.94; CFI=.98; SRMR=.03; RMSEA=.05; AIC=137.084), utilizó el coeficiente Omega para la confiabilidad mediante consistencia interna: familia=.80, amigos=.94 y otros significativos=.86, obteniendo niveles aceptables.

Propiedades psicométricas previas a la investigación

Se realizó un estudio piloto con 100 docentes de ambos sexos. Se ejecutó la validez de contenido mediante el coeficiente V-Aiken obteniendo puntajes aceptables (>80%). De igual manera, se obtuvo índices de ajustes óptimos en el modelo de tres dimensiones, el cual su valor de chi cuadrado relativo (χ^2/gl) es de 1.65, siendo menor a 3, también los valores de RMSEA=.07; SRMR=.05 CFI=.982 Y TLI =.976.

De acuerdo a la confiabilidad, se usó la consistencia interna de Alfa de Cronbach por cada dimensión: Familia se obtuvo un valor de $\alpha=.966$, amigos un valor de $\alpha=.977$ y otros significativos un valor de $\alpha=.953$, por último, se obtuvo la confiabilidad por toda la escala de $\alpha=.929$, siendo mayor a .70 por lo que se considera un instrumento confiable.

Instrumento 2: Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (Overall Job Satisfaction)

Fue diseñado por la necesidad de medir la satisfacción laboral mediante escalas cortas que facilite la evaluación rápidamente por todos los trabajadores independientemente de su área laboral. Está conformada por 15 ítems y por dos subescalas de factores intrínsecos y extrínsecos. El modelo de respuesta es de tipo Likert con una escala de respuestas de 7 alternativas en donde 1 significa “Estar muy insatisfecho” y el valor de 7 “Estar muy satisfecho” (ver anexo 3).

Propiedades psicométricas originales

Fue traducida por Pérez y Fidalgo (2010) al español, obteniendo valores para

la satisfacción global con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de .88, para la satisfacción intrínseca los valores se encontraron entre .79 y .85. Asimismo, para la satisfacción extrínseca valores de entre .74 y .78.

Propiedades psicométricas peruanas

Boluarte (2014) analizó las propiedades psicométricas en 88 trabajadores de un Instituto Nacional de Rehabilitación entre profesionales y administrativos, consiguiendo evidenciar la validez mediante la prueba de esfericidad de Bartlett = 506.94; $p < .01$. Además, la fiabilidad por el coeficiente de consistencia interna mostró buenos niveles para satisfacción intrínseca (.73) y satisfacción extrínseca (.82).

Propiedades psicométricas previas a la investigación

Para la investigación se ejecutó la validez de contenido mediante el coeficiente V-Aiken obteniendo puntajes aceptables (>80%). Se obtuvieron índices de ajustes aceptables para el modelo de dos dimensiones en la Escala de Satisfacción Laboral, el cual su valor de chi cuadrado relativo (χ^2/df) es de 2.33, siendo menor a 3, además los valores de; SRMR=.06 CFI=.916 Y TLI =.901, sin embargo, en el índice de RMSEA= .11 presentó un leve índice superior.

Con respecto a la confiabilidad, se utilizó la consistencia interna con Alfa de Cronbach por cada dimensión: factores intrínsecos con un valor de $\alpha=.932$ y factores extrínsecos con un valor de $\alpha=.947$, por último, se obtuvo la confiabilidad por toda la escala de $\alpha=.951$, siendo mayor a .70 por lo que se considera un instrumento confiable.

3.5. Procedimientos

Se requirió el permiso de los autores de los instrumentos para la recopilación de los datos, para lo cual se ejecutó la validez de contenido por medio de juicio de expertos, haciendo uso del programa Excel 2019 para confirmar la validez de los instrumentos (ver anexo 9 y 11). Enseguida, se elaboró un formulario en Google para realizar la encuesta en línea, en la cual se incluyó el consentimiento informado y datos de filiación (ver anexo 10). Posteriormente, se recogieron los datos de manera virtual y presencial para la prueba piloto y muestra final, dependiendo de la

disponibilidad de los participantes con la finalidad de alcanzar resultados pronto, además se le explicó a cada participante que la información brindada iba a ser protegida y utilizada únicamente para fines académicos,

Se realizó la prueba piloto en 100 docentes, se determinó la validez de constructo por medio del análisis factorial confirmatorio, obteniendo valores aceptables para ambos instrumentos, además de halló la confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach en el programa estadístico SPSS versión 25 confirmando que ambos instrumentos eran confiables para ser utilizados en la investigación.

Asimismo, se aplicó los instrumentos para la muestra final en 215 docentes y se continuó con la tabulación de los datos en el programa Excel 2019. La información fue trasladada al programa estadístico SPSS para llevar a cabo su procesamiento y el respectivo análisis, estos datos fueron expuestos en tablas y gráficos para precisar las conclusiones y recomendaciones, así pues, se realizó un artículo que será publicado en una revista de investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Por consiguiente, la información obtenida de las variables fue detallada por medio de la estadística descriptiva con el propósito de interpretar y obtener las conclusiones por medio de las tablas de frecuencia y porcentajes. Además, se presentó los resultados por medio de diagrama de barras simples que representan los niveles de cada variable (Rustom et al., 2012).

Luego se utilizó la estadística inferencial porque permitió precisar la relación de las variables. Se ejecutó el análisis de normalidad por medio de la prueba de Shapiro-Wilk, la cual es recomendable para un gran número de datos. Con respecto a este análisis, se estableció que la hipótesis nula es cuando el valor p es mayor que el valor crítico determinado ($\alpha=.05$), siendo así no se rechaza la hipótesis nula se considera que la información se distribuye normalmente (Ahad et al., 2011). Considerando lo anterior, para encontrar la correlación entre las variables y sus dimensiones se incluyó el estadístico no paramétrico (Rho de Spearman), ya que los datos no se ajustaron a una distribución normal ($p<.05$). Para finalizar, se interpretó el tamaño del efecto que establece tres puntos de corte para determinar el efecto del coeficiente de determinación (r^2), según los siguientes valores:

tamaño de efecto pequeño= .01; tamaño de efecto mediano= .10 y tamaño de efecto grande= .25 (Cohen,1998).

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a lo constituido por la Universidad César Vallejo (2020) en su Código de Ética en Investigación, se realizó el compromiso de solicitar el consentimiento informado brindando el propósito del proyecto y los beneficios de este, además garantizar condiciones de consideración a la integridad humana, justicia y libertad de los participantes. Es importante tener en cuenta no divulgar datos personales de cada individuo. Por consiguiente, de acuerdo al Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017) en el Art. 25 se protegió la salud psicológica de todos los participantes sobre los intereses de la ciencia. Asimismo, de acuerdo al Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (CONCYTEC, 2019) es primordial respetar la autoría de una investigación y, por tal motivo, se citó debidamente las fuentes o autoría de ideas provenientes de diferentes autores considerando las normas según American Psychological Association (APA, 2020). Además, fue importante mantener la integridad científica mediante la veracidad, la justicia y responsabilidad en la ejecución y difusión de los resultados, cumpliendo con la normatividad y probidad durante toda la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos

4.1.1. Descripción de los niveles de las variables de estudio

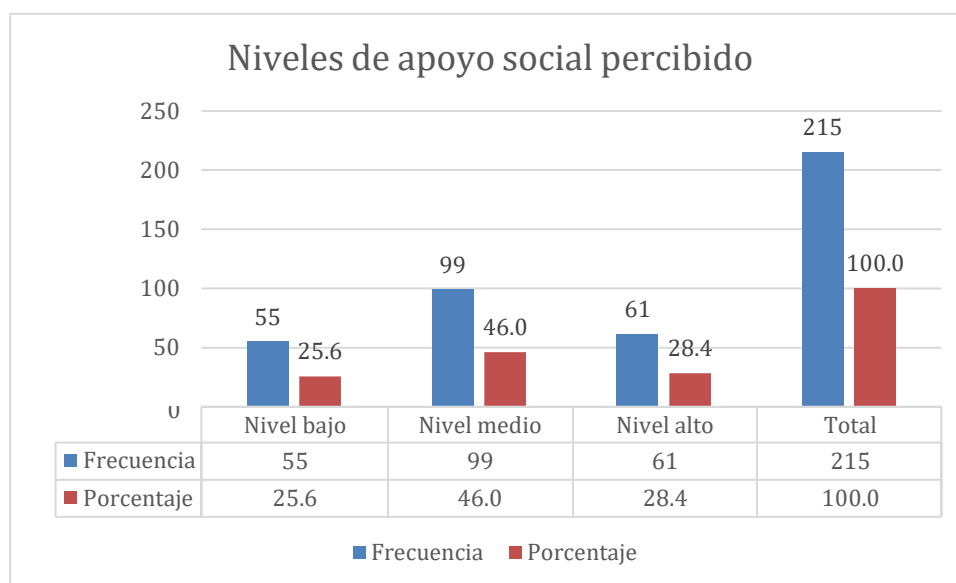
Tabla 2

Niveles de apoyo social percibido en docentes de instituciones públicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nivel alto	61	28.4	28.4
Nivel medio	99	46.0	46.0
Nivel bajo	55	25.6	25.6
Total	215	100.0	100.0

Figura 1

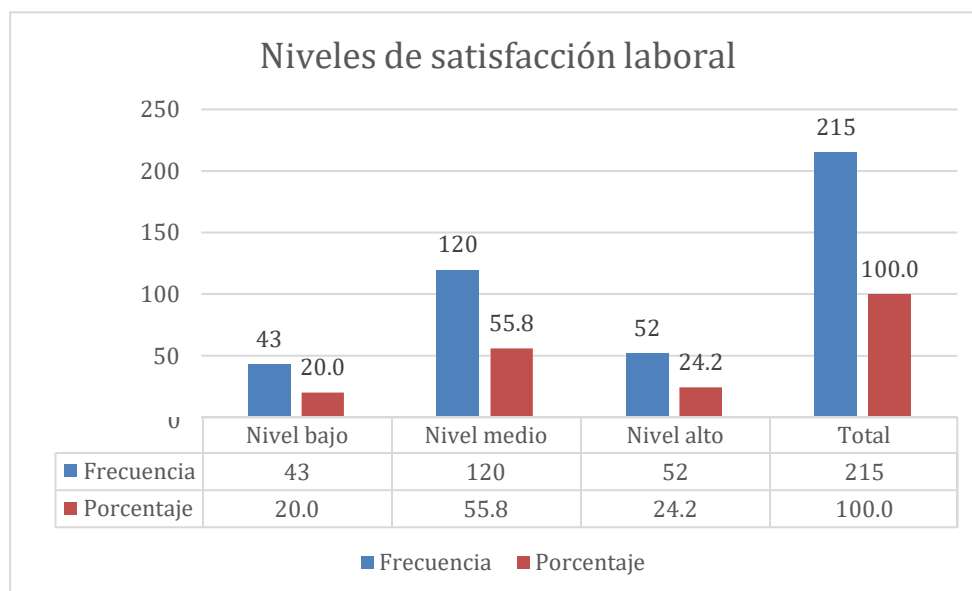
Niveles de apoyo social percibido en docentes de instituciones públicas



En la tabla 2 y figura 1 se observa que el 28.4% (61) de los docentes de instituciones públicas perciben un nivel alto, el 46.0% (99) un nivel medio y el 25.6% (55) un nivel bajo. De este modo, la información demuestra que gran cantidad de los que colaboraron en el estudio tienden a encontrarse entre los niveles alto y medio, prevaleciendo el nivel medio de apoyo social percibido.

