



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Estudio comparativo de la satisfacción laboral en docentes de dos
instituciones educativas públicas de Lima - 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Medina Valencia, Marco Abel (orcid.org/0000-0002-1628-4840)

ASESOR:

Dr. Díaz Manrique, Jimmy (orcid.org/0000-0002-5240-1522)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada a mi esposa Berta, mi hija Bertha y mi nieta Angela por su constante apoyo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi asesor el Dr. Jimmy Diaz
por la guía durante el proceso
de elaboración de mi tesis
A la Universidad César Vallejo

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	04
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra y muestreo	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimiento	24
3.6 Métodos de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	43

VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento satisfacción laboral	21
Tabla 2 Resumen de procesamiento de casos	22
Tabla 3 Estadísticas de confiabilidad	22
Tabla 4 Distribución de Frecuencia y porcentaje de la Variable Satisfacción Laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima	24
Tabla 5 Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión condiciones física y materiales en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima	25
Tabla 6 Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión beneficios laborales y remunerativos en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima	26
Tabla 7 Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión políticas administrativas en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima	27
Tabla 8 Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión relaciones sociales en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima	28
Tabla 9 Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión desarrollo personal en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima	29
Tabla 10 Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión desempeño de tareas en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima	30
Tabla 11 Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión relación con la autoridad en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima	31
Tabla 12 Prueba de normalidad de la satisfacción laboral	32
Tabla 13 Comparación de la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima según la prueba	33

de signo de Wilcoxon para grupos independientes	
Tabla 14 Comparación de las condiciones físicas y/o materiales en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima según prueba de signo de Wilcoxon para grupos independientes	34
Tabla 15 Comparación de los beneficios laborales en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima según la prueba de signo de Wilcoxon para grupos independientes	35
Tabla 16 Comparación de las políticas administrativas en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima según la prueba de signo de Wilcoxon para grupos independientes	36
Tabla 17 Comparación de las relaciones sociales en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima según la prueba de signo de Wilcoxon para grupos independientes	37
Tabla 18 Comparación del desarrollo personal en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima según la prueba de signo de Wilcoxon para grupos independientes	38
Tabla 19 Comparación del desarrollo de las tareas en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima según la prueba de signo de Wilcoxon para grupos independientes	39
Tabla 20 Comparación de la relación con la autoridad en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima según la prueba de signo de Wilcoxon para grupos independientes	40

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Porcentaje de la satisfacción laboral según instituciones	24
Figura 2	Porcentaje de la dimensión condiciones física y materiales según las instituciones	25
Figura 3	Porcentaje de la dimensión beneficios laborales y remunerativos	26
Figura 4	Porcentaje de la dimensión políticas administrativas según docentes	27
Figura 5	Porcentaje de la dimensión relaciones sociales según docentes	28
Figura 6	Porcentaje de la dimensión desarrollo personal según docentes	29
Figura 7	Porcentaje de la dimensión desempeño de tareas según docentes	30
Figura 8	Porcentaje de la dimensión relación con la autoridad según docentes	31

Resumen

El presente estudio ha sido realizado con el fin de investigar la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas: ENSF José María Arguedas y el IESPP María Madre. La satisfacción laboral ha tomado gran interés en las organizaciones que involucran la toma de decisiones, la solución de problemas, el aprendizaje y la motivación, los cuales determinan la eficiencia y productividad en la comunidad educativa.

La comparación se llevó a cabo en una investigación del tipo cuantitativo no experimental, descriptivo – comparativo, a través de un estudio de corte transversal, usando el método inductivo analítico en una población de 75 docentes.

Realizado el tratamiento estadístico descriptivo como inferencial, se aplicó la prueba de contrastación de hipótesis Wilcoxon dando como resultado la diferencia significativa y positiva en la satisfacción laboral. De igual forma sucede en las dimensiones: condición física y material, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales y relación con la autoridad. Y no existe diferencias en: desarrollo personal y desempeño de tareas.

Palabras clave: satisfacción laboral, docentes, cultura organizacional.

Abstract

This study was conducted to investigate job satisfaction between two higher educational institutions, Jose Maria Arguedas Folklore National School and Pedagogic María Madre. Job satisfaction has become quite interesting for organizations since it involves decision making, problem solving, learning and the motivation that determine efficiency and productivity on collaborators.

Comparison was measured in a quantitative, non – experimental, descriptive - comparative research, through a cross-sectional study, using the inductive – analytical method on a population of 75 teachers.

Wilcoxon hypothesis testing was made after inferential and descriptive statistical treatment of data was carried out. Findings show there is a positive, significant difference on job satisfaction. Same results were found for infrastructure and material, labor and remunerative benefits, administrative policies, social relationships and relationships with administrators. No difference was found with personal development and task performance.

Keywords: labor satisfaction, teachers, organizational culture.

I. INTRODUCCIÓN

La Satisfacción Laboral actualmente ha cobrado alto interés para todas las organizaciones, al momento de asumir alternativas de solución en las dificultades que presentan los procesos de aprendizaje, y en la estimulación que permita determinar su real eficacia.

En este sentido, este tema se ha convertido en uno de los principales y de mayor relevancia para las estrategias laborales y para las instituciones, lo que resulta de mucha importancia para conocer el estado psicológico y anímico que denominamos satisfacción laboral que lo conceptuamos como producto de las relaciones del trabajador con las condiciones del cargo que desempeña y la ponderación de la importancia de este para su propia vida (Caballero, K. 2002).

Se han realizado trabajos de investigación que demuestran que la satisfacción laboral es un factor en la realización de la persona, aun cuando también se sabe que no todo lo que nos agrada necesariamente nos hace sentir realizados. (Robins, 2009).

En Latinoamérica existe este tipo de estudios. Sánchez (2015), en Buenos Aires, manifestaba que el índice de insatisfacción tenía relación con los horarios, los turnos, la insuficiente comunicación con la jerarquía patronal, el injusto reconocimiento que hacía efectos en el orden psicológico.

Esta necesidad de medir los niveles de satisfacción se hace muy necesario en el ejercicio docente, en tanto este personal manifiesta su vocación, esmero, valores, actitudes, motivación en el trabajo en la educación superior, así como su adecuación a la estructura física y organizativa, las responsabilidades asumidas por cada uno que devienen recompensa que permite que se tomen riesgos hacia la armonía de las relaciones y se promueve la cooperación que mejoran los estándares de desempeño de los colaboradores porque genera identidad y aporta a la solución de conflictos.

Se sabe la existencia de la institución dedicada a la formación académica en folklore, reconocida por el Estado en 1949 como Escuela de Música y Danzas

Folklóricas del Perú dedicándose a la formación profesional de artistas en música y en danzas del folklore peruano, así como también formando docentes en educación artística para cuyos egresados se otorga el grado de bachiller y el título de licenciado con estas menciones. Con respecto a la situación interna de la institución esta está sujeta al frecuente cambio de autoridades ocasionando confusiones y discontinuidades en los proyectos laborales, ocasionando en algunos casos conflictos de orden social y aun políticos, sumados a otros que son propios de su condición estatal como contar con un local alquilado que no ofrece las condiciones necesarias para la enseñanza de la especialidad de danza y música, no tener un proyecto integrado de acciones, cada dirección trabaja desarticuladamente, es decir, no habiendo una cohesión interna ni la infraestructura adecuada no se puede alcanzar una comunidad en la que la satisfacción sea el resultado. Esto incide necesariamente en la falta de identificación institucional y un grado muy bajo de complementariedad con los compañeros que cumplen otras funciones. Este clima dificulta la consecución de objetivos institucionales que se persiguen más bien por sectores. En consecuencia, esta situación es necesaria evaluarla en nuestro estudio en tanto la satisfacción del personal docente.

El IESPP María Madre tiene 33 años de vida institucional y forma docentes en educación básica regular, en los niveles de educación inicial, primaria y computación e informática. Asimismo, en formación continua a docentes con título pedagógico en las siguientes especialidades: terapia de lenguaje, educación inclusiva, problemas de aprendizaje, coaching ontológico y auxiliares de educación especial. Cuenta con un local propio que tiene cuatro pabellones equipados de acuerdo a los programas de estudio y niveles educativos. Es el único Instituto Público que cuenta con el apoyo del gobierno regional del Callao.

Por ello, el propósito de nuestro trabajo es constatar la satisfacción laboral teniendo en cuenta al personal docente, considerando ella con relación a la labor que realizan como respuesta emocional al trabajo que desempeñan, y elemento constituyente de la felicidad de las personas en el desempeño de sus funciones de la ENSF José María Arguedas y el IESPP María Madre.

En el ámbito local se determinarán las diferencias en cuanto satisfacción laboral en estas dos instituciones de nivel superior, trabajando con los docentes de la ENSFJMA y el IESPP María Madre, donde como problema general se plantea la siguiente interrogación: ¿Cuál es la diferencia entre la satisfacción laboral del docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022? Asimismo se consideran los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la diferencia entre las condiciones físicas y/o materiales entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022?; ¿Cuál la diferencia entre los beneficios laborales entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022?; ¿Cuál la diferencia entre las políticas administrativas entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022?; ¿Cuál la diferencia entre las relaciones sociales entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022?; ¿Cuál la diferencia entre el desarrollo personal entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022?; ¿Cuál la diferencia entre desempeño de tareas entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022?; ¿Cuál la diferencia entre la relación con la autoridad entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022?

El trabajo se justifica con la valoración de la información que se recaba sobre esta realidad con relación al ejercicio laboral, factor importante para medir la satisfacción laboral que constituye un factor importante para la cohesión orgánica de una institución, mostrando en este mismo estudio los resultados del impacto y un análisis de estos.

El desarrollo positivo de toda entidad educativa depende mucho de su clima, de su armonía social que es lo que sostiene el camino hacia la consecución de sus objetivos y constituye un efecto multiplicador en el elemento humano y puede hacer más llevadero los problemas propios o encaminarlos hacia la solución.

El personal docente de estas dos instituciones, la ENSFJMA y el IESPP María Madre, constituye el ámbito de influencia, que permite conocer en su integridad una problemática que bien puede caracterizar a otras instituciones.

Este trabajo, sin duda, nos permite la generación de programas encaminados hacia niveles de satisfacción desde el conocimiento de la realidad

laboral en estas instituciones, lo que contribuye a un mejor panorama institucional, optimizando así la producción y el alcance de metas.

El objetivo general que persigue esta investigación es: Determinar la diferencia entre la satisfacción laboral del docente del IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022. Al mismo tiempo se consideran como objetivos específicos: Determinar la diferencia entre las condiciones físicas y/o materiales entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022; determinar la diferencia entre los beneficios laborales entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022; determinar la diferencia entre las políticas administrativas entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022; determinar la diferencia entre las relaciones sociales entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022; determinar la diferencia entre el desarrollo personal entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022; determinar la diferencia entre desempeño de tareas entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022; determinar la diferencia entre la relación con la autoridad entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022.

Con respecto a la hipótesis general, se plantea la siguiente: Existen diferencias significativas entre la satisfacción laboral del docente del IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022. Y como hipótesis específicas se tiene existen diferencias significativas en las dimensiones de: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad en los docentes durante el 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La revisión de la literatura relacionada a nuestro tema de investigación, nos ha permitido hallar interesante información sobre lo concerniente a la satisfacción laboral. A continuación, detallaremos la información obtenida:

González et al. (2022) en la investigación Sistemas de Trabajo de Alto Rendimiento y Satisfacción Laboral de los Docentes en una Universidad Pública Española, utilizando enfoque cuantitativo de carácter empírico no experimental y

descriptivo – relacional, pusieron en práctica el cuestionario de satisfacción laboral, la técnica de la encuesta aplicada a 651 docentes, concluyendo que sí existe relación entre las prácticas asociadas a los HPWS y la satisfacción laboral.

Tomás et al. (2019), trabajaron Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales, investigando este tema en docentes desde distintas perspectivas, lo que les permitió mostrar los efectos que se visibilizan en lo económico y organizacional. Para ello reunieron a 978 docentes de educación no universitaria, y una muestra de 122 distritos educativos. Este estudio aplica un modelo de ecuaciones estructurales con el marco de trabajo y condiciones laborales afectadas necesariamente por el desgaste profesional (burnout) y la conexión emocional (engagement). Concluyen que la satisfacción laboral en esta población es positiva en la medida que se vincula con la óptima correspondencia entre docente y estudiante; y que, la satisfacción laboral se refleja no solo en la calidad educativa sino también en el rendimiento laboral; variables estas cuya concurrencia fortalece la calidad de vida en los docentes. Con relación al burnout este no pierde su condición de riesgo hacia el objetivo de la satisfacción, por lo que siempre es primordial sostener los niveles mínimos posibles.

