



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educativa
Inmaculada de la Merced del distrito de Chimbote, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Diaz Reyes, Kiara Betsavel (ORCID: 0000-0003-3068-5904)

ASESOR:

Dr. Garcia Garcia, Eddy Eugenio (ORCID: 0000-0003-3267-6980)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente va dirigido para quien fue, es y será mi gran inspiración, mi ángel que desde el cielo me guía.

Agradecimiento

A Dios que nos provee de inteligencia, a mi familia por ser el motor y la fuerza, a mi asesor Eddy García García que durante mi trabajo ha sido mi mano derecha y me ha guiado en el complicado proceso.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra, muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	31

Índice de tablas

	pág.
Tabla 1 Nivel de satisfacción laboral en docentes	16
Tabla 2 Nivel de nivel de satisfacción en las tareas en docentes	17
Tabla 3 Nivel de estilo de satisfacción socio organizativa en docentes	18
Tabla 4 Nivel de motivación en docentes	19
Tabla 5 Nivel de nivel de la autorrealización en docentes	20

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de la Merced del distrito de Chimbote. Es un diseño no experimental, transversal, de nivel descriptivo. Conformó una población muestra de 80 docentes y se utilizó como instrumento la Escala de Satisfacción Laboral para docentes creada por Oros & Main (2004). Como parte del estudio, el instrumento fue analizado para obtener su validez y confiabilidad, obteniendo índices adecuados para su aplicación. Los resultados mostraron que el 93,8% de docentes obtuvo un nivel moderado de satisfacción laboral, y solo el 6,2% obtuvo un nivel elevado. En cuanto a las dimensiones: el 90,6% obtuvo un nivel moderado de satisfacción en tareas, seguido de un nivel elevado (6,3%) y un nivel bajo (3,1%); el 84,4% de docentes obtuvo un nivel moderado de satisfacción socio-organizativa, seguido de un nivel elevado (15,6%); el 50% obtuvo un nivel bajo de motivación, seguido del nivel moderado (46,9%) y el nivel bajo (3,1%); el 53,1% obtuvo un nivel elevado de autorrealización, seguido de un nivel elevado (53,1%). Se concluye que prevalece un nivel moderado de satisfacción laboral debido a que existe poca coordinación entre los docentes y los miembros administrativos de la dirección, generando una baja motivación por la comunicación deficiente, sin embargo, los docentes han elaborado estrategias de enseñanzas de enseñanza que les permiten sentirse satisfechos con respecto al logro de sus metas.

Palabras clave: Satisfacción Laboral, Motivación, Autorrealización.

Abstract

The objective of this research was to determine the level of job satisfaction among teachers at the Inmaculada de la Merced Educational Institution in the district of Chimbote. A non-experimental, cross-sectional, descriptive design was used. The sample population consisted of 80 teachers and the Job Satisfaction Scale for teachers created by Oros & Main (2004) was used as an instrument. As part of the study, the instrument was analyzed for its validity and reliability, obtaining adequate indexes for its application. The results showed that 93.8% of teachers obtained a moderate level of job satisfaction, and only 6.2% obtained a high level. Regarding the dimensions: 90.6% obtained a moderate level of task satisfaction, followed by a high level (6.3%) and a low level (3.1%); 84.4% of teachers obtained a moderate level of socio-organizational satisfaction, followed by a high level (15.6%); 50% obtained a low level of motivation, followed by a moderate level (46.9%) and a low level (3.1%); 53.1% obtained a high level of self-fulfillment, followed by a high level (53.1%). It is concluded that a moderate level of job satisfaction prevails due to the fact that there is little coordination between teachers and administrative members of the management, generating low motivation due to poor communication however, teachers have developed teaching strategies that allow them to feel satisfied with the achievement of their goals.

Keywords: Job satisfaction, Motivation, Self-realization.

I. INTRODUCCIÓN

Los trabajadores de la educación, específicamente los docentes, se han visto frente a una transición rápida en el proceso de enseñanza virtual o en línea con la finalidad de poder dar respuesta a la crisis sanitaria, en este caso la tecnología generó oportunidades para la educación muy a pesar de las medidas de aislamiento y confinamiento; sin embargo, se ha puesto en evidencia la escasa instrucción y formación de los docentes en el uso de la tecnología, al igual que las dificultades para el acceso a los recursos digitales de aprendizaje, esto, trastocó también las condiciones laborales de los profesores con la pérdida de puestos de trabajo, las no remuneraciones de los docentes durante el confinamiento, la demora en los pagos, el cierre de algunas escuela privadas por falta de matrículas, la falta de acceso a la tecnología, escasa capacitación, la inseguridad laboral, los problemas de salud, la pérdida de familiares y otras dificultades, generaron una gran insatisfacción en muchos docentes (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

La pandemia y el confinamiento consecuencia de la pandemia por la COVID-19, ha generado una cadena de alteraciones en la estructura y dinámica laboral, sin embargo, la percepción del índice de la satisfacción y confort laboral global ha sido estable en muchos lugares del mundo, con 68.7 a 69 puntos a nivel mundial. Se estima que las dimensiones relacionadas con la instrucción y el desarrollo han logrado mantener un equilibrio hasta del 4%, (de 54% a 58%), así mismo, ha habido una excelente ecuanimidad entre la ocupación y la vida personal que ha fluctuado entre el 1%, (de 63% a 64%) según el Observatorio de Recursos Humanos (2020).

Las condiciones sociales afectan a los docentes cuando tienen que crear entornos de aprendizaje favorables para el progreso físico y afectivo de los estudiantes, para que resulte alentador psicológicamente; el 46% de profesores en los estados Unidos manifiestan que tienen altos niveles de estrés que afectan su salud, el desempeño laboral y su calidad de vida, por lo que se convierte esta profesión en una de las actividades más estresantes, otra cantidad de docentes abandonan su trabajo docente para buscar otro empleo diferente (Pennsylvania State University, 2016).

Por otro lado, en una encuesta en el Reino Unido mostró que el estar estresado es una de las causas significativa de licencias y donde la tasa de abandono de puesto de trabajo docente principalmente en el nivel de educación primaria, siendo un 6,57% en el 2015 y de 4,41% en el 2018, estas causas también son motivo de las altas tasas de rotación de personal por una falta de liderazgo, inadecuados ambientes de trabajo, exigencias aumentadas del puesto, la intimidación y acoso laboral, entre otras (OIT, 2021).

En España, la tasa de satisfacción laboral en los colaboradores aún se mantiene en el 71% de los encuestados, habiendo tenido una caída de solo tres puntos (74%) con relación al año anterior. A nivel de Europa, España se ubica a un punto debajo de la media (72%), pero, otros países como Reino Unido (69%), Alemania (65%) y Francia (67%), hay que resaltar que en Dinamarca se encuentran los trabajadores más satisfechos y felices con su actual puesto de trabajo (82%) (Observatorio de Recursos Humanos, 2019).

En el caso de Perú, según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2017) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura ([UNESCO], 2017) la satisfacción de los docentes en el sentido de bienestar con la actividad que realizan un 85% está de acuerdo con lo que hacen, más del 95% de los docentes dicen que se esfuerzan por cumplir a cabalidad con su trabajo de docentes, el 99% manifiesta que su trabajo es agradable, el 97% se siente útil a la sociedad un 96%, además que con su trabajo ayudan a los demás (95%), en el caso de los docentes universitarios el porcentaje este ítem es ligeramente menor (85%) y mayor en alumnos que también son docentes (98%). En la muestra de docentes formadores de Institutos pedagógicos expresan que su trabajo es gratificante en el 100%, donde además su actividad está colmada de satisfacciones (99%), se sientes realizados (95%), también con una ligera superioridad respecto a los docentes universitarios y docentes que son estudiantes, que reportan entre el 82% y 89%.