Tabla 3*Niveles de satisfacción laboral en docentes de instituciones públicas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nivel alto	52	24.2	24.2
Nivel medio	120	55.8	55.8
Nivel bajo	43	20.0	20.0
Total	215	100.0	100.0

Figura 2*Niveles de satisfacción laboral en docentes de instituciones públicas*

En la tabla 3 y figura 2 se observa que el 24.2% (52) de los docentes de instituciones públicas muestran un nivel alto, el 55.8% (120) un nivel medio y el 20.0% (43) un nivel bajo. De este modo, la información indica que gran cantidad de los que colaboraron en el estudio tienden a encontrarse entre los niveles alto y medio, prevaleciendo el nivel medio de satisfacción laboral.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 4

Pruebas de normalidad para las variables del estudio y sus dimensiones

Variables y Dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Apoyo social percibido	.855	215	.000
Familia	.887	215	.000
Amigos	.862	215	.000
Otras personas significativas	.860	215	.000
Satisfacción laboral	.905	215	.000
Factores intrínsecos	.910	215	.000
Factores extrínsecos	.899	215	.000

En la tabla 4 se evidencia mediante la prueba de normalidad de Shapiro Wilk en la variable apoyo social percibido el valor de significancia fue de .000 y para la satisfacción laboral el valor de significancia fue de .000. Con respecto a las dimensiones de las dos variables se obtuvo un valor de significancia de .000 para cada una de las dimensiones. Entonces los datos según la prueba no se ajustan a una distribución normal ($p < .05$), por lo cual se utilizó estadísticos no paramétricos, Es importante resaltar que se usó la prueba de Shapiro Wilk porque representa una mayor potencia estadística entre las demás existentes (Pedrosa et al., 2015).

4.2.2. Prueba de hipótesis

4.2.2.1. Hipótesis general

Tabla 5

Relación entre apoyo social percibido y satisfacción laboral

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Apoyo social percibido	Coeficiente de correlación	.497**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	215
		r^2	.247

** La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral)

En la tabla 5 se presenta el objetivo general de establecer la relación entre apoyo social y satisfacción laboral, donde se puede observar que mediante la aplicación del estadístico no paramétrico de Rho de Spearman existe una correlación positiva moderada (Rebollar y Francisco, 2015) con un valor de Rho= .497 indicando de esta manera que la correlación es significativa obteniendo un p= .000, cumpliendo con la significancia requerida ($p < .01$), así que se acepta la hipótesis del presente estudio. Asimismo, se estableció un tamaño del efecto mediano en la correlación entre las variables ($r^2 = .247$).

4.2.2.2. Hipótesis específicas

Tabla 6

Relación entre apoyo social percibido en su dimensión familia y satisfacción laboral

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Familia	Coefficiente de correlación	.464**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	215
		r^2	.215

** La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral)

En la tabla 6 se muestra el primer objetivo específico de establecer la relación entre apoyo social en su dimensión familia y satisfacción laboral, donde se puede observar que mediante la aplicación del estadístico no paramétrico de Rho de Spearman existe una correlación positiva moderada (Rebollar y Francisco, 2015) con un valor de $Rho = .464$; indicando de esta manera que la correlación es significativa obteniendo un $p = .000$, cumpliendo con la significancia requerida ($p < .01$), así que se acepta la hipótesis del presente estudio. Asimismo, se estableció un tamaño del efecto mediano en la correlación de ambas variables ($r^2 = .215$)

Tabla 7*Relación entre apoyo social percibido en su dimensión amigos y satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Amigos	Coefficiente de correlación	.219**
		Sig. (bilateral)	.001
		N	215
		r^2	.047

** La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral)

En la tabla 7 se muestra el segundo objetivo específico de establecer la relación entre apoyo social en su dimensión amigos y satisfacción laboral, donde se puede observar que mediante la aplicación del estadístico no paramétrico de Rho de Spearman existe una correlación positiva baja (Rebollar y Francisco, 2015) con un valor de $Rho = .219$; indicando de esta manera que la correlación es significativa obteniendo un $p = .001$, cumpliendo con la significancia requerida ($p < .01$), así que se acepta la hipótesis del presente estudio. Asimismo, se estableció un tamaño del efecto pequeño en la correlación de ambas variables ($r^2 = .047$).

Tabla 8

Relación entre apoyo social percibido en su dimensión otros significativos y satisfacción laboral

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Otros significativos	Coefficiente de correlación	.478**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	215
		r^2	.228

** La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral)

En la tabla 8 se muestra el tercer objetivo específico de establecer la relación entre apoyo social en su dimensión otros significativos y satisfacción laboral, donde se puede observar que mediante la aplicación del estadístico no paramétrico de Rho de Spearman existe una correlación positiva moderada (Rebollar y Francisco, 2015) con un valor de $Rho=.478$; indicando de esta manera que la correlación es significativa obteniendo un $p= .000$, cumpliendo con la significancia requerida ($p<.01$), así que se acepta la hipótesis del presente estudio. Asimismo, se estableció un tamaño del efecto mediano en la correlación de ambas variables ($r^2=.228$).

4.3. Análisis comparativo

Tabla 9

Diferencias del apoyo social percibido según sexo

Variable	Sexo	Muestra	Rango Promedio	U de Mann-Whitney	Sig. Asintótica (bilateral)
Apoyo social percibido	Hombre	70	76.61	2878.000	.000
	Mujer	145	123.15		

En la tabla 9 se presentan las diferencias según sexo, en la cual se encontró que el valor de p es menor a .05, lo cual revela que se acepta que el apoyo social muestra diferencias significativas según esta variable. Se evidencia que las mujeres perciben mayor nivel de apoyo social percibido (rango promedio=123.15) en comparación a los hombres (rango promedio=76.61).

Tabla 10*Diferencias de satisfacción laboral según sexo*

Variable	Sexo	Muestra	Rango Promedio	U de Mann-Whitney	Sig. Asintótica (bilateral)
Satisfacción Laboral	Hombre	70	96.35	4259.000	.056
	Mujer	145	113.62		

En la tabla 10 se presentan las diferencias según sexo, en la cual se encontró que el valor de p es igual a .05, así que se acepta que la satisfacción laboral muestra diferencias significativas según esta variable. Se evidencia que las mujeres muestran mayor nivel de satisfacción laboral (rango promedio=113.62) en comparación a los hombres (rango promedio=96.35).

Tabla 11*Diferencias del apoyo social percibido según grupo etario*

Variable	Grupo etario	Muestra	Rango Promedio	Kruskal-Wallis	Sig. Asintótica (bilateral)
Apoyo social percibido	26-39	42	97.86	1.771	.413
	39-52	85	113.42		
	52-65	88	107.60		

En la tabla 11 se presentan las diferencias según grupo etario, en la cual se encontró que el valor de p es superior a .05, lo cual indica que el apoyo social percibido no tiene diferencias con respecto al grupo etario.

Tabla 12*Diferencias de satisfacción laboral según grupo etario*

Variable	Grupo etario	Muestra	Rango Promedio	Kruskal-Wallis	Sig. Asintótica (bilateral)
Satisfacción Laboral	26-39	42	88.21	7.309	.026
	39-52	85	105.97		
	52-65	88	119.40		

En la tabla 12 se presentan las diferencias según el grupo etario, en la cual se encontró que el valor de p es menor a .05, así que se acepta que la satisfacción laboral tiene diferencias significativas según esta variable. Se evidencia que los adultos intermedios (rango promedio=105.97) y adultos tardíos o mayores (rango promedio=119.40) muestran mayor nivel de satisfacción laboral en comparación con los adultos jóvenes o primarios (rango promedio=88.21).

Tabla 13*Diferencias del apoyo social percibido según estado civil*

Variable	Estado civil	Muestra	Rango Promedio	Kruskal-Wallis	Sig. Asintótica (bilateral)
Apoyo social percibido	Soltero	63	101.77	8.877	.031
	Casado/Conviviente	138	115.01		
	Divorciado	11	61.73		
	Viudo	3	85.83		

En la tabla 13 se presentan las diferencias según estado civil, en la cual se encontró que el valor de p es igual a .05, así que se acepta que el apoyo social percibido muestra diferencias significativas según esta variable. Se evidencia que los casados/convivientes perciben un mayor nivel apoyo social percibido (rango promedio=115.01) que los solteros (rango promedio=101.77), divorciados (rango promedio=61.73) y viudos (rango promedio=85.83).

Tabla 14*Diferencias de satisfacción laboral según estado civil*

Variable	Estado Civil	Muestra	Rango Promedio	Kruskal-Wallis	Sig. Asintótica (bilateral)
Satisfacción Laboral	Soltero	63	95.65	10.168	.017
	Casado/Conviviente	138	117.20		
	Divorciado	11	69.18		
	Viudo	3	86.33		

En la tabla 14 se presentan las diferencias según estado civil, en la cual se encontró que el valor de p es menor a .05, así que se acepta que la satisfacción laboral muestra diferencias significativas según esta variable. Se evidencia que los casados/convivientes tienen un mayor nivel de satisfacción laboral (rango promedio=117.20) que los solteros (rango promedio=95.65), divorciados (rango promedio=69.18) y viudos (rango promedio=86.33).

V. DISCUSIÓN

El apoyo social percibido significa contar con familia, amigos o personas significativas a quienes acudir cuando tenemos momentos difíciles o problemas personales o laborales porque brindan un sentido de pertenencia y seguridad, reduciendo las consecuencias psicológicas y físicas del estrés.

De acuerdo al análisis descriptivo, se afirma que los docentes participantes de la investigación en su mayoría percibieron un nivel de apoyo social medio (46.0%). Esto se puede explicar desde la teoría De Roda y Fuertes (1992) que refieren que el apoyo social subjetivo es la valoración que tienen las personas sobre sus redes de apoyo y es importante considerarlo porque el apoyo puede ser evaluado como ineficaz, además no siempre las personas que reciben el apoyo tendrán la capacidad de aceptarlo, ya que depende del grado de interés, sentirse cómodos en situaciones de intimidad, ausencia de ansiedad social, habilidades para resolver problemas, lo que puede generar no percibir un nivel alto de apoyo social.

En referencia con la satisfacción laboral, la mayoría mostraron un nivel medio (55.8%); esto concuerda con lo hallado por Mendoza (2022). Además, se puede corroborar desde la teoría de Locke (1976) que describe la relación de satisfacción e insatisfacción como una función de discrepancia percibida porque los trabajadores van a comparar lo que obtienen del trabajo y lo que ellos desean o anhelan de su labor como docentes, entonces se puede conocer que hay ciertas características o condiciones laborales que se perciben como poco satisfactorias y que disminuye el nivel de satisfacción laboral, por ejemplo, las personas calculan un salario ideal en función a lo que obtienen otros trabajadores y al no obtener lo esperado puede influir a que no se sientan totalmente satisfechos.

Con respecto al objetivo general, se encontró que ambas variables correlacionaron de manera positiva moderada y significativa ($p < .01$; $Rho = .497$) con un tamaño del efecto mediano ($r^2 = .247$); esta conclusión coincide con lo hallado por Yang et al. (2022) quienes también obtuvieron una correlación positiva moderada y significativa ($r = .442$; $p < .001$); del mismo modo, Mufidah (2022) ($r = .455$; $p < .001$); por otro lado Farhan y Atif (2022) encontraron una correlación positiva alta y

significativa entre estas variables ($r = .656$, $p < .005$). En resumen, cuanto a mayor sea el apoyo social, mayor será el nivel de satisfacción laboral que muestran los docentes.

