



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Factores situacionales educativos asociados a la satisfacción laboral
en docentes del nivel secundaria del distrito de Guzmango -
Cajamarca, 2020.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Rodríguez Suárez, César Iván (ORCID: 0000-0002-5274-5501)

ASESORA:

Mg. Carranza Yuncor, Nelly Roxana (ORCID: 0000-0002-3268-4414)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Trujillo – Perú

2020

DEDICATORIA

A mis padres: Segundo y Amelia por su apoyo incondicional en el logro de mis metas profesionales y de auto realización docente.

César.

AGRADECIMIENTO

A los docentes del nivel secundario del Distrito de Guzmango, provincia de Contumazá – Cajamarca, por su apoyo desinteresado para participar en el presente estudio.

De manera especial, mi agradecimiento a la Mg. Nelly Roxana Carranza Yuncor, docente asesora, la cual, con su sapiencia y dotes de persona humana, supo enrumbar la culminación del presente estudio.

El autor.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	8
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y Diseño de Investigación:	23
3.2. Variables y Operacionalización	23
3.3. Población, muestra y muestreo:.....	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimientos.....	27
3.6. Método de análisis de datos.....	27
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES.....	48
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS.....	52
ANEXOS.....	61

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de satisfacción laboral docente del nivel secundario	29
Tabla 2. Distribución de niveles porcentuales de satisfacción laboral docente y variables de caracterización.	30
Tabla 3. Niveles de satisfacción laboral docente del nivel secundario, según dimensiones	31
Tabla 4. Descripción del sentido actitudinal de los factores situacionales educativos en docentes del nivel secundario.	33
Tabla 5. Distribución de las categorías entre los factores situacionales educativos y la satisfacción laboral docente	35
Tabla 6: Distribución del factor referido al compromiso de la gestión de los aprendizajes y la satisfacción laboral docente	36
Tabla 7. Distribución del factor referido a la demanda educativa de la formación docente en servicio y la satisfacción laboral docente	36
Tabla 8. Distribución del factor referido a las exigencias de la carrera magisterial renovada y la satisfacción laboral docente	37
Tabla 9. Prueba estadística de chi cuadrada de Pearson y sus medidas de asociación entre los sub factores situacionales educativos y la satisfacción laboral docente.	38
Tabla 10. Resumen de la asociación entre los factores situacionales educativos y las dimensiones de la satisfacción laboral docente	39

Índice de figuras

Figura 1. Niveles porcentuales de satisfacción laboral docente del nivel secundario, según dimensiones	31
Figura 2. Categorización porcentual del sentido actitudinal de los factores situacionales educativos	33
Figura 3. Categorización porcentual del sentido actitudinal de los sub factores situacionales educativos	34

RESUMEN

La investigación, responde a la problemática del bajo nivel de satisfacción laboral docente. tuvo como objetivo, determinar los factores situacionales educativos asociados a la satisfacción laboral en docentes del nivel secundario. Dicho estudio es del tipo relacional, cuyo diseño de investigación es no experimental, transaccional y descriptivo correlacional. La muestra de estudio estuvo constituida por la población censal de 34 docentes del nivel secundario de ambos sexos del nivel secundario, y a través de los instrumentos: Escala valorativa "Satisfacción Laboral _VD" y lista de cotejo "Comportamiento de los factores situacionales educativos", se recolectó los datos, los cuales fueron analizados mediante la prueba estadística χ^2 cuadrada de independencia y el coeficiente de asociación V de Cramer. Entre sus resultados se determinó que existe un nivel de satisfacción laboral docente medio, a su vez, el sentido actitudinal de los factores situacionales educativos, es de desconformidad. Respecto al análisis de asociación, se determinó que los factores situacionales educativos se encuentran asociados a la satisfacción laboral docente. Concluyendo que, los factores referidos al compromiso de la gestión de los aprendizajes, exigencias de la carrera pública magisterial, y la demanda de formación docente en servicio, muestran una correlación significativa de niveles altos.

Palabras claves: Situaciones Educativas, satisfacción laboral, insatisfacción laboral.

ABSTRACT

The research responds to the problem of the low level of teacher job satisfaction. The objective was to determine the educational situational factors associated with job satisfaction in secondary school teachers. This study is of the relational type, whose research design is non-experimental, transactional and descriptive correlational. The study sample was made up of the census population of 34 teachers of the secondary level of both sexes of the secondary level, and through the instruments: Evaluation scale "Job Satisfaction _VD" and checklist "Behavior of educational situational factors", he collected the data, which were analyzed using the statistical square test of independence and the Cramer coefficient of association V. Among its results, it was determined that there is an average level of teacher job satisfaction, in turn, the attitudinal sense of educational situational factors is nonconformity. Regarding the association analysis, it was determined that educational situational factors are associated with teacher job satisfaction. Concluding that the factors related to the commitment to learning management, the demands of the public teaching career, and the demand for in-service teacher training show a significant correlation at high levels.

Keywords: Educational situational, job satisfaction, job dissatisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a Dormann & Zapf (2001) el constructo de la satisfacción laboral es uno de los más importantes de los campos de la psicología del trabajo y el comportamiento organizacional, debido al rol mediador que desempeña en las condiciones sociolaborales y su impacto en el desarrollo organizacional. En el campo de la investigación educativa, incide en la gestión y calidad educativa y es uno de los temas más estudiado en el siglo XX (Judge et al., 2017; Anaya y Suarez, 2010).

A nivel internacional, existe un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción laboral docente, cobrando especial relevancia en el desempeño profesional de los docentes, y por ende en el proceso de mediación de gestión de los aprendizajes y logro de la eficacia escolar (Serrano, 2018; Güell, 2014). Sin embargo, resulta paradójico que, a pesar de las numerosas investigaciones empíricas existentes sobre satisfacción laboral docente, no exista un progreso paralelo en su comprensión, estructuración de modelos explicativos y líneas de estudio orientadas a determinar factores predictores de la insatisfacción laboral docente.

A nivel nacional, el Consejo Educativo Nacional [CEN, 2007] planteó como objetivo estratégico “maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia” (p.88), Sin embargo, su implementación de las políticas educativas no necesariamente han llevado a revalorar el rol docente, centrado en su desempeño responsable y efectivo; sino que se ha descuidado aspectos centrales que irían en el desmedro del bienestar, realización, seguridad, motivación y satisfacción laboral del docente (Patazca, 2016).

De acuerdo a las investigaciones desarrolladas a nivel nacional, las cuales en su mayoría son de carácter relacional, se reitera entre sus conclusiones la existencia de grados bajos de satisfacción laboral docente de educación básica. En este contexto, constituye un imperativo de la investigación educativa, identificar aquellos factores situacionales educativos, que actúan como protectores o condicionantes de la satisfacción laboral del docente; lo que implica

lograr el cambio centrado en el bienestar docente, su auto realización laboral y lograr profesionales laboralmente satisfechos que redunden en la calidad educativa (Anaya, 2014 y Esteve, 2009).

Dicha problemática, no es ajena, en el caso específico de los docentes de educación secundaria que laboran en las Instituciones Educativas del distrito de Guzmango, provincia de Contumazá, ubicadas en el contexto rural deficitario, en la que se hace evidente un bajo nivel de satisfacción laboral del personal docente, manifestado en el rechazo a las innovaciones y cambios educativos, la falta de compromiso con los objetivos institucionales, displicencia y falta de motivación para realizar su trabajo, escasa participación en las actividades que programa la institución educativa, actitudes poco comunicativas y deficiencia en las relaciones interpersonales entre docentes.

De acuerdo a la exploración teórica, se plantea que el fenómeno de la insatisfacción laboral docente, incide directamente no solo en la calidad del servicio educativo, sino en la salud y bienestar docente, su compromiso institucional, desempeño laboral, la eficacia y eficiencia de la institución educativa (Alcover et al, 2004), así como en una serie de disfuncionalidades de la institución, tales como “inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, conflictos interpersonales...” (Robbins, 1996, p. 197).

Paralelo, a la problemática descrita se observa un conjunto de factores situacionales propios del contexto educativo actual en la que están inmersos, frente a los cuales los docentes muestran reacciones psicosociales desfavorables, tales como: Descontento, frustración, inconformidad, ambigüedad, inseguridad, y renuencia al cambio. Dicha afirmación es respaldada por Boza et al (2010) al plantear la importancia de las barreras vinculadas a la formación o competencia profesional, referidos a factores asociados a sus valores, creencias, y actitudes docentes, y que actúan como predictores o disparadores de la insatisfacción laboral.

Al respecto, según un estudio de meta análisis sobre la satisfacción laboral, Mayo & Martínez (2016) afirma que “el malestar de los docentes ha pasado a constituir un lugar común” (citado en Fierro, 1991, 235), siendo su base ambiental, ante los procesos de cambio e innovación del sistema educativo, debido a la presión, exigencia, compromiso y cambio. Al respecto Gairín (2000), considera que existe frustración entre los docentes, debido al cambio del currículo educativo, sin dar solución en el problema central de la educación: el bienestar del docente y formación académica.

Se advierte que, de acuerdo al estado del arte, de los estudios previos existe una limitación en cuanto a la inclusión de variables situacionales educativas, excepto el de formación docente y el sistema educativo, que son estudiados de manera global, así como se incluyen: “tipo y tamaño de centro, nivel de docencia y responsabilidad” (Guell, 2014, 337). En tal sentido, el presente estudio inserta factores situacionales pertinentes al contexto de las políticas educativas, y analizar si constituyen predictores de la satisfacción laboral docente. Entre estos se considera: Implementación del currículo nacional de educación básica, proceso de formación continua, evaluación del desempeño docente, responsabilidad profesional por la mejora de los aprendizajes, proceso de racionalización, innovación en el uso de recursos TICs y espacios virtuales.

En la actualidad, según antecedentes de estudio a nivel nacional, no existen estudios desarrollados que permitan comprender la forma como los factores situacionales referidos al contexto educativo se comportan o qué tan satisfechos se encuentran los docentes con los mismos. Al respecto, se hace necesario reducir aquellos factores que actúan de forma negativa frente a la satisfacción profesional (Prieto y Bermejo 2006). Asimismo, en el presente siglo, una de las líneas de investigación con mayor relevancia para el docente, lo constituye el estudio de modelos explicativos capaz de explicar los factores psicosociales del trabajo, los cuales actúan como protectores o condicionantes de la satisfacción laboral (Parra, 2012).

En tal sentido, el presente estudio se orienta a determinar aquellos predictores o factores situacionales del contexto educativo, sistematizados en un modelo empírico metodológico capaz de explicar la insatisfacción laboral docente, en una realidad y población de estudio concreta; lo que contribuirá al conocimiento del fenómeno en estudio, redundando en el desempeño y formación docente en servicio.

En efecto, luego del análisis crítico de la información teórica de ambas variables y en el contexto educativo actual frente a la implementación de las políticas educativas del MINEDU, los docentes manifiestan en algunos casos satisfacción acorde a sus intereses, necesidades y expectativas en función a su formación, capacitación, eficacia, adaptación al cambio; y en otros casos inconformidades, ambigüedades, descontentos, exigencias, y falta de control de situaciones, traerá, consigo actitudes negativas (García, 2010).

Por lo tanto, el presente estudio se formula el siguiente problema: ¿Cuáles son los factores situacionales educativos asociados a la satisfacción laboral en docentes del nivel secundario, del distrito de Guzmango - Cajamarca, 2020?

Para tal efecto, la relevancia científica y social del estudio, se justifica ya que está centrado en uno de los aspectos de mayor debate social y centro de una diversidad de investigaciones en el campo de la gestión y calidad educativa: La profesión docente, el bienestar y su satisfacción laboral. El estudio subraya la trascendencia del rol docente como profesional, su bienestar y satisfacción laboral en el sistema educativo y en el camino de autorrealización profesional. En el contexto educativo actual caracterizado por la implementación de políticas educativas, recae sobre la profesión docente la exigencia y responsabilidad social, lo que conlleva a enfrentar una serie de ambigüedades, conflictos, cambios, descontentos y creencias.

Por otra parte, las razones que justifican el presente estudio son:

Teóricas. De acuerdo a la psicología del trabajo y el comportamiento organizacional, se orienta a comprender el fenómeno de la insatisfacción laboral y explicarlo en función a una serie de factores psicosociales. En este sentido, en el marco de la implementación de políticas del sistema educativo, es una necesidad explicar el rol predictor o comportamiento de aquellos factores situacionales educativos en la satisfacción laboral docente, ya sea como motivadores o condicionantes. Por tanto, el estudio aporta a su comprensión del fenómeno, mediante la explicación de sus factores asociados. A su vez, el estudio constituye un primer antecedente de investigación y profundización en la línea de investigación en el campo educativo.

De acuerdo a los antecedentes previos, los estudios sobre los factores que explican la satisfacción laboral son escasos, no concluyentes y tangenciales a determinados aspectos, dejando abierta la línea de investigación a futuros estudios sobre los determinantes situacionales de la satisfacción laboral. Al respecto, Pujol-Col y Davos (2018) y Mayo & Martínez (2016) plantean continuar estudios en la comprensión de los factores situacionales que condicionan a la satisfacción laboral, por su parte Sales si (2014) recomienda “profundizar el estudio de los predictores del constructo explorando otras variables psicológicas” (p.78). En resumen, el presente estudio plantea determinar los factores situacionales educativos asociados a la satisfacción laboral docente.

Por último, desde un punto de vista práctico, dado que el objetivo último de esta investigación es aportar propuestas para incrementar la satisfacción laboral en la profesión docente, queda clara nuestra intención de contribuir a la mejora de la práctica docente.

Práctica. No existen antecedentes investigativos diagnósticos sobre la satisfacción laboral docente a nivel regional, por lo que el presente estudio aporta con información válida a las instancias educativas superiores, para una adecuada toma de decisiones en la mejora del bienestar docente. A su vez, se plantea un conjunto de recomendaciones que coadyuvan al desempeño laboral docente en

las instituciones educativas de educación básica, y por ende la mejora de la calidad del servicio educativo.

De su relevancia social. La problemática de la insatisfacción laboral docente, es una de las problemáticas que atañe a nivel nacional, cuya demanda se plantea en el CNE (20189 al recomendar como línea de acción a fortalecer la revaloración docente. En tal sentido, se pone a disposición de los directivos de las II.EE. del distrito de Guzmango e instancia de la UGEL Contumazá, las recomendaciones para su intervención correspondiente.

Respecto a los objetivos de estudio. Se plantea, como objetivo general: Determinar los factores situacionales educativos asociados a la satisfacción laboral en docentes del nivel secundario, del distrito de Guzmango - Cajamarca, 2020. A su vez, respecto a sus objetivos específicos, se tiene:

Determinar el nivel de satisfacción laboral docente del nivel secundario, del distrito de Guzmango - Cajamarca, 2020, según variables de caracterización socio laborales docentes.

Describir el sentido actitudinal de los factores situacionales educativos en docentes del nivel secundario, del distrito de Guzmango - Cajamarca, 2020.

Determinar los factores situacionales referidos al compromiso de la gestión de los aprendizajes que se encuentran asociados a la satisfacción laboral en docentes del nivel secundario, del distrito de Guzmango - Cajamarca, 2020.

Determinar los factores situacionales referidos a la demanda educativa de la formación docente en servicio que se encuentran asociados a la satisfacción laboral en docentes del nivel secundario, del distrito de Guzmango - Cajamarca, 2020.

Determinar los factores situacionales referidos a la exigencia de la carrera magisterial renovada que se encuentran asociados a la satisfacción laboral en docentes del nivel secundario, del distrito de Guzmango - Cajamarca, 2020.

Como hipótesis de estudio, se formuló a nivel general: **Hi:** Los factores situacionales educativos referidos a las exigencias de la carrera pública magisterial, demandas de formación docente y compromiso de la gestión del logro de aprendizajes, se encuentran asociados a la satisfacción laboral de docentes del nivel secundario. **Ho:** Los factores situacionales educativos referidos a las exigencias de la carrera pública magisterial, demandas de formación docente y compromiso de la gestión del logro de aprendizajes, no se encuentran asociados a la satisfacción laboral de docentes del nivel secundario.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los *antecedentes de estudio*, frente a su análisis crítico de los estudios explorados, por una parte, se encuentra una diversidad de estudios del tipo relacional, que buscan correlacionar la satisfacción laboral con variables estructuradas, tales como: Desempeño docente, clima organizacional, compromiso institucional, liderazgo pedagógico, gestión escolar y motivación laboral, así como con factores psicosociales; a partir de los cuales se consideran algunas generalizaciones que aportan a la comprensión del fenómeno en estudio. Por otra parte, no existen estudios que analicen el rol predictor o condicionador de factores situacionales educativos, los cuales interacciona con el docente.