Con respecto a las relaciones interpersonales las $\frac{3}{4}$ partes de los docentes manifiestan que tienen buenas relaciones con sus colegas (74%); en relación con las remuneraciones, el 40% de los docentes expresan están de acuerdo con sus

sueldos, y en relación con las capacitaciones que reciben el 91% están de acuerdo con la calidad de formación y capacitación que reciben, en el caso de los docentes universitarios el 83% también está de acuerdo (MINEDU, 2017; UNESCO, 2017).

Dada la complicada situación del docente, muchos más a consecuencia de la crisis sanitaria y de salud debido a la pandemia por la COVID-19, es fundamental resaltar que gran cantidad de la población docente, nos referimos a los profesores de los diversos niveles (inicial, primaria, secundaria y superior) han sufrido los efectos, no solo laborales, sino también económicos, familiares y de salud, además de haber sufrido pérdidas familiares y secuelas de enfermedad; en este sentido la satisfacción laboral ha sido un componente afectado por causa de la pandemia, principalmente en el contexto del Perú. En este caso, la satisfacción se ha visto perjudicada, la misma que ha sido visible a través de una serie de manifestaciones personales y laborales en los centros educativos, uno de ellos fue la adaptación a los nuevos sistemas de trabajo virtual o remoto, la adaptación curricular, el espacio laboral, las condiciones físicas y materiales, que en ningún momento fueron predecibles y en a partir de esta situación se tuvieron que implementar y adecuarse; todas estas condiciones generaron insatisfacción, malestar e inadecuación en los docentes que poco a poco fueron sufriendo y separándolos; sin embargo aún queda mucho por evaluar y mejorar, para continuar en la labor docente.

Es en estas circunstancias, que la investigación está orientada a encontrar respuesta a la siguiente pregunta ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de la Merced del distrito de Chimbote, 2022?

De la misma manera, este estudio se justifica desde la perspectiva teórica, porque permite dar a conocer el acopio de todas las definiciones y teorías de la variable, siendo esta investigación una fuente de conocimientos al que se recurrirá para tener más información de la variable, por otro lado, también tiene una justificación social, debido a que se podrá ayudar y tener como beneficio las ventajas de esta investigación para ayudar a los participantes que formaron parte del estudio y a la comunidad en general, así mismo, porque la jurisdicción de la

institución educativa, pueden utilizar la información con fines de capacitación o para la implementación del progreso de la satisfacción laboral de los docentes.

Asimismo, como objetivo general se tiene: Determinar los niveles de satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de la Merced del distrito de Chimbote, 2022. Así también como objetivos específicos se plantearon: Identificar el nivel de satisfacción en las tareas, identificar el nivel de satisfacción socio-organizativa, describir el nivel de motivación y describir el nivel de autorrealización en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de la Merced del distrito de Chimbote, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de las investigaciones en docentes encontradas en el Perú, Eleonora (2015) desarrolló un estudio cuyo objetivo fue identificar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de inglés del colegio Santa Margarita, se tomó como muestra a 16 docentes de la universidad de Piura, 3 fueron hombres y 13 mujeres, el diseño fue no experimental debido a que se efectúa sin manipulación de las variables, así mismo es de corte transversal lo que da a entender que se analizaron los datos de una variable recopilada en un estadio de tiempo con el objetivo de entenderla, resultando que el 68.75% tiene una satisfacción alta y el 31.25% tiene una valoración baja respecto a la satisfacción, concluyendo que los profesores de inglés tienen un buen nivel de Satisfacción Laboral.

Así mismo, Martín (2016) en su estudio tuvo como objetivo identificar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la facultad de ciencias administrativas, un estudio de tipo descriptivo simple que estuvo compuesto por 400 docentes, mediante el estudio de las dimensiones (factores externos y factores internos), teniendo como resultados que el 61% de la población estudiada optaron por elegir las respuestas que los llevaron al nivel indicado, concluyendo que hay una insatisfacción laboral relevante en las condiciones físicas del área de trabajo.

Dante (2019), realizó un estudio con el objetivo de identificar el nivel de satisfacción laboral de docentes de secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de Chilca, el método consistió en una investigación descriptiva simple que estuvo compuesto por 116 docentes, obteniendo como resultados que el 62% de los docentes tienen un nivel medio de satisfacción laboral, se evidencio que existe una predominancia del nivel medio.

Igualmente, Miranda (2021) en su estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial del sector público durante el periodo de emergencia en la ciudad de Chiclayo, la investigación fue diseño no experimental y de tipo descriptivo, la población general estuvo conformada por 295 docentes, en cuanto a los resultados, se encontró que, el 44.16% de los profesores de nivel inicial presentan un nivel promedio de

satisfacción laboral, concluyendo que durante el estado de emergencia los profesores se ubicaron en el nivel promedio.

También, Alicia (2017) llevó a cabo una investigación para conocer el grado de satisfacción de las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Echerati, cuya investigación fue tipo de descriptiva, teniendo como muestra a 44 docentes, resultando una satisfacción laboral baja con 48% que representan a 21 profesores, seguidamente de 32% de satisfacción laboral media con un total de 14 profesores y solo un 20% que representan a 9 profesores con satisfacción alta.

Por otro lado, se encontraron antecedentes nacionales con otro tipo de investigación: Blancas (2019), con el objetivo de determinar el grado de presión y satisfacción laboral en 118 docentes de cinco instituciones, su investigación fue descriptiva, no experimental y transaccional, resultando un 5% de correlación indirecta significativa. Concluyendo que, a más presión laboral, menos satisfacción laboral en los profesores.

A nivel internacional, Arévalo & Gil (2017) efectuaron un estudio con el objetivo de determinar el nivel de satisfacción laboral, se utilizó una población de 100 docentes de ambos sexos, la investigación fue descriptiva con un diseño cuantitativo, se obtuvo como resultados un 96% de satisfacción baja y 4% de satisfacción moderada, concluyendo que existen factores que afectan el nivel de satisfacción en el curso de la enseñanza. Así mismo, Hernández (2017) tuvo como objetivo identificar el grado de satisfacción laboral del personal, fue aplicado a 18 docentes siendo una investigación descriptiva de diseño transversal donde la información se pudo obtener por un cuestionario y resultando que existe una prevalencia de insatisfacción laboral.

De igual manera, Jarquín (2017) realizó un estudio con el objetivo de determinar la percepción de satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la sala de Neonatología del hospital Dr. Alejandro Dávila Bolaños Junio 2017, con una población constituida por 27 enfermeros, fue una investigación de estudio descriptivo y de corte transversal, resultando que el 63,9% del personal encuestados tienen menos de 30 años, llegando a la conclusión que los enfermos están en el rango de 30 años y predomina las mujeres. Por otro lado, Cabiativa

(2018) llevó a cabo una investigación con el objetivo de analizar la satisfacción laboral en los empleados de una empresa del sector RAC, la población general fue de 192 empleados de los cuales solo 153 se contaron para la investigación, su metodología fue de corte empírico analítico con un estudio descriptivo, en los resultados se encontró un nivel alto en relación con los superiores con 55%, concluyendo que si hay un mejor ambiente laboral, también mejora la satisfacción.

Dentro de las investigaciones locales encontramos: Delgadillo (2017) teniendo como objetivo de identificar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la unidad de gestión educativa local en el distrito de Sihuaz, la investigación fue descriptiva trabajado con una muestra de 55 colaboradores, se aplicó la escala de satisfacción laboral SL-SPC de Sonia Palma teniendo como resultados 47,3% de insatisfacción.