Villaveces et al. en 2018, se abocaron en el II Congreso Virtual Internacional de Psicología México al estudio comparativo de sexo de docentes universitarios con respecto a su satisfacción con el trabajo, ayudándose de 492 docentes de ambos sexos quienes se sometieron a evaluación a través de una escala creada por ellos, midiendo niveles de realización personal, satisfacción con la vida, disfrute con el trabajo, importancia de esta actividad y crecimiento personal, teniendo un alfa de Cronbach de .963. Comprobaron que existían diferencias significativas en los factores de satisfacción con la vida a través del trabajo y crecimiento personal; asimismo llegaron a establecer la relación con las expectativas que se formulan antes y las condiciones que se establecen en él.

González (2018) publicó el artículo Career Satisfaction in Teacher Profession, Puerto Rico, en el que describe el nivel de satisfacción laboral de los docentes. El diseño utilizado es no empírico, con método cuantitativo, con una población de 100 docentes, aplicando el cuestionario de satisfacción laboral S

10/12, mostrando la diferencia entre primaria y nivel superior. Donde los profesores de primaria están más satisfechos que los de secundaria.

También revisamos el trabajo de Montoya et al., (2017) en Chile, identificando la interacción entre satisfacción y ambiente en una institución de educación superior. El estudio fue transversal, no experimental y correlacionado, con 166 docentes como población. Se utilizó el Cuestionario de Satisfacción Laboral y la Escala de Clima Organizacional, que arrojó que el 92,1% de los empleados estaban satisfechos y el 73,5% con un clima organizacional alto. En cuanto a la autonomía, la orientación media es del 65%; en términos de compromiso, promedió 56%; en comunicación, esta tasa es baja en el 55% de los casos; apoyo medio en el 55% de los casos; el reconocimiento es medio en el 8% de los casos; en términos de equidad, 67% hacia el promedio; y en innovación, el 55% se orientan al nivel intermedio. Se encontró una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados del establecimiento, sugiriendo que cada uno de los factores descritos incide favorablemente en él. La conclusión de este estudio indica que el clima templado afecta moderadamente la satisfacción laboral de los participantes.

Peña et al. (2015), en La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar, tiene como objetivo demostrar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los empleados de una empresa familiar metalmecánica con el fin de establecer medidas que tiendan a fortalecer o mejorar su producción y servicios. El estudio incluyó la aplicación de un cuestionario estructurado (tipo escala Likert) a 20 trabajadores; para el entorno empresarial se utilizó el “modelo de organización de las seis cajas de Weisbord” y para lograr la satisfacción laboral se utilizó la herramienta JSS Spector (1985), que consta de 40 ítems considerando 10 variables. El análisis de confiabilidad del cuestionario arroja un coeficiente alfa de Cronbach para la escala de satisfacción laboral y clima organizacional en 0,89 y 0,851, respectivamente. Este estudio logró resultados óptimos al verificar que el personal objeto de estudio contó con un manifiesto con las herramientas y equipos adecuados, así como una asignación de funciones y responsabilidades asumiendo el desempeño principal de cada rango, existe sintonía incluso con sus autoridades.

Hay identificación con los deberes del trabajo y se sienten importantes en su participación, en los títulos que reciben y en la consideración de los aportes tanto de sus compañeros como de su jefe.

A nivel nacional, Alcázar (2021) es autor de Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, estudio en el que determinó la relación positiva y moderada entre clima organizacional y satisfacción laboral en la institución citada. Ello indica que, un bajo clima organizacional tiene relación con una baja satisfacción laboral a la que se asocia de forma moderada.

De igual forma, encontró una relación positiva y moderada entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral docente; Esto implica que, debido a la débil estructura organizacional de la institución, los docentes muestran baja satisfacción laboral, compromiso medio.

También se identificaron brechas positivas y fuertes entre la política administrativa y la satisfacción laboral de estos docentes, lo que indica que la débil aplicación de políticas administrativas en las instituciones educativas hace que el nivel de satisfacción laboral sea bajo en la institución estudiada.

En esta misma población ocupacional se ha identificado la existencia de una relación positiva significativa y débil entre la comunicación y la satisfacción laboral. Esto demuestra que, ante una baja fluidez comunicativa, la satisfacción laboral es baja.

Este mismo estudio identificó la existencia de una relación positiva significativa y moderada entre la supervisión y control y la satisfacción laboral de los mismos docentes, destacando que el proceso de seguimiento y control débil que realiza la institución genera una baja satisfacción laboral para estos docentes.

También se determinó la existencia de una relación moderada y significativamente positiva entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral en esta misma fuerza laboral. Esto demuestra que, ante las debilidades en las relaciones sociales, la satisfacción laboral de los docentes aún es baja.

Rivera (2019) realizó un trabajo de investigación denominado clima organizacional y satisfacción laboral, el cual fue efectuado en la institución educativa Lumbreras, en el año 2018. Esta investigación tuvo como meta identificar qué clase de correlación había entre las variables mencionadas. Para el logro de este objetivo, empleó un diseño de tipo no experimental y correlacional, sobre el que obtuvo un resultado de 86,3 % y otro de 13,8% de la percepción de los 80 docentes integrantes de la muestra que fueron encuestados. Ambos porcentajes fueron correspondientes a los niveles intermedio y alto, respectivamente a los porcentajes señalados.

También, sobre las variables satisfacción laboral y clima organizacional Alicia (2018) aborda su investigación buscando correlacionar ambas variables; para ello, acude a una muestra de 70 docentes de colegio, de los cuales busca determinar el tipo de percepción sobre estas dos variables mediante el empleo de la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Acude a recursos metodológicos tales como el diseño básico de tipo descriptivo-correlacional; todo ello, le permite obtener en porcentajes que un 98% de la muestra encuestada percibe la satisfacción laboral que experimenta como regular y otro 1,4%, la percibe como buena.

Para Vilca (2018), el clima institucional y la satisfacción laboral son dos variables que encuentra interesantes para ser estudiadas en la I. E. Pedro de Párraga, 2018. El trabajo de investigación que realizó sobre estas dos variables, tuvo como interés hallar el tipo de correlación entre ambas. Para ello, empleó un diseño no experimental y transversal-correlacional. Su muestra estuvo constituida por 13 profesores, sobre los cuales obtuvo datos estadísticos mediante el empleo de un cuestionario. Sus resultados fueron estadísticamente que un 7,7% de los profesores se encontraba altamente insatisfecho; otro, 15,4% se identificaba con la opción de parcialmente insatisfecho; otro 23,1%, parcialmente satisfecho; mientras que un 15,4%, altamente satisfechos.

La tesis denominada Clima institucional y Satisfacción laboral desarrollada por Ricse (2017) y efectuada en la institución educativa Santa Rosa-2017; tuvo como elemento de interés hallar la relación entre las variables mencionadas. El

diseño correlacional de este estudio y el empleo del instrumento cuestionario para obtener data estadística en una muestra de 85 docentes, evidenció que el 100% de los docentes de la muestra están muy insatisfechos.

El trabajo de investigación denominado gestión educativa y satisfacción laboral elaborado por Rubio (2016), realizado sobre una muestra de 65 docentes de seis instituciones educativas del distrito de Miraflores, tuvo como objetivo determinar la correlación entre estas dos variables. Metodológicamente, acudió a un diseño de tipo no experimental, descriptivo y correlacional, cuyo instrumento fue el cuestionario. El resultado de esta investigación arrojó estadísticamente que un 12% de la muestra de los colaboradores consideraba un nivel alto en cuanto a la satisfacción laboral; otro 46%, un nivel intermedio y finalmente, un 42% determinó un bajo nivel en cuanto a su percepción sobre la satisfacción laboral en su institución educativa.

Satisfacción laboral

Esta es una condición que puede ser identificada en los docentes como la predisposición que demuestran para abordar su quehacer académico debidamente motivado. Esta condición tiene diversos indicadores tales como la fuerza e intensidad observadas en su desempeño, los cuales definen en mayor o menor medida qué tan satisfechos están en su centro de trabajo. En el ámbito subjetivo o de los sentimientos, el término satisfacción se refiere al grado de implicación emotiva en relación a su labor docente y a cómo percibe su entorno laboral, siendo que pueden determinarse o al menos anticiparse a sus efectos en la interacción del docente con su entorno de desempeño docente (Caballero, 2002).

El concepto satisfacción debe entenderse como el resultado de un proceso mediante el cual, la persona a través de la ponderación de agentes externos y su procesamiento, logra un equilibrio que busca llenar expectativas en mayor o menor medida. Este proceso también puede tener como finalidad neutralizar, disminuir o anular agentes agresores; considerando que las personas estamos inmersas en un entorno netamente social, es imposible considerar que, una vez alcanzada la satisfacción, ésta va a permanecer inamovible. El logro de la satisfacción, entonces, se va a constituir en una lucha constante entre estímulos externos, su

procesamiento, evaluación y asimilación. Las personas, al momento de involucrarse en su ámbito laboral, tienen ya un referente del tipo de entorno al que se enfrentan, así como sus características; entonces, alguien que ha podido involucrarse positivamente y entender las diversas particularidades de su labor, logrará mayor satisfacción que alguien que muestra poca empatía o se niega a involucrarse, por los motivos que fuere, por lo cual su nivel de satisfacción será muy bajo (Robbins, 2004).

Si hay algo que caracteriza el logro de la satisfacción, es que para alcanzar este estado confluyen diversas dimensiones que abarcan desde deseos o anhelos propios del individuo, hasta aquellos que se enlazan con aspectos de la dinámica presente en el centro laboral. Incluso, si nos centramos sólo en la relación del individuo con la satisfacción netamente laboral, debemos tener en cuenta que ella se presenta como una reacción emocional positiva ante las particularidades de la labor desempeñada, así como el ámbito en el cual se desenvuelve. Por tanto, la satisfacción es la confluencia de diversas variables que, en mayor o menor grado, permiten alcanzar un estado de armonía en el sujeto (Loitegui, 1990).

Debemos tener presente que, al momento de definir el concepto de satisfacción laboral; éste, se encuentra fuertemente enlazado con las actitudes. Al abordar un constructo tan complejo como es el concepto de satisfacción, vamos a encontrar un sinnúmero de opiniones sobre ella, todas variadas y diversas, pero todas dentro de un espectro positivo. Justamente, la naturaleza diversa de los elementos que la constituyen determina en qué grado o medida la satisfacción pueda evidenciarse. Por ello, los mecanismos que participan para que una persona considere que llega a un estado de satisfacción pueden ser diversos: el grado de formación profesional, manejo de emociones y comportamiento ante los demás, por ejemplo. Todos ellos, intervienen en las actitudes desarrolladas por cada individuo y que, de manera muy particular, contribuyen a una satisfacción laboral (Harpaz, 1983).

El desempeño laboral conlleva el aprendizaje de determinadas rutinas como parte del trabajo, lo cual implica tener actitud y predisposición para poder realizarlas de manera eficiente, acorde a las estándares impuestos o determinados por la

organización para la cual trabaja. Esto asegura al trabajador el puesto laboral; sin embargo, un nivel superior es que, acompañando estas labores, el trabajador haya establecido otro tipo de lazos más allá del interés por la obtención de una remuneración. Alcanzar este estado es una condición ideal pues, gracias a la presencia de actitudes positivas, establece ya un tipo de relación emocional y de satisfacción con su desempeño laboral y, en general, con su centro de labores (Peiró,1996).

Ya sea de manera general o particular, es interesante observar que el establecimiento de nexos entre el trabajador y la institución en la que labora es el producto de vínculos con varios aspectos de su trabajo y de la organización a la que éste pertenece. Si el trabajador logra vincularse con su trabajo y sentirse parte de la organización, es más que probable que también experimente satisfacción laboral por su sentido de pertinencia a un grupo de trabajo como resultado de actitudes positivas que se fueron gestando a lo largo de su vida laboral (p. 347).

Dentro de las múltiples maneras de entender el concepto de satisfacción y su importancia dentro de la esfera de la actividad laboral, hay otros conceptos que pueden confundirse en el camino a su explicación, especialmente por haber una relación muy cercana entre uno y otro. Incluso algunos estudiosos, por ejemplo, emplean en su lugar el término motivación; o también, puede confundirse la satisfacción laboral con la moral del colaborador. Aclarando este punto, diremos que la satisfacción laboral es el resultado de un conglomerado de diversos elementos, entre ellos actitudes, disposición emocional y psicológica, etc.; las cuales hacen que su mirada hacia su centro de labores de plena predisposición hacia ella (Cruz y Villanueva, 1993).