A nivel nacional, Fox (2018) en su tesis de Maestría, titulada “Percepciones sobre satisfacción laboral en pre-docentes de dos facultades de una Universidad Privada de Lima”, la cual tuvo entre sus objetivos analizar la percepción de pre-docentes de las condiciones que estarían relacionadas con su satisfacción laboral, mediante un estudio de enfoque cualitativo y tipo fenomenológico, y mediante la selección de informantes aplicó una guía de entrevista semiestructurada. Entre sus conclusiones, halló que perciben la satisfacción laboral como un constructo de dominio afectivo por la carga de sentimientos y emociones que varía en relación a su formación profesional, desarrollo laboral y situaciones que se presentan; siendo sus factores internos la estabilidad emocional y mental, crecimiento profesional, identidad, sentido de pertenencia, conformidad a su vez entre las condiciones percibidas, expectativas de futuro. A su vez entre los elementos externos de la I.E., se tiene a las herramientas para la docencia, acceso a materiales y espacios físicos

Zuasnabar (2018), en su estudio titulado “Relación del estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancayo”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y satisfacción laboral en docentes del nivel secundario, para lo cual utilizó una muestra constituida por 221 docentes del nivel secundario de la provincia de Huancayo, a quienes aplicó un inventario y cuestionario, y mediante la regresión

estadística, concluyó que existe una relación inversa y significativa, al mostrar un nivel alto de estrés y nivel bajo de satisfacción laboral docente.

Curi (2018), en su tesis de Maestría “Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017”, estudio del tipo correlacional, la cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y su desempeño en docentes de las II.EE. de educación básica, la cual, utilizando una población censal de 20 docentes, concluyó que el 35% de docentes muestra insatisfactorio laboral y la vez un nivel de desempeño laboral en proceso. Concluyendo que existe una relación directa de nivel alto y significativa entre dichas variables (Tau B = 0,709; p = 0,000).

Serrano (2015), quien su tesis de maestría titulada “Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de educación básica regular de Paucará – Huancavelica”, mediante enfoque cuantitativo, y tipo descriptivo, y utilizando una muestra no probabilística de 68 docentes de EBR, concluyó que existen diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral docente respecto a su condición laboral, años de servicio, y género; mientras no existe asociación alguna con el nivel educativo.

A nivel internacional, se tiene Pujol-Cols (2017), en su tesis Doctoral “Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública argentina: explorando el rol del work engagement”, del tipo correlacional, desarrollada con una muestra de 177 docentes de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina, y mediante la aplicación de un cuestionario estructurado en tres escalas, y uso del análisis estadístico multivariado, entre sus conclusiones determinó que existe una alta prevalencia de exigencias psicológicas, baja estima, así como una deficiente satisfacción laboral; frente a los cuales el Work Engagement modera los efectos de los riesgos psicosociales docentes a los que se ven expuesto en su centro laboral sobre la satisfacción laboral docente.

Méndez, Mármol & Martínez. (2017) en su artículo científico titulado “Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria”,

tuvo como objetivo evaluar las influencias de factores sociodemográficas sobre la satisfacción laboral docente en los diversos niveles educativos, para lo cual utilizó una muestra de 163 docentes. Entre sus afirmaciones, se tiene que existe un nivel medio alto de satisfacción laboral docente, siendo el más bajo el nivel secundario, además existe una correlación negativa con la edad, y positiva con los años de experiencia, diferencias significativas en relación al género y tipo de jornada, tipo de contrato y tipo de contexto.

Gil-Flores (2016) en su artículo científico titulado “The role of personal characteristics and school characteristics in explaining teacher job satisfaction”, tuvo como objetivo identificar aquellos factores que conllevan a explicar la satisfacción laboral docente en educación secundaria. Para lo cual utilizó una muestra española de 3339 docentes, y mediante el uso de modelos lineales y jerárquicos, se valoró variables docentes institucionales como predictores de la satisfacción laboral. Entre sus planteamientos, se tiene que los factores docentes que explican la satisfacción laboral, son: la disciplina escolar, la autoeficacia percibida docente, el género, la edad, estatus laboral y continuidad laboral; y entre los institucionales, se recalca las relaciones docentes-estudiantes. A su vez se afirma, que en la última década la satisfacción laboral de los docentes de España disminuyó, siendo el nivel secundario el más bajo.

Anaya y López-Martín (2015), en su artículo científico titulado “Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria”, la cual tuvo como objetivo evaluar la satisfacción laboral de docentes españoles en el nivel secundaria. y mediante una muestra de 2943 docentes de II.EE, públicas, utilizando la escala ESL- Versión profesores, concluyó que los docentes muestran a nivel global una satisfacción laboral media, pero a nivel de dimensiones existen fuertes discrepancias. A su vez, se encontró que la satisfacción laboral docente disminuye de acuerdo a sus años de experiencia profesional, así como los varones muestran un mayor nivel de satisfacción laboral que las mujeres.

Salessi (2014), quien, en su artículo científico “Satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte”, tuvo como objetivo

plantear un marco teórico actualizado sobre satisfacción laboral. Entre sus planteamientos, impulsa investigaciones dirigidas a explorar factores relacionados al trabajo y el ambiente laboral; los cuales podrían operar como facetas del constructo. Además, plantea que existen vacíos del conocimiento que deberían ser exploradas en futuros estudios, tal como determinar modelos explicativos, explorar otras variables psicológicas y ahondar en el estudio de los predictores del fenómeno en estudio.

Güell (2014), en su tesis doctoral, titulada “ Estudio de la satisfacción laboral de los maestros”, tuvo como objetivo analizar la satisfacción laboral en relación a aspectos del trabajo, estudio de corte cualitativo y perspectiva fenomenológica, cuya muestra de estudio fue cerca de 64 000 docentes de los niveles de inicial y primaria., afirma entre sus conclusiones: Cerca de la mitad de docentes están medianamente satisfechos con su trabajo; en general muestran mayor insatisfacción con el sistema educativo, por su inestabilidad, exigencias de su rol social, deficiente formación profesional, críticas hacia su trabajo, el poco reconocimiento social , no responde a las demandas reales educativas, ; lo que les origina desconfianza y desmoralización en el trabajo; los docentes mayores sienten mayor insatisfacción en contraste que los jóvenes, con énfasis en los factores extrínsecos; entre los aspectos con más quejas que influye en la insatisfacción laboral es la formación docente, las evaluaciones del sistema educativo que expresan su desánimo y desacuerdo, al vivirlo como una crítica al trabajo, y el exiguo reconocimiento social. Por otra parte, las variables situacionales como responsabilidad, tipo y tamaño del centro y nivel de docencia; y sociodemográficas: género, edad y años de experiencia, se asocian a la satisfacción laboral.

En lo referente a los planteamientos teóricos, enfoques y modelos teóricos del estudio. En primer lugar, *respecto a la variable asociada: **Factores situacionales educativos docentes.*** Se elabora un análisis crítico basado en los diferentes estudios empíricos encontrados, dado a que constituye una variable multi factor, sobre el cual existen solamente generalizaciones empíricas. En este marco y desde la perspectiva teórica situacional, planteado por Gordillo (1988) y

Morillo (2006), consideran que la satisfacción laboral está condicionada por un conjunto de factores externos propias del contexto laboral. En este marco, según la literatura se encuentra una serie de factores contextuales que se encuentran asociados a la satisfacción laboral en general.

Así se tiene a Salessi (2014) quien considera la existencia de factores contextuales y disposicionales, que actúan como predictores. Entre los factores contextuales, incluye características propias de la organización, tales como estructura, clima y cultura organizacional, factores socio económicos y puestos; y entre los factores disposicionales, se incluye en general factores psicosociales. Por su parte Concalvante (2004), plantea dos tipos de factores: factores de situaciones que condicionan la satisfacción laboral y factores individuales o sociodemográficos, tales como la edad, sexo, condición laboral, estado civil, y años de experiencia.

Respecto al *enfoque teórico*, para el presente según la literatura existente y de acuerdo al propósito del estudio, se asume el enfoque integrador o interaccionista entre el enfoque situacional y el disposicional, al considerar la satisfacción laboral como el producto de la interacción entre las características situacionales existentes y presiones del ambiente laboral, y a la vez de acuerdo a las disposiciones afectivas de cada individuo respecto a las características (Funder et al., 2012). En tal sentido, se pasa a desarrollar dicho enfoque teórico.

Desde inicios del siglo XX, los estudios sobre los determinantes del constructo: Satisfacción laboral, se polarizado en dos posturas teóricas: El situacional, centrado en las características de la situación; y el otro llamado disposicional, centrados en las del individuo. El enfoque situacional, destaca la influencia que los factores organizacionales, los cuales instituyen situaciones psicológicas fuertes, capaz de influir sobre la satisfacción laboral (Dierdorff y Morgeson, 2013). Es decir, desde perspectiva explica como los factores situacionales extrínsecos e intrínsecos, ejercen influencia sobre las actitudes, el comportamiento y el bienestar del trabajador (Dierdorff y Morgeson, 2013). Considera que, frente a los cambios y demandas laborales, se exige integrar en

sus dimensiones de estudio factores extrínsecos del ambiente laboral (Ferguson y Cheek, 2011), y a su vez construir un marco teórico que logre articular todos los factores que han sido estudiados de manera aislada (Dierdorff y Morgeson, 2013)

Respecto al enfoque disposicional, plantea que las personas poseen estados mentales de relativa estabilidad, que se encuentran unidos a los rasgos de su personalidad, lo cuales predisponen sus actuaciones y actitudes en diversos contextos organizacionales (Judge, Klinger, Simon y Yang, 2008). De modo que, la tendencia disposicional de cada individuo condiciona su percepción de las características laborales. En este sentido, Judge et al. (2017) plantea cuatro rasgos disposicionales básicos: La valoración personal de sí mismas (autoestima), la creencia de ser capaz de realizar un rol o tarea (autoeficacia), el sentimiento de controlar nuestras emociones (locus interno de control), y la tendencia en aspectos positivos del mundo y una baja propensión en situaciones negativas de sí misma (Estabilidad emocional)

De acuerdo al propósito del presente estudio, la dicotomía individuo-situación, se considera que ambos enfoques teóricos de manera complementaria ayudan a explicar el comportamiento de aquellos factores situacionales educativos en la satisfacción laboral docente. Al respecto de acuerdo a la evidencia empírica ambos, son de utilidad para explicar y predecir el fenómeno en estudio (Judge y Zapata, 2015).

Según el estado del arte, no existe estudios que incluyan factores situacionales educativas, excepto el de formación docente y el sistema educativo, que son estudiados de manera global, así como se incluyen: “tipo y tamaño de centro, nivel de docencia y responsabilidad” (Guell, 2014, 337).

Al respecto, tomando a Mayo & Martínez (2016), quienes plantean la necesidad que los futuros estudios sobre satisfacción laboral, deben ocuparse en determinar aquellos factores que condicionan la satisfacción laboral docente, a su vez en el marco de la teoría de los eventos situacionales, y en específico en el

contexto de las políticas educativas; el presente estudio plantea un modelo de análisis estructurado en base a tres factores macro:

- i) Referidos al compromiso de la gestión de los aprendizajes
- ii) Exigencia de formación docente en servicio.
- iii) La demanda de la reforma magisterial.

Cada uno de ellos, incluye un conjunto de sub factores como lineamientos de política educativa, planteados en el PEN al 2021. Situaciones frente a los cuales, los docentes manifiestan un conjunto de comportamientos, actitudes y emociones generada en su trabajo (Chiang, Martin & Núñez, 2010, los cuales constituyen los predictores.

Del compromiso de la mejora de los aprendizajes. Refiere a todas aquellas prácticas de gestión escolar, primordiales que buscan que los estudiantes logren determinados aprendizajes, los que se expresan en indicadores sobre los cuales el colegio posee la capacidad para su reflexión e intervención en la adecuada toma de decisiones conducentes a mejorar el nivel de aprendizajes (UNESCO; 2010).

En coherencia al objetivo estratégico del PEN al 2021, se exige efectivizar una serie de políticas educativas coadyuvadas a la mejora de la calidad educativa, definidas desde la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, cuya exigencia y responsabilidad de los resultados y rendición de cuentas es el docente (Espínola y Claro, 2010). Frente a dichas prerrogativas, surge el cuestionamiento cómo el docente asume el compromiso y resignifica en su bienestar docente tales prerrogativas. Al respecto, Bolívar (2013) plantea la necesidad de “repensar cómo éstos se ajustan, acomodan y configuran en función de ser del profesor” “p.264” y no en relación a la presión y exigencia externa, como la rendición de cuentas y el reconocimiento social. Diversos estudios coinciden en afirmar que el compromiso docente guarda una relación alta con la satisfacción laboral, su motivación e identidad profesional. A su vez influye de manera significativa en el aprendizaje de los estudiantes (Day & Qing, 2010).

De acuerdo a Moé, Pazzaglia y Ronconi (2010), el compromiso docente, alude a un “ethos profesional” o forma de actuar del docente, asociada a su satisfacción laboral y afectividad positiva. A su vez, Choi y Tang (2009) la conciben como vínculo psicológico que implica la actitud docente hacia la adhesión de los objetivos educativos. Dicha afirmación es respaldada por Darling-Hammond y Rothman (2011) quienes plantean que la formación docente, debe garantizar no solo las competencias docentes requeridas, sino también el compromiso personal para desarrollar un desempeño profesional acorde a las demandas de las políticas educativas.

Un auténtico compromiso docente, se configura a partir de las creencias y valores que cada docente se forma como profesional ((Day & Qing, 2010), lo cual es reconocido como un factor crítico en el logro de los resultados esperados de la calidad educativa. Desde esta perspectiva, se hace necesario comprender el comportamiento docente respecto a cómo redefinen su identidad profesional, “cómo encaran tanto las reformas como las demandas cotidianas en diversos contextos y situaciones sociales complejas” (Ávalos *et al*, 2010, p. 237).

De la demanda de la formación docente en servicio. En el marco de lo planteado en el objetivo 3 del PEN al 202: “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”, el MINEDU desde el año 2007, viene implementando un conjunto de políticas educativas con la finalidad de mejorar su formación docente inicial y en servicio, acorde a los avances científicos en educación. De acuerdo a la UNESCO (2019) refiere al “conjunto de estrategias, acciones y/o programas formativos que se ponen a disposición de los docentes como oportunidades para el desarrollo de sus competencias profesionales” (p. 75). Constituye una de las prioridades de las políticas educativas nacionales, las cuales son concebidas como “políticas de formación docente”. Tienen como propósito el desarrollo y fortalecimiento de las competencias profesionales docentes, como un todo orgánico, y que son requeridas para el proceso de enseñanza aprendizaje, las cuales son coherentes con el CNEB, necesidades de aprendizaje y demandas de su contexto laboral.

En este sentido, tienen como finalidad mejorar la práctica pedagógica docente, a través del fortalecimiento del manejo teórico y práctico de los actuales enfoques curriculares, pedagógicos y didácticos, también se prioriza el desarrollo de habilidades digitales y de entornos virtuales útiles para la gestión de los aprendizajes, así como el desarrollo de habilidades socioemocionales. Sin embargo, según la UNESCO (2019), concluye que, de acuerdo a los estudios y procesos de evaluación, los resultados no son los esperados por lo que “existe una brecha muy significativa entre el perfil de docente esperado y la práctica real del docente en el aula” (p. 38). Es decir, no se estaría cubriendo las expectativas de los docentes, trayendo consigo una serie de inconformidades e insatisfacciones, así como una renuencia al cambio, frente a las demandas de formación exigibles, lo que exige de la responsabilidad y compromiso docente.

De acuerdo a Bolívar (2013), considera que las políticas educativas no visibilizan los aspectos subjetivos del docente “Ser del profesor”, lo que conlleva a que su profesionalidad e identidad no se sostengan en sus diferentes espacios de su ejercicio docente (Personal, con sus estudiantes y con la escuela). En este sentido, sin desmerecer las demandas de formación docente que exige el actual contexto de la reforma educativa, se hace necesario una mirada capaz de articular la profesionalidad docente con aquellos aspectos que configuran la esencia del docente. Es decir, exige una mirada comprensiva capaz de reorientar las políticas educativas desde la integración de dos aspectos esenciales en la formación docente: El ser y el hacer (Korthagen, 2010); lo que conlleva en última instancia al éxito o el fracaso de la efectividad de las políticas educativas” (Desimone, 2009).