Respecto a la base teórica de la variable satisfacción laboral, se le puede relacionar con el efecto de satisfacer o compensar una exigencia. Teóricamente, satisfacción laboral tiene diversos conceptos, según las autoras del instrumento que vamos a utilizar definen la satisfacción laboral como la estandarización de algunos aspectos psicológicos ambientales que dan sede a un estado personal del sujeto (Oros & Main, 2004). Una segunda definición de satisfacción laboral es la de (Muñoz, 1990), la emoción de agrado que experimenta una persona por el completado de llevar a cabo una misión a que le interesa en una escena que le permite sentirse bien, en el interior del ámbito de sociedad o proyecto que le resulta encantador y por el que distingue una nómina de compensaciones psico-socio económicas acordes con su panorama.

Sin embargo, Herzberg (1968) manifiesta que la satisfacción profesional es la postura hacia el empleo, se refiere al nivel de satisfacción e insatisfacción de los trabajadores con respecto a su ocupación. Para la Real Academia Española (2022) la satisfacción puede ser definida como la acción y efecto de satisfacerse y cumplimiento del deseo y el gusto. Sin embargo, para Sonia Palma la satisfacción laboral es la distribución o tendencia relativamente razonable en torno al trabajo, basada en creencias y utilidades desarrolladas a partir de su vivencia ocupacional. Así mismo, de acuerdo con el instrumento de esta investigación, el título

Satisfacción Laboral se define como agrupación de determinados aspectos psicológicos y ambientales que daban lugar a un estado fragmentario del colaborador (Palma, 2005).

Después de esto, las teorías que sustentan satisfacción laboral son numerosas, entre ellas tenemos: Teoría de la Autorrealización argumentada por el psicólogo estadounidense Maslow, quien define este enfoque como la realización de las potencialidades de la persona, asistir a ser plenamente humano, presentarse a ser todo lo que individuo puede ser, contempla el interés de una filiación e individualidad plena. Maslow propuso esta teoría como estrella de la mercadería del ser humano, este encuadre considera que los seres humanos experimentan la consumación individual en función a la satisfacción de necesidades estructurada de forma jerárquica (Hevia et al., 2006).

Desde otra perspectiva, la encuadre X y Y referida por el psicólogo McGregor en 1960, nos refiere que existe en toda compañía dos posiciones que asumen los directivos de una institución, la primera es la teoría "X" donde el colaborador evitará cualquier tarea, tiene poca codicia y quiere tranquilidad por encima de todo, por ello es obligatorio que lo encaminan, en la teoría "Y" no es necesario las fuerzas y amenazas para que los individuos se esfuercen para conseguir los objetivos de la organización (McGregor, 1960).

La Teoría de las expectativas propuesta por el psicólogo Vroom, en la década sesenta, según el autor el ánimo de una persona en círculo organizacional radica en el esfuerzo que tiene una persona para poder obtener buenos resultados y cuando ya esté alcanzado será recompensado de una manera en que el esfuerzo sea meritorio, así mismo, sostiene que las personas como seres razonables tienen mitos y abrigan esperanzas a horizontes respecto a situaciones futuras que puedan pasar por nuestras vidas, en conclusión sostiene que el ánimo de los individuos estará determinada por el valor que otorgue a su tenacidad, ya sea positivo o negativo (Vroom, 2014). Siendo la teoría de Herzberg utilizada en esta investigación, la teoría de la motivación refiere que los factores internos tienen una relación con el hecho de sentirse bien en un trabajo en cambio los factores externos

llamados también factores tienen una relación con sentirse insatisfecho en el laburo.

Herzberg pensaba que las actitudes de los sujetos en relación con la ocupación establecía el triunfo o el fracaso por lo que indago la pregunta ¿Qué desean las personas de su ocupación?, concluyendo que las respuestas que dieron las personas cuando se sintieron adecuadamente en sus trabajos difirieron de manera significativa de las respuestas que proporcionaron cuando se sintieron mal, es ahí cuando plantea la mercadería de dos circunstancias independientes y específicos: los factores higiénicos o extrínsecos y los factores motivacionales o intrínsecos. Los factores extrínsecos son elementos internos que se hallan en el ambiente donde se encuentran los sujetos, todos estos elementos están fuera del alcance de las personas como lo son el sueldo, tipo de supervisión de los jefes, beneficios sociales y las condiciones físicas del trabajo. Herzberg señala que únicamente los factores externos se tenían en cuenta en el impulso que mueve a los sujetos a realizar acciones como lo es la motivación de las personas debido a que la ocupación era un estado no agradable y para poder alcanzar una mayor activación de las personas en el trabajo era necesario de reconocimientos e incentivos salariales, según la teoría bifactorial planteado por Herzberg (1968) quien indica que la satisfacción es consecuencia un buen estado emocional refiriendo que la dicha de las persona depende de dos factores (Pinto, 2002).

Dentro de los enfoques teóricos, se encuentra la Psicología Positiva cuyo fundador fue el psicólogo Martin Seligman llamado comúnmente el padre de la psicología positiva moderna, la definición de esta disciplina es muy amplia, pero se puede resumir como la investigación de las capacidades humanas, fortalezas, y rasgos positivos, este enfoque profundiza en las experiencias subjetivas como la bienaventuranza, jovialidad, esperanza, optimismo y felicidad. En la psicología positiva existen algunos temas abordados como las emociones positivas, el autor de esta disciplina propone este tema para que las personas tengan una mejor precisando que las emociones positivas tienen un objetivo fundamental que sería incluir la felicidad y otros sentimientos de bienestar, estas son reacciones que se experimentan cuando ocurre algo que es importante para la persona.

Igualmente, otro tema abordado es el optimismo que es una de las fortalezas para mantener una actitud positiva lo que cual se vincula con las expectativas que tienen las personas acerca de lo que puede pasar más adelante, se puede entender también como experiencias no tan dichosas pero el positivo siempre ve una ocasión de mejorar para realizar muchas cosas. La inteligencia emocional es el siguiente tema abordado, esta se puede conceptualizar como la habilidad para percibir las emociones de forma adecuada, la capacidad para comprenderlos y emplear instruida mente sus propios sentimientos están tiene capacidades como: empatía, control de impulsos, regulación del humor y motivación. La autoestima como uno de los temas más importantes puesto que es el valor de una vida plena, cuando se está satisfecho en el aspecto laboral o personal, el nivel de satisfacción será alto y cuando las cosas no sucedieron como se hubiera querido ese nivel estará bajo, es decir la autoestima es una actitud que se refiere al sentido general de cuando te apruebas y te aceptas. Y por último encontramos el amor como tema significativo, si bien es cierto el amor puede ser una emoción breve, pero es un sentimiento renovable, amar es una habilidad, es tener empatía y compasión.

Dentro del marco conceptual tenemos como factores: Intrínseco - Extrínsecos, estos han influido en la satisfacción de los trabajadores, el factor intrínseco se relaciona de primera mano con el asunto del trabajo y con las ocupaciones que el colaborador cumple, algunos de estos factores son: progreso, crecimiento, responsabilidad y su trabajo en sí. Por otro lado, el factor extrínseco se puede relacionar con el ambiente y las condiciones en el trabajo, estas son ajenas a los trabajadores como los beneficios sociales, seguridad y salario.