Para que el trabajador desarrolle el estado de satisfacción laboral, es necesario que del lado de la organización se procuren condiciones de índole material y social necesarias para que la persona se sienta considerada como un elemento positivo y con individualidad. El reconocimiento del desempeño laboral y la presencia de condiciones de trabajo idóneas, generarán en el trabajador una mirada positiva hacia sus empleadores. La organización no sólo debe considerar al trabajador como una unidad de producción, sino como a alguien con metas y

anhelos, de las cuales debe formar parte gracias a una identificación de las características propias de sus trabajadores, visibilizándolos y encargándoles metas y retos que, al lograrse, deberán ser oportunamente reconocidos para elevar la autoestima y la identificación como parte de una gran familia laboral (Cruz, 1993).

Sabemos que las condiciones laborales en las que los colaboradores desarrollan su trabajo, es importante para su satisfacción laboral. Podemos mencionar, infraestructura, equipos, recursos, soporte, etc. Sin embargo, poco se toma en consideración otros factores que no se desprenden netamente del ámbito laboral pero que si deberían tomarse en cuenta porque son determinantes, si lo que se busca es la satisfacción en el trabajador durante su desempeño. Estos factores, por citar algunos, son el grupo etario del trabajador, su estado de salud, el tiempo que lleva trabajando en la organización, su perfil emocional y estrato social; las actividades no necesariamente laborales y que forman parte de su vida recreativa, etc. Tener en cuenta estas variables y concatenarlas con el espacio laboral, permitirá al trabajador verse realizado en sus aspiraciones y en el logro de éstas. Esta interacción será un factor importante en la satisfacción laboral (Schultz, 1990).

Determinantes de la satisfacción laboral

Se refiere a las variables que actúan como factores que determinan la satisfacción laboral. De acuerdo a las observaciones y estudios sobre esta condición, resulta favorable a ella toda labor que estimule el intelecto, así como las compensaciones por el esfuerzo que se brinda en la consecución de esa meta; igualmente el clima laboral entendido como condiciones oportunas y el equipo de trabajo que descansa en la afinidad y el complemento.

La ausencia de un consenso que establezca una definición de satisfacción laboral que satisfaga a todos, no existe. Determinar un concepto general es imposible en la medida que los diversos factores intrínsecos y extrínsecos condicionan la satisfacción laboral en armonía con el ámbito dentro del cual se evalúa su presencia o ausencia. Es por ello que los diversos autores personalizan, por decirlo así, el concepto de satisfacción laboral, acorde al contexto de su estudio, al tipo de labor y a las características particulares de cada grupo de estudio. Sin embargo, de manera general diríamos que hay dos grandes campos en donde

podemos insertar este concepto: uno, el plano plenamente emotivo y otro, el plano que va más allá de lo emocional y lo trasciende para constituirse en la persona como una actitud hacia la visión que tiene sobre su trabajo y la relación que guarda con su satisfacción laboral (Álvarez, 2009 p. 6)

Cuando se ponderan las implicancias de la satisfacción laboral, el enfoque de este estado debe considerarse desde diversas perspectivas; sin embargo, podemos identificar su asociación con el estado emocional del trabajador, pero en un sentido positivo, agradable y producto de su percepción con las experiencias laborales. Bajo otra mirada, la satisfacción laboral trasciende el plano emocional para instaurarse como un estado permanente de apertura positiva hacia su trabajo, el cual se manifiesta en su compromiso con la organización y el alto grado de implicancia con los intereses de la empresa. Esto ya sería un estado más estable y permanente, lo que conocemos como actitud (Peiró, 1996).

Haciendo una observación más profunda de las características que distinguen el concepto de satisfacción laboral que experimentan los colaboradores, es interesante entender que esta, no solamente es el producto de un estado motivacional, el cual puede ser pasajero o circunstancial. Cuando este estado de interés se encuentra interiorizado en el trabajador, este asume los intereses de la institución como propios por estar identificado con la organización misma; al ver involucrada su afectividad en este compromiso, se establece un estado permanente que ya no depende de una u otra motivación. Ya deviene en una característica propia de la mirada del trabajador hacia su centro laboral; es decir, ya es un estado permanente que puede entenderse como la actitud positiva del colaborador hacia la empresa en la que labora (Caballero, 2002).

El hecho que el trabajador asocie su centro de trabajo con la satisfacción, puede entenderse como una primera aproximación para definir este concepto de satisfacción laboral. Aquí, podemos entender este estado como producto de una actitud del trabajador, pero sin identificar exactamente qué o cuáles factores lo provocan, es una mirada holística y unidimensional que nos indica que la satisfacción laboral es la suma de diversos estímulos o agentes, pero en su conjunto, como un todo sin individualizarlos. Desde otra perspectiva

multidimensional, se consideran de manera individual los diversos agentes, antecedentes, etc.; identificando sus aspectos y características; se puede llevar a cabo de manera separada el estudio de cada uno de estos factores para evaluar en qué medida cada uno de ellos impacta en el trabajador y en su satisfacción laboral (Peiró, 1996).

En el estudio que realizamos, puede observarse que diversas investigaciones han coincidido en determinar siete factores que impactan fuertemente en ella: primer factor, el planeamiento y dirección de la empresa, la cual debe tener entre sus prioridades a sus trabajadores; segundo factor, los colaboradores deben percibir que tienen posibilidades de ascender en su trabajo, es decir, deben haber oportunidades de promoción; tercer factor, las labores que efectúen deben ser motivacionales lo cual se debe valorar en el contenido del trabajo; cuarto factor, la supervisión debe ser un elemento de apoyo al trabajador, no una mirada punitiva o atemorizante; quinto factor, la valoración de su trabajo y sobre todo de su proactividad debe verse recompensada económicamente; sexto factor, la empresa debe procurar que los trabajadores efectúen sus labores dentro de condiciones de trabajo idóneas; y por último, séptimo factor, el tipo de relaciones interpersonales con sus pares es fundamental para que alcance el nivel perseguido de satisfacción laboral (Peiró, 1987).

Otro estudio, empleando el análisis factorial para analizar la satisfacción laboral, enfocó su trabajo en una diversidad de contextos laborales y disímiles tipos de trabajadores. Este estudio determinó que asociados a la satisfacción laboral, hay veinte factores bien determinados: las habilidades laborales y su modo de empleo, el logro y las posibilidades para su alcance, el tipo de labor o actividad que realizan, oportunidades de promoción, las responsabilidades que el trabajador asume en la empresa, la planeación de la organización, cómo las pone en práctica y cómo sus trabajadores encajan en ella, estímulos compensatorios para sus trabajadores, el tipo de compañeros de trabajo, el empleo de la creatividad, qué tan independientes son, los valores que profesan en cuanto a la moral, cómo son reconocidos, qué grado de responsabilidad asumen, si se sienten seguros laboralmente, el margen que tienen para poder apoyar a otros colegas en sus labores, cómo son percibidos socialmente, la manera como son evaluados y las

relaciones entre sus colegas; y por último, qué tan estimulante es el centro laboral en cuando la variedad que ofrece en las condiciones de trabajo (Dawis et al., 2007).

El modo como el trabajador percibe a la organización es determinante para que alcance la satisfacción laboral. Un trabajo que se establece como algo mecánico y monótono condicionará muy poca motivación en el trabajador. En este punto, es la empresa la que debe trabajar y elaborar estrategias en su planeamiento que promuevan el interés del trabajador en sus labores como algo que nazca del propio interés del colaborador. Para ello, el planeamiento organizacional debe considerar aspectos tales como: creatividad, variedad en las labores, trabajos que permitan demostrar la capacidad del trabajador, que se le permita ser autónomo y afrontar retos en trabajos que sean complejos. También, que las políticas salariales de la empresa ponderen las verdaderas capacidades del trabajador y que el mismo trabajo permita demostrar estas capacidades correspondiendo a ella remuneraciones justas. Asimismo, este nivel de paso al siguiente, referido a los ascensos y promociones, los cuales deben llevarse de manera justa y transparente. Todo esto, desemboca en el tipo de mirada del trabajador hacia la organización y determinará el grado de satisfacción laboral que experimente (Álvarez, 2007).

Tanto el contexto físico como emocional son factores importantes en el logro de la satisfacción laboral. Sentirse valorado es el producto de la preocupación de la empresa por procurar espacios de trabajo adecuados e implementados según las labores a realizar. Una paga justa también es importante, pero más allá de ambos factores, la satisfacción laboral se produce cuando el trabajador es reconocido ante sus superiores y ante los demás compañeros, cuando se visibiliza por su labor y se la valora. La organización debe promover un ambiente laboral armónico y solidario, en donde sus trabajadores sean una familia dispuesta a tenderse la mano entre ellos (Cruz y Villanueva, 1993).

Si bien, hay diversos factores que participan en el logro de la satisfacción laboral, hay unos que son más determinantes que otros. Un trabajo que signifique un reto para el trabajador es una excelente oportunidad para que éste, demuestre ante los demás sus habilidades y conocimientos, esto implica que el saber hacer bien su trabajo no sea sólo percepción del propio trabajador sino, sus superiores

deben hacérselo saber y en caso que sea necesario, efectuar la debida retroalimentación para corregir errores, lo cual indicará al trabajador que hay interés por lo que hace y que está siendo observado. El reconocimiento ante los demás es un excelente estimulante para la satisfacción laboral; obviamente, este reto debe ser compatible con la formación del trabajador pues responsabilizarlo por un trabajo para el cual su formación profesional no es compatible, provocará el efecto contrario. La recompensa económica también es importante para la autopercepción del trabajador y también cómo percibe a sus directivos. Podemos señalar que en general, los trabajadores se sienten reconocidos cuando pueden desempeñarse de acuerdo a su formación profesional y capacidades en un ambiente retador y justo, retador en la justa medida y que no se vuelva agobiante; también, que la empresa valore su trabajo y efectúe un pago justo a su desempeño (Robbins, 1998).

Dimensiones de la Satisfacción laboral.

La investigación de Loitegui (1990) parte de un modelo multidimensional de la satisfacción laboral, centrándose totalmente en aspectos relacionados con el propio puesto de trabajo. Los aspectos del trabajo, en términos de impacto que menciona son: la función y eficacia de la organización, las condiciones físicas y ambientales del lugar de trabajo, contenido del trabajo, grado de autonomía en trabajo, tiempo libre, ingresos económicos, capacidad de formación, posibilidad de promoción, reconocimiento en el trabajo, relación con el jefe, beneficios sociales, relación colaboración y trabajo en equipo.

Por su parte, Palma (1999) destaca que el trabajo psicológico en las instituciones es uno de los campos de actuación en todo tipo de empresas; Su analogía limitada es que una serie de herramientas de intervención y diagnóstico de recursos humanos, y relacionadas con la satisfacción laboral, la definen como la actitud del trabajador hacia su trabajo, siguiendo los enfoques teóricos de Herzberger, Mausner y Snyderman, indicando que en el nivel de trabajo, la satisfacción tiene cierta relación con el comportamiento laboral en la interacción con otras variables. Elaboró una escala con los siguientes factores:

Factor I: Condiciones físicas y/o materiales; La parte física o de infraestructura donde se realiza el trabajo diario y actúan como facilitadores de ese trabajo.

Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos; Nivel de satisfacción con los incentivos económicos regulares o adicionales como el pago por el trabajo realizado.

Factor III: Políticas Administrativas; Grado de acuerdo con los lineamientos o normas institucionales que rigen las relaciones laborales y los vínculos directos con los trabajadores.

Factor IV: Relaciones Sociales; El grado de complacencia se relaciona con las relaciones recíprocas con otros miembros de la organización con los que se comparten las actividades laborales del día a día.

Factor V: Desarrollo Personal; Oportunidad que tienen los empleados de realizar actividades que son importantes en su desarrollo.

Factor VI: Desempeño de Tareas; La valoración por la que el trabajador asocia sus actividades diarias en la organización en la que trabaja.

Factor VII: Relación con la Autoridad; Apremiar el valor que el trabajador le da a su relación con su jefe inmediato y en relación con sus actividades del día a día.

Al respecto, Álvarez (2009) distingue la satisfacción laboral en: satisfacción de aspecto y satisfacción general. El primero es la tendencia de un empleado a sentirse más o menos satisfecho con diferentes aspectos de su trabajo; (reconocimiento, beneficios, condiciones de trabajo, gestión, compañeros y política de la empresa). La satisfacción general se convierte en un indicador, un resumen o promedio de las actitudes que la persona tiene hacia diferentes aspectos del trabajo (p. 7).