De las demandas de la carrera pública magisterial. Para el efecto de lograr el desarrollo y desempeño profesional docente y la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, el CNE (2007) se planteó una “Carrera pública magisterial renovada”, la cual ha sido implementada mediante una serie de políticas y resultados educativos que espera lograr. Las mismas que están basadas por una parte en sistemas de evaluación docente para su ingreso, permanencia, y remuneración laboral; por otra parte, las evaluaciones de ascenso y desempeño profesional son vinculantes con su nivel remunerativo; finalmente se plantea

revalorizar socialmente la profesión docente, en base a las buenas prácticas docentes.

Frente a lo descrito, es clave discernir cómo las políticas educativas se comportan o el rol predictor en el bienestar docente, al evidenciar en diversos estudios una serie de vivencias subjetivas de inconformidad, malestar e insatisfacción laboral docente (Bolívar, 2013). Al respecto, según el informe del CNE (2018), sobre el balance y recomendaciones sobre el PEN 2017-2018, se plantea una serie de irregularidades relacionadas a la ética en el proceso de su aplicación, la poca atractividad de las plazas ofertadas para el nombramiento docente, el reducido número de plazas para el ascenso de la escala magisterial. A su vez, en el año 2017, solamente el 10% de docentes postulantes al examen de nombramiento aprobaron la evaluación.

Por otra parte, desde el año 2017 se viene implementando la evaluación del desempeño docente (EDD) que plantea la Ley de reforma magisterial, fue cuestionada por las condiciones laborales en la que se desempeña el docente, la forma de ejecución y su naturaleza; y los efectos que conlleva a la estabilidad laboral del docente. Así mismo, se descuida aspectos relacionados al bienestar docente, como el incremento de sus índices remunerativos, la mejorar de las condiciones laborales y revalorización docente (CNE, 2018). Dichos aspectos, a la luz de la vivencia docente, muestran un rol predictor negativo que podría estar asociada a la insatisfacción laboral docente.

*En relación la variable de estudio: **Satisfacción laboral docente.** De la exploración teórica, se puede afirmar que la satisfacción laboral es un concepto complejo, multidimensional y sin consenso, cuyas definiciones giran en torno a las diferentes perspectivas teóricas existen en el progreso de la evolución.*

Primero. Desde una perspectiva cognitiva, que surge a finales de la década de 1960, se concibe a la satisfacción laboral como un constructo que está determinado por procesos cognitivos como resultado de una evaluación racional o consciente de las características y condiciones laborales y oportunidades de

desarrollo (Locke, 1969 y Bass, 1972, citado en Fox, 2018). Segundo. Luego a partir, de la década de los 90, aparece la perspectiva emocional, quien plantea que la satisfacción laboral depende los sentimientos y emociones del trabajador como resultado de la evaluación de sus experiencias laborales (Spector, 1997, citado en Poul y Cola et al., 2018).

Tercero. A partir, de la última década, surge la perspectiva actitudinal, la cual concibe a la satisfacción laboral como un constructo multidimensional, de respuesta psicológica tripartida (cognitiva, afectiva, y actitudinal), en la cual las personas evalúan su experiencia laboral mediante ideas, emociones y predisposiciones a actuar (Judge & Kammeyer, 2012). En este sentido existe consenso entre los investigadores al definirla como una actitud positiva o negativa de acuerdo al trabajo que realiza (García, 2010 y Navarro, 2012). Sin embargo, existen divergencias en relación a sus facetas, ya sea como una actitud inherente a su trabajo o una actitud hacia las situaciones organizacionales. Situación que es aclarada por Judge et al. (2012) al reconocer dos tipos de factores: Los relativos a la tarea que realiza, y los inherentes a las particularidades de la organización.

Sin embargo, paralelo al progreso de la definición, surge la perspectiva situacional que define a la satisfacción laboral en función a los factores situacionales inherentes a su centro de trabajo, es decir responde a características externas o contextuales de la organización (Morillo, 2006, citado en Fox, 2018).

En función al propósito del presente estudio y perspectivas teóricas existentes, se asume la perspectiva actitudinal como determinante para evaluar la satisfacción laboral docente, al considerar un conjunto de componentes como parte de un proceso psicológico que van a constituir su experiencia con el trabajo docente. A su vez, una perspectiva situacional, dado a que se busca explorar la satisfacción o insatisfacción de los factores situacionales educativos.

En tal sentido, para el presente estudio, tomando la perspectiva actitudinal y la evidencia empírica en investigación educativa, se toma la definición de satisfacción laboral docente propuesta por Concalvante (2004), quien a partir del

análisis de las definiciones de diversos autores, la define como “ una actitud generalizada que atiende los componentes cognitivo, afectivo y conductual, en relación a las particularidades, especificidades, características y situaciones que producen las experiencias subjetivas de satisfacción en el trabajo docente” (p. 162).

En dicha definición, se hace necesario resaltar el rol que desempeñan los componentes como parte de un proceso psicológico, la cual en su fase interna inicia, por el aspecto cognitivo, conformado por las percepciones, ideas y creencias que asume el docente de forma negativa o positiva, respecto a los factores que condicionan su contexto de trabajo. Estas percepciones, dependen de los factores internos o características propias de la persona. Acto seguido, sucede el aspecto afectivo, el mismo que se constituyen por las emociones y sentimientos positivos o negativos que desarrolla el docente, al vivenciar su rol docente y de acuerdo a sus expectativas, preferencias o necesidades. En cuanto a su fase externa, el aspecto comportamental, el cual resulta como resultado de los anteriores, y está determinado por sus actuaciones de dedicación y esfuerzo que muestra en su desempeño docente, y por su compromiso organizacional que tiene al realizar sus labores (Fox, 2018).

En síntesis, todo docente puede vivenciar experiencias satisfactorias acorde a sus intereses, necesidades y expectativas en el desarrollo de su labor docente por un lado, y en función a su formación, capacitación, eficacia, adaptación al cambio que le presenta las características situacionales del sistema educativo, manifestará una actitud positiva; caso contrario, las inconformidades, ambigüedades, descontentos, exigencias, y falta de control de situaciones, traerá, consigo actitudes negativas (García, 2010). A su vez, los factores podrán ser internos al docente y externos referidos a la organización (Fox, 2018).

Respecto a las teorías que explican la satisfacción laboral, de acuerdo a la literatura y en el marco de los objetivos del presente estudio, se presentan aquellas más importantes para comprender el problema en estudio, tales como: La teoría de los eventos situacionales, la teoría bifactorial, la teoría de la discrepancia,

De la *teoría de eventos situacionales*, planteada por Quarstein, McAfee y Glassman (1992), sostiene que la satisfacción laboral está determinada, por una parte, por la valoración previa que realiza el trabajador a cerca de las características situacionales de su ambiente laboral, las mismas que pueden ser controladas, modificadas en función de la necesidades y expectativas.

Por otra parte, plantea los eventos situacionales que se suceden en el proceso de la vivencia laboral, y que se pueden manifestar mediante reacciones negativas o positivas frente a eventos que se suceden. Al respecto Concalves (2004) afirma que “el individuo puede encontrar, a lo largo de su trabajo, situaciones que le son favorables y otras, desfavorables” (p.115), lo que se muestra en un conjunto de comportamientos, actitudes y emociones generada en su trabajo (Chiang, Martin & Núñez, 2010)

En lo referente a la teoría bifactorial de Herzberg. Plantea un conjunto de factores en los cuales los trabajadores muestran satisfacción o insatisfacción en relación a su trabajo que realiza. Dichos factores los clasifica en factores extrínsecos (Necesidades higiénicas), los cuales son todos aquellos que la organización promueve e implementa en busca de lograr el bienestar del trabajador; y los factores intrínsecos (Necesidades de motivación) propios del trabajador, relacionados con sus expectativas personales, autorrealización y metas profesionales (Fox, 2018).

Dicha teoría plantea que son los factores extrínsecos al trabajo, los que producen una respuesta favorable o positiva, a diferencia de los factores extrínsecos o ambientales que se asocian a respuestas negativas o insatisfactorias. Por lo que, para mejorar la satisfacción laboral, se hace necesario atender y mejorar las necesidades higiénicas al trabajo (Herzberg, 1959, citado en Caballero, 2012),

Por su parte, la teoría de las discrepancias, planteado por Locke (1984) considera que la satisfacción laboral es el producto de la interacción entre las

necesidades del trabajador y sus valores personales y aquellos que pueden obtenerse mediante su desempeño laboral. En este sentido, la satisfacción laboral como discrepancia surge a partir de las percepciones del trabajador sobre las situaciones laborales y su evaluación de aquellos capaz de satisfacer sus expectativas como profesional o cubrir necesidades que exige el trabajo (Cabalcante, 2004).

Finalmente, *en relación al modelo teórico sobre satisfacción laboral*, a nivel general, existe una amplia literatura sobre los factores que explican la satisfacción laboral. Dependiendo los enfoques teóricos varían desde las características organizacionales hasta los rasgos de la personalidad del individuo, y en función a la relevancia que se les dé a determinados factores y dependiendo de los sujetos de estudio. Así se tiene, modelos que dan mayor ponderación a la autoeficacia, expectativas, características laborales, rasgos personales, metas, o ajuste persona-ambiente (Anaya y López-Martín, 2015).

A nivel del campo educativo, no existe un modelo teórico sobre satisfacción laboral docente. Cada investigación, considera ciertos modelos de análisis de acuerdo a sus propósitos de estudio y características de su organización. Sin embargo, existe un modelo empírico contrastable de modo integrado y unificado en el campo educativo, que logra integrar una serie de factores relevantes, capaz de explicar la satisfacción laboral docente.

En este sentido, se asume en el presente estudio la propuesta de Lent y Brown (2006), que integra las perspectivas personal y situacional de la satisfacción laboral. Dicho modelo plantea una visión social-cognitiva, capaz de comprender la satisfacción en situaciones educativas y vocacionales. A su vez, considera que los factores sociales y cognitivos funcionan de manera conjunta con las características personales y factores contextuales en la satisfacción laboral.

Al respecto, en base al modelo teórico social cognitivo, Anaya y López-Martín (2015) diseña un modelo de análisis adaptado a los docentes de educación secundaria; el mismo que se encuentra estructurado en cinco dimensiones:

Diseño del trabajo, condiciones de vida del docente asociadas al trabajo, realización personal, promoción y supervisión, y salario.

Respecto al *diseño del trabajo*. Refiere al conjunto de características extrínsecas a su rol docente, que brinda la institución Educativa en la cual labora. Entre las características, se considera aspectos relacionados su participación docente en la gestión escolar, la autonomía pedagógica, posibilidades de la mejora de su formación y/o capacitación docente, y apoyo con material educativo (Anaya y López-Martín, 2015).

De las *condiciones de vida docente asociadas al trabajo*. Hace referencia, a todos aquellos factores satisfactorios a su bienestar personal coadyuvadas a su rol docente, tales como la comodidad y confort que le ofrece el colegio y aula de clase (Curi, 2018), flexibilidad ajusta al trabajo que desempeña.

Realización personal. Refieren al conjunto de características personales, o intrínsecas docentes, basada en los sentimientos de bienestar respecto a su reconocimiento de su labor, compromiso, autoeficacia percibida, motivación laboral; los que constituyen la base para su desarrollo personal como profesional (Concalvate, 2004).

Promoción y superiores. Refiere al conjunto de características externas de la I.E. capaz de promover la carrera profesional docente, las relaciones interpersonales con sus superiores, y estructura organizacional definida (Anaya y López-Martín, 2015).

Salario. Refiere al nivel de compensación económica docente, brindada por el estado como producto de su trabajo docente y que constituye la base de su bienestar personal y familiar (Curi, 2018), y uno de los factores de mayor incidencia en la satisfacción del profesional docente (Sáenz, et. Al, 1993).

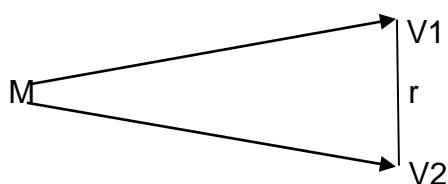
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de estudio

De acuerdo a su nivel de alcance, constituye un estudio del tipo correlacional; dado a que se busca determinar de manera probabilística los factores situacionales educativos que guardan asociación estadística con el nivel de satisfacción laboral en docentes del nivel secundario. Los estudios correlacionales, tienen por finalidad conocer la relación entre dos o más variables en un ámbito particular (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Respecto a su diseño de investigación. Constituye un estudio no experimental, transaccional y descriptivo correlacional. Involucra la observación de los hechos en su ambiente natural sin la intervención ni control de alguna propuesta experimental, por parte del investigador. A su vez, es transaccional, ya que se orienta a observar las variables del estudio y un solo momento, y partir de los cuales se procede a su descripción y análisis de la correlación estadística.

Su diagrama, es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra del estudio, integrada por los docentes del nivel secundario de las II.EE. del distrito de Guzmango

V1: Observación del comportamiento de los factores situacionales educativos

V2: Medición del nivel de satisfacción laboral docente

r: Relación que existe entre las variables en estudio.

3.2. Variables y operacionalización

Variable de estudio: satisfacción laboral docente

Variable asociada: Factores situacionales educativos

Variables de caracterización socio laborales: Género, edad, condición laboral, y tiempo de servicios.

3.3. Población, muestra y muestreo.

De su población. Estuvo constituida por los docentes del nivel secundario de ambos géneros, que laboran en el presente año académico en las instituciones educativas públicas del distrito de Guzmango, provincia de Contumazá y región de Cajamarca.

De su muestra de estudio. Se trabajó con la población censal de docentes de las II.EE. del nivel secundario del distrito de Guzmango que laboraron al mes de junio del año 2020. La cual de acuerdo Hernández et al. (2014), considera que en el supuesto que el número de unidades de estudio sea reducido, se procederá a trabajar con la población censal.

Tabla 1

Distribución de la población censal de docentes del nivel secundario del distrito de Guzmango, 2020

Condición laboral	Género		Total
	H	M	
Nombrados	12	8	20
Contratados	8	6	14
Total	21	13	34

Fuente: CAP de II.EE. del nivel secundario del distrito de Guzmango, 2020.

Criterios de exclusión: Docentes con encargatura de funciones como director o sub director de la IE y docentes en condición de contrato hasta un periodo de tres meses cronológicos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De la técnica. De acuerdo al enfoque metodológico cuantitativo y objetivos planteados, se utilizó la técnica de la encuesta. La cual constituye una estrategia que permite recoger las percepciones, valoraciones y actitudes de las unidades de estudio sobre aspectos particulares, de manera eficiente (Manrique, 2006).

De sus instrumentos:

a. *De la escala valorativa “Satisfacción Laboral _VD”.* Para el recojo de la información, se utilizó una escala valorativa de Satisfacción laboral - Versión Docentes (ESL-VD) de Anaya (Anaya y Suárez, 2007), la cual es un instrumento adaptado por el investigador, que mide el nivel actitudinal socio cognitivo de la satisfacción laboral del docente del nivel secundaria, respecto a los hechos y situaciones que el docente considera que suceden en su actual centro laboral (Anexo 1). Se encuentra estructurado en base al modelo de análisis de Anaya y López-Martín (2015) en cinco dimensiones: Diseño del trabajo, condiciones de vida del docente asociadas al trabajo, realización personal, promoción y supervisión, y salario. Está constituido por 32 ítems, valorados en una escala de satisfacción desde 1= Muy insatisfecho, hasta 5= Muy satisfecho.

b. *Lista de cotejo: “Comportamiento de los factores situacionales educativos”.* Constituye un instrumento elaborado por el investigador, que tuvo por objetivo analizar el comportamiento de los factores situacionales referentes al contexto educativo actual, que actúan como posibles predictores o disparadores de la insatisfacción laboral docente. Fue elaborado, en base a un modelo de análisis estructurado por el investigador, tomando como referencia los principales lineamientos de política educativa. Se estructura en tres Factores macro, referidos al compromiso de la gestión de los aprendizajes, la demanda educativa de la formación docente en servicio y las exigencias de la carrera magisterial renovada. A su vez, la integran 30 ítems, valorados en una escala nominal: De disconformidad/ negativo o de conformidad /Positivo.

De su validez y confiabilidad de los instrumentos:

Primero, respecto a la validez de los instrumentos. Ambos instrumentos fueron sometidos a la validación de contenido, mediante juicio de expertos. Para tal efecto, se tomó como criterio de valoración la coherencia que existe entre (Variable-Dimensión- Indicador-ítem e ítem- opción respuesta) por tres expertos, docentes con grado de Doctor en Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad César vallejo. Filial Trujillo (Anexo 7)

Segundo, de *su confiabilidad*. Mediante un muestro no probabilístico, previo consentimiento informado y de manera incidental, se estableció una muestra de estudio piloto, conformada por 10 docentes del nivel secundario de la I.E. “x” del distrito de Catán-Tantarica de la provincia de Contumazá, y *mediante* la técnica de alfa de Cronbach se estimó el grado de confiabilidad de cada instrumento.