Las dimensiones del marco conceptual son: Tareas, Socio-organizativa, Motivación y Autorrealización. En resumen, la dimensión de la Tarea quedaría definida por el indicador jornada laboral, que establece la postura del profesor ante el tiempo y la duración de su estadio de trabajo y ambiente físico que se refiere exactamente al lugar donde se elaboró las tareas asignadas. La dimensión socio-organizativa incluye la faceta de comunicación, que establece el contentamiento del profesor con la comunicación vertical e integración que se refiere a cómo es la aprobación de la persona en su centro de labor. La dimensión motivacional se centraría en la faceta de desgano que estudia el distanciamiento del colaborador

con su ocupación el cual es un trabajo rutinario y aburrido y con la faceta de incertidumbre que se refiere a la poca seguridad que tiene el trabajador dentro de la organización. Por último, la autorrealización en la ocupación es definida por la faceta de logro que es la seguridad que tiene el trabajador de alcanzar metas y realizar proyectos personales mediante la realización de las tareas y vocación es que interés por el empleo (Oros & Main, 2004).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

De tipo es básica, porque está orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos teóricos sin tener alguna finalidad, se basa en recoger y recopilar información buscando principios y leyes científicas (Sánchez & Reyes, 2018).

Diseño de investigación

Corresponde al diseño no experimental transversal de tipo descriptivo, debido a que no se manipularon las variables de estudio, buscando describir el fenómeno tal y como se presenta, en un solo momento. Así mismo pertenece a un enfoque cuantitativo por cuanto la recolección se obtuvo por datos únicamente numéricos (Hernández et al., 2014).

3.2 Variables y operacionalización

Variable: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Es la estandarización de algunos aspectos psicológicos ambientales que dan sede a un estado personal del sujeto (Oros & Main, 2004).

Definición operacional: Obtenido a través de la aplicación de la Escala de Satisfacción Laboral para docentes – ESLA Educación, creado por Oros & Main (2004). Comprende 33 ítems, de escala ordinal, permitiendo evaluar cuatro dimensiones: Tarea, Socio-Organizativa, Motivación y Autorrealización.

Indicadores: jornada laboral, ambiente de trabajo, comunicación, integración, desgano, incertidumbre, sentido de logro y vocación. Acerca de su calificación tuvo como opciones de respuesta: fuerte acuerdo, acuerdo, neutro, desacuerdo, fuerte desacuerdo.

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Constituida por 108 docentes de nivel secundario de la institución educativa Inmaculada de la Merced de la ciudad de Chimbote. Se precisa que la población es la agrupación de todos los integrantes sobre los que se investiga (Arias et al., 2016).

Criterios de inclusión: Docentes de institución educativa Inmaculada de la Merced de Chimbote, de ambos sexos, docentes nombrados y contratados, que acepten voluntariamente ser parte del estudio.

Criterios de exclusión: Docentes que no acepten participar de manera voluntaria en la investigación, docentes que no llenen todos los ítems del instrumento, docentes ausentes.

Muestra

Estuvo conformado por 96 docentes de la institución educativa. La muestra es una parte de la población de estudio, seleccionada a partir de las características de la totalidad que reúne (Neill y Cortez, 2018).

Muestreo

La muestra fue no probabilística por conveniencia, debido a que no se aplica ningún proceso para seleccionar la muestra, al contrario, se da importancia a la disponibilidad de las personas (Hernández et al., 2014).

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Se utilizó como técnica la encuesta, el cual permitió recolectar información de acuerdo a los objetivos plasmados en la investigación (Howitt & Cramer, 2017).

Instrumento de recolección de datos

Se utilizó la Escala de satisfacción laboral para docentes (ES LA – educación), creada en Argentina por Oros & Main (2001). Este instrumento tiene como objetivo evaluar el nivel de satisfacción laboral de los profesores, puede ser aplicado de forma individual y colectiva, en un tiempo aproximado de 20 minutos.

Consta de 33 ítems, divididos en cuatro dimensiones específicas: Tarea (ítems 1, 8, 14, 20, 2, 12, 26), Socio-Organizativa (ítems 3, 5, 9, 13, 5, 17, 19, 33, 11, 25, 27, 30), Motivación (ítems 6, 10, 22, 24, 28, 23, 32) y Autorrealización (ítems 4, 7, 21, 29, 16, 18, 31). Utiliza la escala Likert, de cinco opciones de respuesta: Fuerte acuerdo (5), Acuerdo (4), Neutro (3), Desacuerdo (2), Fuerte desacuerdo (1). En cuanto a su interpretación, muestra niveles de satisfacción, los cuales son: Elevada, Moderada y Baja.

La prueba original cuenta con evidencia de validez, obtenido mediante el análisis factorial exploratorio mediante el método de componentes principales y rotación varimax, donde el valor para la varianza explicada fue de 42,2%, además se obtuvo una adecuación muestral de .820 y una significación de Bartlett igual a .000. En relación a la confiabilidad, fue analizado mediante la consistencia interna de Alpha de Cronbach, donde la escala total obtuvo un valor de .88, y para las dimensiones los valores oscilaron entre .68 y .86.

Para el desarrollo del presente estudio, se analizó la validez y confiabilidad del instrumento obteniendo coeficientes satisfactorios. La validez de contenido fue estudiada por criterio de jueces y el estadístico V de Aiken, obteniendo valores mayores a 0.89. Así mismo, se aplicó una prueba piloto a 50 docentes, con la finalidad de obtener el índice de consistencia interna a través del coeficiente de alfa de Cronbach, cuyo valor fue de .78, siendo una adecuada confiabilidad para la escala de satisfacción laboral.

3.5 Procedimientos

La recolección de datos se realizó a través del permiso correspondiente y luego se procedió a realizar las coordinaciones respectivas para la aplicación del instrumento. Se ofreció información general a los participantes sobre la finalidad del estudio a través del consentimiento informado, el cual especificó que toda la información recabada a partir de la aplicación del instrumento es confidencial y anónima, teniendo que aceptar voluntariamente ser parte del estudio.

El instrumento se aplicó de manera virtual generado en google formulario, donde al acceder al enlace, el participante primero tuvo que aceptar el consentimiento informado, para luego seguir con los demás ítems que conforman el instrumento.

3.6 Método de análisis de datos

Para el procesamiento y el análisis de los datos recaudados, primero se procedió a vaciar todos los datos al programa Excel versión 2016 para su análisis, luego se trasladó al software SPSS versión 25, siendo analizado a través de la estadística descriptiva, mostrando los resultados en tablas de frecuencias y porcentajes.

3.7 Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta los siguientes principios éticos: principio de beneficencia debido a que esta investigación beneficiará a todos los docentes de la institución educativa Inmaculada de la Merced para mejorar rendimiento académico, así mismo se tiene el principio de no maleficencia puesto que se respetó su derecho a permanecer en el anonimato, de igual manera de salvaguardar la información de sus respuestas. En cuanto al principio de justicia, se trató a todos los docentes de manera justa, sin discriminar a ningún participante y finalmente se consideró el principio de autonomía donde se tuvo en cuenta el consentimiento informado y la libertad de su decisión sobre su participación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de satisfacción laboral en docentes

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Moderado	90	93,8%
Elevado	6	6,2%
Total	96	100%

En la tabla 1 se muestra que el 93,8% (90) de docentes obtuvo un nivel moderado de satisfacción laboral, el 6,2% (6) obtuvo un nivel elevado, además, nadie alcanzó un nivel bajo

Tabla 2*Nivel de satisfacción en las tareas en docentes*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	3,1%
Moderado	87	90,6%
Elevado	6	6,3%
Total	96	100%

En la tabla 2 se muestra que el 90,6% (87) de docentes obtuvo un nivel moderado de satisfacción en tareas, seguido de un nivel elevado con un 6,3% (6) de docentes y un nivel bajo con un 3,1% (3).