La satisfacción de los docentes universitarios es una experiencia apasionante de crecimiento psicológico, creada por el logro de una calidad creciente en su trabajo, el reconocimiento de lo que hacen, la acción de los empleados, la responsabilidad, la creación de conocimiento, la libertad científica, la alegría en el trabajo mismo. (Sáenz y Lorenzo, 1993).

Varios aspectos o factores que afectan la satisfacción laboral de los docentes son muy importantes para la investigación estructural. Por ejemplo: salario, relación con los compañeros, satisfacción laboral. (Zubieta y Susinos, 1991).

Al respecto, Sáenz y Lorenzo, (1993), en el cuestionario de la CESP, destacan una serie de factores, entre ellos: éxito académico, éxito profesional (autoconocimiento, autopercepción y autoestima, necesidad de autoestima), relaciones con los estudiantes y con los compañeros, estructura organizativa, perspectivas socio profesionales y de investigación. Estos factores son generalmente los mismos que los incluidos en el cuestionario SALDU, excepto que se han agregado factores de expansión, relaciones ambientales y manejo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo básico, con el que se pretende resultados que coadyuven al conocimiento científico de las variables investigadas de manera sistemática y objetiva, que permita la explicación de la problemática que incentivó a este estudio (Fresno, 2019). Nuestro propósito es encontrar los niveles de satisfacción posibles en docentes que trabajan en el sector público. Asimismo, se describirá de manera independiente la variable satisfacción laboral.

La presente investigación se encuentra dentro del enfoque cuantitativo que parte de generar conocimiento, mediante el análisis de un conjunto de procesos basados en la observación directa, sistemática y objetiva, delimitando para ello el problema y planteando las preguntas, objetivos, así como reconociendo las variables analizadas hasta considerar las conclusiones. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

Por ello, la intención del presente trabajo es hallar la exactitud de mediciones en la Satisfacción Laboral en docentes de la ENSFJMA y el IESPP María Madre estableciendo una comparación que existe entre ellas.

El diseño escogido es de tipo descriptivo, definido como estudios destinados a ahondar en el conocimiento del tema objeto de estudio, a menudo utilizados con el fin de describir un evento o conjunto de estos específicos que caracterizan a una población. Asimismo, al ser descriptivos, se limitan a describir características específicas del grupo estudiado, sin realizar comparaciones con otros grupos, limitándose a una población específica (Fresno, 2019).

Para Sullcaray (2013) La investigación descriptiva comparativa se basa en dos o más encuestas de tipo descriptivo simple, consiste en recopilar información de varias muestras relacionadas con un mismo grupo y luego hacer comparaciones.

Desde el punto de vista de su alcance, es transversal porque así se observará la variable satisfacción laboral; es decir, situaciones que no son intencionalmente creadas o provocadas en una investigación por quien la realiza.

Los diseños transversales es la recopilación de datos a la vez. Su finalidad es describir variables y analizar incidencia y correlación en un momento dado.

Dónde:



M1= muestra de docentes de la ENSFJMA

M2= muestra de docentes del IESPP María Madre

V1= variable Satisfacción laboral

3.2 Variables y operacionalización

Variable: Nivel de Satisfacción.

Definición conceptual: El trabajo realizado brinda un estado de ánimo gratificante, y de bienestar ante los resultados de dicha labor; esto es concordante

con los objetivos institucionales, asumidos por el trabajador como estímulos hacia su realización personal (Guillen, 2018)

Definición operacional: Es la medición de la satisfacción laboral mediante 7 dimensiones, que considera puntaje, rango y niveles establecidos en el cuestionario. A continuación, se presentan las dimensiones e indicadores de Sonia Palma (1999)

Satisfacción Laboral		
Dimensión	Indicador	Ítem
Condiciones Físicas y/o Materiales.	Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma	1, 13, 21, 28, 32
Beneficios laborales y/o remunerativos	El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.	2, 7, 14, 22
Políticas Administrativas.	El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador	8, 15, 17,23, 33
Relaciones Sociales	El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas	3, 9, 16, 24
Desarrollo Personal	Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización	4, 10, 18, 26, 29, 34
Desempeño de Tareas	La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.	5, 11, 19, 25, 30, 35
Relación con la Autoridad	La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas	6, 12, 20, 27, 31, 36

Dimensiones:

- a) Condiciones Físicas y/o Materiales (5 ítems),
- b) Beneficios Laborales y/o Remunerativos (4 ítems),

- c) Políticas Administrativas (5 ítems),
- d) Relaciones Sociales (4 ítems),
- e) Desarrollo Personal (6 ítems),
- f) Desempeño de Tareas (6 ítems) y
- g) Relación con la Autoridad (6 ítems).

Escala de medición: es ordinal, tipo Likert. Contiene 36 ítems y un nivel de medición politómico.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población es un grupo humano vinculado por condiciones y circunstancias que comparten y configura como comunidad (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). En el presente estudio la población la constituyen 75 docentes de la ENSFJMA y el IESPP María Madre

Una muestra, como su nombre indica, es parte de una población que permitirá acceder a los objetivos buscados (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Al respecto Zarcovich (2005) menciona que en un estudio cuya población es censal, se asume que se está obteniendo información específica de cada uno de los integrantes pertenecientes al universo y que en este tipo de recojo de información la muestra es la misma que el total. En el presente trabajo encuestamos 75 docentes.

El proceso de seleccionar a los participantes a ser estudiados se llama muestreo y en nuestro caso hicimos un muestreo por conveniencia y la población fue seleccionada de manera no probabilística.

Criterios de selección.

Con base en los criterios de representatividad e inclusión, procedimos a determinar la muestra de estudio correspondiente.

Criterios de inclusión

Docentes de la ENSFJMA y el IESPP María Madre

Criterios de exclusión

Trabajadores administrativos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como las puertas que permiten el acceso a un espacio por conocer, las técnicas son las llaves cuya relación con la entidad a estudiar, facilitan su conocimiento. (Sánchez et al., 2018). Este estudio se realizó a través de un cuestionario que fue distribuido a los docentes presencial y virtual.

Se utilizará la escala diseñada por Sonia Palma (1999). La escala de satisfacción laboral SL-SPC de 36 proposiciones asociadas a siete factores, con el método de Likert. En tal sentido, los indicadores considerados fueron los siguientes: En primer lugar, las condiciones Físicas y/o Materiales, referidas a los elementos en donde se lleva a cabo la labor diaria de trabajo, tanto materiales como de infraestructura, y que se presentan como facilitadores de la misma. En segundo lugar, los Beneficios Laborales y/o Remunerativos, referidos a la relación existente entre el trabajo realizado y el incentivo económico. En tercer lugar, las Políticas Administrativas, las cuales aluden a los lineamientos, reglamentos o normas institucionales que deben cumplirse en las relaciones laborales entre la empresa y el trabajador, asociadas directamente con este último. Como cuarto indicador, las Relaciones Sociales exponen el grado de satisfacción entre el grupo social de miembros de la organización en su labor cotidiana. En quinto lugar, el Desarrollo Personal, alude a la autorrealización del trabajador mediante actividades significativas, íntimamente ligada al sexto indicador, Desempeño de Tareas, en el cual este valora sus tareas diarias en la entidad. Finalmente, como séptimo indicador, la Relación con la Autoridad, donde el trabajador también realiza una apreciación valorativa, pero en relación al vínculo con su jefe directo.

Validez del contenido. La herramienta que utilizamos para recopilar información ha sido validada por juicio de expertos.

Tabla 1

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento satisfacción laboral

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Magister	Tania María, Anaya Figueroa	Aplicable
2	Magister	Bertha Angélica, León Tazza	Aplicable
3	Magister	Erika Elodia, Simeón Aguirre	Aplicable

Nota: Elaboración propia en el software Excel.

Confiabilidad del Instrumento. La fiabilidad es el grado de consistencia de los resultados obtenidos en mediciones realizadas sobre un mismo grupo de personas (Sánchez et al., 2018).

Confiabilidad Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

K : Número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianza de los ítems

S_T^2 : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem

α : Coeficiente Alfa de Cronbach

Tabla 2

Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nota: Extraído del software SPSS.

Como se puede observar en la Tabla 2, la prueba piloto sobre la variable en estudio se realizó a 20 docentes.

Tabla 3

Estadísticas de confiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Satisfacción laboral	0.816	36

Nota: Extraído del software SPSS.

Como se muestra en la Tabla 3 de las estadísticas de confiabilidad, el alfa de Cronbach del cuestionario Escala de Satisfacción Laboral de 36 ítems es de 0,816 lo que indica que la herramienta utilizada es confiable, ya que el valor de alfa debe ser mayor a 0,7.

3.5 Procedimiento

Se ha procedido utilizando el cuestionario adaptado y validado por expertos en procura del acopio de datos por vía electrónica y de manera presencial con los docentes de la ENSFJMA y el IESPP María Madre. Obtenidos los resultados la información fue procesada a través del SPSS determinando los resultados con sus respectivas tablas y figuras los que se detallan en el capítulo correspondiente.

3.6 Métodos de análisis de datos

Se ha procesado la información recogida consolidándose los resultados y tabulándolos a través del SPSS, sensible de análisis estadístico, hasta obtener tablas y gráficos conforme a los objetivos propuestos en la investigación y se utilizaron estadísticos descriptivos como medidas de tendencia central para conseguir los valores de satisfacción laboral de docentes y posteriormente analizar para resolver las interrogantes que nos planteamos en este estudio. Una vez realizado el cuestionario a los docentes de la ENSFJMA y el IESPP María Madre.

3.7 Aspectos éticos

Se entiende que la información obtenida se debe a la aplicación del cuestionario validado, en los docentes de la ENSFJMA y el IESPP María Madre. Por tanto, esta información no es modificada ni alterada por ninguna circunstancia respetando la veracidad de los informantes, a quienes se explicó detalladamente los objetivos e importancia de nuestro estudio respetando igualmente el anonimato de las personas que constituyeron la muestra.

IV. RESULTADOS

Tabla 4

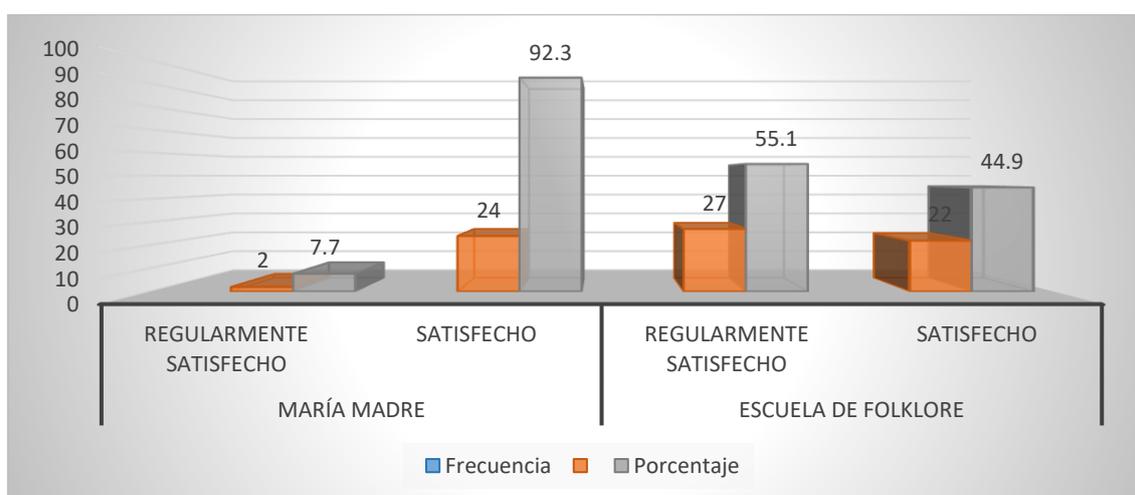
Distribución de Frecuencia y porcentaje de la Variable Satisfacción Laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima

Grupos	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
ISP. María Madre	Regularmente Satisfecho	2	7,7
	Satisfecho	24	92,3
Escuela de Folklore	Regularmente Satisfecho	27	55,1
	Satisfecho	22	44,9
Total		49	100,0

Nota: Extraído del software Excel desde el análisis de datos.

Figura 1

Porcentaje de la satisfacción laboral según instituciones



De acuerdo a la tabla 4 y figura 1, los resultados sobre la variable satisfacción laboral en docentes de dos instituciones públicas de nivel superior se establecieron de la siguiente manera, del 100 % en el instituto María Madre el 92,3 % de encuestados respondieron que se encuentran satisfechos, mientras que 7,7 % regularmente satisfecho. Por otro lado, en la Escuela Nacional de Folklore el 44,9 % mencionaron estar satisfecho, mientras que el 55 % se encuentra regularmente satisfecho. Se observa una tendencia mayor de satisfacción en el ISPP María Madre.