Como criterio de valoración, se toma el planteamiento de Hernández, Fernández y Baptista (2014) quienes consideran que un instrumento es confiable, si el coeficiente de alfa de Cronbach es mayor a 0,70.

Coeficiente de alfa de Cronbach de la escala valorativa “SL_VD”

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
,908	32

Análisis del resultado. El coeficiente de Alfa de Cronbach 0,908 significa que el instrumento “SL_VD” tiene un grado de confiabilidad muy alta (>0,90); por lo cual lo cual indica precisión de los datos suministrados por las unidades de estudio.

Coeficiente de alfa de Cronbach de la lista de cotejo: “Comportamiento de los factores situacionales educativos”

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,839	30

Análisis del resultado. Como resultado, arrojó un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,839; lo que denota un nivel de confiabilidad alta de dicho instrumento, que supera el estándar de 0,70.

3.5. Procedimientos

Para la ejecución del estudio, se consideró la ejecución de las siguientes actividades:

Adaptación de la escala SL-VD y elaboración de la lista de cotejo sobre factores situacionales educativos.

Diseño de la matriz de puntuaciones y niveles para el recojo de los datos, según instrumentos aplicados.

Coordinación y autorización con directores de II.EE. para la aplicación de los instrumentos de recojo de datos a docentes del nivel secundaria.

Consentimiento informado por parte de los docentes del nivel secundario

Aplicación de los instrumentos de recolección de datos

Organización y procesamiento de datos

Análisis de datos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Entre los métodos de análisis de datos, se consideró estadígrafos descriptivos básicos: Tablas de frecuencias, media aritmética y tablas de contingencia. A su vez, de acuerdo a los objetivos de estudio, se utilizó el estadístico de asociación la χ^2 cuadrada de independencia, y el coeficiente de asociación V de Cramer. Asimismo, para el proceso de análisis de datos y extracción del conocimiento se utilizó los programas estadísticos Excel 2010 y el SPSS versión 25.

3.7. Aspectos éticos

Para el presente estudio, en coherencia con el código de ética de investigación de la Universidad César Vallejo (2017), se consideraron los siguientes criterios:

De la confidencialidad y anonimato de los participantes. La información empírica recogida tuvo por única finalidad el análisis relacional entre las variables

de estudio. A la vez, se asumió el anonimato docente, al no solicitar datos de identificación personal, utilizando para tal caso un código.

De su consentimiento informado. Previa a la aplicación de los instrumentos de recojo de datos, se buscó la firma de consentimiento informado de forma escrita, garantizando su libertad de expresión

De su beneficencia. El presente constituyó un estudio no experimental, *expos facto*, del tipo observacional, sin control de alguna variable de intervención, cuyos resultados benefician a la solución de la problemática de la insatisfacción labora docente, de manera forma mediata, lo que redundó en la eficiencia de la calidad educativa.

De su originalidad. La presente investigación, constituyó un estudio inédito, al no existir antecedentes previos sobre factores situacionales educativos asociados a la satisfacción laboral docente en un tiempo y contexto educativo particular.

IV. RESULTADOS

En coherencia con los objetivos planteados, el presente capítulo se estructura en dos momentos. En un primer lugar, se presenta el análisis descriptivo de cada una de las variables de estudio; y en segundo lugar se muestra los resultados del análisis estadístico bivariado de asociación mediante la prueba de chi cuadrada de independencia y la fuerza de asociación mediante el coeficiente de V de Cramer, para lo cual se consideró un nivel de significancia del 5% (p -valor < 0,05).

4.1. Análisis descriptivo de las variables de estudio

De la variable de estudio: satisfacción laboral docente, se trabajó con las puntuaciones obtenidas mediante la aplicación de la escala valorativa “SL-VD” trasladados a los niveles de la escala ordinal de satisfacción establecidos según el baremo (Anexo 8)

Tabla 1

Niveles de satisfacción laboral docente del nivel secundario

Niveles	n	%
Satisfactorio	9	26,5
Medianamente satisfactorio	22	64,7
Insatisfactorio	3	8,8
Total	34	100,0

Fuente: Anexo 8

Interpretación. En la tabla 1, se determina que la mayoría de docentes (64,7%) de la muestra de estudio, perciben un nivel medianamente satisfactorio laboral; en tanto que un significativo 26,5% de docentes un nivel satisfactorio.

Tabla 2

Distribución de niveles porcentuales de satisfacción laboral docente y variables de caracterización: Género, edad, condición laboral y tiempo de servicios

Niveles	Género		Grupo etario		Cond. laboral		Grupo de tiempo servicios	
	H	M	30-43	44-64	C	N	3-13	14-38
	%	%	%	%	%	%	%	%
Satisfactorio	29%	23%	47%	0%	26%	27%	33%	10%
Med. satisfactorio	62%	69%	53%	80%	70%	55%	67%	60%
Insatisfactorio	10%	8%	0%	20%	4%	18%	0%	30%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente. Anexo 8

Interpretación. De acuerdo a la tabla 2, se observa el nivel de percepción de la satisfacción laboral docente, según sus variables de caracterización. Así se tiene que: Referente al género y condición laboral, no existe diferencia porcentual significativa en el nivel de satisfacción laboral; en lo referente a la edad, existe una diferencia significativa porcentual mayor del nivel de satisfacción laboral en docentes del grupo etario [30-43] más joven en contraste al grupo [44-64]; y respecto al tiempo de servicios, se observa una diferencia porcentual superior de satisfacción laboral en el grupo de docentes cuyos años de servicio oscila entre [3,13] a diferencia del grupo [14-38].

Tabla 3

Niveles de satisfacción laboral docente del nivel secundario, según dimensiones.

Dimensiones	Niveles	N	%
Diseño del trabajo	Satisfactorio	15	44%
	Med. satisfactorio	17	50%
	Insatisfactorio	2	6%
Condiciones de vida docente asociadas al trabajo	Satisfactorio	1	3%
	Med. satisfactorio	25	74%
	Insatisfactorio	8	24%
Realización personal	Satisfactorio	4	12%
	Med. satisfactorio	23	68%
	Insatisfactorio	7	21%
Promoción y superiores	Satisfactorio	7	21%
	Med. satisfactorio	25	74%
	Insatisfactorio	2	6%
Salario	Satisfactorio	0	0%
	Med. satisfactorio	20	59%
	Insatisfactorio	14	41%
	Total	34	100,0

Fuente: Anexo 8

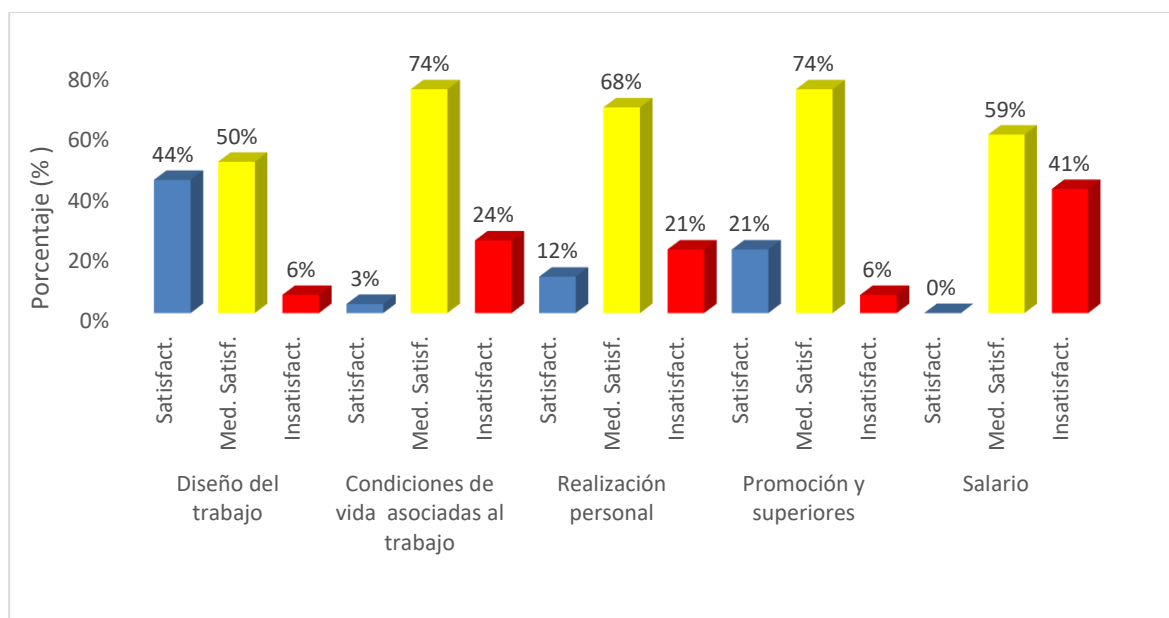


Figura 1. *Niveles porcentuales de satisfacción laboral docente del nivel secundario, según dimensiones.*

Interpretación. Según la tabla 3 y figura 1, se describe el nivel de satisfacción laboral docente, según sus dimensiones de estudio. Así se tiene: El

diseño del trabajo, la mitad de docentes (50%) perciben un nivel medianamente satisfactorio, y a la vez un 44% como satisfactorio; En las condiciones de vida docente asociadas al trabajo, la mayoría de docentes (74%) perciben un nivel medianamente satisfactorio, y un significativo 24% como insatisfactorio; en la realización personal, la mayoría de docentes (68%) valoran la satisfacción laboral como medianamente satisfactorio y un 21% como insatisfactorio; en la promoción y superiores, la mayoría de docentes (74%) la perciben como medianamente satisfactorio y el 21% como satisfactorio; y en la dimensión salario, se obtiene que más de la mitad de docentes (59%) la perciben como medianamente satisfactorio y un significativo 41% como insatisfactorio.

Referente a la *variable asociada: Factores situaciones educativos*, dada su naturaleza multifactorial, se trabajó con la escala dicotómica de cada uno de los factores, sub factores e ítems, de acuerdo a su comportamiento predictor de la satisfacción laboral (Anexo 9).

Tabla 4

Descripción del sentido actitudinal de los factores situacionales educativos en docentes del nivel secundario, del distrito de Guzmango, 2020.

Factores	Sub factores	Categorías	n	%
1. Compromiso de la gestión de los aprendizajes	1.1. Gestión de los aprendizajes	Conformidad (C)	16	47%
		Disconformidad (D)	18	53%
	1.2. Implementación del CNEB	Conformidad (C)	22	65%
		Disconformidad (D)	12	35%
	Del factor 1		Conformidad (C)	25
Del factor 1		Disconformidad (D)	9	26%
2. Demanda educativa de la formación docente en servicio	2.1. Fortalecimiento de la práctica pedagógica docente	Conformidad (C)	15	44%
		Disconformidad (D)	19	56%
	2.2. Fortalec.rol pedagógico y la responsabilidad profesional	Conformidad (C)	15	44%
		Disconformidad (D)	19	56%
	Del factor 2		Conformidad (C)	17
Del factor 2		Disconformidad (D)	17	50%
3. Exigencias de la carrera magisterial renovada	3.1. Evaluación docente	Conformidad (C)	16	47%
		Disconformidad (D)	18	53%
	3.2. Revaloración social de la profesión docente	Conformidad (C)	20	59%
		Disconformidad (D)	14	41%
	Del factor 3		Conformidad (C)	18
Del factor 3		Disconformidad (D)	16	47%
De los factores situacionales educativos		Conformidad (C)	18	53%
De los factores situacionales educativos		Disconformidad (D)	16	47%
Total			34	100%

Fuente. Anexo 9

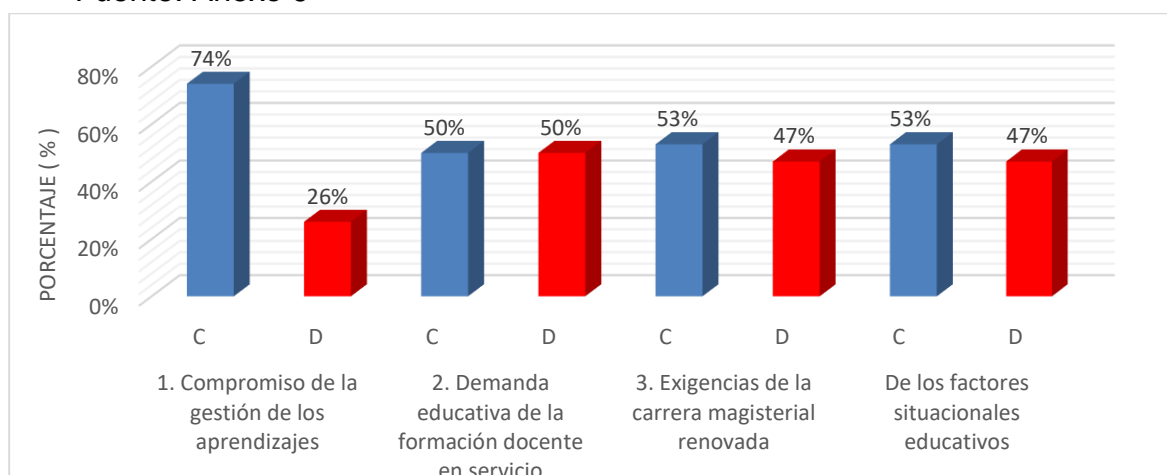


Figura 2. *Categorización porcentual del sentido actitudinal de los factores situacionales educativos*

Interpretación. En la tabla 4 y figura 2, se muestra de forma porcentual el sentido actitudinal de conformidad o disconformidad con cada uno de los factores

situacionales educativos en estudio. Así se tiene que: En el factor referido al compromiso de la gestión de los aprendizajes, la mayoría de docentes (74%) muestran conformidad, mientras que el 26% disconformidad; en el factor referido a la demanda educativa de la formación docente en servicio, la mitad de docentes se muestran conformes, en tanto la otra mitad disconformes; en la dimensión referida a las exigencias de la carrera magisterial renovada, más de la mitad (53%) se sienten conformes, mientras el 47% disconforme. En general, se determina que el 53% de docentes se muestran conforme con los factores situacionales educativos, en tanto el 47% disconformes.

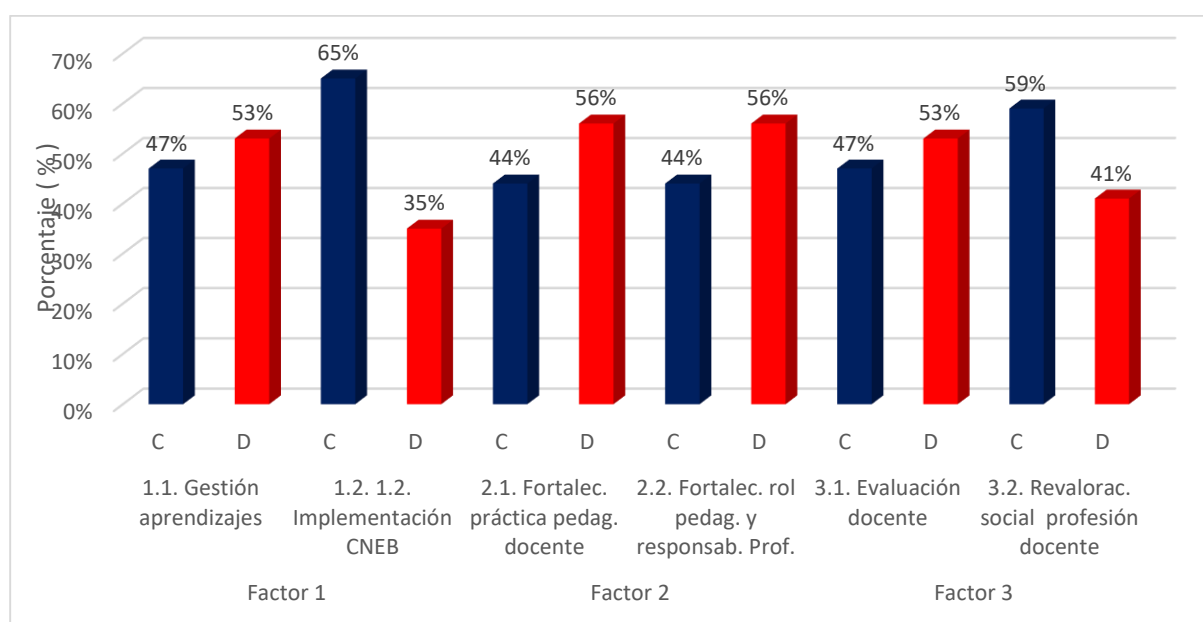


Figura 3. *Categorización porcentual del sentido actitudinal de los sub factores situacionales educativos*

Interpretación. En la tabla 4 y figura 3, se muestra el sentido actitudinal de conformidad o disconformidad de cada uno de los sub factores situacionales educativos. Así se tiene que, de manera global, existe un mayor porcentaje de docentes que muestran disconformidad en los sub factores referidos a la gestión de los aprendizajes, fortalecimiento de la práctica pedagógica docente, y rol pedagógico y responsabilidad profesional, y la evaluación docente; mientras en los sub factores implementación del currículo nacional y revaloración social de la profesión docente, existe mayor conformidad.