Esto según la teoría de Cohen y Wills (1985) plantearon que el apoyo social actúa como efecto amortiguador o protector sobre el estrés porque produce que las personas redefinan el potencial daño de una situación y refuerzan su capacidad para enfrentar las situaciones difíciles y evitar que sean evaluadas como estresante. Además, según el enfoque cognitivo social (Bandura, 2001) el apoyo social va a generar habilidades y estrategias afectivas en el receptor para que este pueda afrontar las demandas ambientales y desarrollar su autoeficacia para lograr sus metas personales y laborales, además funciona como un recurso para disminuir los factores estresores, proporcionando emociones positivas con respecto a su trabajo porque se sienten con la capacidad para asumir retos y lo movilizan para lograr los resultados esperados en su entorno laboral. En consecuencia, los docentes al ser apoyados por su familia, amigos, compañeros de trabajo hará más fácil el peso de las responsabilidades y servirá como recurso de defensa a factores abrumadores del ambiente laboral (Ortega, 2018).

En lo concerniente al primer objetivo específico, se demostró que existe correlación positiva moderada ($p < .01$; $Rho = .464$) con un tamaño del efecto mediano ($r^2 = .215$), de modo que, a mayor apoyo social percibido por parte de la familia, mayor será la satisfacción laboral. No se halló investigaciones previas sobre la relación entre estas variables. En cuanto al aspecto teórico, según Pérez y Segovia (2002) indican que una importante fuente de apoyo es la familia porque proporciona conductas verbales y no verbales que demuestran que valoran al individuo como persona, por su trabajo y se preocupan por su salud, además que revela que en su familia están dispuestos a ayudarlo y compartir responsabilidades.

En este sentido, Bronfenbrenner (1979) en su teoría sobre los sistemas ambientales, refiere que las personas establecen relaciones afectivas y de comunicación con su entorno, además intercambian experiencias útiles para su desarrollo que se inician desde la gestación, por lo tanto, es importante la interacción con los padres y la familia, ya que favorece la adaptación a nuevos

sucesos de la vida. Por su parte, Grzywacz (2002) en su teoría de la facilitación trabajo-familia, refiere que la familia y el trabajo se complementan porque al cumplir funciones en ambos roles proporcionan recursos para el bienestar individual y para los sistemas sociales. En efecto, Wayne et al. (2007) afirman que ambos roles proporcionan ganancias (afectivas, capital o eficiencia) para mejorar el funcionamiento del otro rol.

En cuanto al segundo objetivo específico, se demostró que existe correlación positiva baja y significativa ($p < .01$; $Rho = .219$) con un tamaño del efecto pequeño ($r^2 = .047$), de manera que, a mayor apoyo percibido por parte de los amigos, mayor será la satisfacción laboral. No se halló investigaciones previas sobre la relación entre estas variables. En cuanto al aspecto teórico, Arias y Polizzi (2011) indican que la amistad es un vínculo no familiar importante porque genera satisfacción el compartir momentos con otras personas. Sin embargo, la dimensión amigos presenta una correlación baja en comparación con las otras dimensiones de apoyo social percibido, esto puede deberse a que según Moya et al. (2020) una de las consecuencias de la pandemia fue que las personas tuvieron que mantener distancia física y contacto social en el entorno laboral disminuyendo la interacción con las amistades o compañeros, además explica que el uso de tecnología en la actualidad sustituye la interacción con los amigos.

Sobre el tercer objetivo específico, se demostró que existe correlación positiva moderada ($p < .01$; $Rho = .478$), con un tamaño del efecto mediano ($r^2 = .228$), por lo tanto, a mayor apoyo social percibido por parte de otras personas significativas, mayor será la satisfacción laboral. No se halló investigaciones previas sobre la relación entre estas variables. En cuanto al aspecto teórico, según Orcasita y Uribe (2010) en la percepción de apoyo social también influyen personas emocionalmente significativas que se pueden encontrar fuera o dentro de ámbito familiar y que generan herramientas importantes para contribuir en la reducción de estrés y aumentar el bienestar en situaciones adversas de la vida. Es así que, Maslow (1981) reconoce la necesidad que tienen las personas de pertenencia y estima que los conduce a integrarse a redes o grupos sociales importantes, sin embargo, si perciben carencia afectiva de interacciones las personas experimentan

soledad social y emocional al no contar con personas significativas, lo que conduce a la angustia, tensión e insatisfacción (Weiss, 1974).

De acuerdo al análisis comparativo, se demostró que las mujeres perciben mayor nivel de apoyo social (rango promedio=123.15) que hombres (rango promedio=76.61), esto concuerda con la investigación realizada por Ortiz (2018) que buscó establecer las diferencias de apoyo social según sexo y concluyendo en el puntaje global que las mujeres mostraron un promedio superior de apoyo social (M=63.88; DS=15.84) que los hombres (M= 63.75; DS=17.35). Esto se puede explicar mediante lo mencionado por Matud et al. (2002) que encuentran diferencias en varones y mujeres porque tienen diferentes roles en la sociedad, las mujeres suelen ser cálidas, expresivas y se sienten bien con la intimidad, además de estar dispuestas a buscar apoyo social cuando tienen dificultades, a diferencia de los hombres que suele ser independientes, autónomos y presentan una mayor autoconfianza.

Por otra parte, se estableció que las mujeres tienen mayor nivel de satisfacción laboral social (rango promedio=113.62) que los hombres (rango promedio=96.35). Este resultado es respaldado por Clark (1997) que refiere que, aunque las condiciones laborales para las mujeres no sean adecuadas, ellas demuestran niveles altos de satisfacción laboral porque tienen menos expectativas sobre su trabajo y se sienten satisfechas al contar con un trabajo remunerado.

Así, en cuanto al siguiente objetivo se halló que no existe diferencias significativas conforme al grupo etario establecido, esto discrepa con la investigación elaborada por Blázquez et al. (2022), en la cual encontraron diferencias significativas en el apoyo social según la edad ($p < .001$) y los docentes de entre 26 y 40 años percibieron más apoyo social que los que tienen entre 41 y 55 años.

Por lo demás, se demostró que la satisfacción laboral presenta diferencias con respecto al grupo etario. Se evidencia que los adultos intermedios (rango promedio=105.97) y adultos mayores o tardíos (rango promedio=119.40) presentan mayor nivel de satisfacción laboral en comparación a los adultos jóvenes o primarios (rango promedio=88.21). A ello se considera a Clark (1997) que indica

que las personas de más edad se sienten más satisfechos con su trabajo, debido a que tienen menos expectativas y un mejor ajuste a sus experiencias a diferencia de los más jóvenes que desean un trabajo con mayores oportunidades de progreso.

Para finalizar con el último objetivo de la investigación, se concluyó que existen diferencias con respecto al estado civil ($p < .05$). Se evidencia que los casados/convivientes perciben un mayor nivel apoyo social (rango promedio=115.01) que los solteros (rango promedio=101.77), divorciados (61.73) y viudos (85.83). Esta conclusión es acorde a la investigación realizada por Blázquez et al. (2022) que lograron reconocer que existía diferencias significativas en el apoyo social según el estado civil ($p < .05$). A esto Matud et al. (2002) refieren que los varones solteros perciben menos apoyo social que las mujeres solteras, es decir, el matrimonio tiene beneficios porque los sujetos establecen una red de apoyo y cooperación generando bienestar y desarrollo mutuo.

También, se demostró que la satisfacción laboral presenta diferencias con respecto al estado civil ($p < .05$). Se evidencia que los casados/convivientes presentan un mayor nivel de satisfacción laboral (rango promedio=117.20) que los solteros (rango promedio=95.65), divorciados (rango promedio=69.18) y viudos (rango promedio=86.33). Al respecto el modelo de Bakker y Demerouti (2017) sobre recursos y demandas laborales considera al hogar como un recurso extra organizacional que se relaciona con un impacto positivo que favorece el funcionamiento en el entorno laboral.

En cuanto a las limitaciones de la investigación realizada, no se encontró muchos antecedentes realizados en el contexto nacional, por tal motivo, se requiere continuar investigando la relación de estas dos variables y la repercusión que presenta las diferentes redes de apoyo en los resultados laborales, en especial los recursos extra-organizacionales con los que cuenta un trabajador.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: predominó el nivel medio (46.0%) de apoyo social percibido en los docentes de las instituciones públicas de la provincia de Huaral. Además, el 28.4%, y el 25.6% perciben un nivel alto y bajo, respectivamente.

SEGUNDA: predominó el nivel medio (55.8%) de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones públicas de la provincia de Huaral. Además, el 24.2%, y el 20.0% perciben un nivel alto y bajo, respectivamente.

TERCERA: existe correlación positiva moderada y significativa entre apoyo social percibido y satisfacción laboral con un tamaño del efecto mediano en los docentes de instituciones públicas de la provincia de Huaral ($p < .01$, $Rho = .497$ y $r^2 = .247$).

CUARTA: existe correlación positiva moderada y significativa entre apoyo social percibido en su dimensión familia y satisfacción laboral con un tamaño del efecto mediano ($p < .01$, $Rho = .464$ y $r^2 = .215$). Sin embargo, se halló correlación positiva baja y significativa entre apoyo social percibido en su dimensión amigos y satisfacción laboral con un tamaño del efecto pequeño ($p < .01$, $Rho = .219$ y $r^2 = .047$). Además, existe correlación positiva moderada y significativa entre apoyo social percibido en su dimensión otros significativos y satisfacción laboral con un tamaño del efecto mediano en los docentes de instituciones públicas de la provincia de Huaral ($p < .01$, $Rho = .478$ y $r^2 = .228$).

QUINTA: se identificó que las mujeres percibieron un mayor nivel de apoyo social (rango promedio=123.15) en comparación a los hombres (rango promedio=76.61). No se encontró diferencias significativas en apoyo social según el grupo etario ($p > .05$). También, se halló que los casados/convivientes percibieron mayor nivel de apoyo social (rango promedio=115.01) que los solteros (rango promedio=101.77), divorciados (rango promedio=61.73) y viudos (rango promedio=85.83).

SEXTA: se evidenció que las mujeres mostraron mayor nivel de satisfacción laboral (rango promedio=113.62) en comparación a los hombres (rango promedio=96.35). Asimismo, se encontró que los adultos intermedios (rango promedio=105.97) y adultos mayores o tardíos (rango promedio=119.40) mostraron mayor nivel de satisfacción laboral en comparación a los adultos jóvenes o primarios

(rango promedio=88.21). Por último, se halló que los casados/convivientes mostraron mayor nivel de satisfacción laboral (rango promedio=117.20) que los solteros (rango promedio=95.65), divorciados (rango promedio=69.18) y viudos (rango promedio=86.33).

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: la baja satisfacción laboral conlleva un deterioro en la calidad de enseñanza, por tal motivo, se requiere establecer estrategias que fomenten los factores protectores presentes en los docentes como son el apoyo social mediante una cultura favorable a la vida familiar y las instituciones ofrezcan oportunidades de trabajo flexible, vacaciones adicionales, programa de apoyo al cuidado de los hijos, las cuales muestran resultados positivos (menos rotación y menos absentismo).

SEGUNDA: es necesario asegurar que las condiciones de trabajo facilitan la posibilidad de contactos libres y frecuentes entre los trabajadores, además de formar y entrenar competencias individuales orientadas al fortalecimiento del apoyo social a través de la toma de conciencia, aprendizaje y al uso continuo de las habilidades sociales, mediante la elaboración y ejecución de programas para incentivar esta variable.