Tabla 5

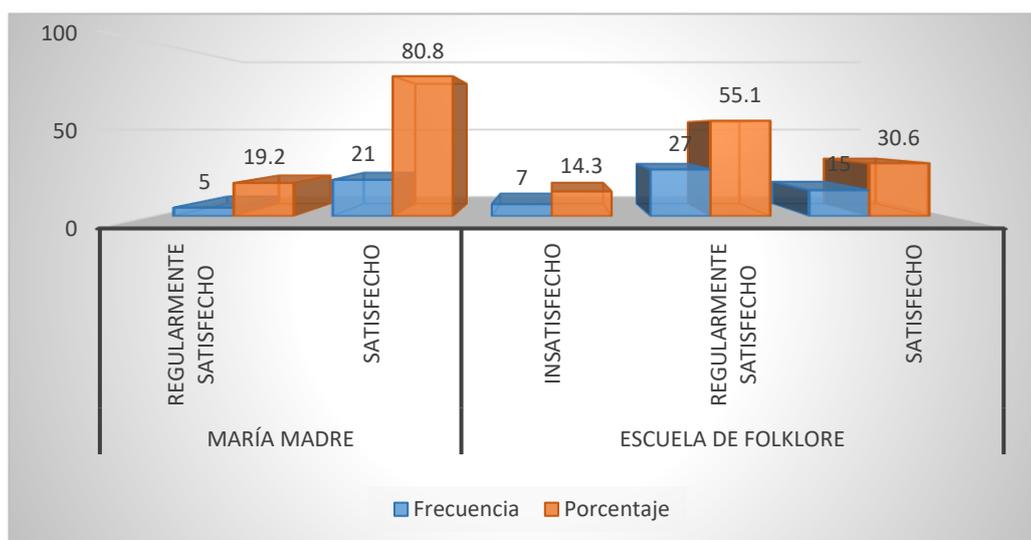
Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión condiciones física y materiales en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima

Grupos	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
ISPP. María Madre	Regularmente Satisfecho	5	19,2
	Satisfecho	21	80,8
	Total	26	100,0
Escuela de Folklore	Insatisfecho	7	14,3
	Regularmente satisfecho	27	55,1
	Satisfecho	15	30,6
	Total	49	100,0

Nota: Extraído del software Excel desde el análisis de datos.

Figura 2

Porcentaje de la dimensión condiciones física y materiales según las instituciones



De acuerdo a la tabla 5 y figura 1, los resultados sobre las condiciones físicas y materiales de dos instituciones públicas de nivel superior se establecieron de la siguiente manera: Del 100 % en el instituto María Madre el 80,8 % de encuestados respondieron que se encuentran satisfechos, mientras que 19,2 % regularmente satisfecho. Frente a ello, en la Escuela Nacional de Folklore el 55,1 % mencionaron estar regularmente satisfecho, mientras que el 30,6 % se encuentra satisfecho y el 14,3 % insatisfecho. La tendencia de mayor satisfacción se evidencia en la institución María Madre.

Tabla 6

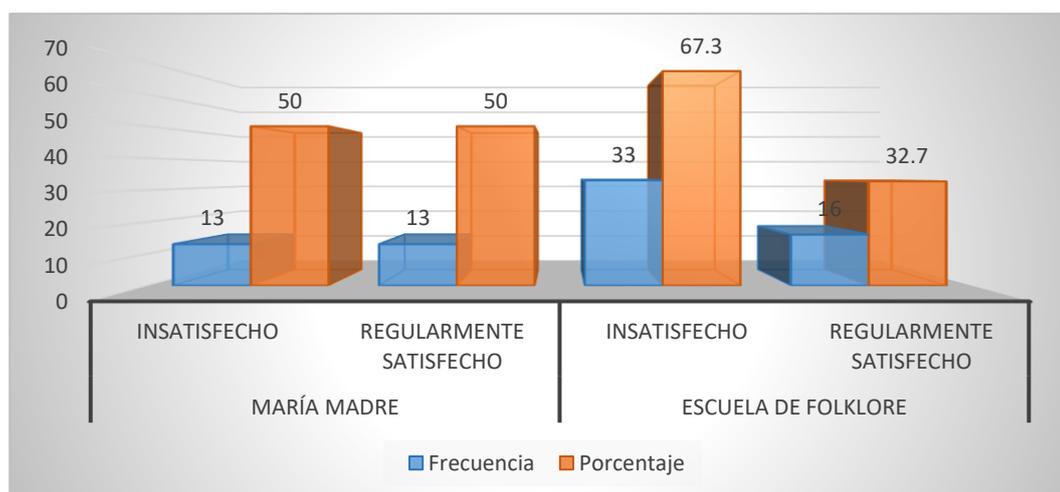
Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión beneficios laborales y remunerativos en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima

Grupos	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
ISPP. María Madre	Insatisfecho	13	50,0
	Regularmente Satisfecho	13	50,0
Total		26	100,0
Escuela de Folklore	Insatisfecho	33	67,3
	Regularmente satisfecho	16	32,7
Total		49	100,0

Nota: Extraído del software Excel desde el análisis de datos.

Figura 3

Porcentaje de la dimensión beneficios laborales y remunerativos



Como se evidencia en la tabla 6 y figura 3 la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos registra que el 50% de los encuestados se encuentra insatisfecho, el 50% se encuentra satisfecho en la Institución educativa María Madre; por otro lado, la institución educativa Escuela de Folklore tiene un 67,3% con el nivel de insatisfecho y regularmente satisfecho en un 32,7%. Estos resultados reportan una tendencia más elevada de insatisfacción sobre beneficios laborales y remunerativos en la escuela de Folklore.

Tabla 7

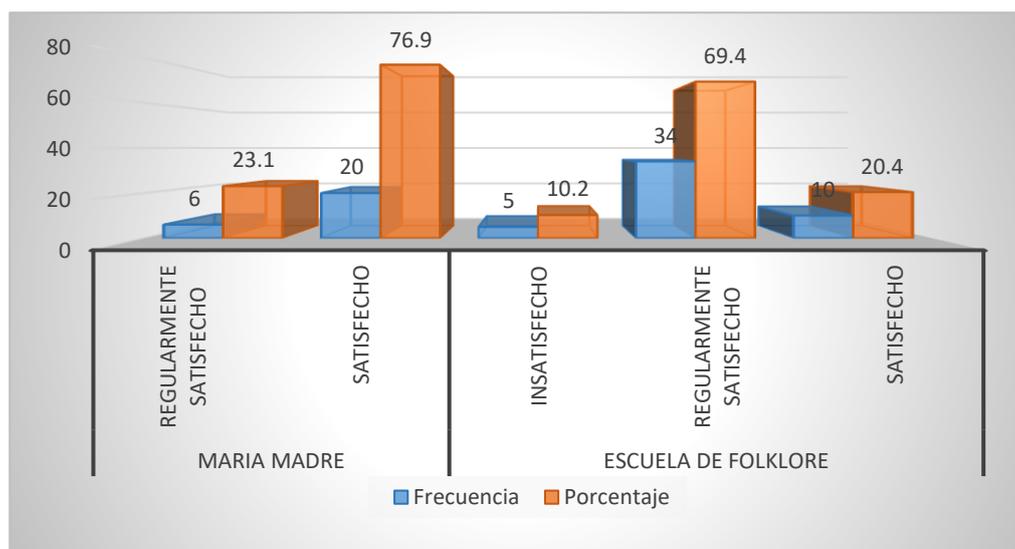
Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión políticas administrativas en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima

Grupos	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
ISP. María Madre	Regularmente Satisfecho	6	23,1
	Satisfecho	20	76,9
	Total	26	100,0
Escuela del Folklore	Insatisfecho	5	10,2
	Regularmente Satisfecho	34	69,4
	Satisfecho	10	20,4
	Total	49	100,0

Nota: Extraído del software Excel desde el análisis de datos.

Figura 4

Porcentaje de la dimensión políticas administrativas según docentes



Encontramos en la tabla 7 y figura 4 de la dimensión políticas administrativas que el 23,1% de los encuestados se encuentra regularmente satisfecho, el 76,9% se encuentra satisfecho en la institución educativa María Madre; por otro lado, la institución educativa Escuela de Folklore tiene un 10,2% con el nivel de insatisfecho, regularmente satisfecho 69,4% y satisfecho en un 20,4. Esto muestra una tendencia de satisfacción mayoritaria en la institución María Madre sobre las políticas administrativas.

Tabla 8

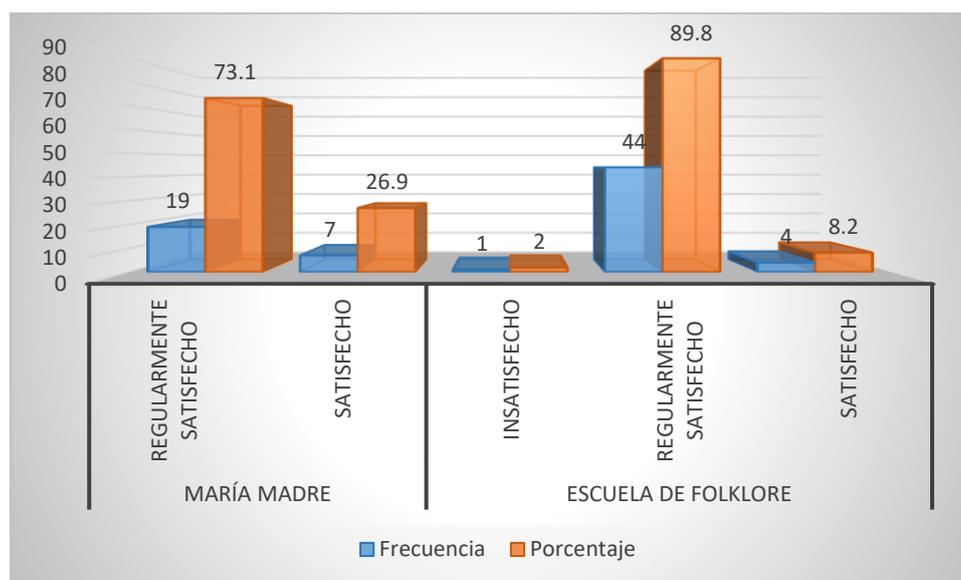
Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión relaciones sociales en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima

Grupos	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
ISP. María Madre	Regularmente Satisfecho	19	73,1
	Satisfecho	7	26,9
	Total	26	100,0
Escuela del Folklore	Insatisfecho	1	2,0
	Regularmente Satisfecho	44	89,8
	Satisfecho	4	8,2
	Total	49	100,0

Nota: Extraído del software Excel desde el análisis de datos.

Figura 5

Porcentaje de la dimensión relaciones sociales según docentes



Como se observa en la tabla 8 y figura 5 en relación a la dimensión relaciones sociales el 73,1% de los encuestados se encuentra regularmente satisfecho, el 26,9% se encuentra satisfecho en la institución educativa María Madre; por otro lado, la institución educativa Escuela de Folklore tiene un 2,0% con el nivel de insatisfecho, regularmente satisfecho 89,8% y satisfecho en un 8,2. 26,9% en la institución educativa María Madre y un 8,2% en la institución educativa Escuela de Folklore.

Tabla 9

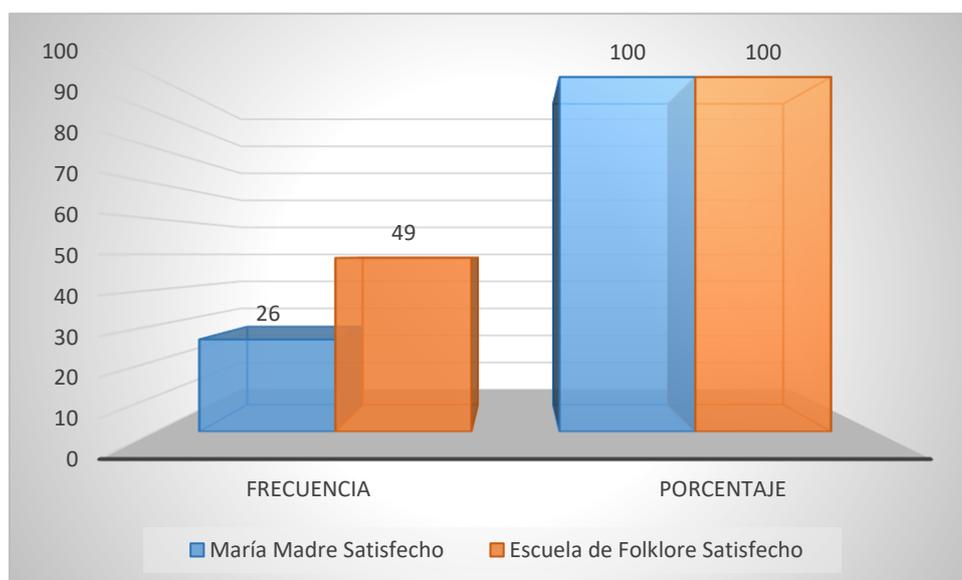
Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión desarrollo personal en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima

Grupos	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
ISP. María Madre	Regularmente Satisfecho	26	100,0
Escuela del Folklore	Satisfecho	49	100,0

Nota: Extraído del software Excel desde el análisis de datos.