4.2. Del análisis de asociación bivariado

En coherencia al nivel de estudio relacional y objetivos que buscan determinar los factores situacionales educativos asociados a la satisfacción laboral docente, su análisis estadístico se centra en la asociación estadística entre las categorías de ambas variables (Anexo 4) mediante la *prueba estadística del chi cuadrada de Independencia* con nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$. A su vez, se hizo necesario determinara sus respectivas medidas de asociación, mediante el coeficiente de V de Cramer.

Tabla 5

Distribución de las categorías entre los factores situacionales educativos y la satisfacción laboral docente

Factores situacionales educativos	Satisfacción laboral docente				Total	
	Insatisfactorio		Satisfactorio		Total	
	n	%	n	%	N	%
Disconformidad	12	35,3%	4	11,8%	16	47,1%
Conformidad	4	11,8%	14	41,2%	18	52,9%
Total	16	47,1%	18	52,9%	34	100,0%

$X^2 = 9,471$ (Valor de $p = 0,002 = 0,2\%$).

Medida simétrica de asociación		Valor	Aprox. Sig.
Nominal por nominal	V de Cramer	,528	,002

Interpretación: Con una probabilidad de error de 0,2% existe asociación significativa entre los factores situacionales educativos y la satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario del distrito de Guzmango. A su vez existe una correlación moderada y significativa ($C = 0,528$, $p = 0,002$) entre dichas variables.

i) Factores situacionales educativos asociados a la satisfacción laboral docente

Tabla 6

Distribución del factor referido al compromiso de la gestión de los aprendizajes y la satisfacción laboral docente

Compromiso de la gestión de los aprendizajes	Satisfacción laboral docente				Total	
	Insatisfactorio		Satisfactorio		Total	
	n	%	n	%	N	%
Disconformidad	8	23,5%	1	2,9%	9	26,5%
Conformidad	8	23,5%	17	50,0%	25	73,5%
Total	16	47,1%	18	52,9%	34	100,0%

2 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5.

Corrección de Yates = 6,465 (Valor de p = 0,011 = 1,1%).

<i>Medida simétrica de asociación</i>		Valor	Aprox. Sig.
Nominal por nominal	V de Cramer	,503	,003

Interpretación: Con una probabilidad de error de 1,1% existe asociación significativa entre el factor referido al compromiso de la gestión de los aprendizajes y la satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario del distrito de Guzmango. A su vez existe una correlación moderada y significativa (C= 0,503, p=0,003) entre dichas variables.

Tabla 7

Distribución del factor referido a la demanda educativa de la formación docente en servicio y la satisfacción laboral docente

<i>Demanda educativa de la formación docente en servicio</i>	Satisfacción laboral docente				Total	
	Insatisfactorio		Satisfactorio		Total	
	n	%	n	%	N	%
Disconformidad	16	47,1%	1	2,9%	17	50,0%
Conformidad	0	0,0%	17	50,0%	17	50,0%
Total	16	47,1%	18	52,9%	34	100,0%

$X^2 = 30,222$ (Valor de p = 0,000 = 0,00%).

<i>Medida simétrica de asociación</i>		Valor	Aprox. Sig.
Nominal por nominal	V de Cramer	,943	,000

Interpretación: Con una probabilidad de error de 0,00% existe asociación significativa entre el factor referido a la demanda educativa de la formación docente en servicio y la satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario del distrito de Guzmango. A su vez existe una correlación muy fuerte y altamente significativa ($C= 0,943$, $p=0,000$) entre dichas variables.

Tabla 8

Distribución del factor referido a las exigencias de la carrera magisterial renovada y la satisfacción laboral docente

<i>Exigencias de la carrera magisterial renovada</i>	Satisfacción laboral docente				Total	
	Insatisfactorio		Satisfactorio		Total	
	n	%	n	%	N	%
Disconformidad	15	44,1%	1	2,9%	16	47,1%
Conformidad	1	2,9%	17	50,0%	18	52,9%
Total	16	47,1%	18	52,9%	34	100,0%

$X^2 = 26,446^a$ (Valor de $p = 0,000 = 0,00\%$).

<i>Medida simétrica de asociación</i>		Valor	Aprox. Sig.
Nominal por nominal	V de Cramer	,882	,000

Interpretación: Con una probabilidad de error de 0,00% existe asociación significativa entre el factor referido a las exigencias de la carrera magisterial renovada y la satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario del distrito de Guzmango. A su vez existe una correlación fuerte y altamente significativa ($C= 0,882$, $p=0,000$) entre dichas variables.

ii) De los sub factores situacionales educativos asociados a la satisfacción laboral docente

Tabla 9

Resumen de la prueba estadística de chi cuadrada de Pearson y sus medidas de asociación entre los sub factores situacionales educativos y la satisfacción laboral docente

Sub factores situacionales educativos	Prueba de asociación		Medida de asociación	
	X ² de Pearson	P-valor	V de Cramer Valor	Aprox. Sig.
1.1. Gestión de los aprendizajes	26,864	0,000	0,889	0,000
1.2. Implementación del CNEB	9,795	0,002	0,537	0,002
2.1. Fortalecimiento de la práctica pedagógica docente	23,860	0,000	0,838	0,000
2.2. Fortalecimiento del rol pedagógico y la responsabilidad profesional	23,859	0,000	0,837	0,000
3.1. Evaluación docente	26,864	0,000	0,889	0,000
3.2. Revaloración social de la profesión docente	9,487	0,002	0,528	0,002

Interpretación: En los docentes del nivel secundario del distrito de Guzmango, se encontró:

Existe asociación significativa entre los sub factores situacionales educativos: Gestión de los aprendizajes, implementación del CNEB, fortalecimiento de la práctica pedagógica docente, fortalecimiento del rol pedagógico y la responsabilidad profesional, evaluación docente, y revaloración social de la profesión docente, con la variable de estudio: Satisfacción laboral docente.

Existe una correlación moderada y significativa ($0,40 < C < 0,60$ y $p < 0,05$) entre los sub factores: Implementación del CNEB y revaloración social de la profesión docente, con la satisfacción laboral docente.

Existe una correlación fuerte y significativa ($0,80 < C < 0,90$ y $p < 0,05$) entre los sub factores: Gestión de los aprendizajes, fortalecimiento de la práctica pedagógica docente, fortalecimiento del rol pedagógico y la responsabilidad profesional, y evaluación docente, con la satisfacción laboral docente.

ii) De los factores situacionales educativos asociados a las dimensiones de la satisfacción laboral docente

Tabla 10

Resumen de la asociación estadística entre los factores situacionales educativos y las dimensiones de la satisfacción laboral docente

Factores situacionales educativos referidos:	Dimensiones de la satisfacción laboral docente				
	Diseño del trabajo	Condiciones de vida docente asociadas al trabajo	Realización personal	Promoción y superiores	salario
	P-valor	P-valor	P-valor	P-valor	P-valor
Al compromiso de la gestión de los aprendizajes	0,003	0,160	0,52	0,820	0,160
A la demanda educativa de la formación docente en servicio	0,015	0,003	0,000	0,001	0,003
A las exigencias de la carrera magisterial renovada	0,010	0,005	0,000	0,015	0,000

Interpretación: En los docentes del nivel secundario del distrito de Guzmango, se encontró:

Existe asociación significativa entre el factor: compromiso de la gestión de los aprendizajes y la dimensión: Diseño del trabajo de la satisfacción laboral docente; mientras no existe asociación estadística con las Condiciones de vida docente asociadas al trabajo, realización personal, la promoción y superiores, y el salario.

Existe asociación significativa entre el factor: Demanda educativa de la formación docente en servicio y las dimensiones de satisfacción laboral docente: Diseño del trabajo, condiciones de vida docente asociadas al trabajo, realización personal, la promoción y superiores, y el salario.

Existe asociación significativa entre el factor: exigencias de la carrera magisterial renovada y las dimensiones de satisfacción laboral docente: Diseño del trabajo, condiciones de vida docente asociadas al trabajo, realización personal, la promoción y superiores, y el salario.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La relevancia científica y social del tema de estudio: la satisfacción laboral docente, en el campo educativo, reside en su rol mediador en el desempeño laboral y en el desarrollo organizacional de las II.EE., incidiendo en la gestión escolar y calidad educativa (Judge et al., 2017; Anaya y Suarez, 2010). Al respecto, la disconformidad que muestran los docentes con sus roles profesionales y la insatisfacción laboral de los docentes, son objetos de estudio preocupantes en la realidad educativa actual y tema de debate a nivel mundial (Moore, 2012). A nivel nacional, dicha problemática se encuentra planteada en el PEN, al establecer la revaloración y bienestar docente, como una línea de acción a fortalecer al 2021 (CNE, 2018).

De manera general, la comprensión del fenómeno de estudio de la insatisfacción laboral, desde el campo de la psicología del trabajo y el comportamiento organizacional, se orienta a explicarlo en función a los factores psicosociales. Sin embargo, de manera específica la satisfacción laboral docente, los estudios previos existentes son escasos, no concluyentes y reducidos a determinadas variables asociadas. Bajo esa postura, y de acuerdo a los planteamientos de autores, tales como: Pujol-Col y Davos (2018) y Mayo & Martínez (2016) y Salessi (2014), se justifica un estudio orientado a explorar e identificar otros factores situacionales que condicionan la satisfacción laboral docente, o cuyo comportamiento actúa como predictor.

Por tal motivo, la presente investigación tuvo por objetivo general, determinar los factores situacionales educativos asociados a la satisfacción laboral en docentes del nivel secundario del distrito de Guzmango - Cajamarca, 2020. Al respecto, los resultados determinan que los factores situacionales educativos referidos: Al compromiso de la gestión de los aprendizajes, la demanda educativa de la formación docente en servicio, y a las exigencias de la carrera magisterial renovada, se encuentran asociados a la satisfacción laboral docente.

Haciendo un balance de las *fortalezas y debilidades metodológicas* del estudio, se corrobora evidencias de validez tanto interna como externa de dichos

resultados. En lo referente a la validez interna, se puede señalar que la evaluación del constructo de “satisfacción laboral docente” se basa en la más reciente perspectiva teórica actitudinal, planteada por Judge & Kammeyer (2012) y a la vez en la propuesta de Lent y Brown (2006), que integra las perspectivas personal y situacional, con una visión social-cognitiva, capaz de comprender la satisfacción laboral en situaciones educativas y vocacionales; a partir de los cuales, se toma el modelo de análisis adaptado a los docentes de educación secundaria (Anaya y López-Martín, 2015).

Del mismo modo, el trabajo de campo respondió a criterios estandarizados de objetividad, respecto a las unidades de estudio. En este contexto, para el recojo de datos se empleó la técnica de la encuesta, como estrategia muy eficiente del enfoque metodológico cuantitativo (Manrique, 2006). A su vez, respecto a los instrumentos utilizados, fueron corroborados en su validez de contenido mediante el juicio de tres expertos en el tema; además mediante un estudio piloto se determinó grados de confiabilidad muy alto.

Por otro lado, en lo que respecta a la validez externa de los resultados del estudio, se trabajó con la población censal de docentes del nivel secundario existentes, con marco muestral conocido y criterios de exclusión pertinentes. En efecto, se afirma que no existe amenaza en la selección de la muestra, por lo que los resultados arribados se generalizan a la población de estudio.

Respecto a los principales hallazgos del estudio, se presentan los resultados más trascendentes en coherencia a los objetivos de estudio, los cuales son contrastados con los antecedentes de estudio y se explican a la luz del marco teórico elaborado.

En un primer lugar, *respecto a los resultados del análisis descriptivo* de cada una de las variables de estudio. Así se tiene que, a nivel global, la mayoría de docentes (64,7%) muestran un nivel medio de satisfacción laboral; resultados similares se obtuvo en los estudios de Anaya y Suárez (2007), Güell (2014), Anaya y López-Martín (2015), Gil-Flores (2016) y Méndez, Mármol & Martínez (2017) al afirmar que existe un nivel medio alto de satisfacción laboral docente,

sin embargo, en los últimos años disminuyó, siendo el nivel secundario el más bajo.

Por otra parte, se obtiene diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral de acuerdo a la edad y tiempo de servicios del docente, siendo mayor el nivel de satisfacción en docentes del grupo etario más joven o con menos años de servicio. En cambio, no existen diferencias respecto al género y condición laboral. Resultados que son coincidente en parte con los estudios como Serrano (2015), Ttito (2018), Méndez, Mármol & Martínez (2017) y Gil-Flores (2016) al afirmar que existe una correlación negativa con la edad, y positiva con los años de experiencia, mientras que no existe asociación alguna con el nivel educativo. Sin embargo, existe contradicción en los resultados respecto al género y su condición laboral. Al respecto se conjetura, que podría deberse al reducido número de docentes del género femenino y en condición laboral nombrados.

De igual manera, con el estudio de Anaya y López-Martín (2015) al concluir que la satisfacción laboral docente disminuye de acuerdo a sus años de experiencia profesional, a su vez, los varones muestran un mayor nivel de satisfacción laboral que las mujeres. Dato, que en el presente estudio no pudo ser corroborado; a su vez con Güell (2014) al afirmar que las variables sociodemográficas: género, edad y años de experiencia, se asocian a la satisfacción laboral; por otra parte, con Güell (2014) al afirmar que los docentes mayores sienten mayor insatisfacción en contraste que los jóvenes, con énfasis en los factores extrínsecos

Respecto a sus dimensiones, se obtiene que en las dimensiones de diseño del trabajo y promoción y superiores en la mayoría de docentes perciben niveles de satisfacción laboral con tendencia al nivel satisfactorio, los cuales son mayores a nivel global; en tanto que las dimensiones, condiciones de vida docente asociadas al trabajo, realización personal y salario, la mayoría de docentes perciben niveles de satisfacción laboral tendientes al nivel insatisfactorio, menores a nivel global. Resultado que concuerda con Anaya y López-Martín (2015), al afirmar que a nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral existen fuertes discrepancias.

Referente a la *variable asociada: Factores situaciones educativos*, se encuentra que el 47% de docentes muestran disconformidad con los factores situacionales educativos. Respecto a los factores, se tiene que en el factor compromiso de la gestión de los aprendizajes, la mayoría de docentes (74%) se muestran conformes, en tanto que los factores referidos a la demanda educativa de la formación docente en servicio y a las exigencias de la carrera magisterial, alrededor de la mitad de docentes se muestran disconformes. Resultado que, de acuerdo a Chiang, Martin & Núñez (2010), afirma que los docentes manifiestan un conjunto de comportamientos, actitudes y emociones generada en su trabajo.

Las discrepancias de conformidad o disconformidad son coincidentes con Fox (2018) al considerar que la satisfacción laboral es un constructo de dominio afectivo que se genera por factores internos tales como su conformidad con las situaciones que se presentan, las condiciones percibidas, expectativas de futuro, su estabilidad emocional y su crecimiento profesional; los cuales varían en relación a su formación profesional y desarrollo laboral.

Por lo tanto, en coherencia al enfoque disposicional, se corrobora que la tendencia disposicional de cada individuo condiciona su percepción de las características laborales (Judge et al.,2017), predisponiendo sus actuaciones y actitudes en diversos contextos organizacionales (Judge, Klinger, Simón y Yang, 2008).

A su vez, dichos resultados son coincidentes con Güell (2014), al considerar que en general, los docentes muestran mayor insatisfacción con el sistema educativo, por su inestabilidad, exigencias de su rol social, deficiente formación profesional, críticas hacia su trabajo, el poco reconocimiento social, no responde a las demandas reales educativas; lo que les origina desconfianza y desmoralización en el trabajo. En resumen, se corrobora el planteamiento de Concalvante (2004), al afirmar que uno de los tipos de factores que condicionan la satisfacción laboral, son los factores individuales, tales como la edad, sexo, condición laboral, y años de experiencia.