Tabla 3*Nivel de satisfacción socio-organizativa en docentes*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Moderado	81	84,4%
Elevado	15	15,6%
Total	96	100%

En la tabla 3 se muestra que el 84,4% (81) de docentes obtuvo un nivel moderado de satisfacción socio-organizativa, mientras que el 15,6% (15) un nivel elevado, por último, nadie obtuvo nivel bajo.

Tabla 4*Nivel de motivación en docentes*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	48	50%
Moderado	45	46,9%
Elevado	3	3,1%
Total	96	100%

En la tabla 4 se muestra que el 50% (48) de docentes obtuvo un nivel bajo de motivación, seguido del nivel moderado representado por el 46,9% (45) de docentes, y por último el nivel elevado con un 3,1% (3).

Tabla 5*Nivel de autorrealización en docentes*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Moderado	45	46,9%
Elevado	51	53,1%
Total	96	100%

En la tabla 5 se muestra que el 53,1% (51) de docentes obtuvo un nivel elevado de autorrealización, el 46,9% (45) un nivel moderado, mientras que, en el nivel bajo no obtuvo valor alguno.

V. DISCUSIÓN

Los resultados mostraron que el 93,8% de docentes de la Institución Educativa Inmaculada de la Merced se obtuvo un nivel moderado de satisfacción laboral, seguido de un nivel elevado con un 6,2%. Estos datos son similares a lo encontrado en el estudio de Dante (2019), donde predominó un nivel medio de satisfacción en los docentes representado por más del 80% de la muestra; por otro lado, difiere de los hallazgos de Miranda (2021), en la que se obtuvo un nivel moderado (45%) de satisfacción, seguido del nivel alto (35%) y elevado (20%). Hablar de satisfacción laboral hace referencia a la actitud del trabajador frente a su empleo, conllevando a un nivel de satisfacción o insatisfacción respecto a su labor dentro de un ambiente de trabajo (Herzberg, 1968).

Oros & Main (2004) lo definen como la estandarización de una serie de factores psicológicos y ambientales que contribuyen al bienestar general de una persona. De esta manera, los factores psicológicos tienen una función intrínseca que comprenden elementos como la motivación, responsabilidad, logro personal, reconocimiento laboral, libertad para decidir, utilización de habilidades personales y la formulación y evaluación de objetivos; y los factores ambientales una función extrínseca que engloba las condiciones físico-ambientales, riesgos laborales, horas de trabajo y descanso, remuneración, comunicación, tipo de gestión, y la posibilidad de desarrollo profesional y ascenso.

Ante ello, es preciso mencionar que bajo la realidad que se vive hoy en día, existen diversos factores que afectan la satisfacción laboral del docente, como el nuevo sistema de trabajo remoto, las condiciones físicas y materiales, el espacio laboral, las condiciones de trabajo, el tipo de contrato que posee, la dificultad para adaptarse a la nueva realidad virtual, dificultad en el manejo de programas y plataformas virtuales, entre otros; los cuales, pueden provocar consecuencias tanto para el docente como para la institución, como los conflictos entre compañeros de trabajo y con los directivos, bajos niveles de competitividad, baja calidad de su labor como docente, situaciones de tensión, deterioro en la calidad de vida y bajo desempeño laboral; conllevando a que los docentes demuestren actitudes negativas frente a sus alumnos, colegas, directivos y hacia su labor como educador.

Por otro lado, respectos a los resultados, podemos decir que existe poca coordinación entre los docentes y el equipo directivo de la institución, sin embargo, proporcionan las herramientas que se requiera para llevar a cabo las actividades académicas, brindando capacitaciones en cuanto a reforzar las debilidades de los docentes en torno al manejo de plataformas o programas virtuales lo cual ayude a su adaptación; además, brinda oportunidades para su desarrollo personal y profesional, aunque, como institución aún presentan debilidades a nivel de infraestructura.

Con relación al nivel de satisfacción de la tarea, los resultados evidenciaron que cerca del 90% de docentes se ubican en el nivel moderado de satisfacción, el 6,3% en el nivel elevado y el 3,1% en nivel bajo. Dichos datos, difieren del estudio de Cabiativa (2018), en la cual, el 55% de docentes obtuvo un nivel alto. Esta dimensión de la tarea es un indicador de jornada laboral que tiene que ver con la posición del docente en relación al tiempo y duración de su jornada laboral; también de su ambiente de trabajo, que viene a ser un lugar específico donde se realice las tareas asignadas, incluye ventilación e iluminación del lugar (Oros & Main, 2004). En tanto, en base a los datos obtenidos, existe un nivel moderado de satisfacción en tareas de los docentes, debido a que el tiempo y la duración no les permiten expresarse con respecto al programa académico sin embargo los docentes han optado por tomar estrategias que favorezcan la enseñanza de los alumnos a través de imágenes, canciones y entre otros.

De acuerdo con el nivel de satisfacción socio-organizativa, se muestra que el 84,4% de docentes se ubica en un nivel moderado y solo el 15,6% en un nivel elevado. Estos resultados se asemejan a los hallazgos de Miranda (2021), donde cerca del 80% de la muestra de estudio obtuvo un nivel medio en la dimensión socio-organizativa; por otro lado, difieren de lo encontrado en la investigación de Arevalo & Gil (2017), evidenciando un nivel bajo en dicha dimensión. La satisfacción a nivel socio-organizativa comprende aspectos de la comunicación entre el trabajador y su centro de labores e incluye la comunicación de planes y reglas de trabajo, información y consulta sobre la ejecución de las tareas,

información sobre riesgos laborales, interés por el desempeño del trabajador, trato igualitario por parte del centro de labor (Oros & Main, 2004).

Así mismo, tiene que ver con la integración del trabajador en su centro laboral, esto implica la percepción de ser aceptado, integrado y de sentir apoyo por parte de la institución (Oros & Main, 2004). Para Toro (2002), esta dimensión también implica al grado de cohesión, conformidad o desacuerdo dentro de un grupo de trabajo, y en algunos casos, sirve como base para que el trabajo diario pueda ser juzgado como positivo o negativo. Esto quiere decir que los docentes sienten que reciben una información deficiente sobre las normas y planes con respecto a las labores que deben de cumplir, pero cabe mencionar que resalta el sentimiento de identificación con la institución educativa, ya que esta reconoce el esfuerzo que realiza.

En cuanto al nivel de motivación, el 50% de docentes obtuvo un nivel bajo, mientras que el 46,9% en un nivel moderado, y solo el 3,1% en un nivel elevado. Estos datos son similares a lo hallado por Alicia (2017), donde cerca del 50% de docentes se ubicó en un nivel bajo en la dimensión motivación. Para Oros & Main (2004), esta dimensión busca evaluar las cualidades con las que una persona aporta a su trabajo, estos incluyen la creatividad, interés, aspiraciones, búsqueda activa de cambios y todo aquello que permita realizar un trabajo más placentero y productivo.

Por el contrario, cuando el trabajador obtiene un nivel bajo de motivación, tiende experimentar sumisión, aburrimiento, apatía, percibiendo una labor rutinaria; también puede experimentar incertidumbre, dudas e inseguridad en función a las actividades que realiza, perjudicando su desempeño (Oros & Main, 2004). Ante ello, quiere decir que los docentes sienten incertidumbre e inseguridad, provocando confusión sobre las actividades que cumplen, además sienten que su laborar es aburrida y rutinaria.