TERCERA: continuar con la evaluación de la satisfacción laboral periódicamente en los docentes, además el sector educativo debe aplicar acciones sobre las condiciones laborales, redefiniendo y reestructurando los salarios, así como fijar un plan de incentivos conforme a los objetivos que cumplan los docentes. Las instituciones educativas deben asegurar buenas condiciones laborales y materiales para el desarrollo del trabajo docente.

CUARTA: se sugiere para futuras investigaciones utilizar ambas variables, debido a que existen pocos estudios que expliquen la relación entre el apoyo social percibido y satisfacción laboral, además considerar la realidad de los centros educativos públicos y privados para ejecutar investigaciones comparativas.

QUINTA: se puede profundizar en el estudio de otras variables intervinientes como el apoyo organizacional en los docentes de instituciones educativas, además expandir el estudio a otras regiones del país considerando los aspectos sociodemográficos (sexo, edad, estado civil).

SEXTA: con respecto a los valores obtenidos, se sugiere que los instrumentos sean evaluados de manera psicométrica, de modo que sean validadas en una muestra más grande de docentes para que facilite el uso de las mismas para futuras investigaciones correlacionales.

REFERENCIAS

- Abad, F., Olea, J., Ponsoda, V., & García, C. (2011). Medición en Ciencias Sociales y de la Salud. Síntesis.
- Ahad, N. A., Yin, T. S., Othman, A. R., & Yaacob, C. R. (2011). Sensitivity of normality tests to non-normal data. *Sains Malaysiana*, 40(6), 637-641.
- Alles, M. (2018). *Comportamiento Organizacional (Nueva Edición): Cómo lograr un cambio cultural a través de la Gestión por Competencias*. Ediciones Granica.
- American Psychological Association [APA]. (2020). Publication manual of the American Psychological Association: the official guide to APA style (7th ed.). American Psychological Association.
- Andersen, S. M., Chen, S., & Miranda, R. (2002). Significant others and the self. *Self and Identity*, 1(2), 159-168.
- Arechabala Mantuliz, M. C., & Miranda Castillo, C. (2002). Validación de una escala de apoyo social percibido en un grupo de adultos mayores adscritos a un programa de hipertensión de la región metropolitana. *Ciencia y enfermería*, 8(1), 49-55.
- Arias, C. J., & Polizzi, L. (2011). La amistad en la vejez. Funciones de apoyo y atributos del vínculo. In *III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires.
- Arias, F. (2006). Introducción a la Técnica de Investigación en ciencias de la Administración y del Comportamiento, 3ª. ed., Ed. Trillas.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta.* Fidas G. Arias Odón.

- Avendaño Castro, W. R., Luna Pereira, H. O., & Rueda Vera, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 190-201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Focp0000056>
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual review of psychology*, 52(1), 1-26.
- Blázquez Manzano, A., León Mejía, A., Patino Alonso, M. C., & Feu Molina, S. (2022). Síndrome de burnout y apoyo social en maestros de Educación Primaria. *ESE. Estudios sobre educación*.
- Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista médica herediana*, 25(2), 80-84.
- Bowlby, J. (1973). Attachment and loss: Volume II: Separation, anxiety and anger. In *Attachment and loss: Volume II: Separation, anxiety and anger* (pp. 1-429). The Hogarth press and the institute of psycho-analysis.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard university press.
- Ceballos, H. (2018). El rol del docente en la actualidad y su función social. *Revista de Investigación y Evaluación Educativa*, 5(2), 38-50.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?. *Labour economics*, 4(4), 341-372. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9)

- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic medicine*.
- Cohen, J. (1998). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2a ed.). Erlbaum Hillsdale.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin*, 98(2), 310.
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). Código de Ética y Deontología. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Condezo Celestino de Cruz, M. E. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la red 11-Unidad de Gestión Educativa Lima-UGEL 05-San Juan de Lurigancho.
- Consejo Nacional de Ciencia, tecnología e Innovación Tecnológica [CONCYTEC]. (2019). «Código Nacional de la Integridad Científica,»
- Coppari, N. B., González, H., Bagnoli, L., Maidana, P., Ortiz, A., & Recalde, J. (2021). El día después: Impacto del COVID-19 en los docentes y su labor educativa en Paraguay. *Cuadernos de Neuropsicología/Panamerican Journal of Neuropsychology*, 15(3).
- Cupani, M. (2012). Análisis de Ecuaciones Estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación. *Revista tesis*, 1(1), 186-199.
- Daza Salcedo, D. L., Porto Avila, C. S., & Fang Alandette, Y. P. (2007). Importancia de la satisfacción laboral del trabajador en las organizaciones.
- De Jong Gierveld, J. & Kamphuis, F. H. (1985). The development of a Rasch-type loneliness scale. *Applied Psychological Measurement*, 9(3), 289-299.
- De Roda, A. B. L., & Fuertes, F. C. (1992). Apoyo social percibido: su efecto protector frente a los acontecimientos vitales estresantes. *Revista de Psicología Social*, 7(1), 53-59.

- Delgado Fraile, Y. T., Méndez Navas, J. S., & Vaca Jeréz, V. R. (2020). Expectativas de los millennials frente a los procesos de retención y atracción. <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/7061>
- Durá, E., & Garcés, J. (1991). La teoría del apoyo social y sus implicaciones para el ajuste psicosocial de los enfermos oncológicos. *Revista de psicología social*, 6(2), 257-271.
- Eguren, M., & Belaunde, C. D. (2019). No era vocación, era necesidad: motivaciones para ser docente en el Perú.
- Escobedo Portillo, M. T., Hernández Gómez, J. A., Estebané Ortega, V., & Martínez Moreno, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia & trabajo*, 18(55), 16-22.
- Escurra Mayaute, L. M. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6123333>
- Esteban Nieto, N. (2018). Tipos de Investigación. <http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>
- Falk, D., Frisoli, P., & Varni, E. (2021). The importance of teacher well-being for student mental health and resilient education systems. *Forced Migration Review*, (66), 17-21.
- Farhan, S., & Atif, T. (2022). Relationship of Ego Resilience, Perceived Social Support and Depression with Job Satisfaction of Working Women. *Pakistan Journal of Applied Psychology (PJAP)*, 2(1), 58-67.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior research methods*, 39(2), 175-191.

- Fuster, E. G. (2011). Apoyo social e intervención social y comunitaria. *Sedano, IF, Domínguez, JFM, & Alonso, FM Psicología de la Intervención Comunitaria. Editora Desclée de Brouwer Bruges.*
- Gálvez Galarza, P. V. (2020). Apoyo Social y su Influencia en el Agotamiento de docentes de Instituciones Educativas Policiales. *Revista San Gregorio, (39), 31-41.*
- García Arias, T. (2021). El impacto emocional de la pandemia en docentes y alumnado. *Participación educativa.*
- Gil, J. L. (2020). La declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, (57), 1.*
- Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales. Midwest Research-to-Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education.
- Grzywacz, J. G. (2002, November). Toward a theory of work-family facilitation. In *34th Annual Theory Construction and Research Methodology Workshop.*
- Hernández, F. J. R., & Olivo-Franco, J. L. (2020). Dificultades del profesorado en sus funciones docentes y posibles soluciones. Un estudio descriptivo actualizado. *Ciencia y Educación, 4(2), 7-25.*
<https://revistas.intec.edu.do/index.php/ciened/article/view/1723>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial McGraw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Herzberg, F. (1954). Work of the Nature of Man. The World of Publishing Company, pp. 71-91.

- Hoppock, R. (1935) *Job Satisfaction*. Harper.
- House, J. S. (1987, December). Social support and social structure. In *Sociological forum* (Vol. 2, No. 1, pp. 135-146). Kluwer Academic Publishers.
- Indryawatiq, R., Hadis, F. A., & Rahardjo, W. (2022). Teachers. *Contribution of Perceived Social Support and Job Enrichment to Job Satisfaction in PAUD (early childhood education programs) Teachers*, 101(1), 6-6.
- Instituto Nacional de Estadísticas e Informática [INEI]. (2020). Educación. Recuperado de: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/education/>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST]. (2021). Modelo de Demandas y recursos laborales: Marco Teórico. Facultad de Psicología. Universidad de Granada.
- Juarez Ardiles, J. A. (2018). Adaptación de la Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido en universitarios de San Juan de Lurigancho, 2018.
- Kamaryati, N. P., & Malathum, P. (2020). Family Support: A Concept Analysis. *Pacific Rim International Journal of Nursing Research*, 24(3), 403-411.
- Khatatbeh, H., Al-Dwaikat, T., Oláh, A., Onchonga, D., Hammoud, S., Amer, F., ... & Pakai, A. (2021). The relationships between paediatric nurses' social support, job satisfaction and patient adverse events. *Nursing open*, 8(6), 3575-3582.
- LaRocco, J. M., House, J. S., & French Jr, J. R. (1980). Social support, occupational stress, and health. *Journal of health and Social Behavior*, 202-218.
- Locke, E.A. (1976). "The nature and causes of job satisfaction", in Dunnette. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally College Ed

- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2017). El diseño de la muestra. *Metodología de la investigación social cuantitativa*. <https://ddd.uab.cat/record/129382>
- Maslow, A. H. (1981). *Motivation and personality*. Prabhat Prakashan.
- Matrángolo, G., Simkin, H., & Azzollini, S. C. (2022). Evidencia de validez de la Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido (EMASP) en población adulta Argentina. *CES Psicología*, 15(1), 163-181.
- Matud, P., Carballeira, M., López, M., Marrero, R., & Ibáñez, I. (2002). Apoyo social y salud: un análisis de género. *Salud mental*, 25(2), 32-37.
- Mendoza Ibañez, A. E. (2022). Satisfacción laboral y el trabajo remoto en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021.
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2018). *Cartillas de Salud Docente*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/colecciones/43-cartillas-de-salud-docente>
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2020). Censo educativo 2020. <http://escale.minedu.gob.pe/censo-escolar/>
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2021). Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/endo/2021/endo2021-16-limaprovincias.pdf>
- Moya, J., Anguera, M. T., Fornells, E., De Armas, M., & Catalá, M. (2020). Análisis prospectivo de los cambios en las relaciones interpersonales en el contexto de la pandemia covid-19.
- Mufidah, I. U. (2022, May). Coronavirus Anxiety, Perceived Social Support, dan Job Satisfaction Mahasiswa Relawan Ruang Belajar Aqil Kota Malang. In *Seminar Nasional Psikologi UM* (Vol. 1, No. 1, pp. 168-175).
- Murillo, V. G. B., Chiriboga, E. A. V., Arboleda, E. O. B., & Caicedo, E. V. A. (2019). Funcionalidad familiar y apoyo social percibido. Abordaje desde la

- intervención comunitaria en Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(88), 1249-1261.
- Orcasita Pineda, L. T., & Uribe Rodríguez, A. F. (2010). La importancia del apoyo social en el bienestar de los adolescentes. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 4(2), 69-82.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Revista Latinoamericana de Educación Comparada: RELEC*, 11(18), 250-270.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). *El futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias del Trabajo decente*.
- Ortega Jiménez, R. (2018). Estrés laboral y apoyo social como factor modulador en docentes de instituciones públicas de educación nivel básico secundaria: general y telesecundaria.
- Ortiz Méndez, J. I. (2018). Apoyo social y estrés en docentes de colegios de Lima Metropolitana.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling techniques on a population study. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232.
- Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572-580.
- Pardee, R. L. (1990). Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation.
- Parrales-Castro, M. M., & Puerro-Candela, P. N. (2020). La Satisfacción de los Docentes y su Incidencia en el Desempeño Profesional Educativo.