Figura 6

Porcentaje de la dimensión desarrollo personal según docentes



Como se evidencia según la tabla 9 y figura 6 sobre la dimensión desarrollo personal, el 100% de los encuestados se encuentra satisfecho en la institución educativa María Madre; por otro lado, la institución educativa Escuela de Folklore tiene un 100,0% con el nivel satisfecho. Esto reporta que la Escuela del Folklore presenta al 100 % su nivel de satisfacción en el desarrollo personal.

Tabla 10

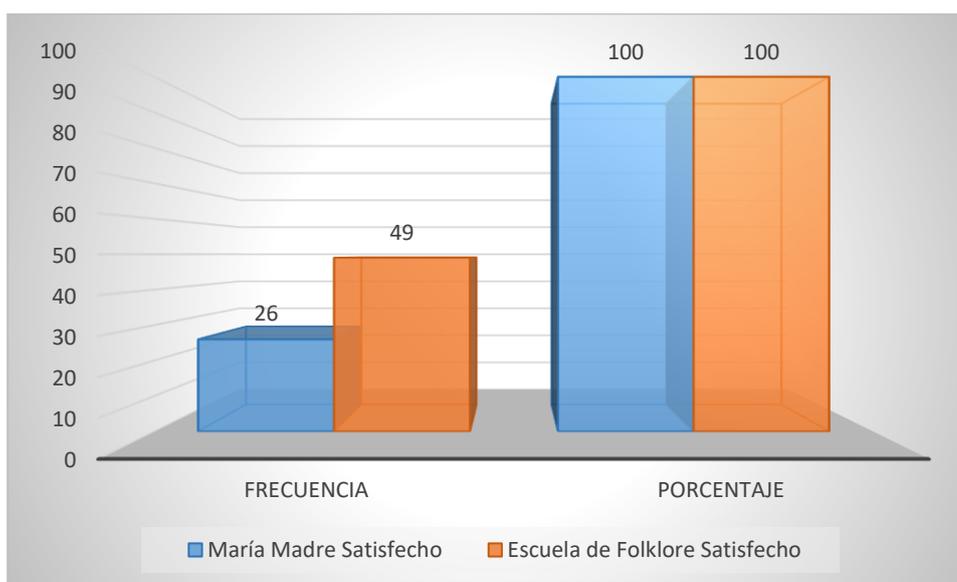
Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión desempeño de tareas en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima

Grupos	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
ISP. María Madre	Satisfecho	26	100,0
Escuela del Folklore	Satisfecho	49	100,0

Nota: Extraído del software Excel desde el análisis de datos.

Figura 7

Porcentaje de la dimensión desempeño de tareas según docentes



De acuerdo a las evidencias encontramos en la tabla 10 y figura 7 de la dimensión desempeño de tareas que el 100% de los encuestados se encuentra satisfecho en la Institución educativa María Madre; por otro lado, la institución educativa Escuela de Folklore tiene un 100,0% con el nivel satisfecho. Estos resultados dan cuenta que ambas instituciones se encuentran satisfechas al 100 % sobre el desempeño de sus tareas.

Tabla 11

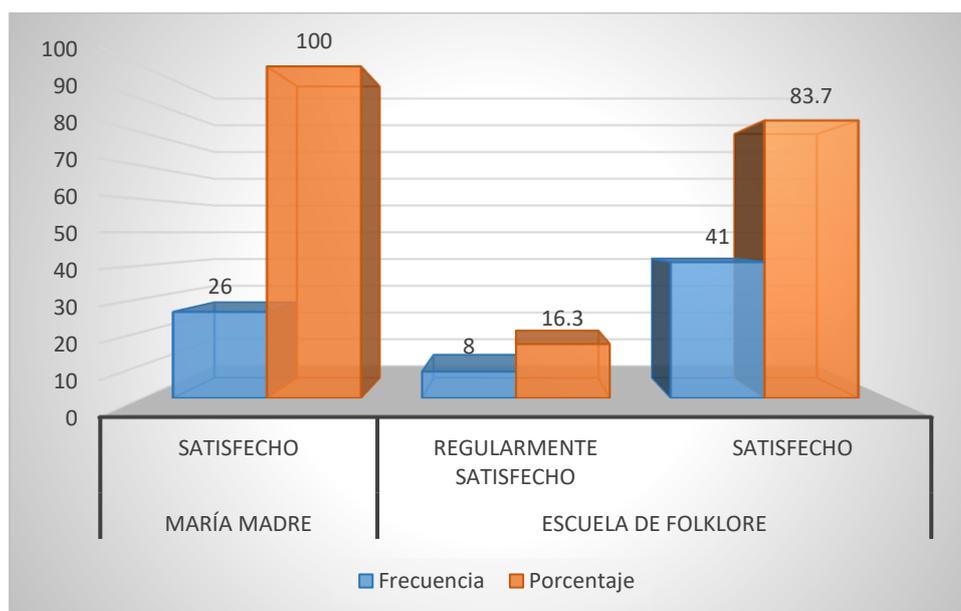
Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión relación con la autoridad en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima

Grupos	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
ISP. María Madre	Satisfecho	26	100,0
Escuela del Folklore	Regularmente Satisfecho	8	16,3
	Satisfecho	41	83,7
Total		49	100,0

Nota: Extraído del software Excel desde el análisis de datos.

Figura 8

Porcentaje de la dimensión relación con la autoridad según docentes



De acuerdo a la tabla 11 y figura 8 la dimensión relación con la autoridad del 100% de los encuestados se encuentra satisfecho en la institución educativa María Madre; por otro lado, la institución educativa Escuela de Folklore tiene regularmente satisfecho 16,3% y un 83,7% con el nivel satisfecho. Estas tendencias muestran una mayor satisfacción de 100 % en el instituto María Madre respecto al ejercicio de la autoridad.

Verificación de supuestos para determinar prueba estadística

Prueba de normalidad

Ho = Los datos si provienen de una distribución normal

H1 = Los datos no provienen de una distribución normal

$\alpha = 0,05$

¿Qué hipótesis es cierta?

- Si sig. (p-valor) $\leq \alpha$, rechazo Ho
- Si sig. (p-valor) $> \alpha$, no rechazo Ho (acepto)

Tabla 12

Prueba de normalidad de la satisfacción laboral

Satisfacción Laboral	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
	,075	75	,000*	,979	75	,034

a. Corrección de significación de Lilliefors

De la tabla 12 se deduce que los supuestos de normalidad como evidencia para determinar el empleo de tipo de prueba estadística, lo cual según los datos analizados por el coeficiente de Kolmogorov Smirnov para su interpretación empleado para muestras mayores a 30 sujetos. Por ello se establece que el nivel de significancia estadística para las variables y dimensiones de estudio reportó un sig. bilateral = $0,000 < 0,05$, lo cual se admite que los datos no provienen de una distribución normal y por ende se empleará pruebas no paramétricas. En ese sentido corresponde empelar el coeficiente no paramétrico de rangos con signo de Wilcoxon para la contrastación de hipótesis.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general:

HG: Existen diferencias significativas entre la satisfacción laboral del docente del IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022.

H0: No existen diferencias significativas entre la satisfacción laboral del docente del IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022.

Tabla 13

Comparación de la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima según la prueba de signo de Wilcoxon para grupos independientes

Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos	Z	p
María Madre	26	49,62	1290,00		
Escuela de Folklore	49	31,84	1560,00	-3,986	,000
Total	75				

Nota: Tomado del análisis estadístico en el programa SPSS 26 de acuerdo a los datos procesados = *Muestra*.
Z = probabilidad empírica p = sig. bilateral o p valor.

Como se observa en la tabla 13 sobre los datos procesados según los rangos de prueba de signo de Wilcoxon para muestras independientes sobre la variable satisfacción laboral en dos instituciones de educación superior, se evidencia que existen diferencia en los rangos promedio siendo en el Instituto Superior Pedagógico María Madre de 49,62 mayor que la escuela de Folklore con un rango de 31,84. Además el sig. bilateral (*p* valor) es menor al grado de significancia estadística siendo *sig* = ,000 < 0.05. Asimismo, el valor de *Z* empírico (- 3,986) es mayor al valor teórico de *Z* = 1,96 (95 % de confianza) lo cual se rechaza la hipótesis nula y se confirma que existe diferencias significativas en la satisfacción laboral del docente del IESPP María Madre y la Escuela de Folklore José María Arguedas 2022.

Hipótesis específicas 1:

HG: Existen diferencias significativas entre Condiciones físicas y/o materiales, docente del IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022.

H0: No existen diferencias significativas entre Condiciones físicas y/o materiales, docente del IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022.

Tabla 14

Comparación de las condiciones físicas y/o materiales en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima según prueba de signo de Wilcoxon para grupos independientes

Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos	Z	p
María Madre	26	50,96	1325,00		
Escuela de Folklore	49	31,12	1525,00	-4,166	,000
Total	75				

Nota: Tomado del análisis estadístico en el programa SPSS 26 de acuerdo a los datos procesados = *Muestra*.
Z = probabilidad empírica p = sig. bilateral o p valor.

Como se observa en la tabla 14 sobre los datos procesados según la prueba de signo de Wilcoxon para muestras independientes sobre las Condiciones físicas y/o materiales en dos instituciones de educación superior, se evidencia que existen diferencia en los rangos promedio siendo en el Instituto Superior Pedagógico María Madre de 50,96 mayor que la escuela de Folklore con un rango de 31,12. Además el sig. bilateral (*p* valor) es menor al grado de significancia estadística siendo *sig* = ,000 < 0.05. Asimismo, el valor de *Z* empírico (- 4,166) es mayor al valor teórico de *Z* = 1,96 (95 % de confianza) lo cual se rechaza la hipótesis nula y se confirma que existe diferencias significativas en las condiciones físicas y/o materiales del docente del IESPP María Madre y la Escuela de Folklore José María Arguedas 2022.

Hipótesis específica 2

HG: Existen diferencias significativas entre la dimensión beneficios laborales del docente del IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022.

H0: No existen diferencias significativas entre la dimensión beneficios laborales del docente del IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022.

Tabla 15

Comparación de los beneficios laborales en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima según la prueba de signo de Wilcoxon para grupos independientes

Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos	Z	p
María Madre	26	42,25	1098,50		
Escuela de Folklore	49	35,74	1751,50	-1,458	,145
Total	75				

Nota: Tomado del análisis estadístico en el programa SPSS 26 de acuerdo a los datos procesados = *Muestra*.
 $Z = \text{probabilidad empírica } p = \text{sig. bilateral o } p \text{ valor.}$

Como se observa en la tabla 15 los datos procesados según la prueba de signo de Wilcoxon para muestras independientes sobre las diferencias de los beneficios laborales en dos instituciones de educación superior, se evidencia que existen diferencia en los rangos promedio siendo en el Instituto Superior Pedagógico María Madre de 42,25 mayor que la escuela de Folklore con un rango de 35,74. Sin embargo el sig. bilateral (p valor) es mayor al grado de significancia estadística siendo $\text{sig} = ,145 > 0.05$. Asimismo, el valor de Z empírico (- 1,458) es menor al valor teórico de $Z = 1,96$ (95 % de confianza) lo cual se acepta la hipótesis nula confirmando que **no** existe diferencias significativas de los beneficios laborales del docente del IESPP María Madre y la Escuela de Folklore José María Arguedas 2022.

Hipótesis específica 3

HG: Existen diferencias significativas entre la dimensión políticas admirativas del docente del IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022.

H0: No existen diferencias significativas entre la dimensión políticas administrativas del docente del IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022.

Tabla 16

Comparación de las políticas administrativas en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima según la prueba de signo de Wilcoxon para grupos independientes

Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos	Z	p
María Madre	26	52,42	1363,00		
Escuela de Folklore	49	30,35	1487,00	-4,714	,000
Total	75				

Nota: Tomado del análisis estadístico en el programa SPSS 26 de acuerdo a los datos procesados = *Muestra*.
Z = probabilidad empírica p = sig. bilateral o p valor.