En efecto, desde la perspectiva teórica situacional, planteado por Gordillo (1988) y Morillo (2006) consideran que la satisfacción laboral está condicionada por un conjunto de factores externos propias del contexto laboral, por lo que la variable, *factores situacionales educativos*, es una variable multi factor. Por su parte, Concalvante (2004), plantea existe un tipo de factores de situaciones que condicionan la satisfacción laboral

Por otra parte, respecto a los sub factores situacionales educativos, se encuentra disconformidad con los sub factores gestión de los aprendizajes, fortalecimiento de la práctica pedagógica, responsabilidad profesional, y la evaluación docente; mientras en los sub factores implementación del currículo nacional y revaloración social de la profesión docente, se encuentra una mayor conformidad. Resultados, que guardan relación con el estudio de Pujol-Cols (2017), al afirmar que existe una alta prevalencia de exigencias psicológicas docentes a los que se ven expuesto en su centro laboral sobre los que inciden en su la satisfacción laboral.

En segundo lugar, en lo referente al *análisis de asociación bivariado*, se tiene que los factores situacionales educativos referido al compromiso de la gestión de los aprendizajes, a la demanda educativa de la formación docente en servicio y a las exigencias de la carrera magisterial renovada, se encuentran asociados a la satisfacción laboral docente, existiendo correlaciones altas entre dichas variables. Resultados que se explican en el marco del enfoque situacional, el cual plantea que los factores organizacionales, instituyen situaciones psicológicas fuertes, capaz de influir sobre la satisfacción laboral (Dierdorff y Morgeson, 2013). Es decir, se explica cómo los factores situacionales extrínsecos e intrínsecos, ejercen influencia sobre las actitudes, el comportamiento y el bienestar del trabajador (Dierdorff y Morgeson, 2013).

Respecto al factor referido a la gestión de los aprendizajes, se coincide con diversos estudios al afirma que el compromiso docente guarda una relación alta con la satisfacción laboral, tales como con Day & Qing (2010), Moé, Pazzaglia y Ronconi (2010) y Choi y Tang (2009). Por lo que un auténtico compromiso

docente, se configura a partir de las creencias y valores que cada docente se forma como profesional ((Day & Qing, 2010).

Por su parte respecto a la demanda educativa de la formación docente en servicio, se explica en base a lo afirmado por la UNESCO (2019), al considerar que no se está cubriendo las expectativas de los docentes, trayendo consigo una serie de inconformidades e insatisfacciones, así como una renuencia al cambio, frente a las demandas de formación exigibles, lo que exige de la responsabilidad y compromiso docente. Además, son coincidentes con Güell (2014) al considerar que entre los factores que más influyen en la insatisfacción laboral es la formación docente, las evaluaciones del sistema educativo que expresan su desánimo y desacuerdo, al vivirlo como una crítica al trabajo, y el exiguo reconocimiento social.

De manera global, la asociación encontrada de dichos factores, son coincidente con Gil-Flores (2016) al considerar una serie factores institucionales y personales como predictores de la satisfacción laboral del docente, tales como la autoeficacia percibida docente, el compromiso y expectativas docentes y sus relaciones inter personales. A su vez, se complementan con las conclusiones de Zuasnabar (2018), al encontrar una correlación inversa entre el estrés laboral docente, así mismo, con Curi (2018), al determinar una relación directa con el desempeño laboral. Dichos resultados que se fundamenta por Salessi (2014) quien considera la existencia de factores contextuales y disposicionales, que actúan como predictores. Sin embargo, el factor referido compromiso de la gestión de los aprendizajes, no guarda asociación, excepto con la dimensión diseño del trabajo de la satisfacción laboral docente

En síntesis, todo docente en el ejercicio docente, vivencia experiencias satisfactorias acorde a sus intereses, necesidades y expectativas acordes a su compromiso docente, su formación docente, eficacia y adaptación a las exigencias de cambio que le presenta las características situacionales del sistema educativo. A partir de los cuales, manifiesta una actitud positiva o caso contrario disconformidad, ambigüedad, descontento, exigencia, y falta de control de situaciones, lo que traerá, consigo, actitudes negativas (García, 2010). Situación que guarda coherencia en todo su contenido, con la teoría de los eventos

situacionales, planteada por Quarstein, McAfee y Glassman (1992), a su vez con la teoría bifactorial de Herzberg, en lo referente a los factores extrínsecos e intrínsecos (Fox, 2018). A su vez, con la teoría de las discrepancias, planteado por Locke (1984) al considerar que la satisfacción laboral surge como discrepancia entre las percepciones del trabajador sobre las situaciones laborales y su evaluación (Cavalcante, 2004).

De sus implicancias teóricas. En concordancia con Funder et al. (2012) y el enfoque interaccionista, existen evidencias que corroboran el planteamiento que la satisfacción laboral es el producto de la interacción entre las características situacionales existentes y presiones del ambiente laboral, y a la vez de acuerdo a las disposiciones afectivas de cada individuo respecto a sus características. En tal sentido, y en concordancia con Dierdorff y Morgeson (2013), se hace necesario construir un marco teórico que logre articular todos los factores que han sido estudiados de manera aislada.

En este contexto, se afirma que, frente a los cambios y demandas laborales, se exige integrar en sus dimensiones de estudio factores extrínsecos del ambiente laboral (Ferguson y Cheek, 2011), y a la vez repensar en el modo como dichas situaciones deben ajustarse, acomodarse en función del docente, y no en relación a la presión y exigencia externa, como la rendición de cuentas de los compromisos docentes y el reconocimiento social.

Por otra parte, se coincide con Bolívar (2013), quien considera que las políticas educativas no visibilizan los aspectos subjetivos del docente, conllevando a que su profesionalidad e identidad no se sostengan en sus diferentes espacios de su ejercicio docente. En tal sentido, sin desmerecer las demandas de formación docente que exige la reforma educativa, se hace necesario una mirada más comprensiva capaz de reorientar las políticas educativas desde la integración de la formación docente: El ser y el hacer (Korthagen, 2010) y lo que conllevaría al éxito o el fracaso de la efectividad de las políticas educativas (Desimone, 2009).

Respecto al factor referente a la carrera magisterial renovada, se plantea que es clave discernir cómo las políticas educativas se comportan como predictor del bienestar docente; esto debido a que se evidencian en diversos estudios una serie de vivencias subjetivas de inconformidad, malestar e insatisfacción laboral docente (Bolívar, 2013).

Finalmente, el presente estudio, plantea impulsar otros estudios dirigidos a explorar factores relacionados al trabajo, el ambiente y bienestar laboral; los cuales se conjetura que podrían operar como facetas del constructo. A su vez, existen vacíos del conocimiento que deberían ser exploradas en futuros estudios, tal como determinar modelos explicativos, explorar otras variables psicológicas y ahondar en el estudio de los factores situacionales educativos como predictores de la satisfacción laboral.

VI. CONCLUSIONES

En base al análisis estadístico descriptivo y de asociación bivariado sobre los factores situacionales y la satisfacción laboral docente, y su respectiva discusión de resultados, se arribó a las siguientes conclusiones:

Los factores situacionales educativos referidos al compromiso de la gestión del logro de aprendizajes, las exigencias de la carrera pública magisterial, y la demanda de formación docente en servicio se encuentran asociados a la satisfacción laboral en docentes del nivel secundario, existiendo una correlación significativa de nivel moderado, fuerte y muy fuerte respectivamente.

El nivel de satisfacción laboral docente del nivel secundario, del distrito de Guzmango - Cajamarca, 2020, en la mayoría de docentes (64,7%) muestran un nivel de satisfacción media. A su vez, se obtiene que, en las dimensiones de diseño del trabajo y promoción y superiores, existe un nivel de satisfacción laboral con tendencia al nivel satisfactorio; mientras en las dimensiones condiciones de vida docente asociadas al trabajo, realización personal y salario, existe un nivel de satisfacción laboral con tendencia al nivel satisfactorio.

Existen diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral de acuerdo a la edad y tiempo de servicios del docente, siendo mayor el nivel de satisfacción en docentes del grupo etario más joven o con menos años de servicio, por el contrario, no existen diferencias respecto al género y condición laboral de los docentes.

El sentido actitudinal de la variable asociada: Factores situaciones educativos, de aproximadamente la mitad (47%) de docentes del nivel secundario del distrito de Guzmango es de desconformidad. A nivel de factores, se concluye que la mayoría de docentes (74%) muestran un sentido actitudinal de conformidad con el factor referido al compromiso de la gestión de los aprendizajes, en tanto que en los factores referidos a la demanda educativa de la formación docente en servicio y a las exigencias de la carrera magisterial alrededor de la mitad de docentes muestran desconformidad.

Los factores situacionales referidos al compromiso de la gestión de los aprendizajes: Gestión de los aprendizajes y fortalecimiento de la práctica pedagógica docente, guardan una asociación significativa con la satisfacción laboral en docentes del nivel secundario, existiendo una correlación significativa muy fuerte y moderada respectivamente.

Los factores situacionales referidos a las exigencias de la carrera pública magisterial: Fortalecimiento de la práctica pedagógica docente, y fortalecimiento del rol pedagógico y la responsabilidad profesional, guardan una asociación significativa con la satisfacción laboral en docentes del nivel secundario, existiendo una correlación significativa muy fuerte.

Los factores situacionales referidos a la exigencia de la carrera magisterial renovada: Evaluación docente y revaloración social de la profesión docente, guardan una asociación significativa con la satisfacción laboral en docentes del nivel secundario, existiendo una correlación significativa muy fuerte y moderada respectivamente

VII. RECOMENDACIONES

A la instancia superior de educación: UGEL

Insertar en su proyecto educativo local, como uno de los ejes estratégicos priorizados, el bienestar, la autorrealización profesional, su revalorización docente y la formación continua en servicio, como factores claves de afrontamiento a la serie de ambigüedades, conflictos, disconformidades frente a los cambios, y creencias distorsionadas sobre la implementación de las políticas educativas.

A nivel de las Redes Educativas Docentes:

Frente a los estados emocionales negativos de los docentes expresados en la disconformidad a los factores situacionales educativos, configurados en base a las actuales políticas educativas, así como en la baja satisfacción laboral; surge la alternativa del empleo del “Work Engagement” planteado por Pujol-Cols (2017), como la estrategia para moderar los efectos de los riesgos psicosociales docentes a los que se ven expuesto en su centro laboral sobre la satisfacción laboral docente. El cual debe basarse, en el compromiso y motivación laboral, expresado en sus dimensiones cognitiva, emocional, física y mental en el desarrollo de sus funciones docentes.

En base a las necesidades de cambio identificadas tanto en la variable asociada de los factores situacionales educativos como en la variable de estudio satisfacción laboral docente, elaborar una propuesta de mejora de la satisfacción laboral docente a nivel cada una de las Redes educativas del distrito. Para tal efecto, se hace tomar como base las disconformidades, intereses, necesidades y expectativas en función a su formación, capacitación, eficacia, adaptación al cambio; los cuales vienen trayendo consigo actitudes negativas.

A los futuros investigadores.

El presente estudio, constituye una investigación de manera global sobre los factores situacionales educativos de satisfacción laboral docente, por lo que se hace necesario plantear estudios de enfoque metodológico cualitativo, que

conlleven a profundizar en su comprensión, interpretación y conocimiento del comportamiento actitudinal de cada uno de los factores en estudio.

Ampliar el nivel de alcance del estudio correlacional causal, orientado a determinar la influencia de cada uno de los factores situacionales educativos en la satisfacción laboral docente, mediante el empleo de estadísticos de regresión lineal, ANOVA y regresión lineal binaria, capaces de predecir un modelo de intervención educativa.

Una de las limitaciones del estudio a nivel metodológico, lo constituye la reducida muestra de estudio. por lo cual, se hace necesario replicar dicho estudio utilizando poblaciones de estudio más amplias, ya sea a nivel provincial o regional; en la cual se permita identificar necesidades de cambio o disconformidades, de acuerdo a grupos etarios, tiempo de servicios del docente y condición laboral, y por ende plantear lineamientos estratégicos preventivos.

REFERENCIAS

- Anaya, D. y López-Martín, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 435-452. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.33.2.202841>
- Anaya, D. y López, E. (2014). Satisfacción laboral del profesorado en 2012-13. Comparación con los resultados de 2003-04. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 365, Julio- septiembre 2014.
- Anaya, D., & Suárez, J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria: Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, 217-243.
- Anaya, D., y Suárez, J. M. (2004). La escala de Satisfacción Laboral - Versión para orientadores (ESL-VO). *Revista de Investigación Educativa*, 22(2), 219-224. <https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/45077/1/La%20escala%20de%20satisfaccion%.pdf>
- Anaya, D., y Suárez, J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, 217-243. http://www.Revistaeducacion.mec.es/re344_09.html
- Anaya, D., y Suárez, J. M. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral de profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21(2), 283-294.
- Bolívar, A. (2013). La lógica del compromiso del profesorado y la responsabilidad de la escuela. *REICE.*, 11(2), 60-86. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55127024003.pdf>
- Boza, Á., Tirado, R. & Guzmán, M. (2010). Creencias del profesorado sobre el significado de la tecnología en la enseñanza: influencia para su inserción en

los centros docentes andaluces. RELIEVE,16(1). http://www.uv.es/RELIEVE/v16n1/RELIEVEv16n1_5.htm

Caballero, K. (2012). El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. *Becaria investigación*, 6 (1), 1-10. <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/14984/1/rev61COL5.pdf>

Cabero, J. y Barroso, J. (2013). La utilización del juicio de experto para la evaluación de TIC: el coeficiente de competencia experta. *Bordón*, 65, 2, 25-38.

Campos, C. (2013). Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios. (Tesis Doctoral de la Universidad de Montemorelos.) México.

Choi, P., & Tang, S. (2009). Teacher commitment trends: Cases of Hong Kong teachers from 1997 to 2007. *Teaching and Teacher Education*, 25 (5), 767-777. Doi: 10.1016/j.tate.2009.01.005.

Cavalcante, J. (2004). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias Públicas. Tesis doctoral Programa de Doctorat qualitat y processos de innovació educativa. Bahía: Universidad Autónoma de Barcelona.

Cavalcante, J. J. (2005). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía-Brasil). Universitat Autònoma de Barcelona, <https://ddd.uab.cat/record/36781>

Chiang, M. & Núñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Servicios editoriales, S.L.

Consejo Nacional de Educación. (2018). Proyecto Educativo Nacional. Balance y Recomendaciones. Lima: CNE. <http://www.cne.gob.pe/uploads/publicaciones/publicacion/2018/balance-pen-2017-2018.pdf>

- Curi, J. J. (2018). Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017. [Tesis de: maestría, Universidad César Vallejo". <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19663>
- Curi, J. J. (2018). Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017. (Tesis de Maestría, UCV) <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19663>.
- Darling-Hammond, L., & Rothman, R. (2011). Lessons Learned from Finland, Ontario, and Singapore. *Education Systems* (pp. 1-13). Washington: Alliance for Excellent Education and Stanford
- Day, C., & Qing, G. (2010). Teacher Emotions: Well being and effectiveness. *Advances in teacher emotion research*. New York: Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4419-0564-2_2
- Desimone, L. (2009). Improving Impact Studies of Teachers' Professional Development: Toward Better Conceptualizations and Measures. *Educational Researcher*, 38 (3), 181-199. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/0013189X08331140>
- Dierdorff, E. C. y Morgeson, F. P. (2013). Getting what the occupation gives: Exploring multilevel links between work design and occupational values. *Personnel Psychology*, 66(3), 687-72.
- Espínola, V., & Claro, J. P. (2010). El sistema nacional de aseguramiento de la calidad: una reforma basada en estándares. *Avances, debates y silencios en la reforma educacional*, 51-83.
- Esteve, J. M. (2009). La ambivalencia de la profesión docente: malestar y bienestar en el ejercicio de la enseñanza. *Revista PRELAC*. N.º 1, julio de 2005. 117-133.
- Ferguson, T. D. y Cheek, R. (2011). How Important Are Situational Constraints in Understanding Job Satisfaction? *International Journal of Business and Social Science*, 2(22), 221-227.