- Pedrosa, I., Juarros-Basterretxea, J., Robles-Fernández, A., Basteiro, J., & García-Cueto, E. (2015). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar? *Universitas psychologica*, 14(1), 245-254.
- Pérez, M. D. M., & Segovia, A. O. (2002). Análisis psicométrico del inventario de apoyo familiar para trabajadores. *Psicothema*, 14(2), 310-316. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72714219.pdf>
- Pérez, J., & Fidalgo, M. (2010). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. *España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene Personal*.
- Perlman, D., & Peplau, L. A. (1981). Toward a social psychology of loneliness. *Personal relationships*, 3, 31-56.
- Quarstein, V. A., McAfee, R. B., & Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human relations*, 45(8), 859-873. <https://doi.org/10.1177/001872679204500806>
- Real Academia Española [RAE]. (2014). Diccionario de la lengua española (23ª ed.)
- Rebollar, A. M., & Francisco, W. C. (2015). Correlación entre actividades de interacción social registradas con nuevas tecnologías y el grado de aislamiento social en los adultos mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-190.
- Relat, J. M. (2010). Introducción a la investigación básica. *Centro de investigacion biometrica*, 221, 227.
- Ribeiro, B. M. D. S. S., Scorsolini-Comin, F., & Dalri, R. D. C. D. M. B. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 29(3), 137-141. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). Administración. Pearson educación.

- Ruiz, M. A., Pardo, A., & San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 34-45. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441004.pdf>
- Rustom, J., Espinoza, A., Fernández, L., & Mansilla, M. (2012). Estadística descriptiva, probabilidad e inferencia: una visión conceptual y aplicada. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1569>
- Sias, P. M., & Bartoo, H. (2007). Friendship, social support, and health. In *Low-cost approaches to promote physical and mental health* (pp. 455-472). Springer.
- Sucapuca Quispe, E. J., Yapu Jallo, L., Mamani-Benito, O. J., & Turpo Chaparro, J. E. (2022). Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción laboral. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 31(1), 70-78.
- Tentama, F., Merdiaty, N., Mulasari, S., & Qodrati, S. (2019, November). The Role of Social Support on Work Satisfaction Among Educated Employees. In *2019 Ahmad Dahlan International Conference Series on Education & Learning, Social Science & Humanities (ADICS-ELSSH 2019)* (pp. 73-76). Atlantis Press.
- Thompson, G. (2021). The Global Report on the status of Teachers 2021. <https://www.ei-ie.org/en/item/25403:the-global-report-on-the-status-of-teachers-2021>
- Universidad César Vallejo (2020). Resolución de Consejo Universitario N 0262-2020/UCV.
- Villalobos Muñoz, K. (2021). ¿Cómo es el trabajo de los profesores de educación básica en tiempos de pandemia? Modalidades de aprendizaje y percepción del profesorado chileno sobre la educación a distancia. *Perspectiva Educativa*, 60(1), 107-138.

- Vroom, V. H. (1966). Organizational choice: A study of pre-and postdecision processes. *Organizational behavior and human performance*, 1(2), 212-225. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(66\)90013-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(66)90013-4)
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of occupational Psychology*, 52(2), 129-148.
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human resource management review*, 17(1), 63-76. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.01.002>
- Weiss, R. (1974). The provisions of social relationships. In Z. Rubin (Ed.), *Doing unto others* (pp. 17-26). Prentice Hall.
- Yang, Y., Lu, X., Ban, Y., & Sun, J. (2022). Social Support and Job Satisfaction in Kindergarten Teachers: The Mediating Role of Coping Styles. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Zamora Mendoza, C., Velázquez Castro, T., Solar Cárdenas, Y. D., Gutiérrez Muñoz, G., Sánchez Ponce, C., Gonzales La Rosa Sánchez, J., ... & Pillaca Montes, J. (2021). Salud mental en docentes durante la pandemia: reflexiones en torno al género. Informe de Evidencia sobre Educación y Salud Mental, N° 3.
- Zhang, S., Tian, Y., Sui, Y., Zhang, D., Shi, J., Wang, P., ... & Si, Y. (2018). Relationships between social support, loneliness, and internet addiction in Chinese postsecondary students: A longitudinal cross-lagged analysis. *Frontiers in psychology*, 9, 170
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of personality assessment*, 52(1), 30-41.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia interna

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E ÍTEMS		MÉTODO
¿Cuál es la relación que existe entre apoyo social percibido y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Huaral?	General	General	Variable 1: Apoyo social percibido		
			Dimensiones	Ítems	
	Establecer la relación entre apoyo social percibido y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Huaral.	Existe relación entre apoyo social percibido y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Huaral.	Familia		Diseño: No experimental y transversal
			Amigos	1 al 12	
			Otros significativos		Nivel: Descriptivo-correlacional.
	Específicos	Específicos	Variable 2: Satisfacción Laboral		Población-Muestra
			Dimensiones	Ítems	
	a) Describir los niveles de apoyo social percibido.	a) Existe relación positiva alta entre apoyo social percibido en su dimensión familia con satisfacción laboral.			215
	b) Describir los niveles de satisfacción laboral.	b) Existe relación positiva moderada entre apoyo social percibido en su dimensión amigos con satisfacción laboral.	Factores extrínsecos		Instrumentos
	c) Determinar la relación entre las dimensiones de apoyo social percibido y satisfacción laboral.	b) Existe relación positiva moderada entre apoyo social percibido en su dimensión otros significativos con satisfacción laboral.			1 al 15
	d) Comparar las diferencias del apoyo social percibido según sexo, grupo etario y estado civil.		Factores intrínsecos		Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido
	d) Comparar las diferencias de la satisfacción laboral según sexo, grupo etario y estado civil.				Escala de Satisfacción Laboral (Overall Job Satisfaction).

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Apoyo social percibido	El apoyo social percibido es un recurso de supervivencia y está directamente relacionada con la gravedad de síntomas psicológicos y físicos, además actúa como amortiguador para hacer frente a situaciones adversas de la vida (Zimet et al.,1988)	Se cuantificó mediante la Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido (MSPSS) que fue diseñada por Zimet et al. (1988).	Familia	Comunicación Afectos Acompañamiento emocional	3,4,8, 11	Ordinal
			Amigos	Escucha Comprensión Solidaridad Empatía	6, 7, 9, 12	
			Otros significativos	Relaciones solidarias Interacción con otros	1, 2, 5, 10	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Satisfacción Laboral	<p>Grado de satisfacción que muestra el trabajador con respecto a las características intrínsecas y extrínsecas de su trabajo.</p> <p>La idea sobre intrínsecas enfatiza que la motivación es hacia el logro personal y éxito de la tarea más que hacia las satisfacciones extrínsecas que surgen de las características como remuneración o buenas condiciones de trabajo (Warr et al., 1979).</p>	<p>Fue evaluada mediante la Escala de Satisfacción laboral (Overall Job Satisfaction) diseñada por Warr et al. (1979).</p>	Factores intrínsecos	Reconocimiento Responsabilidad Promoción	2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14	Ordinal
			Factores extrínsecos	Horario Remuneración Condiciones físicas de trabajo	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15	

Anexo 3: Instrumentos

Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido

Por favor, lea cuidadosamente cada una de las frases que aparecen a continuación y responda en qué medida le describen. Para contestar, utilice la siguiente escala

	Totalmente en desacuerdo (1)	Bastante en desacuerdo (2)	Algo en desacuerdo (3)	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo (4)	Algo de acuerdo (5)	Bastante de acuerdo (6)	Totalmente de acuerdo (7)
1. Hay una persona especial que está cerca cuando lo necesito.							
2. Hay una persona especial con quien puedo compartir alegrías y tristezas.							
3. Mi familia realmente trata de ayudarme.							
4. Recibo la ayuda emocional que necesito de mi familia.							
5. Tengo una persona que es una verdadera fuente de bienestar para mí.							
6. Mis amigos/as realmente tratan de ayudarme.							
7. Puedo contar con mis amigos/as cuando las cosas van mal.							
8. . Puedo hablar con mi familia de mis problemas.							
9. Tengo amigos/as con los que puedo compartir alegrías y tristezas.							
10. Hay una persona especial en mi vida a quien le importan mis sentimientos.							
11. Mi familia está dispuesta a ayudarme a tomar decisiones.							
12. Puedo hablar con mis amigos/as de mis problemas.							

**Escala de Satisfacción General
(Wall, Cook y Warr, 976)**

En este cuestionario encontraras 15 preguntas, las cuales tienen diferentes opciones de acuerdo a cómo te sientes en tu ámbito laboral.

	Muy insatisfecho (1)	Insatisfecho (2)	Moderadamente insatisfecho (3)	Ni insatisfecho, ni satisfecho (4)	Moderadamente satisfecho (5)	Satisfecho (6)	Muy satisfecho (7)
1. Condiciones físicas del lugar de trabajo (espacio, higiene, ambiente)							
2. Autonomía para elegir tu propio método de trabajo.							
3. Tus compañeros de trabajo.							
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato.							
6. Importancia de la tarea y responsabilidad asignada.							
7. Tu salario							
8. Posibilidad de utilizar las propias capacidades profesionales.							
9. La relación general entre los trabajadores y supervisores.							
10. Posibilidad de progreso o promoción.							
11. El modo en la institución está gestionado							
12. Atención a las sugerencias realizadas							
13. Horario de trabajo.							
14. Variedad de tareas que realizas en el trabajo.							
15. Tu estabilidad en el empleo.							

Formulario de Google



Apoyo social percibido y satisfacción laboral en docentes de instituciones públicas.

Lee con mucha atención las preguntas que serán presentadas a continuación, marca la alternativa que consideres más conveniente según tu caso y responde con completa sinceridad.

 **juselyvasquez02@gmail.com** (no compartidos) 
[Cambiar de cuenta](#)

[Siguiente](#) [Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

<https://forms.gle/3G4JTAeguKxHn5SS8>

Anexo 4: Carta de presentación firmada por la Coordinadora de la Escuela de Psicología para el estudio piloto



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

Los Olivos, 22 de Setiembre de 2022

CARTA INV.141 -2022/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Lic:

Silvia Salinas

Director:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS ALBERTO DE LAS CASAS-21008

Jirón Tacna 350

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **QUISPE VASQUEZ JUSELY SUZETTY** con 47973207 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula 7002379800, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"APOYO SOCIAL PERCIBIDO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUARAL"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 5: Carta de presentación firmada por la Coordinadora de la Escuela de Psicología para la muestra final



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

Los Olivos, 20 de Setiembre de 2022

CARTA INV.140 -2022/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Mg.
ALEXANDER VILLAR SÁNCHEZ
Director:
IE NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA DE QUEPEPAMPA
Av. Francisco Bolognesi Km 4.5

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **QUISPE VASQUEZ RISELY SUZETTY** con 47073207 estudiante de la carrera de psicología con código de matrícula 7002370800, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"APOYO SOCIAL PERCIBIDO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUARAL"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguna, donde se realizará una investigación.