De acuerdo a la tabla 16 los datos reportados según la prueba de signo de Wilcoxon para muestras independientes sobre las políticas administrativas en dos instituciones de educación superior, se evidencia que existen diferencia en los rangos promedio siendo en el Instituto Superior Pedagógico María Madre de 52,42 mayor que la escuela de Folklore con un rango de 30,35. Además el sig. bilateral (p valor) es menor al grado de significancia estadística siendo sig = ,000 < 0.05. Por Esto lo confirma el valor de Z empírico (- 4,714) siendo mayor al valor teórico de Z = 1,96 (95 % de confianza) lo cual se rechaza la hipótesis nula y se confirma que existe diferencias significativas en las políticas administrativas del docente del IESPP María Madre y la Escuela de Folklore José María Arguedas 2022.

Hipótesis específica 4

HG: Existen diferencias significativas entre la dimensión relaciones sociales del docente del IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022.

H0: No existen diferencias significativas entre la dimensión relaciones sociales del docente del IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022.

Tabla 17

Comparación de las relaciones sociales en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima según la prueba de signo de Wilcoxon para grupos independientes

Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos	Z	p
María Madre	26	42,96	1117,00		
Escuela de Folklore	49	35,37	1733,00	-2,259	,024
Total	75				

Nota: Tomado del análisis estadístico en el programa SPSS 26 de acuerdo a los datos procesados = *Muestra*.
Z = probabilidad empírica p = sig. bilateral o p valor.

El resultado en la tabla 17 según los datos procesados por la prueba de signo de Wilcoxon para muestras independientes sobre las relaciones sociales en dos instituciones de educación superior, se evidencia que existen diferencia en los rangos promedio siendo en el Instituto Superior Pedagógico María Madre de 42,96 mayor que la escuela de Folklore con un rango de 35,37. Además el sig. bilateral (p valor) es menor al grado de significancia estadística siendo sig = ,024 < 0.05. Asimismo, el valor de Z empírico (- 2,259) es mayor al valor teórico de Z = 1,96 (95 % de confianza) lo cual se rechaza la hipótesis nula y se confirma que existe diferencias significativas en las relaciones sociales del docente del IESPP María Madre y la Escuela de Folklore José María Arguedas 2022.

Hipótesis específica 5

HG: Existen diferencias significativas entre la dimensión desarrollo personal del docente del IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022.

H0: No existen diferencias significativas entre la dimensión desarrollo personal del docente del IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022.

Tabla 18

Comparación del desarrollo personal en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima según la prueba de signo de Wilcoxon para grupos independientes

Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos	Z	p
María Madre	26	38,00	988,00		
Escuela de Folklore	49	38,00	1862,00	,000	1,000
Total	75				

Nota: Tomado del análisis estadístico en el programa SPSS 26 de acuerdo a los datos procesados = *Muestra*.
Z = probabilidad empírica p = sig. bilateral o p valor.

El resultado en la tabla 18 según los datos procesados por la prueba de signo de Wilcoxon para muestras independientes sobre el desarrollo personal en dos instituciones de educación superior, se evidencia igualdad en los rangos promedio siendo de 38,00 tanto en el Instituto Superior Pedagógico María Madre y la escuela de Folklore. Además, el sig. bilateral (*p* valor) es mayor al grado de significancia estadística siendo $sig = 1,000 > 0.05$. Asimismo, el valor de *Z* empírico (,000) es menor al valor teórico de $Z = 1,96$ (95 % de confianza) lo cual se acepta la hipótesis nula y se confirma que no existe diferencias significativas en el desarrollo personal del docente del IESPP María Madre y la Escuela de Folklore José María Arguedas 2022.

Hipótesis específica 6

HG: Existen diferencias significativas entre la dimensión desarrollo de las tareas del docente del IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022.

H0: No existen diferencias significativas entre la dimensión desarrollo de las tareas del docente del IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022.

Tabla 19

Comparación del desarrollo de las tareas en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima según la prueba de signo de Wilcoxon para grupos independientes

Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos	Z	p
María Madre	26	38,00	988,00		
Escuela de Folklore	49	38,00	1862,00	,000	1,000
Total	75				

Nota: Tomado del análisis estadístico en el programa SPSS 26 de acuerdo a los datos procesados = *Muestra*.
Z = probabilidad empírica p = sig. bilateral o p valor.

El resultado en la tabla 19 según los datos procesados por la prueba de signo de Wilcoxon para muestras independientes sobre el desarrollo personal en dos instituciones de educación superior, se evidencia igualdad en los rangos promedio siendo de 38,00 tanto en el Instituto Superior Pedagógico María Madre y la escuela de Folklore. Además, el sig. bilateral (*p* valor) es mayor al grado de significancia estadística siendo *sig* = 1,000 > 0.05. Asimismo, el valor de Z empírico (,000) es menor al valor teórico de Z = 1,96 (95 % de confianza) lo cual se acepta la hipótesis nula y se confirma que no existe diferencias significativas en el desarrollo de las tareas del docente del IESPP María Madre y la Escuela de Folklore José María Arguedas 2022.

Hipótesis específica 7

HG: Existen diferencias significativas entre la dimensión relación con la autoridad del docente del IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022.

H0: No existen diferencias significativas entre la dimensión relación con la autoridad del docente del IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022.

Tabla 20

Comparación de la relación con la autoridad en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima según la prueba de signo de Wilcoxon para grupos independientes

Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos	Z	p
María Madre	26	42,00	1092,00		
Escuela de Folklore	49	35,88	1758,00	-2,165	,030
Total	75				

Nota: Tomado del análisis estadístico en el programa SPSS 26 de acuerdo a los datos procesados = *Muestra*.
Z = probabilidad empírica p = sig. bilateral o p valor.

Como se observa en la tabla 20 los datos procesados según la prueba de signo de Wilcoxon para muestras independientes sobre la relación con la autoridad en dos instituciones de educación superior, se evidencia que existen diferencia en los rangos promedio siendo en el Instituto Superior Pedagógico María Madre de 42,00 mayor que la escuela de Folklore con un rango de 35,88. Además el sig. bilateral (p valor) es menor al grado de significancia estadística siendo sig = ,030 < 0.05. Asimismo, el valor de Z empírico (- 2,165) es mayor al valor teórico de Z = 1,96 (95 % de confianza) lo cual se rechaza la hipótesis nula y se confirma que existe diferencias significativas en relación con la autoridad del docente del IESPP María Madre y la Escuela de Folklore José María Arguedas 2022.

V. DISCUSIÓN

La complejidad realidad educativa y en especial la satisfacción laboral del docente, conlleva procesos de investigación rigurosos, así como la recogida de datos y sobre todo el análisis y discusión de los resultados desde una óptica científica. Frente a ello, el presente estudio tuvo como objetivo establecer diferencias en la satisfacción laboral del docente del IESPP María Madre y la Escuela de Folklore José María Arguedas 2022, lo cual desde ya se puede mencionar que los resultados van desde ambas vertientes frente a la hipótesis, es decir unas fueron rechazadas y otras aceptadas, lo cual implica un análisis e interpretación desde los fundamentos teóricos, empíricos y epistemológicos. Para ello es importante iniciar esta discusión con los procesos de la estrategia investigativa describiendo las bondades y debilidades de la validez interna y externa para la generalización de resultados.

Respecto a la validez del proceso metodológico se puede mencionar que el estudio desde un enfoque cuantitativo empleó el análisis de conclusión estadística con pruebas no paramétricas de diferencias de medias para grupos independientes, dando como pertinente y válido esta estrategia para la obtención de resultados. Asimismo, se hace énfasis a la extrapolación de resultados solo a las instituciones educativas donde se ha realizado la investigación, ya que es menester mencionar que no podemos hablar de extrapolación ni generalización ya que la población fue censal y las probabilidades inferenciales solo sirve para dicha población. En ese sentido una propuesta válida es el trabajo en futuros estudios desde poblaciones grandes y estratificadas que contemplen diversas realidades y políticas institucionales.

A la luz de los resultados propiamente dicho, la investigación después de la contrastación de hipótesis concluye a nivel general que existen diferencias significativas entre la satisfacción laboral del docente del IESPP María Madre y la Escuela de Folklore José María Arguedas 2022, siendo el sig. bilateral (p valor) menor al grado de significancia estadística siendo ($,000 < 0.05$) según el valor de Z de la rangos con signo de Wilcoxon, así como diferencias en los rangos promedios

de cada grupo. Al respecto los diferentes estudios y literatura científica previa corroboran y se asemejan en el sentido que cada institución es una realidad diferente por los diversos aspectos y grupos humanos, tal es el caso de Tomás et al. (2019) quienes en su investigación concluyeron que la satisfacción laboral en poblaciones docentes se vincula con la óptima correspondencia entre docente y estudiante; y que, la satisfacción laboral se refleja no solo en la calidad educativa sino también en el rendimiento laboral; variables que son circunstanciales a dichas realidades. Por ello regresando a nuestro estudio se parte que a pesar que son instituciones públicas los procesos internos de gestión y liderazgo pueden estar alterando la percepción de dicha satisfacción. Esto mismo es refrendado por Villaveces et al., (2018) quien concluyó que existían diferencias significativas en los factores de satisfacción con la vida a través del trabajo y crecimiento personal; así como las expectativas de dicho ambiente de trabajo.

Si bien es cierto que en nuestro medio las instituciones estatales presentan muchas limitaciones, pero podemos ver bajo estos resultados que la administración y la gestión de cada una de ellas puede hacer estas diferencias, es más podemos atrevernos a decir que puedan existe otras variables a nivel personal, de gestión e innovación que puedan explicar tales resultados. Otro de los estudios que aportan a esta discusión lo encontramos en Montoya et al., (2017) quienes reportaron que existe una relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la institución indicando que cada uno de los factores descritos incidió favorablemente en esta. Estos datos también nos ayudan a comprender que a pesar que son instituciones del estado, pero la cultura y clima organizacional pueden diferir desde sus proyectos y visiones de desarrollo institucional.

De la misma manera Peña et al., (2015) corrobora lo antedicho desde una postura relacional entre Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa Familiar, donde Hay una identidad con el quehacer laboral y se sienten importantes en la participación, así como con los casos que perciben y la consideración a sus aportes tanto entre compañeros como de sus jefes. Es por ello que diversos autores personalizan, por decirlo así, el concepto de satisfacción laboras, acorde al contexto de su estudio, al tipo de labor y a las características particulares de cada grupo de estudio.

Respecto a los resultados sobre las hipótesis y objetivos específicos 1 se puede evidenciar que la primera evidencia corrobora que existen diferencia significativa en las condiciones físicas y/o materiales del docente del IESPP María Madre y la Escuela de Folklore José María Arguedas, con un rango de 31,12. Además el sig. bilateral (p valor) es menor al grado de significancia estadística siendo $sig = ,000 < 0.05$, estos resultados se pueden interpretar bajo la teoría de Cruz y Villanueva, (2007) donde resaltan que el contexto físico como emocional son factores importantes en el logro de la satisfacción laboral, pues son condiciones que incentivan el rendimiento y la productividad así como el estado de ánimo; sentirse valorado es el producto de la preocupación de la empresa por procurar espacios de trabajo adecuados e implementados según las labores a realizar; pero más allá de ambos factores, la satisfacción laboral se produce cuando el trabajador es reconocido ante sus superiores y ante los demás compañeros, cuando se visibiliza por su labor y se la valora. La organización debe promover un ambiente laboral armónico y solidario, en donde sus trabajadores sean una familia comprometida con la entidad y su trabajo.

Por otro lado, las condiciones físicas que refiere a infraestructura, mobiliario, espacios abiertos y cerrados, así como ambientes de trabajo son crucial para dar un servicio de calidad y por tanto la satisfacción del personal, en caso de los docentes, como lo señala Villaveces et al. (2018) los factores de satisfacción con el trabajo y desempeño llegaron a establecer la relación con las expectativas que se formulan antes y las condiciones que se establecen en él. Respecto a este último se entiende por el contexto y los elementos tangibles e intangibles que puede ocasionar una predisposición para un buen desempeño, en ese sentido las diferencias de una gestión institucional para acondicionar los elementos y condiciones físicas de la institución son básicas que todo apunta a la gestión y liderazgo de sus directivos.