Respecto al nivel de autorrealización, se muestra que el 53,1% de docentes obtuvo un nivel elevado, mientras que el 46,9% un nivel moderado. Esto

resulta semejante con lo encontrado en la investigación de Cabiativa (2018), en la que, cerca del 50% de docentes obtuvo un nivel alto de autorrealización, así mismo, en el estudio de Eleonora (2015) se demostró la prevalencia del nivel alto con un 67%. Esta dimensión bajo el modelo de Herzberg, constituye una potente fuerza movilizadora para satisfacción en el entorno de trabajo, y tiene que ver con el sentido de logro que implica el desarrollo de habilidades personales, la obtención de metas y logros personales a través del trabajo y la autonomía en el trabajo; también, implica a la votación, que se refiere a la elección e interés por el empleo (Oros & Main, 2004).

La autorrealización también se expresa como la libertad de elegir cómo realizar su trabajo, la participación en la toma de decisiones y el desarrollo de normas y métodos de enseñanza, así como en la creación de programas. (Martínez, 1993); además, identifica características asociadas a la elección de profesión y la satisfacción que tiene un docente al realizar una tarea. Por lo tanto, en base a los resultados se puede decir que los docentes están satisfechos respecto a sus logros y metas personales y profesionales, en la cual utilizan sus habilidades para la ejecución de las diversas tareas que deben de cumplir como parte de su labor, además tienen la libertad de decidir y de participar sobre la toma de decisiones y en la elaboración de estrategias de enseñanza, planes o programas.

Por último, en base a los resultados obtenidos los docentes no están libres de experimentar situaciones que pueda afectar su eficacia y desempeño laboral, a causa de diversos factores psicológicos como ambientales, mencionados anteriormente; provocando en ellos actitudes de apatía, desgano y falta de interés hacia sus actividades laborales y hacia las personas con quienes interactúa, sobre todo sus alumnos. Siendo importante que los directivos de la institución tengan en cuenta esta información para actuar de manera adecuada y oportuna ante esta realidad.

VI. CONCLUSIONES:

Primera.- Prevalece un nivel moderado de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Inmaculada de la Merced de Chimbote. Esto implica que existe poca coordinación entre los docentes y los miembros administrativos de la dirección, generando una baja motivación por la comunicación deficiente, sin embargo, los docentes han elaborado estrategias de enseñanza que les permiten sentirse satisfechos con respecto al logro de sus metas.

Segunda.- Existe un nivel moderado (90%) de satisfacción en tareas de los docentes, debido a que el tiempo y la duración no les permiten explayarse con respecto al programa académico, sin embargo, los docentes han optado por tomar estrategias que favorezcan la enseñanza de los alumnos a través de imágenes, canciones, entre otros.

Tercera.- Se obtuvo un nivel moderado (84,4%) de satisfacción socio-organizativa en los docentes, esto quiere decir, que los docentes sienten que reciben una información deficiente sobre las normas y planes con respecto a las labores que deben de cumplir, pero cabe mencionar, que resalta el sentimiento de identificación con la institución educativa, ya que esta reconoce el esfuerzo que el docente realiza para cumplir su labor.

Cuarta.- Se evidencia un nivel bajo (50%) de motivación en docentes, seguido del nivel moderado (46,9%). Esto implica que los docentes frecuentemente sienten incertidumbre, confusión y se sienten desanimados debido a un déficit en la comunicación entre el equipo directivo y la plana docente.

Quinta.- Existe un nivel elevado (53,1%) de autorrealización en los docentes, mientras que el 46,9% un nivel moderado. Esto quiere decir que los docentes se sienten satisfechos respecto a sus logros y metas personales, utilizan sus habilidades para la ejecución de las diversas tareas que deben de cumplir como parte de su labor, teniendo la libertad de decidir en la elaboración de estrategias de enseñanza.

VII. RECOMENDACIONES

Primera.- Se sugiere al equipo directivo de la institución educativa Inmaculada de la Merced, implementar estrategias que sirvan para seguir mejorando la satisfacción laboral, a través de programas, talleres o cursos de capacitación.

Segunda.- Establecer acciones para que los docentes tengan tiempos adecuados de pausa y descanso, flexibilidad por parte de los supervisores y directivos, teniendo en consideración que muchos docentes aún no se adaptan a la nueva realidad virtual.

Tercera.- Que el equipo directivo siga proporcionando información de relevancia para los docentes con respecto a las actividades, planes y programas que se requiera como parte de su labor para que de esa manera sigan desempeñándose adecuadamente y se fortalezca así la identidad institucional.

Cuarta.- Implementar talleres participativos y vivenciales que permitan estimular la creatividad en los docentes, para que puedan idear nuevas estrategias y formas de enseñanza en relación con su labor y de esta manera incrementar la motivación en ellos.

Quinta.- Brindar oportunidades a los docentes de llevar cursos de capacitaciones que les permita desarrollarse a nivel profesional y personal, permitiendo que sean más eficientes para ofrecer una enseñanza de calidad.

REFERENCIAS

- Arevalo, L. & Gil, A. (2017). *Descripción del nivel de satisfacción laboral de los docentes. Universidad de Cundinamarca, Colombia.*
<http://hdl.handle.net/20.500.12558/558>
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Rev Alerg Méx*, 63(2), 201-206.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Aristizábal, L. (2012). El porqué de la ética en la investigación científica. *Investigaciones Andina*, 14(24), 369-371.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=239024334001>
- Blancas, M. (2019). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.* Universidad Peruana Unión, Lima.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2978/Miguel_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Delgadillo, M. (2017). *Satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local - Sihuaz. Universidad San Pedro, Chimbote.*
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4582/Tesis_56452.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Eleonora, D. (2015). *Nivel de Satisfacción Laboral de los profesores de inglés. Santa Margarita de Surco, Lima.*
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2289/MAE_EDUC_146.pdf
- Gestión, R. (2018). *Satisfacción Laboral.* Obtenido de Satisfacción laboral mundial.
<https://gestionrh.com.mx/satisfaccion-laboral-mundial/>
- Guell, L. (2014). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros.* Universidad Nacional de Catalunya.
https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Malet.pdf?sequence=1

- Hernández, M. (2017). *Satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología*. Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras. <https://repositorio.unan.edu.ni/7898/1/t941.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. D.F, México: Mc Graw Hill Education.
- Herzberg, F. (1968). *Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados?* *Harvard Business*.
<https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf>
- Hevia, E., Vilar, M. & Salvá, M. (2006). *Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el enfoque centrado en la persona*. *Universidad Bolivariana, Chile*.
<https://www.redalyc.org/pdf/305/30517306006.pdf>
- Howitt, D., & Cramer, D. (2017). *Research Methods in Psychology* (5ta ed.).
<https://www.pdfdrive.com/research-methods-in-psychologyd176196777.html>
- IT User (2019). La satisfacción laboral en España cae tres puntos en un año y se sitúa por debajo de la media europea. *IT Digital Media Group*.
<https://www.ituser.es/actualidad/2019/05/la-satisfaccion-laboral-en-espana-por-debajo-de-la-media-europea#:~:text=En%20Espa%C3%B1a%20el%2071%25%20de,laboral%20por%20encima%20del%2070%25>
- Jave, E. & Vasquez, M. (2019). *Motivación y satisfacción laboral de los docentes*. *Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca*.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1241>
- Madero, S. y Rodríguez D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo, *Ciencia UAT*, 13(1), 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Martin, M. (2016). *Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/43a05176-adaa-44d8-92b1-341a628acf06/content>