- Firestone, W. y Rosenblum, S. (1988). Building commitment in urban high schools. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 10(4), 285-299. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/01623737010004285>
- Fuentealba, Rodrigo, & Imbarack, P. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Estudios pedagógicos Valdivia*, 40,257-273. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-0705201400020 0015>
- Fox, E. C. (2018) Percepciones sobre satisfacción laboral en pre-docentes de dos facultades de una Universidad Privada de Lima. (Tesis de Maestría, PUCP) <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12078>
- Funder, D., Guillaume, E., Kumagai, S, Kawamoto, S. y Sato, T. (2012). The Person-situation Debate and the Assessment of Situations. *The Japanese Journal of Personality*, 21(1), 1-11.
- Galaz, J. (2003). La satisfacción laboral de los académicos mexicanos en una universidad estatal pública: la realidad institucional bajo la lente del profesorado. ANUIES. https://www.researchgate.net/publication/31741669_La_satisfaccion_laboral_de_los_academicos_mexicanos
- García, D. (2010). Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 1 (1). <Http://eumed.net/rev/cccsc/09/dgv.htm>
- García, D. (2010). Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 1 (1). <www.eumed.net/rev/cccsc/09/dgv.htm>
- Gil-Flores, J. (2017). The role of personal characteristics and school characteristics in explaining teacher job satisfaction. *Revista de Psicodidáctica (English ed.)*, 22(1), 16-22. [Https://doi.org/10.1016/S1136-1034\(17\)30039-4](Https://doi.org/10.1016/S1136-1034(17)30039-4)

- Gordillo, M. (1988). La satisfacción personal del profesor: consecuencias para la orientación educativa. En A. Villa. (Coord). Perspectivas y problemas de la función docente, 259- 267. Madrid: Narcea.
- Gordillo, M. V. (1988). La satisfacción profesional del profesorado: Consecuencias para la orientación educativa. En Villa, A. (Coord.), Perspectivas y problemas de la función docente. II Congreso Mundial Vasco (pp. 259-266). Madrid: Narcea.
- Güell, L. (2014). Estudio de la satisfacción laboral de los maestros (Doctoral dissertation, Universitat Internacional de Catalunya). <https://www.tdx.cat/handle/10803/293783#page=1>
- Güell, L. (2014). Estudio de la Satisfacción Laboral de los maestros. (Tesis de maestría, Universidad Internacional de Catalunya). Recuperado de http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%FCCell_Mal et. pdf;jsessionid=4B427D10D1C5C9BF3F941C9337F98390?sequence=1
- Hernández, R., Fernández Collado, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. (5ª. Ed.) México: Editorial Mc Graw Hill
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación científica (6ta. ed.). México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. New York: Weley, International Edition. Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees?, in Harvard Business Review, January-February.
- Judge, T. A. & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. Annual Review of Psychology, 63, 341-367.
- Judge, T. A. y Zapata, C. P. (2015). The person-situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the big five traits in predicting job performance. Academy of Management Journal, 58(4), 1-31.

- Judge, T. A., Klinger, R., Simon, L. S. y Yang, I. W. F. (2008). The contributions of personality to organizational behavior and psychology: Findings, criticisms, and future research directions. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(5), 1982-2000.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D. y Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374.
- Korthagen, F. (2010). *La práctica, la teoría y la persona en la formación del profesorado*. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 68, 83-102. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27419198005.pdf>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236-247. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.006>
- Locke, E. (1984). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0030507369900130>.
- Manrique, L. (2006). *Métodos y técnicas de investigación educativa*. (9na ed.). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima: Gráficos R.R.L.
- Mayo, I. C., & Martínez, S. T. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226. <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
- Mayo, I. C., & Martínez, S. T. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226. <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
- Méndez, T. M., Mármol, A. G., & Martínez, B. J. S. A. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de la*

Educación, 7(1), 161-177. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5763278>

Moè, A., Pazzaglia, F., & Ronconi, L. (2010). When being able is not enough. The combined value of positive affect and self-efficacy for job satisfaction in teaching. *Teaching and Teacher Education*, 26 (5), 1145-1153. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X10000399>.

Moore, C. M. (2012). The role of school environment in teacher dissatisfaction among US public school teachers. *Sage Open*, 2(1), <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244012438888>

Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José. *Revista Universitaria de Investigación*, 7 (1), 43-57. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41070104>.

Patazca, C. D. (2016). Comparación de la satisfacción laboral en docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3299>

Prieto, M; Bermejo, L. (2006). Contexto laboral y malestar docente en una muestra de profesores de Secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 45-73 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid España.

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

Pujol-Cols, L. J. (2017). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública argentina: explorando el rol del work engagement (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Mar del Plata). <http://nulan.mdp.edu.ar/2867/>

- Quarstein, V. McAfee, R. & Glassman, M. (1992). The Situational Occurrences Theory of Job Satisfaction. *Human Relations*, 42, 859-873. <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001872679204500806>
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson Educación.
- Sáenz, O. Y Lorenzo, M. (1993). *La Satisfacción del Profesorado universitario. Informe de una Investigación realizada en la Universidad de Granada. España*
- Salessi, S. (2014). Satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte [en línea], *Revista de Psicología*, 10(19). <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/satisfaccion-laboral-acerca-conceptualizacion.pdf>.
- Serrano, M. N. (2015). *Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de educación básica regular de Paucará - Huancavelica (Tesis de Maestría. Universidad Nacional del Centro del Perú.* <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4477>
- Ttito, Percy (2018). *Gestión escolar y satisfacción laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis. (Tesis de maestría, UCV).* <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/34196>
- UNESCO-Lima (diciembre 2019). *La Formación Docente en Servicio en el Perú: Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias.* <https://unesdoc.unesco.org/>
- Universidad César Vallejo (2017). *Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo. Resolución de Consejo Universitario N° 0126/2017-UCV.*Lima: Autor.

Ventura, Z. M. (2012). Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07. (Tesis de Maestría, PUCP) <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4734>

Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482202000451>

Zuasnabar, E. (2018). Relación del estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancayo. (Tesis Licenciatura en Psicología, Universidad Continental, Huancayo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/4890>.

Anexos

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

VAR.	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	FACTOR/DIM.	N° ITEM	ESCALA
V1. Factores situacionales educativos	Son un conjunto de variables referentes al contexto educativo docente actual, que actúan como predictores o disparadores de la insatisfacción laboral (Boza et al., 2010)	Mediante la lista de cotejo “Comportamiento de los factores situacionales educativos” se observó el comportamiento de los factores situacionales educativos como predictores de la satisfacción o insatisfacción laboral de los docentes del nivel secundario	Factores referidos al compromiso de la gestión de los aprendizajes	1-10	Nominal Valores finales: De disconformidad/negativo: 0-15 De conformidad /Positivo: 16-30
			Factores referidos a la demanda educativa de la formación docente en servicio	11-20	
			Factores referidos las exigencias de la carrera magisterial renovada	21-30	
V2. Satisfacción laboral docente	“Es una actitud generalizada que atiende los componentes cognitivo, afectivo y conductual, en relación a las particularidades, especificidades, características y situaciones que producen las experiencias subjetivas de satisfacción en el trabajo docente” (Cavalcante, 2004, p. 162).	A través de la aplicación de la escala valorativa de satisfacción laboral-Versión docentes (ESL-VD) a los docentes del nivel secundario de las II.EE. se medió el nivel de satisfacción laboral docente, de acuerdo a las actitudes frente a los factores socio cognitivos docentes.	Diseño del trabajo	1-11	Ordinal Valores finales: Satisfactorio: 119- 160 Insatisfactorio: 77- 118 Muy insatisfactorio: 32-76
			Condiciones de vida docente asociadas al trabajo	12-18	
			Realización personal	19-26	
			Promoción y superiores	27-30	
			Salario	31-32	

Variable de Caracterización	Género	Hombre y Mujer
	Edad	Años cronológicos
	Condición laboral	Nombrado y contratado
	Tiempo de servicios	Años oficiales

Anexo 2. Escala Valorativa "Satisfacción laboral_VD"

CÓDIGO:

Estimado(a) docente:

La presente escala tiene por finalidad recoger sus percepciones sobre su estado de satisfacción laboral docente, a partir de la cual se planteará sugerencias a las instancias superiores, para la promoción de su mejora.

Antes de responder, debe saber que:

- i) El cuestionario es anónimo y confidencial, por lo que es importante responder de manera franca y honesta.
- ii) Asegúrese de responder todas las preguntas o enunciados.

SEXO:

EDAD:

CONDICIÓN LABORAL: AÑOS DE SERVICIO:

Instrucciones. A continuación, se presenta una serie de situaciones o hechos que se dan en tu centro de trabajo como docente, frente a las cuales debe responder marcando con un aspa (X) el recuadro de acuerdo a su nivel de satisfacción.

N.º	¿En qué medida te satisface, en tu actual trabajo como docente, cada uno de los siguientes hechos o situaciones que se describen?:	Muy Insatisfecho	Insatisfecho.	Indeciso	Satisfecho	Muy Satisfecho.
I. Del diseño de trabajo						
1	Participar activamente en el establecimiento de objetivos y metas institucionales					
2	Participar en la elaboración de planes e instrumentos de gestión					
3	Tener autonomía en el desarrollo de las actividades educativas					
4	Tener capacidad para tomar decisiones como docente					
5	Tener un plan de trabajo anual consensuado y asumido					
6	Desarrollar una diversidad de actividades y compromisos docentes					
7	Participación en programas de formación docente continua					
8	Posibilidad de actualización docente permanente.					
9	Contar con el asesoramiento y ayuda de un líder pedagógico					
10	Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades docentes					
11	Contar con los suficientes equipos, recursos y materiales educativos que exige el trabajo docente					
II. condiciones de vida docente asociadas al trabajo						
12	Disponer de suficiente tiempo libre.					
13	Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo.					
14	Poder establecerse en una localidad determinada.					
15	Disponer de suficiente tiempo para la familia.					

16	Tener un horario flexible.					
17	Disponer de una buena seguridad social.					
18	Contar con una adecuada seguridad e higiene en el colegio.					
III. De la realización personal docente						
19	Sentir que estás realizando algo valioso					
20	Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas.					
21	Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres					
22	Encontrar motivador el trabajo que realizas					
23	Tener buenas relaciones con los compañeros del trabajo.					
24	Sentir que tu desempeño laboral es el adecuado a tus posibilidades.					
25	Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y competencias					
26	Sentir que eres un profesional autorrealizado					
IV. Promoción y superiores						
27	Posibilidad de promoción sobre la base del propio desempeño laboral y habilidades					
28	Tener buenas relaciones interpersonales con tus directivos					
29	Tener directivos competentes y justos.					
30	Trabajo docente bajo políticas de personal éticas					
V. Salario						
31	Gozar de un buen salario acorde a nuestro trabajo docente					
32	Reconocimiento económico del desempeño laboral.					

¡Muchas gracias por su colaboración!

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre:	Escala valorativa de Satisfacción laboral -Versión docente "SL-VD"
Autor original:	Anaya, D., & Suárez, J. M.
Nombre instrumento original	Escala valorativa "Satisfacción laboral -VD"
Dimensiones:	Diseño del trabajo, condiciones de vida del docente asociadas al trabajo, realización personal, promoción y supervisión, y salario.
Nº de ítems	32
Escala de valoración de ítems:	Muy satisfecho: 5 Satisfecho: 4 Indeciso: 3 Insatisfecho: 2 Muy insatisfecho: 1
Ámbito de aplicación:	Docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas públicas

Administración:	Auto reporte individual	
Duración:	12 minutos (Aproximadamente)	
Objetivo:	Analizar el nivel de satisfacción laboral docente del nivel secundario	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos en el tema de investigación: Un Magister en Administración de la Educación y dos doctores en Educación. Los cuales evaluaron la coherencia entre variable, dimensión, ítem y alternativas.	
Confiabilidad:	Se determinó el coeficiente de consistencia interna, mediante la técnica de alfa de Cronbach, obteniéndose un grado de confiabilidad muy alta (0,908).	
Adaptado por:	Br. César Rodríguez Suarez	
Unidades de información:	Docente del nivel secundario	
Organización:	Dimensión	N° de ítem
	Diseño del trabajo	1-11
	Condiciones de vida docente asociadas al trabajo	12-18
	Realización personal	19- 26
	Promoción y superiores	27-30
	Salario	31-32
Niveles /Valores finales	Satisfactorio: 119- 160 Poco satisfactorio: 77- 118 Insatisfactorio : 32-76	

Anexo 3. Lista de cotejo: "Comportamiento de los factores situacionales educativos"

Código:

Estimado Docente:

El presente instrumento forma parte de un estudio cuyo propósito es analizar el comportamiento de los factores situacionales educativos en la satisfacción laboral docente. Tu opinión es importante para comprender aquellos factores que vienen condicionando nuestro bienestar docente.

Recuerde que **no existen respuestas correctas o incorrectas**. Por favor, responda **sinceramente** cada enunciado. Recuerde que este instrumento es anónimo y confidencial.

Muchas gracias por tu ayuda.

Instrucciones: De manera global, ¿Cómo son tus reacciones emocionales, sentimientos, percepciones o actitudes hacia cada una de las siguientes situaciones de la realidad educativa?

De Disconformidad, descontento, preocupación, incapacidad, frustración disconformidad, rechazo, inseguridad, ambigüedad y/o estrés.	o	De conformidad, confort, contento, motivación, reto., competencia, autoeficacia, compromiso, seguridad, cambio, innovación y/o bienestar.
D		C

I. Del compromiso de la gestión de los aprendizajes

Cód	Ítems	D	C
Gestión de los aprendizajes	1. El Compromiso de gestión escolar por la mejora de los aprendizajes	D	C
	2. El proceso de monitoreo y acompañamiento pedagógico que realiza el director al docente	D	C
	3. La gestión docente de la convivencia escolar en el aula	D	C
	4. La implicación de los PP.FF. en el proceso de aprendizaje	D	C
	5. Proceso de rendición de cuentas, a la comunidad educativa, sobre los logros de aprendizaje	D	C
Referidas a la implementación del CNEB	6. Proceso de Implementación del DCNEB	D	C
	7. Aplicación del enfoque curricular por competencias	D	C
	8. El proceso de programación curricular e implementación de materiales educativos en el marco del CNEB	D	C
	9. La aplicación del enfoque de la evaluación formativa en los aprendizajes	D	C
	10. Proceso de la evaluación censal a estudiantes y publicación de resultados	D	C

II. De la demanda educativa de la formación docente en servicio

Cód	Ítems		
Fortalecer la práctica pedagógica docente	1. La calidad de la formación inicial docente	D	C
	2. Procesos de capacitación docente promovidos por la UGEL	D	C
	3. Procesos, espacios y oportunidades de formación docente continua en coherencia a las necesidades docentes	D	C
	4. La integración curricular de las TICs en las sesiones de clase	D	C
	5. Participación en el trabajo colegiado docente	D	C
Fortalecer el rol pedagógico y la responsabilidad profesional	6. Proceso de cambio e innovación de las prácticas pedagógicas docentes	D	C
	7. El trabajo colaborativo docente en RER y/o GIAS	D	C
	8. El nuevo rol docente como mediador virtual y El manejo de herramientas pedagógicas	D	C
	9. Ajuste de la jornada laboral docente a 30 horas efectivas los semanales	D	C
	10. Desempeño de funciones en los diversos Comités y comisiones de trabajo de la IE	D	C

III. De las exigencias de la carrera magisterial renovada

Cód	Ítems		
Evaluación docente	1. El proceso de evaluación docente para la permanencia en la carrera docente	D	C
	2. Proceso de evaluación de ascenso de escala magisterial docente	D	C
	3. Aplicación del régimen disciplinario docente a nivel de IE y UGEL	D	C
	4. Mecanismos de control estricto de las obligaciones del docente y buen trato al estudiante (SISEVE, semáforo escuela, etc.)	D	C
	5. El proceso de racionalización docente a nivel de IE	D	C
	6. Vigilancia del CONEI en el desempeño docente y control de la asistencia y permanencia docente	D	C
Revaloración social de la profesión docente,	7. Aplicación del sistema remunerativo meritocrático y en base a la jornada laboral, cargo y escala magisterial	D	C
	8. Proceso de evaluación del desempeño docente en la promoción profesional (Cargos de mayor responsabilidad)	D	C
	9. Facilitación de sistemas de créditos, pasantías que se le ofrece al docente para mejorar su calidad profesional	D	C
	10. El reconocimiento social docente que tiene el docente de la comunidad educativa	D	C

Muchas gracias por su colaboración

Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Lista de cotejo: "Comportamiento de los factores situacionales educativos"	
Autor original:	Br. César Rodríguez Suarez	
Nombre inst. original	Lista de cotejo: "Comportamiento de los factores situacionales educativos"	
Dimensiones:	Factores referidos al compromiso de la gestión de los aprendizajes Factores referidos a la demanda educativa de la formación docente en servicio Factores referidos las exigencias de la carrera magisterial renovada	
Nº de ítems	30	
Escala de valoración:	De disconformidad (D) De conformidad (C)	
Ámbito de aplicación:	Docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas públicas del distrito de Guzmango, Contumazá, Cajamarca.	
Administración:	Auto reporte individual	
Duración:	12 minutos (Aproximadamente)	
Objetivo:	Observar el comportamiento actitudinal de los factores situacionales educativos como predictores de la insatisfacción laboral de los docentes del nivel secundario	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos en el tema de investigación: Un Magister en Administración de la Educación y dos doctores en Educación. Los cuales, evaluaron la coherencia entre variable, dimensión, ítem y alternativas.	
Confiabilidad:	Se determinó el coeficiente de consistencia interna, mediante la técnica de alfa de Cronbach, obteniéndose un grado de confiabilidad alta (0,839).	
Unidades de información:	Docentes del nivel secundario del distrito de Guzmango	
Estructura	Dimensiones	Nº de ítems
	Factores referidos al compromiso de la gestión de los aprendizajes	1-10
	Factores referidos a la demanda educativa de la formación docente en servicio	11-20
	Factores referidos las exigencias de la carrera magisterial renovada	21-30
Niveles /Valores finales	De disconformidad:0-5 De conformidad:6-10	

Anexo 4. Constancias de validación de los instrumentos

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala Valorativa "SL_VD"

OBJETIVO: Medir el nivel de satisfacción laboral docente percibido, de acuerdo a las actitudes frente a los factores socio cognitivos docentes.