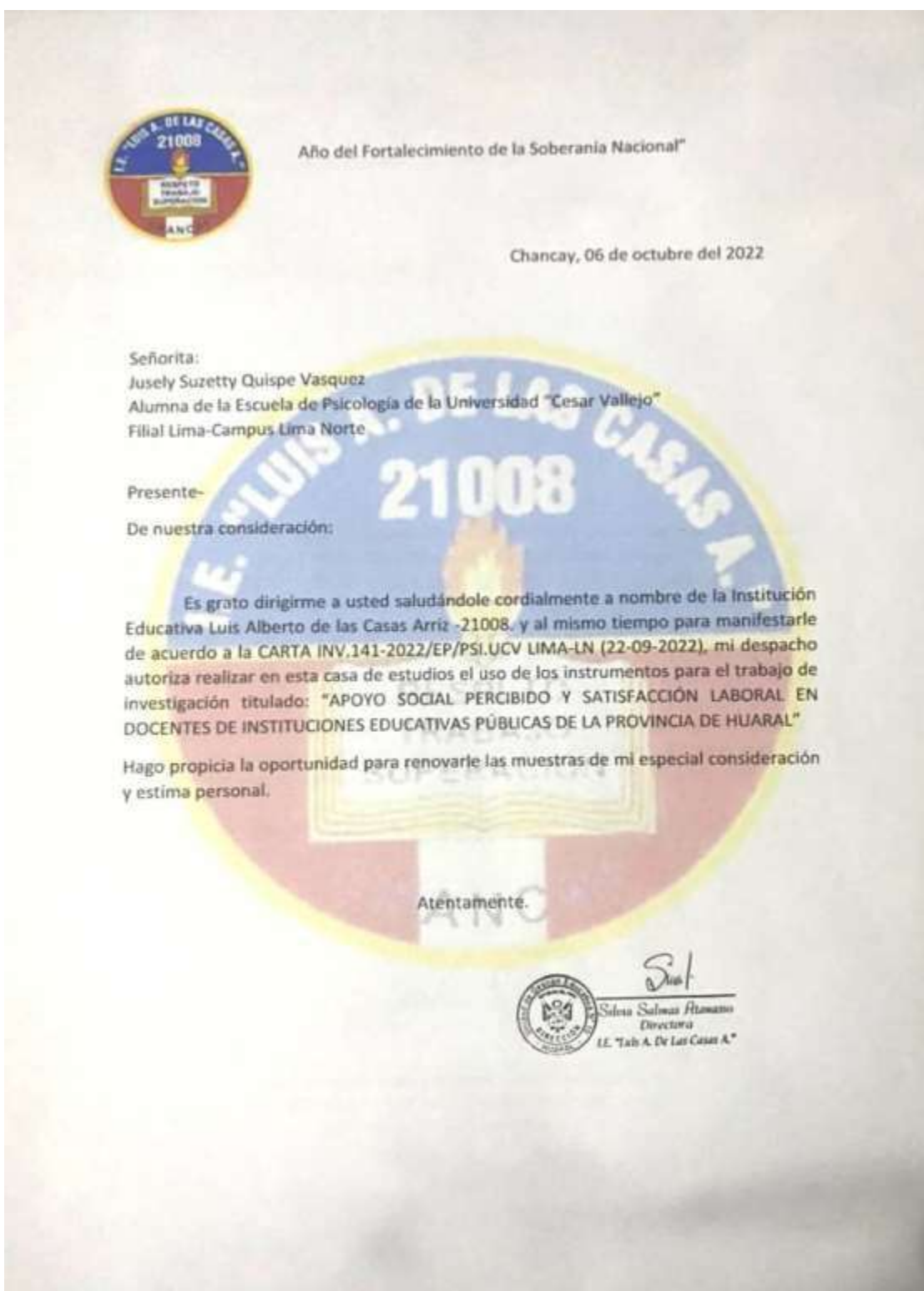
Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando esta carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así protija con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Verges Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6: Carta de autorización firmada por la autoridad del centro donde se ejecutó el estudio piloto



Anexo 7: Carta de autorización firmada por la autoridad del centro donde se ejecutó la muestra final



Anexo 8: Cartas de solicitud de autorización del uso de los instrumentos firmados por la Coordinadora de la Escuela de Psicología

Instrumento 1



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

CARTA N°215- 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 19 de Setiembre de 2022

Autor:

- Gregory Zimet

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **QUISPE VASQUEZ JUSELY SUZETTY**, con DNI 47973207 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 7002379800, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **APOYO SOCIAL PERCIBIDO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUARAL**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Instrumento 2



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

CARTA N°126- 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 19 de Setiembre de 2022

Autor:

- Toby Wall

Presente.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **QUISPE VASQUEZ JUSELY SUZETTY**, con DNI 47973207 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 7002379800, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **APOTO SOCIAL PERCIBIDO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUARAL**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento Escala de Satisfacción Laboral (Overall Job Satisfaction), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 9: Autorización del uso de los instrumentos por parte de los autores originales

Instrumento 1



JOURNAL OF PERSONALITY ASSESSMENT, 1988, 52(1), 30-41
Copyright © 1988, Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

The Multidimensional Scale of Perceived Social Support

Gregory D. Zimet
Department of Pediatrics
Case Western Reserve University School of Medicine
Nancy W. Dahlem, Sara G. Zimet, and
Gordon K. Farley
Department of Psychiatry
University of Colorado Health Sciences Center

The development of a self-report measure of subjectively assessed social support, the Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS), is described. Subjects included 136 female and 139 male university undergraduates. Three subscales, each addressing a different source of support, were identified and found to have strong factorial validity: (a) Family, (b) Friends, and (c) Significant Other. In addition, the research demonstrated that the MSPSS has good internal and test-retest reliability as well as moderate construct validity. As predicted, high levels of perceived social support were associated with low levels of depression and anxiety symptomatology as measured by the Hopkins Symptom Checklist. Gender differences with respect to the MSPSS are also presented. The value of the MSPSS as a research instrument is discussed, along with implications for future research.

https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2

Instrumento 2

Permission to use the OVERALL JOB SATISFACTION Externo Recibidos x

JUSELY SUZETTY QUISPE VASQUEZ ve, 22 jul, 17:07 ☆

Good day I am a psychology student at the Cesar Vallejo University in the city of Lima-Peru. I congratulate you for your excellent work on the Overall Job Satis

Toby Wall t.wall@sheffield.ac.uk dom, 24 jul, 0:04 ☆ ↶ ⋮

para mí ▾

🌐 Inglés ▾ ➤ español ▾ Traducir mensaje Desactivar para: Inglés x

Yes, I approve.

All the best for your project.

Toby Wall

...

Thank you! Thank you very much. Thanks a lot.

↶ Responder ↷ Reenviar

Journal of Occupational Psychology

Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being

PETER WARR ▾ · JOHN COOK ▾ · TOBY WALL ▾

First published: June 1979 | <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x> | Citations: 1,183

 PDF  TOOLS  SHARE

Abstract

Two studies of male manual workers are described, in which eight scales relevant to the quality of working life are introduced and assessed. The scales build upon previous work, but are designed to remedy certain conceptual and operational deficiencies. They cover work involvement, intrinsic job motivation, higher order need strength, perceived intrinsic job characteristics, job satisfaction, life satisfaction, happiness, and self-rated anxiety. In addition, components of job satisfaction and life satisfaction, derived through cluster analyses, are also identified. The scales are shown to have good internal reliability and to be factorially separate. Comprehensive psychometric data are provided as a base-line for future applications.

<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>

Anexo 10: Consentimiento informado



Estimados docentes, el presente cuestionario forma parte de una investigación sobre el apoyo social percibido y satisfacción laboral en los docentes de instituciones públicas de la provincia de Huaral. Este proyecto está dirigido por Jusely Suzetty Quispe Vasquez, estudiante de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo. Le recordamos que su participación es voluntaria. Esta información serán parte de una base datos para realizar el análisis, además servirá para obtener el título de licencia en Psicología, es importante que conozca que su información será procesada con responsabilidad y completa confidencialidad y sin ánimo de lucro. El siguiente cuestionario tiene una duración de 15 min le agradecemos que inicie con el llenado del formulado. Muchas gracias

Consentimiento informado

Estimados docentes:

El presente cuestionario forma parte de una investigación sobre el apoyo social percibido y satisfacción laboral en docentes de instituciones publicas de la provincia de Huaral. Este proyecto esta dirigido por la estudiante de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo Jusely Suzetty Quispe Vasquez.

Le recordamos que su participación es voluntaria. Esta información será parte de una base datos para realizar el análisis, además servirá para obtener el titulo de licenciada en Psicología, es importante que conozca que su información será procesada con responsabilidad y completa confidencialidad y sin animo de lucro. El siguiente cuestionario tiene una duración de 15 minutos, le agradecemos que inicie con el llenado del formulario. Muchas gracias.

Desea participar en esta investigación *

Sí

No

Anexo. 11. Resultados del estudio piloto

Tabla 15

Validez de contenido por V de Aiken de la Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido

Ítems	1° Juez			2° Juez			3° Juez			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI

En la tabla 15 se muestra el resultado de la validez de contenido de la Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido con el coeficiente V de Aiken con un valor =1, indica que todos los ítems son aceptables de acuerdo a criterios tales como claridad, pertinencia y relevancia por tres jueces expertos, en función a los supuestos de Ecurra (1988) demostrando que esta prueba es válida, debido al coeficiente es >80% en el análisis general y en cada uno de los 12 ítems.

Tabla 16*Validez de contenido por V de Aiken de la Escala de Satisfacción Laboral*

Ítems	1° Juez			2° Juez			3° Juez			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	SI

En la tabla 16 se muestra el resultado de la validez de contenido de la Escala de Satisfacción Laboral con el coeficiente V de Aiken con un valor =1, indica que todos los ítems son aceptables de acuerdo a criterios tales como claridad, pertinencia y relevancia por tres jueces expertos, en función a los supuestos de Escurra (1988) demostrando que esta prueba es válida, debido al coeficiente es >80% en el análisis general y en cada uno de los 15 ítems.

Confiabilidad

Tabla 17

Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach de la Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.929	12

En la tabla 17 se muestra los resultados obtenidos a través del Alfa de Cronbach, teniendo como resultado .929 lo cual indica tener un nivel confiabilidad aceptable, ya que los valores se encuentran entre .70 y .95 (Oviedo y Campo, 2005).

Tabla 18

Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach de las dimensiones de la Escala de Apoyo Social Percibido

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Familia	.966	4
Amigos	.977	4
Otros significativos	.953	4

En la tabla 18 se muestra la confiabilidad de las dimensiones del instrumento, la cual nos indica que la primera dimensión familia es de .966 que denota ser muy alta en confiabilidad, la segunda es la dimensión amigos con .977 de confiabilidad alta, por último, en la dimensión otros significativos presenta una confiabilidad alta de .953, es decir presenta valores mayores a .70 (Oviedo y Campo, 2005).

Tabla 19

Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach de la Escala de Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
.951	15

En la tabla 19 se muestra los resultados obtenidos a través del Alfa de Cronbach, teniendo como resultado .947 lo cual demuestra tener una confiabilidad muy alta, ya que se encuentran en un valor mayor a .80 (Gliem y Gliem, 2003).

Tabla 20

Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach de las dimensiones de la Escala de Satisfacción Laboral

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Factores Intrínsecos	.932	7
Factores Extrínsecos	.947	8

En la tabla 20 se muestra la confiabilidad de las dimensiones del instrumento, la cual nos indica que la primera dimensión factores intrínsecos es de .932 y la segunda factores extrínsecos con .947 de confiabilidad, entonces ambas dimensiones presentan una confiabilidad aceptable porque sus valores son mayores a .80 (Gliem y Gliem, 2003).