- Ministerio de Educación. (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5711>
- Ministerio de Educación. (s.f.). *Encuesta nacional a docentes*.
<http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/encuesta-nacional-a-docentes-endo.php>
- Miranda, E. (2021). *Nivel de satisfacción laboral en docentes del sector público de educación inicial durante el periodo de emergencia, Chiclayo 2020*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/3729>
- Morillo, A. (2006). *Clima Organizacional*. <http://tovar-clima-organizacional.blogspot.com/2016/05/satisfaccion-laboral.html>
- Muñoz, A. (1990). *La importancia del contenido con la tarea para el buen funcionamiento de las empresas*. Universidad Complutense de Madrid, Madrid. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1993/vol1/arti1.htm>
- Neill, D., y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Ecuador: UTMACH
- Observatorio de Recursos Humanos. (2019). *La satisfacción laboral en España tres puntos en un año y se sitúa por debajo de la media europea*.
<https://www.observatoriorh.com/orh-posts/la-satisfaccion-laboral-en-espana-cae-tres-puntos-en-un-ano-y-se-situa-por-debajo-de-la-media-europea.html>
- Observatorio de Recursos Humanos. (2020). *La satisfacción laboral de los empleados mejora desde el confinamiento*.
<https://www.observatoriorh.com/orh-posts/la-satisfaccion-laboral-de-los-empleados-mejora-desde-el-confinamiento.html>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5711>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (s.f.). *Educación de calidad*.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>

- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *El futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_780077.pdf
- Oros, L. & Main, V. (2004). ESLA-educación: una escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 4(1), 20-34. <https://www.researchgate.net/publication/236034641>
- Palma, S. (2005). *Escala Satisfacción Laboral SL-SPC*. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Pennsylvania State University. (2016). *Teacher Stress and Health*. <https://www.prevention.psu.edu/uploads/files/rwjf430428-TeacherStress.pdf>
- Pinto, J. (2002). *El legado de Frederick Irving Herzberg*. Universidad EAFIT, Colombia.
- Real Academia Española (2022). *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/satisfacci%C3%B3n>
- Rodríguez, T. D., & Morocco, P. (2020). *Satisfacción laboral en docentes de educación superior en Perú: Un estado del arte*. Universidad Peruana Unión, Lima. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3992/Liz_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, C. H., & Reyes, R. C. (2018). *Manual de términos e investigación*. Universidad Ricardo Palma, Lima. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Toro, F. (2002). Bases conceptuales para el diseño de un instrumento de diagnóstico de la satisfacción laboral en Colombia. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 21(2), 53-68. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64730432009.pdf>
- Vroom. (2014). *Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento*. Universidad del norte, Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64631418008>

ANEXOS

Anexo. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	METODOLOGÍA	VARIABLE	ÍTEMS
Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de la Merced.	¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada de la Merced?	<p>Determinar el nivel de satisfacción laboral en docentes de Inmaculada de la Merced, Chimbote 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión tareas.</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión socio-organizativa.</p> <p>Describir el nivel de satisfacción laboral en los docentes según la dimensión motivación</p> <p>Describir el nivel de satisfacción laboral en los docentes según la dimensión Autorrealización</p>	<p>Tipo: Descriptiva - Básica</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: Transversal</p> <p>Población: Docentes de la Institución Educativa Inmaculada de la Merced</p> <p>Instrumento: Escala de satisfacción laboral para docentes. (ESLA)</p>	Satisfacción Laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. La jornada laboral es tan extensa que no permite dedicarme a otra cosa. 2. Pienso que me sentiría mejor trabajando en un lugar más iluminado. 3. Frecuentemente los superiores transmiten mensajes contradictorios. 4. Gozo de la libertad suficiente para decidir cómo realizar mi trabajo. 5. Se comunican claramente las reglas y planes de trabajo. 6. Mi tarea se ha transformado en una actividad rutinaria. 7. Creo que a través de este trabajo puedo ver concretadas mis metas personales. 8. Dispongo del tiempo necesario para realizar pausas durante el trabajo. 9. La institución nos informa constantemente acerca de los riesgos laborales. 10. Lo único que hago es obedecer órdenes. 11. Me siento integrado y aceptado por la institución. 12. Mi trabajo es lo suficientemente variado y flexible. 13. Se me ha brindado toda la información necesaria para realizar adecuadamente mi tarea. 14. Siento que mi jornada de trabajo es extensa. 15. Tengo pleno conocimiento de lo que la institución espera de mi trabajo. 16. Me resulta gratificante compartir las tareas con otros profesionales. 17. Los superiores manifiestan interés en mi desempeño. 18. Siempre supe que mi verdadera profesión era enseñar. 19. La institución intenta satisfacer las necesidades

					<p>de todos por igual.</p> <p>20. No tengo suficiente tiempo para descansar entre los periodos de clase.</p> <p>21. El ambiente donde trabajo no me permite desarrollar a pleno mis habilidades.</p> <p>22. Lo único que espero de mi trabajo es alcanzar una situación económica estable.</p> <p>23. Me siento un poco inseguro con respecto a las actividades que debo realizar.</p> <p>24. Me interesa producir constantemente ideas nuevas y productivas.</p> <p>25. Los directivos no están preparados para delegar funciones.</p> <p>26. Mi lugar de trabajo tiene una ventilación adecuada.</p> <p>27. No me siento acompañado por la institución cuando surgen inconvenientes laborales.</p> <p>28. Suelo aburrirme cuando estoy dictando clases.</p> <p>29. Siento que mi tarea me permite obtener importantes logros.</p> <p>30. La dirección anima a los docentes a participar de las actividades escolares.</p> <p>31. Si tuviera que elegir nuevamente mi profesión me gustaría que estuviera relacionada con la docencia.</p> <p>32. Muchas veces no estoy seguro si cumplo con las expectativas de la institución.</p> <p>33. Los superiores me consultan con frecuencia acerca de la ejecución de mis tareas.</p>
--	--	--	--	--	---

Anexo. Matriz de operacionalización de la variable

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral es definida como la estandarización de algunos aspectos psicológicos ambientales que dan sede a un estado personal del sujeto (Oros & Main, 2004).	Será evaluada a través de la Escala de Satisfacción laboral para docentes (ESLA-educación), el cual es un instrumento de escala ordinal. Para su calificación tuvo como opciones de respuesta: fuerte acuerdo, acuerdo, neutro, desacuerdo, fuerte desacuerdo (Oros & Main, 2004).	Tarea Socio-organizativa Motivación Autorrealización en el trabajo	Jornada Laboral Ambiente físico Comunicación Integración Desgano Incertidumbre Sentido de logro Vocación	Ordinal

Anexo. Instrumento de medición

Escala de satisfacción laboral para docentes ESLA- educación

Instrucciones:

A continuación, se enumera una serie de afirmaciones, elija la que mejor refleje su situación laboral y el ambiente donde trabajará. Para ello indique alguna de las siguientes opciones:

- FA : Fuerte acuerdo
- A : Acuerdo
- N : Neutro
- D : Desacuerdo
- FD : Fuerte desacuerdo

Se garantiza total confidencialidad de los datos proporcionados.
¡Muchas gracias por su colaboración!

		FA	A	N	D	FD
1.	La jornada laboral es tan extensa que no permite dedicarme a otra cosa.					
2.	Pienso que me sentiría mejor trabajando en un lugar más iluminado.					
3.	Frecuentemente los superiores transmiten mensajes contradictorios.					
4.	Gozo de la libertad suficiente para decidir cómo realizar mi trabajo.					
5.	Se comunican claramente las reglas y planes de trabajo.					
6.	Mi tarea se ha transformado en una actividad rutinaria.					
7.	Creo que a través de este trabajo puedo ver concretadas mis metas personales.					
8.	Dispongo del tiempo necesario para realizar pausas durante el trabajo.					
9.	La institución nos informa constantemente acerca de los riesgos laborales.					
10.	Lo único que hago es obedecer órdenes.					