DIRIGIDO A: Docentes de educación básica regular del nivel secundario

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Florián Plasencia, Roque W.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación

VALORACIÓN:

MUY BUENA	BUENA	REGULAR	MALA	MUY MALA
-----------	-------	---------	------	----------



Florián Plasencia Roque W.
Docente Asesor Metodológico
DR. EN EDUCACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala Valorativa "SL_VD"

OBJETIVO: Medir el nivel de satisfacción laboral docente percibido, de acuerdo a las actitudes frente a los factores socio cognitivos docentes.

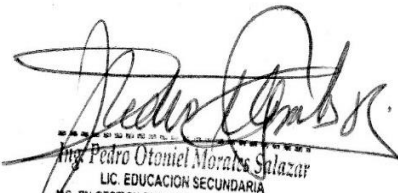
DIRIGIDO A: Docentes de educación básica regular del nivel secundario

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Morales Salazar Pedro Otaniel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

MUY BUENA	BUENA	REGULAR	MALA	MUY MALA
-----------	-------	---------	------	----------


Ing. Pedro Otaniel Morales Salazar
LIC. EDUCACION SECUNDARIA
ING. EN GESTION PUBLICA Y DESARROLLO LOCAL
DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

FIRMA DE L EVALUADOR

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala Valorativa "SL_VD"

OBJETIVO: Medir el nivel de satisfacción laboral docente percibido, de acuerdo a las actitudes frente a los factores socio cognitivos docentes. .

DIRIGIDO A: Docentes de educación básica regular del nivel secundario

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: GUARNIZ SUÁREZ, Santos Eutiquio.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación

VALORACIÓN:

MUY BUENA	BUENA	REGULAR	MALA	MUY MALA
-----------	-------	---------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI 27157633

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Lista de cotejo: "Comportamiento de los factores situacionales educativos"

OBJETIVO: Caracterizar el comportamiento de los factores situacionales educativos como predictores de la satisfacción o insatisfacción laboral de los docentes del nivel secundario.

DIRIGIDO A: Docentes de educación básica regular del nivel secundario

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Florián Plasencia, Roque W.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación

VALORACIÓN:

MUY BUENA	BUENA	REGULAR	MALA	MUY MALA
-----------	-------	---------	------	----------


Florián Plasencia Roque W.
Docente Asesor Metodológico
DR. EN EDUCACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Lista de cotejo: "Comportamiento de los factores situacionales educativos"

OBJETIVO: Caracterizar el comportamiento de los factores situacionales educativos como predictores de la satisfacción o insatisfacción laboral de los docentes del nivel secundario

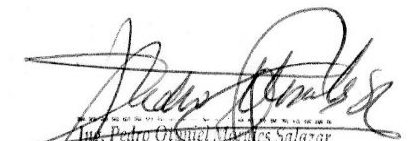
DIRIGIDO A: Docentes de educación básica regular del nivel secundario

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Morales Salazar Pedro Otomi

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

MUY BUENA	BUENA	REGULAR	MALA	MUY MALA
-----------	-------	---------	------	----------


Ing. Pedro Otomi Morales Salazar
LIC. EDUCACIÓN SECUNDARIA
M.G. EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

FIRMA DE L EVALUADOR

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Lista de cotejo: "Comportamiento de los factores situacionales educativos"

OBJETIVO: Caracterizar el comportamiento de los factores situacionales educativos como predictores de la satisfacción o insatisfacción laboral de los docentes del nivel secundario

DIRIGIDO A: Docentes de educación básica regular del nivel secundario

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: GUARNIZ SUÁREZ, Santos Eutiquio.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación

VALORACIÓN:

MUY BUENA	BUENA	REGULAR	MALA	MUY MALA
-----------	-------	---------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 27157633

ANEXO 5: Autorización de aplicación de instrumentos



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CONTUMAZÁ
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"



Las Rosas, 08 de Junio del 2020

Prof. César Iván Rodríguez Suárez

GUZMANGO.-

ASUNTO: AUTORIZA APLICAR INSTRUMENTOS EN DOCENTES PARA REALIZACIÓN DE TESIS "FACTORES SITUACIONALES EDUCATIVOS ASOCIADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE GUZMANGO – CAJAMARCA, 2020"

De mi consideración:

Por medio de la presente, de acuerdo a su solicitud verbal que me indica que en su calidad de alumno del III Ciclo de la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad "César Vallejo" de Trujillo, se encuentra en la elaboración de su tesis titulada "Factores situacionales educativos, asociados a la satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del distrito de Guzmango – Cajamarca, 2020", habiendo considerado aplicar instrumentos de recolección de datos en docentes de esta institución.

Por ello, AUTORIZO la aplicación de dichos instrumentos; y en consecuencia, cuenta con el apoyo de mi despacho para lo que considere necesario.

Sin otro particular, le expreso las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,




Lic. Eduard Alvaroa Rodríguez
DIRECTOR

Anexo 6: Base de datos para la confiabilidad de instrumentos

Escala valorativa "Satisfacción laboral - VD"

N°	DIM1										DIM2								DIM3						DIM4				DIM5				
	DISEÑO DEL TRABAJO										CONDICIONES DE VIDA DOCENTE ASOCIADAS AL TRABAJO								DE LA REALIZACION PERSONAL DOCENTE						PROMOCION Y SUPERIORES				SALARIO				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	2	2	2	
2	4	3	5	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	
3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	2	2	
4	2	2	4	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	4	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	4	2	1	2	1	1	
5	4	4	2	4	3	4	3	4	2	2	2	4	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	
6	4	3	4	3	4	2	4	2	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	
7	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2	
8	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	
9	4	2	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	3	2	2	2	2	
10	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	2	2

Lista de cotejo "Comportamiento de factores situacionales educativos"

N°	FACTOR 1										FACTOR 2										FACTOR 3									
	DEL COMPROMISO DE LA GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES										DE LA DEMANDA EDUCATIVA DE LA FORMACION DOCENTE EN SERVICIO										DE LAS EXIGENCIAS DE LA CARRERA MAGISTERIAL RENOVADA									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1
2	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
3	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
4	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1

Anexo 7. Matriz de puntuaciones y niveles de satisfacción laboral de docentes del nivel secundario, según sus dimensiones

N°	Var. Caracterizac.				Dimensiones de la satisfacción laboral docente										Total	
	Sexo	Edad	Cond. Lab.	Años serv.	Diseño del trabajo		Condic. de vida docente asociad. al trabajo		Realización personal		Promoción y superiores		Salario			
					P	N	P	N	P	N	P	N	P	N		
1	H	36	C	10	41	MI	27	SA	29	MI	15	MI	7	MI	119	SA
2	H	55	C	20	27	IN	12	IN	19	IN	13	MI	4	IN	75	IN
3	H	45	C	10	40	MI	19	MI	25	MI	16	SA	6	MI	106	MI
4	M	33	N	6	43	SA	22	MI	31	SA	16	SA	8	MI	120	SA
5	M	46	C	10	37	MI	17	IN	20	IN	15	MI	5	IN	94	MI
6	M	40	C	3	44	SA	20	MI	29	MI	14	MI	6	MI	113	MI
7	M	47	C	9	37	MI	19	MI	19	IN	12	MI	4	IN	91	MI
8	M	46	C	11	33	MI	21	MI	24	MI	9	IN	6	MI	93	MI
9	M	43	C	12	43	SA	19	MI	27	MI	12	MI	6	MI	107	MI
10	M	36	C	9	44	SA	23	MI	27	MI	17	SA	8	MI	119	SA
11	H	45	C	10	39	MI	19	MI	23	MI	11	MI	4	IN	96	MI
12	M	60	N	37	38	MI	18	MI	23	MI	12	MI	4	IN	95	MI
13	M	64	N	38	25	IN	17	IN	17	IN	12	MI	3	IN	74	IN
14	H	62	N	34	32	MI	17	IN	12	IN	10	IN	4	IN	75	IN
15	H	38	N	10	46	SA	21	MI	27	MI	14	MI	7	MI	115	MI
16	H	45	C	10	38	MI	20	MI	18	IN	11	MI	6	MI	93	MI
17	H	38	C	6	45	SA	22	MI	31	SA	15	MI	6	MI	119	SA
18	H	32	C	3	44	SA	24	MI	32	SA	12	MI	8	MI	120	SA
19	H	44	N	8	36	MI	20	MI	22	MI	12	MI	5	IN	95	MI
20	M	47	N	23	42	SA	16	IN	21	MI	12	MI	4	IN	95	MI
21	H	45	N	12	40	MI	16	IN	21	MI	11	MI	6	MI	94	MI
22	M	37	N	15	45	SA	23	MI	30	MI	16	SA	7	MI	121	SA
23	H	32	C	6	45	SA	22	MI	29	MI	16	SA	7	MI	119	SA
24	H	40	C	10	38	MI	19	MI	20	IN	13	MI	5	IN	95	MI
25	H	46	C	16	32	MI	17	IN	25	MI	12	MI	4	IN	90	MI
26	M	40	C	6	43	SA	22	MI	27	MI	12	MI	7	MI	111	MI
27	H	40	C	12	44	SA	21	MI	27	MI	14	MI	6	MI	112	MI
28	H	43	C	15	39	MI	17	IN	23	MI	12	MI	4	IN	95	MI
29	H	42	C	13	39	MI	21	MI	24	MI	12	MI	4	IN	100	MI
30	H	30	C	8	47	SA	22	MI	29	MI	15	MI	7	MI	120	SA
31	H	41	N	14	37	MI	22	MI	28	MI	12	MI	6	MI	105	MI
32	M	40	C	5	46	SA	18	MI	21	MI	16	SA	6	MI	107	MI
33	H	37	N	10	45	SA	21	MI	31	SA	16	SA	7	MI	120	SA
34	H	46	C	15	38	MI	19	MI	22	MI	12	MI	4	IN	95	MI

Fuente. Resultados de la aplicación de la Escala valorativa "SL-VD", aplicados a los docentes de educación secundaria, del distrito de Guzmango, 2020.

Leyenda:

Para el análisis de la variable de estudio, se consideró los siguientes niveles y rangos de puntuaciones.

Dimensiones		Niveles		
		Insatisfactorio	Medianamente satisfactorio	Satisfactorio
Dim1	Diseño del trabajo	11-27	28-41	42-55
Dim2	Condiciones de vida docente asociadas al trabajo	7-17	18-26	27-35
Dim3	Realización personal	8-20	21-30	31-40
Dim4	Promoción y superiores	4-10	11-15	16-20
Dim5	Salario	2-5	6-8	9-10
Total	Satisfacción laboral docente	32-76	77-118	119-160

Variables de caracterización:

Sexo		Grupo etario		Condición laboral		Tiempo de servicios	
H:	Hombre	B:	44-64	N	Nombrado	B	14-38
M:	Mujer	A:	30-43	C	Contrato	A	03-13

Anexo 8. Matriz de puntuaciones y categorías de los factores situacionales educativos de satisfacción laboral docente

Sub factor	Factores situacionales educativos																			
	F1. Compromiso de la gestión de los aprendizajes						F2. Demanda educativa de la formación docente en servicio						F3. Exigencias de la carrera magisterial renovada						Total	
	1.1. GA		1.2. ICNEB		Sub total		2.1. FPPD		2.2. FRP Y RP		Sub total		3.1. ED		3.2. RSPD		Sub total		P	C
	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C		
1	4	C	4	C	8	C	4	C	4	C	8	C	4	C	3	C	7	C	23	C
2	2	D	1	D	3	D	2	D	0	D	2	D	1	D	2	D	3	D	8	D
3	2	D	5	C	7	C	5	C	3	D	8	C	4	C	4	C	8	C	23	C
4	2	D	4	C	6	C	4	C	3	D	7	C	4	C	4	C	8	C	14	D
5	3	D	3	D	6	C	3	D	1	D	4	D	2	D	2	D	4	D	12	D
6	4	C	4	C	8	C	4	C	4	C	8	C	4	C	4	C	8	C	24	C
7	2	D	3	D	5	D	3	D	1	D	4	D	1	D	3	C	4	D	13	D
8	2	D	1	D	3	D	2	D	1	D	3	D	2	D	3	C	5	D	11	D
9	5	C	4	C	9	C	3	D	5	C	8	C	4	C	2	D	6	C	23	C
10	4	C	4	C	8	C	5	C	4	C	9	C	4	C	2	D	6	C	23	C
11	2	D	4	C	6	C	3	D	2	D	5	D	2	D	3	C	5	D	16	C
12	3	D	3	D	6	C	2	D	3	D	5	D	1	D	3	C	4	D	15	D
13	2	D	1	D	3	D	3	D	2	D	5	D	2	D	2	D	4	D	12	D
14	2	D	4	C	6	C	3	D	2	D	5	D	3	D	2	D	5	D	16	C
15	4	C	4	C	8	C	4	C	3	D	7	C	4	C	4	C	8	C	23	C
16	2	D	3	D	5	D	1	D	2	D	3	D	3	D	2	D	5	D	13	D
17	4	C	2	D	6	C	5	C	4	C	9	C	4	C	1	D	5	D	12	D
18	4	C	4	C	8	C	1	D	4	C	5	D	4	C	3	C	7	C	20	C
19	3	D	4	C	7	C	1	D	3	D	4	D	2	D	2	D	4	D	15	D
20	3	D	4	C	7	C	3	D	2	D	5	D	1	D	2	D	3	D	16	C
21	3	D	1	D	4	D	1	D	2	D	3	D	2	D	4	C	6	C	13	D
22	4	C	5	C	9	C	4	C	4	C	8	C	4	C	4	C	8	C	21	C
23	4	C	4	C	8	C	4	C	5	C	9	C	4	C	4	C	8	C	25	C
24	2	D	4	C	6	C	3	D	2	D	5	D	3	D	1	D	4	D	15	D
25	2	D	3	D	5	D	1	D	2	D	3	D	3	D	1	D	4	D	12	D
26	5	C	4	C	9	C	4	C	5	C	9	C	4	C	4	C	8	C	23	C
27	4	C	5	C	9	C	4	C	5	C	9	C	3	D	3	C	6	C	15	D
28	3	D	4	C	7	C	1	D	2	D	3	D	3	D	1	D	4	D	16	C
29	5	C	4	C	9	C	1	D	5	C	6	C	3	D	4	C	7	C	22	C
30	4	C	0	D	4	D	4	C	5	C	9	C	4	C	4	C	8	C	21	C
31	4	C	4	C	8	C	5	C	5	C	10	C	4	C	3	C	7	C	11	D
32	4	C	4	C	8	C	5	C	5	C	10	C	5	C	3	C	8	C	22	C
33	4	C	4	C	8	C	4	C	5	C	9	C	4	C	3	C	7	C	24	C
34	3	D	0	D	3	D	2	D	1	D	3	D	2	D	1	D	3	D	9	D

Fuente. Resultados de la aplicación de la lista de cotejo "Comportamiento de factores situacionales educativos" aplicado a los docentes del nivel secundaria del distrito de Guzmango, 2020.

Leyenda:

Factores	Cód.	Sub factores	Disconformidad (D)	Conformidad (C)
Al compromiso de la gestión de los aprendizajes	1.1.	<i>Gestión de los aprendizajes</i>	0-3	4-5
	1.2.	<i>Implementación del CNEB</i>	0-3	4-5
A la demanda educativa de la formación docente en servicio	2.1.	Fortalecimiento de la práctica pedagógica docente	0-3	4-5
	2.2.	Fortalecimiento del rol pedagógico y la responsabilidad profesional	0-3	4-5
A las exigencias de la carrera magisterial renovada	3.1.	Evaluación docente	0-3	4-6
	3.2.	Revaloración social de la profesión docente	0-2	3-4
De los factores			0-5	6-10
De los factores situacionales educativos			0-15	16-30