Tabla 21

Análisis factorial confirmatorio de la Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido

Modelo de tres factores	Ajuste absoluto			Ajuste incremental	
	χ^2 gl	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
Ruiz et al. (2010)	1.65	.07	.05	.982	.976
Abad et al. (2011)	<3.00	≤.08	≤.08	≥.95	≥.95
Escobedo et al. (2016)					

Nota: χ^2 = Chi-Cuadrado; gl= grados de libertad; RMSEA= Error de Aproximación Cuadrático Medio; SRMR= Raíz Media Estandarizada Residual Cuadrática; CFI= Índice de Bondad de Ajuste Comparativo; TLI= índice de Tucker-Lewis.

En la tabla 21 se muestran los índices de ajuste para tres dimensiones de la Escala Multidimensional de Apoyo Social (MSPSS) considerándose sus 12 ítems encontrándose valores óptimos según la literatura científica: χ^2 gl=1.65 al ser menor que 3, RMSEA= .07, SRMR=.05 al ser menores a .08 (Abad et al., 2011) y CFI=.982, TLI= 976 al ser mayores a .95 (Ruiz et al., 2010).

Figura 3

Diagrama del análisis factorial confirmatorio de la Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido

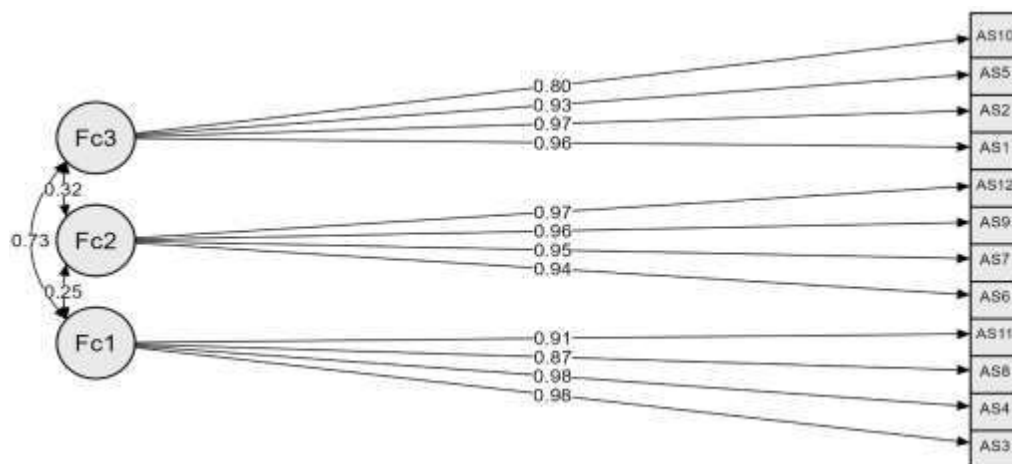


Tabla 22

Análisis factorial confirmatorio de la Escala de Satisfacción Laboral

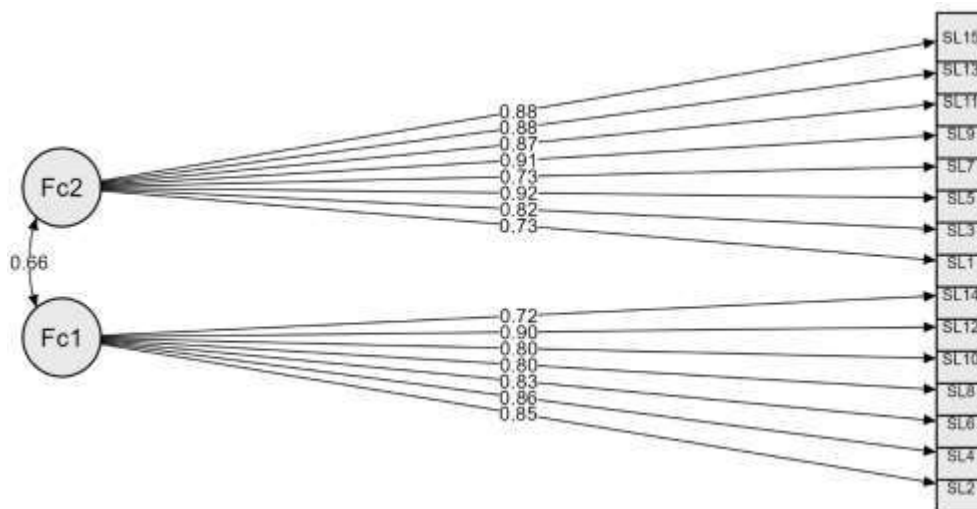
Modelo de dos factores	Ajuste absoluto			Ajuste incremental	
	χ^2/gl	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
Cupani (2012)	2.33	.11	.06	.916	.901
Abad et al. (2011)	<3.00	≤.08	≤.08	>.90	>.90

Nota: χ^2 = Chi-Cuadrado; gl= grados de libertad; RMSEA= Error de Aproximación Cuadrático Medio; SRMR= Raíz Media Estandarizada Residual Cuadrática; CFI= Índice de Bondad de Ajuste Comparativo; TLI= índice de Tucker-Lewis.

En la tabla 22 se muestran los índices de ajuste para dos dimensiones de la Escala de Satisfacción Laboral (Overall Job Satisfaction) considerándose sus 15 ítems encontrándose valores aceptables según la literatura científica: $\chi^2/gl= 2.33$ al ser menor que 3, SRMR=.06 al ser menor a .08 (Abad et al., 2011) y CFI=.916, TLI=.901 al ser mayores a .90 (Cupani, 2012). Sin embargo, el RMSEA=.11 presenta un leve índice superior.

Figura 4

Diagrama del análisis factorial confirmatorio de la Escala de Satisfacción Laboral



Anexo 12: Escaneos de los criterios de jueces de los instrumentos

Juez 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE APOYO SOCIAL PERCIBIDO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | X | Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Carlos Miguel Pérez Lara

DNI: 40911009 N° de colegiatura: 16497

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Doctorado en Psicología	2016-2019
02	Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa	Diplomado en Psicología Jurídica y Forense	2011

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente	Trujillo	Actualmente	Docente e investigador en ciencias de salud (incluido psicología organizacional)
02	Centro Internacional de Investigación y Capacitación para el Desarrollo Humano	Terapeuta	Trujillo	Actualmente	Terapeuta de duelo traumas y fobias en adolescentes y adultos
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Carlos Miguel Pérez Lara
PSICOLOGO
C.P.S.P. 16497

05 de octubre de 2022



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | X | Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Carlos Miguel Pérez Lara

DNI: 40911009 N° de colegiatura: 16497

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Doctorado en Psicología	2016-2019
02	Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa	Diplomado en Psicología Jurídica y Forense	2011

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Privada del Norte	Asesor de Tesis	Trujillo	Actualmente	Asesor e investigador en ciencias de salud (incluido psicología organizacional)
02	Centro Internacional de Investigación y Capacitación para el Desarrollo Humano	Terapeuta	Trujillo	Actualmente	Terapeuta de duelo traumas y fobias en adolescentes y adultos
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Carlos Miguel Pérez Lara
PSICOLOGO
C.P.S.P. 16497

05 de octubre de 2022

Juez 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE APOYO SOCIAL PERCIBIDO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Lic. Eveling I. Vargas Céspedes

DNI: 43980675 N° de colegiatura: 23888

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicología	5 años 1/2
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Hospital Tomás Lafora	Psicóloga	Guadalupe	1 año	Brindar soporte emocional a pacientes y familiares por el covid-19, mediante visita hospitalaria o telellamadas. Sensibilización a las autoridades y comunidad en general en promoción de la salud, en coordinación con el área de PROMSA. Atención de pacientes según motivo de consulta, emisión de informes y constancias psicológicas.
02	I.E Mariscal Castilla	Psicóloga	Chiclayo	2 años	Participar en la planificación de actividades a desarrollarse durante el año escolar, en articulación con los planes de trabajo del comité de tutoría, orientación educativa y convivencia escolar, de la institución educativa.
03	CUNA MAS	Acompañante Técnico	Cajamarca	1 años	Acompañamiento y monitoreo a las facilitadoras en cada visita a hogar. (comunidad C.P). Ingreso reportes en el sistema, jornada de reflexión.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

05 de octubre de 2022.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

EVELING I. VARGAS CEPÉDES
Psicóloga
N° REG. 23888



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Lic. Eveling Ivonne Vargas Céspedes

DNI: 43980675 N° de colegiatura: 23888

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicología	5 años 1/2
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Hospital Tomás Lafora	Psicóloga	Guadalupe	1 año	Brindar soporte emocional a pacientes y familiares por el covid-19, mediante visita hospitalaria o telellamadas. Sensibilización a las autoridades y comunidad en general en promoción de la salud, en coordinación con el área de PROMSA. Atención de pacientes según motivo de consulta, emisión de informes y constancias psicológicas.
02	I.E Mariscal Castilla	Psicóloga	Chiclayo	2 años	Participar en la planificación de actividades a desarrollarse durante el año escolar, en articulación con los planes de trabajo del comité de tutoría, orientación educativa y convivencia escolar, de la institución educativa.
03	CUNA MAS	Acompañante Técnico	Cajamarca	1 años	Acompañamiento y monitoreo a las facilitadoras en cada visita a hogar. (comunidad C.P). Ingreso reportes en el sistema, jornada de reflexión.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

05 de octubre de 2022.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

EVELING I. VARGAS CEPÉDES
Psicóloga
N° REG. 23888

Juez 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE APOYO SOCIAL PERCIBIDO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Lic. Tania E. Lingan Rivasplata

DNI: 43402869 N° de colegiatura: 9846

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de Trujillo	Trabajo Social	5 años
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Instituto Nacional Penitenciario	Trabajadora Social	Cajamarca	1 año 6 meses	Informes sociales, visitas domiciliarias, intervención binomio interno familia, etc.
02	Poder Judicial	Trabajadora Social	Chiclayo	3 años	Informes sociales, visitas domiciliarias, valoración de riesgo, Escuela para Padres, Gestión Social.
03	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Trabajadora Social	Zaña	4 años	Atención a víctimas de violencia familiar, valoración de riesgo, informes sociales, visitas domiciliarias, Gestión Social,

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MIMP - PROGRAMA NACIONAL AURORA
SEM COMISARIA ZAÑA
LIC. T.S. TANIA E. LINGAN RIVASPLATA
C.T.S.P. 9846

05 de octubre de 2022



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Lic. Tania E. Lingan Rivasplata

DNI: 43402869 N° de colegiatura: 9846

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de Trujillo	Trabajo Social	5 años
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Instituto Nacional Penitenciario	Trabajadora Social	Cajamarca	1 año 6 meses	Informes sociales, visitas domiciliarias, intervención binomio interno familia, etc.
02	Poder Judicial	Trabajadora Social	Chiclayo	3 años	Informes sociales, visitas domiciliarias, valoración de riesgo, Escuela para Padres, Gestión Social.
03	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Trabajadora Social	Zaña	4 años	Atención a víctimas de violencia familiar, valoración de riesgo, informes sociales, visitas domiciliarias, Gestión Social,

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MIMP - PROGRAMA NACIONAL AURORA
SEM COMISARIA ZAÑA
LIC. T.S. TANIA E. LINGAN RIVASPLATA
C.T.S.P. 9846