11.	Me siento integrado y aceptado por la institución.					
12.	Mi trabajo es lo suficientemente variado y flexible.					
13.	Se me ha brindado toda la información necesaria para realizar adecuadamente mi tarea.					
14.	Siento que mi jornada de trabajo es extensa.					
15.	Tengo pleno conocimiento de lo que la institución espera de mi trabajo.					
16.	Me resulta gratificante compartir las tareas con otros profesionales.					
17.	Los superiores manifiestan interés en mi desempeño.					
18.	Siempre supe que mi verdadera profesión era enseñar.					
19.	La institución intenta satisfacer las necesidades de todos por igual.					
20.	No tengo suficiente tiempo para descansar entre los periodos de clase.					
21.	El ambiente donde trabajo no me permite desarrollar a pleno mis habilidades.					
22.	Lo único que espero de mi trabajo es alcanzar una situación económica estable.					
23.	Me siento un poco inseguro con respecto a las actividades que debo realizar.					
24.	Me interesa producir constantemente ideas nuevas y productivas.					
25.	Los directivos no están preparados para delegar funciones.					
26.	Mi lugar de trabajo tiene una ventilación adecuada.					
27.	No me siento acompañado por la institución cuando surgen inconvenientes laborales.					

28.	Suelo aburrirme cuando estoy dictando clases.					
29.	Siento que mi tarea me permite obtener importantes logros.					
30.	La dirección anima a los docentes a participar de las actividades escolares.					
31.	Si tuviera que elegir nuevamente mi profesión me gustaría que estuviera relacionada con la docencia.					
32.	Muchas veces no estoy seguro si cumplo con las expectativas de la institución.					
33.	Los superiores me consultan con frecuencia acerca de la ejecución de mis tareas.					

Link del cuestionario virtual: <https://forms.gle/wsiWq8Ksj1ukzeJWA>

Anexo.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante, esta investigación titulada: "Satisfacción Laboral en docentes de una Institución Educativa del distrito de Chimbote, 2022" tiene como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la IE Inmaculada de la Merced. Por lo que se requiere de tu consentimiento para participar de esta investigación, y para aplicarte un cuestionario de 33 preguntas. La información recopilada es confidencial y anónima, por este motivo le solicito responder con la mayor sinceridad a las preguntas del cuestionario. Desde ya agradezco su valiosa participación.

¿Acepta participar de la investigación para la aplicación del cuestionario?

- ACEPTO PARTICIPAR
- NO ACEPTO PARTICIPAR

Anexo. Cartas de autorización firmada por la autoridad de la institución se ejecutó la investigación

" Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Constancia

La suscrita *Felicita Hernández C.*, sub directora de la institución educativa Inmaculada de la Merced.

Hace constar que:

La bachiller en psicología Diaz Reyes Kiara Betsavel, ha aplicado el instrumento denominado Esla – Educación: una escala para evaluar la satisfacción laboral en los docentes en esta institución educativa, como parte del desarrollo de su tesis titulada "Satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Inmaculada de la merced, 2022, para obtener el grado de Licenciado en Psicología en la Universidad César Vallejo, demostrando responsabilidad e idoneidad profesional durante su intervención

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime convenientes

Chimbote 23 de febrero del 2022



Firma y sello de la autoridad

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chimbote, 23 de febrero del 2022

La suscrita, *Felicita Hernández Cruzado*, en mi calidad de subdirectora de la Institución Educativa "Inmaculada de la Merced", emito la presente

AUTORIZACIÓN

En favor del bachiller DIAZ REYES KIARA BETSAVEL, para que publique el nombre de la institución bajo mi dirección, en su Tesis titulada: "SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E INMACULADA DE LA MERCED, 2022" para obtener su título profesional de Licenciado en Psicología en la Universidad César Vallejo.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime convenientes.

Atentamente,



Hernández
Firma y sello de la autoridad que autoriza

ANEXO. Autorización de uso del instrumento por parte del autor original

The screenshot shows a web browser window with the ResearchGate messaging interface. The browser tabs include TRILCE, Blackboard Learn, ResearchGate, and a screen capture tutorial. The address bar shows the URL researchgate.net/messages/83396592. The page title is "Permiso para utilizar su Encuesta de Satisfacción Laboral".

The message thread consists of three messages:

- Message 1:** From Kiara Diaz Reyes, dated Jan 13, 2022. The text reads: "Buenas noches estimada doctora. Le escribe Kiara Diaz Reyes, bachiller de la Facultad de Psicología en Perú, con propósito de solicitar acceso al uso de su instrumento de investigación al uso de su instrumento de investigación denominado 'Escala de Satisfacción Laboral' para la aplicación del mismo para el trabajo de investigación propio para el proceso de titulación de dicha profesión. Solicito su visto bueno."
- Message 2:** From Laura Oros, dated Jan 31, 2022. The text reads: "Estimada, tienes mi autorización para emplear la escala tal y como ha sido publicada. Saludos cordiales, Dra. Laura Oros"
- Message 3:** From Kiara Diaz Reyes, dated 15 days ago. The content of this message is not visible in the screenshot.

On the right side of the interface, there is a sidebar with navigation options: "Back to list", "Inbox" (with sub-items "Read messages" and "Unread messages"), "Sent", and "Archive". A "Compose message" button is located at the top right of the message area.

The Windows taskbar at the bottom shows the search bar with the text "Escribe aquí para buscar", system tray icons for temperature (23°C), time (11:12), and date (4/03/2022), and a notification icon with the number 5.

Anexo. Resultados del Piloto

Ítems	PERTINENCIA					RELEVANCIA					CLARIDAD					V DE AIKEN
	J1	J2	J3	S	V	J1	J2	J3	S	V	J1	J2	J3	S	V	
Ítem 1	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 2	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 3	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 4	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 5	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 6	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 7	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 8	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 9	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 10	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 11	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 12	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 13	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 14	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 15	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 16	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 17	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 18	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 19	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 20	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 21	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 22	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 23	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 24	1	1	1	3	1.00	1	1	0	2	0.67	1	1	1	3	1.00	0.89
Ítem 25	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 26	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 27	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 28	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00

Ítem 29	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 30	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 31	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 32	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
Ítem 33	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00

Criterio de jueces para la validez de Contenido por el Coeficiente de V. de Aiken

En la tabla se muestra la validez de contenido para Escala de Satisfacción Laboral a través de criterio de jueces, donde al aplicar el V de Aiken se obtiene valores que oscilan entre 0,89 a 1,00.

Aplicabilidad según el criterio de jueces

Validador	Resultado de aplicabilidad
Juez 1	Aplicable
Juez 2	Aplicable
Juez 3	Aplicable

Análisis de confiabilidad por alfa de Cronbach

	Coefficiente alfa de Cronbach	N de elementos
Escala total	.78	33

Anexo: Criterios de jueces del instrumento

JUEZ 1

Observaciones:

sí tiene las condiciones para ser aplicado

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

CASTRO SANTISTEBAN, MARTÍN

DNI: _ 08553897

FIRMAS DEL VALIDADOR: _____



Especialidad del validador: Psicólogo

Chimbote, 22 de febrero del 2022

JUEZ 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Cáceres Dueñas Amanda Rocío

DNI: 46563241

Firma: _____

Especialidad del validador: Mg. Educación Superior/ Docente Investigadora

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Chimbote, 22 de febrero del 2022

JUEZ 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Dr. Francisco Arones Guevara

DNI: 08748481

Firma: _____

Especialidad del validador: Catedrático Universitario / Línea investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Chimbote, 22 de febrero del 2022