05 de octubre de 2022

Tabla 23*Jueces expertos*

JUEZ	NOMBRE	GRADO	CARGO
1	Carlos Miguel Pérez Lara C. Ps.P. 16497	Doctor	Docente e investigador en ciencias de la salud. Terapeuta de duelo, traumas y fobias en adolescentes y adultos.
2	Eveling Ivonne Vargas Céspedes C. Ps.P. 23888	Licenciada	Acompañamiento técnico y monitoreo a las facilitadoras en cada visita a hogar. (comunidad C.P).
3	Tania E. Lingan Rivasplata C.T.S.P 9846	Licenciada	Atención a víctimas de violencia familiar, valoración de riesgo, Gestión Social

Criterios para elección de jueces expertos

1. Ser psicólogo o trabajador social habilitado
2. Ser magister o licenciado
3. Experiencia e interacción con la población a estudiar
4. Experiencia en intervención en organización, clínica o comunidad

Perfiles

- Carlos Miguel Pérez Lara

CRITERIOS	Si	No
Ser psicólogo o trabajador social habilitado	X	
Ser magister o licenciado	X	
Experiencia e interacción con la población a estudiar	X	
Experiencia en intervención en organización, clínica o comunidad.	X	

➤ Eveling Ivonne Vargas Céspedes

CRITERIOS	Si	No
Ser psicólogo o trabajador social habilitado	X	
Ser magister o licenciado	X	
Experiencia e interacción con la población a estudiar	X	
Experiencia en intervención en organización, clínica o comunidad.	X	

➤ Tania E. Lingan Rivasplata

CRITERIOS	Si	No
Ser psicólogo o trabajador social habilitado	X	
Ser magister o licenciado	X	
Experiencia e interacción con la población a estudiar	X	
Experiencia en intervención en organización, clínica o comunidad.	X	

Anexo 13: Resultados adicionales con la muestra final

Figura 5

Diagrama de correlación entre apoyo social percibido y satisfacción laboral

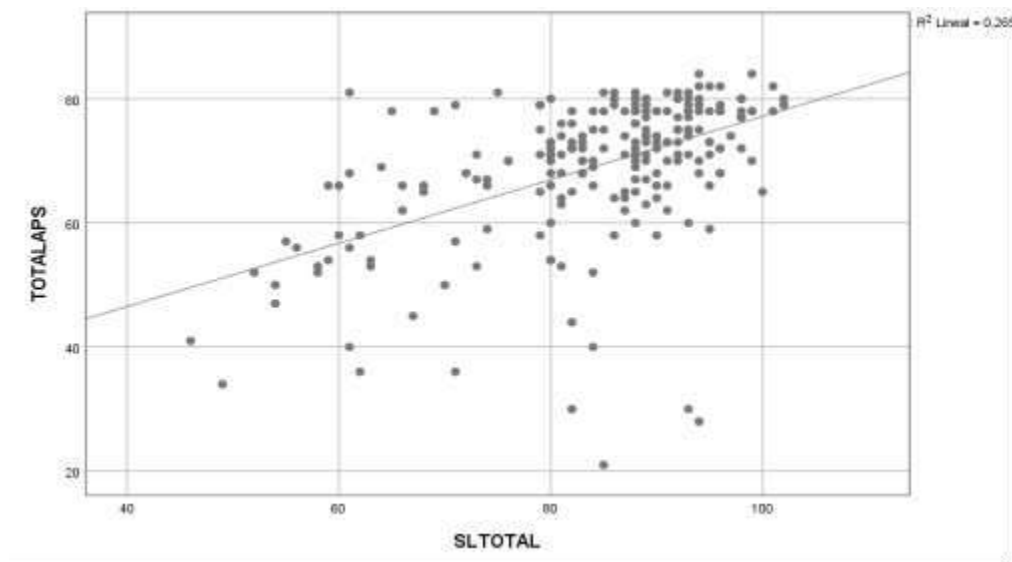


Figura 6

Diagrama de correlación entre apoyo social percibido en su dimensión familia y satisfacción laboral

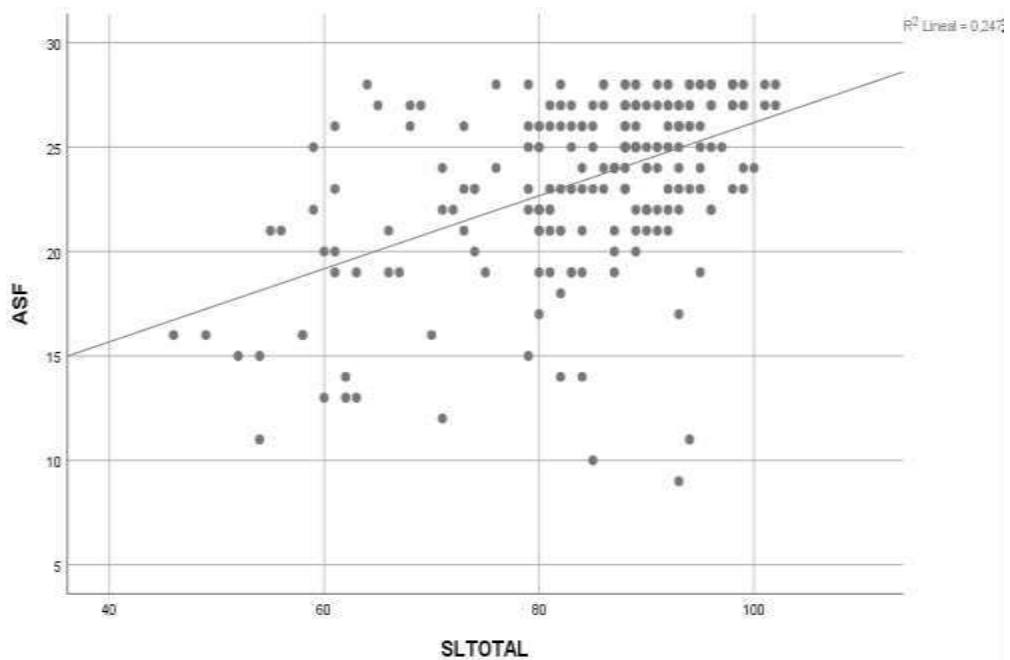


Figura 7

Diagrama de correlación entre apoyo social percibido en su dimensión familia y satisfacción laboral

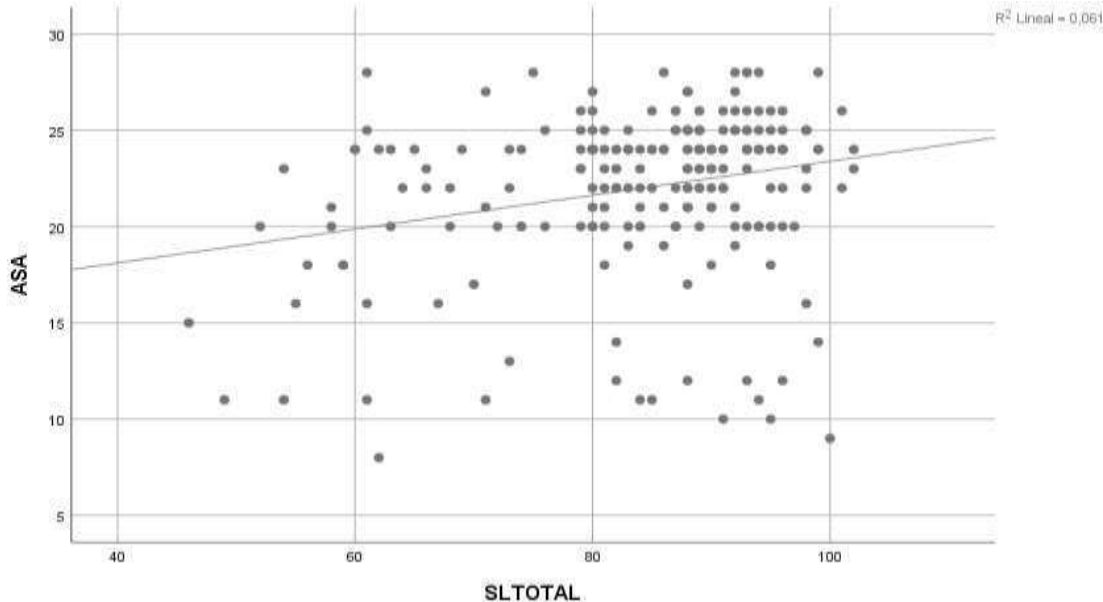
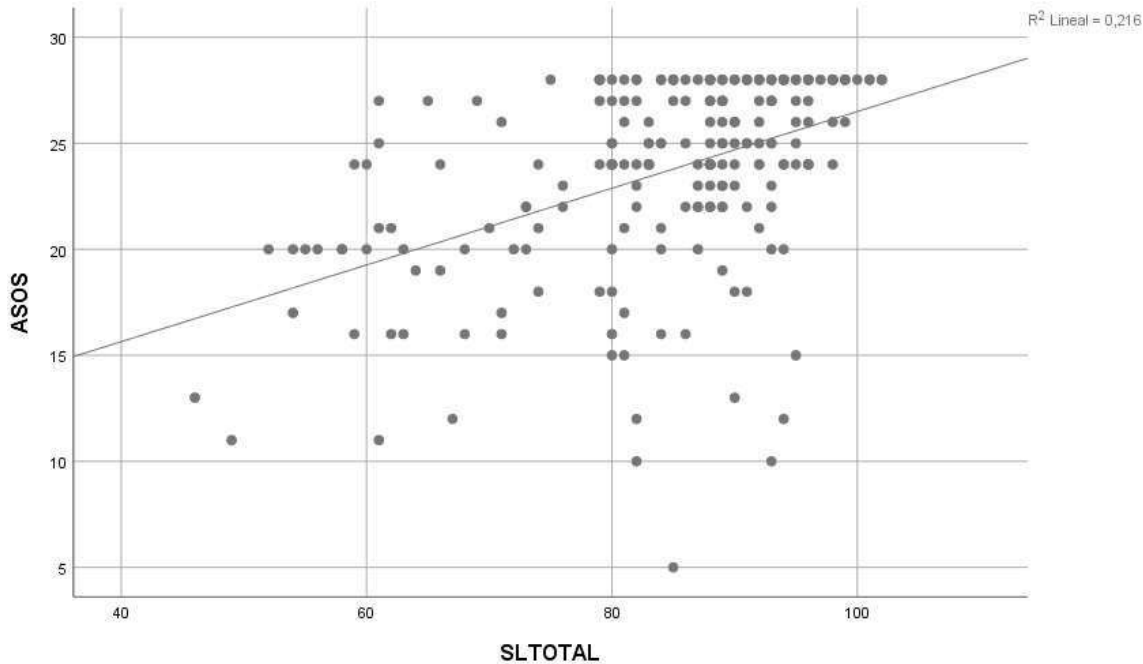


Figura 8

Diagrama de correlación entre apoyo social percibido en su dimensión otros significativos y satisfacción laboral



Anexo 14: Certificado de conducta responsable en la investigación

Ficha CTI Vitae



QUISPE VASQUEZ JUSELY SUZETTY

Fecha de última actualización: 16-05-2022

 0000-0001-8280-0222	 Fecha: 24/04/2022
--	--

https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=290018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JESSICA MARTHA CALIZAYA VERA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "APOYO SOCIAL PERCIBIDO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUARAL", cuyo autor es QUISPE VASQUEZ JUSELY SUZETTY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 13 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JESSICA MARTHA CALIZAYA VERA DNI: 09954277 ORCID: 0000-0003-2448-3759	Firmado electrónicamente por: JCALIZAYEVER el 13-12-2022 13:42:50

Código documento Trilce: TRI - 0486027