En concordancia a la segunda hipótesis y objetivo específico 2 se corroboró que **no** existen diferencia significativa de los beneficios laborales del docente del IESPP María Madre y la Escuela de Folklore José María Arguedas, siendo que el valor de Z empírico (- 1,458) es menor al valor teórico de $Z = 1,96$ (95 % de confianza) según los rangos con signo de Wilcoxon para muestras independientes,

lo cual se acepta la hipótesis nula. Tales resultados, se puede explicar que por ser instituciones estatales el aspecto de remuneración y beneficios laborales son iguales ya que la administración pública brinda para todos de forma uniforme, sin embargo, cabe la posibilidad que cada ente estatal puede regular de forma interna sus beneficios e incentivos laborales, caso que no se puede aseverar en ninguna de ellas ya que no existen diferencias, por tanto, se explica cómo funciona el aparato estatal administrativo. Al respecto el estudio de Peña et al., (2015) precisaron que existe relación positiva y fuerte entre políticas administrativas y satisfacción laboral en estos docentes, señalando que la baja aplicación de políticas administrativas en la institución educativa genera baja satisfacción laboral en la institución estudiada, esto corresponde a decir si las instituciones no gestionan los beneficios laborales no se vera de forma global en ellos.

De acuerdo la hipótesis y objetivo específico 3 según la prueba rangos con signo de Wilcoxon para muestras independientes sobre las políticas administrativas en dos instituciones de educación superior, se evidencia que existen diferencia en los rangos promedio siendo en el Instituto Superior Pedagógico María Madre de 52,42 mayor que la escuela de Folklore con un rango de 30,35. Además el sig. bilateral (p valor) es menor al grado de significancia estadística siendo $sig = ,000 < 0.05$. esto se relaciona y asemeja con Alcázar (2021) quien sostuvo la existencia positiva y fuerte entre políticas administrativas y satisfacción laboral en estos docentes. Igualmente, encontró relación positiva y media entre estructura organizacional y satisfacción laboral en el personal docente; lo que implica que, a un bajo funcionamiento de la estructura organizacional de la institución, los docentes expresan baja satisfacción laboral asociándose de forma media. Asimismo, la oferta de calidad, de varios tipos, reside en este esquema que integra aspectos tales como estructuras de grado y componentes educativos en un marco pedagógico general. Las prestaciones auxiliares, como las instalaciones informáticas y de información y los espacios de aprendizaje, también forman parte de esta estructura organizativa.

Respecto a la hipótesis y objetivo específico 4 según la prueba de rangos con signo de Wilcoxon evidencia que existen diferencia ya que el sig. bilateral (p valor) es menor al grado de significancia estadística siendo $sig = ,024 < 0.05$.

Asimismo, el valor de Z empírico (- 2,259) es mayor al valor teórico de $Z = 1,96$ (95 % de confianza) lo cual existe diferencias significativas en las relaciones sociales del docente del IESPP María Madre y la Escuela de Folklore José María Arguedas 2022.

Esto significó un entorno de trabajo más abierto, ya que tanto el profesor como el estudiante podían hacer los ajustes necesarios para apoyar los objetivos de aprendizaje. A partir de este estudio, la educación intercultural todavía se percibe de manera diferente. Esta diferencia puede deberse a los parámetros de los profesores. Este estudio también mostró cómo el discurso de los profesores es un sitio factible para el examen del poder. La educación intercultural todavía se percibe de manera diferente. Este estudio también mostró cómo el discurso de los profesores es un sitio factible para el examen del poder.

La relación con los alumnos es una de las principales fuentes de satisfacción laboral de los docentes a lo largo de su carrera. Para apoyar a los maestros veteranos y disminuir las tasas de deserción durante el final de su carrera, se necesitan más conocimientos para comprender la compleja relación entre las relaciones de los maestros veteranos con sus estudiantes y su satisfacción laboral.

En cuanto a los resultados de la hipótesis y objetivo específico 5 según la rangos con signo de Wilcoxon evidencia que no existen diferencia en el desarrollo personal del docente del IESPP María Madre y la Escuela de Folklore José María Arguedas ya que el valor de Z empírico (,000) es menor al valor teórico de $Z = 1,96$ (95 % de confianza), además $sig = ,024 < 0.05$, al respecto estos resultados coinciden con Tomas et al., (2019) cuando en su estudio enfatizó que la satisfacción laboral se refleja no solo en la calidad educativa sino también en el rendimiento laboral; variables estas cuya concurrencia fortalece la calidad de vida en los docentes, con relación al burnout este no pierde su condición de riesgo hacia el objetivo de la satisfacción. Este síndrome justamente atañe y debilita el desarrollo personal que muchas veces puede mermar la satisfacción laboral e incidiendo en su desarrollo personal con una despersonalización. Otro de los puntos podemos encontrar con el clima institucional que puede repercutir en el desarrollo y bienestar personal, ya que estos incluyen comunicación efectiva, relaciones sociales y bienestar personal subjetivo, por ello los ambientes de trabajo deben brindar un

espacio también de desarrollo personal. Al respecto Montoya (2017) explicó que la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la institución es uno de los factores descritos, arribando la necesidad de un buen clima social laboral. Por ello las instituciones educativas son diversos y cambiantes y sus ciclos de cultura organizacional pueden influir en el desarrollo personal, sin embargo, los resultados al no mostrar diferencias evidencian que ambas instituciones poseen estrategias de gestión para mantener ciclos normales de convivencia.

En cuanto a los resultados de la hipótesis y objetivo específico 6 según la prueba de los rangos con signo de Wilcoxon evidencia que no existen diferencia en el desarrollo de las tareas del docente del IESPP María Madre y la Escuela de Folklore José María Arguedas ya que el valor de Z empírico (,000) es menor al valor teórico de $Z = 1,96$ (95 % de confianza), además $sig = 1,000 > 0.05$. Estos resultados también hacen reflexionar sobre las diferentes instituciones de educación donde las asignaciones de tareas son equilibradas y no conllevan a diferencias grandes ya sea de satisfacción o insatisfacción. Asimismo, podemos mencionar que a nivel descriptivo los resultados coinciden, ya que el 100 % de ambas instituciones se encuentran en nivel satisfecho, esto hace entender que los desempeños de tareas en estos espacios son llevados con una gestión aceptable y moderada dando espacios a los docentes para una buena gestión personal laboral, evitando algún estrés o síndrome que puede desencadenar algún déficit personal.

Frente a estos datos, se puede inferir que la asignación de tareas se puede ver reflejada con la satisfacción de trabajo mismo y su crecimiento personal, en ese sentido un estudio de Villaveces (2018) explico que existían diferencias significativas en los factores de satisfacción con la vida a través del trabajo y crecimiento personal; asimismo llegaron a establecer la relación con las expectativas que se formulan antes y las condiciones que se establecen en él. Asimismo, Montoya et al (2017) menciona existe una relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la institución indicando que cada uno de los factores descritos incidió favorablemente. Este nos da

entender que los docentes al no tener sobrecarga irregular de tareas pueden gestionar sus emociones y llevar una vida equilibrada.

En cuanto a los resultados de la hipótesis y objetivo específico 7 según la prueba de los rangos con signo de Wilcoxon evidencia que existen diferencia en la dimensión autoridad del docente del IESPP María Madre y la Escuela de Folklore José María Arguedas ya que el valor de Z empírico (- 2,165) es mayor al valor teórico de $Z = 1,96$ (95 % de confianza), además $sig = 1,000 > 0.05$. estos resultados también corroboran los resultados descriptivos y al mismo tiempo coincide con los resultados de Peña (2015) quien explicó al comprobar que el personal estudiado manifiesta contar con los instrumentos y equipo adecuados, así como la división de funciones y responsabilidades asumiendo el buen ejercicio de cada nivel jerárquico, con lo que existe armonía aun con sus autoridades. Hay una identidad con el quehacer laboral y se sienten importantes en la participación, así como con los emolumentos que perciben y la consideración a sus aportes tanto entre compañeros como de sus jefes. De otro lado también corrobora lo que explicó Alcázar (2021) cuando determinó la existencia de relación positiva supervisión y control y satisfacción laboral en los mismos docentes, señalando que el bajo proceso de supervisión y control asumido por la institución educativa genera baja satisfacción laboral en estos docentes.

VI. CONCLUSIONES

Primera. –

De acuerdo al objetivo general sobre la variable satisfacción laboral del docente en dos instituciones públicas, se concluye que existen diferencias significativas entre el IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022. Siendo el sig. = ,000 < 0.05, asimismo, el valor de Z empírico = - 3,986 > 1,96 (95 % de confianza) lo que hace ver que en la primera institución los docentes se sienten más satisfechos laboralmente.

Segunda. –

De acuerdo al objetivo específico 1 sobre las condiciones físicas o materiales según el docente en dos instituciones públicas, se concluye que existen diferencias significativas entre el IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022. Siendo el sig. = ,000 < 0.05, asimismo, el valor de Z empírico = - 4,166 > 1,96 (95 % de confianza) lo que hace ver que en la primera institución los docentes perciben mejor condiciones físicas y materiales.

Tercera. –

Al respecto del objetivo específico 2 sobre los beneficios laborales según el docente en dos instituciones públicas, se concluye que existen diferencias significativas entre el IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022. Siendo el sig. = ,000 < 0.05, asimismo, el valor de Z empírico = - 1,458 > 1,96 (95 % de confianza) lo que evidencia con certeza científica que en la IESPP María Madre los docentes perciben mejores beneficios laborales.

Cuarta. –

En relación al objetivo específico 3 sobre las políticas administrativas según el docente en dos instituciones públicas, se concluye que existen diferencias significativas entre el IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022. Siendo el sig. = ,000 < 0.05, asimismo, el valor de Z empírico = - 4,714 > 1,96 (95 % de confianza) lo que evidencia con certeza científica que en la IESPP María Madre los docentes perciben mejores políticas administrativas.

Quinta. –

Al respecto del objetivo específico 4 sobre las relaciones sociales según el docente en dos instituciones públicas, se concluye que existen diferencias significativas entre el IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022. Siendo el sig. = ,024 < 0.05, asimismo, el valor de Z empírico = - 2,259 > 1,96 (95 % de confianza) lo que evidencia con certeza científica que en la IESPP María Madre los docentes perciben mejores relaciones sociales.

Sexta. –

De acuerdo al objetivo específico 5 sobre el desarrollo personal según el docente en dos instituciones públicas, se concluye que no existen diferencias significativas entre el IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022. Siendo el sig. = 1,000 > 0.05, asimismo, el valor de Z empírico = - ,000 < 1,96 (95 % de confianza) lo que evidencia que los rangos promedios (38,00) para ambas instituciones son iguales.

Séptima. –

Al respecto del objetivo específico 6 sobre el desarrollo de las tareas según el docente en dos instituciones públicas, se concluye que no existen diferencias significativas entre el IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022. Siendo el sig. = 1,000 > 0.05, asimismo, el valor de Z empírico = - ,000 < 1,96 (95 % de confianza) lo que evidencia que los rangos promedios (38,00) para ambas instituciones son iguales.

Octava. -

Finalmente, el objetivo específico 7 en relación con la autoridad según los docentes en dos instituciones públicas, se concluye que existen diferencias significativas entre el IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022. Siendo el sig. = ,030 < 0.05, asimismo, el valor de Z empírico = - 2,165 > 1,96 (95 % de confianza) lo que evidencia con certeza científica que en la IESPP María Madre los docentes perciben mayor satisfacción en relación con las autoridades.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. –

Brindar un soporte en la gestión de calidad a las instituciones objeto de estudio para fortalecer la satisfacción de sus colaboradores docentes y ofrecer una expectativa de calidad de servicio educativo.

Segundo. –

A los directivos de la institución Escuela Nacional de Folklore a gestionar y liderar cambios en las condiciones físicas y materiales de la institución como parte de un compromiso de gestión para la mejora continua del servicio y las expectativas de cambio en sus colaboradores.

Tercero. –

Gestionar beneficios laborales en el personal docente para un bienestar subjetivo y psicológico de acuerdo a los cambios sociales, económicos y políticos que atraviesa el país.

Cuarto-

Establecer políticas administrativas articuladas a la mejora continua y la calidad del servicio de acuerdo estándares nacionales e internacional de acreditación a instituciones de nivel superior.

Quinto. -

Incentivar y promover programas de fortalecimiento del clima social laboral y desarrollo personal para el buen desempeño en sus funciones y el trabajo colaborativo a nivel presencial y virtual.

Sexto. -

Crear mecanismos para la asignación, control y monitoreo de las tareas asignados al personal docente desde un óptico de gestión de procesos y resultados para la calidad del mismo.

REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2010). Tesis Satisfacción laboral en el personal técnico y secretarial de una institución de educación superior. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Disponible en: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Ara, K. y Akbar, A. (2016). A study of impact of moonlighting practices on job satisfaction of the university teachers. *Bulletin of Education and Research*, 38(1), 101-116. Disponible en: http://pu.edu.pk/images/journal/ier/PDF-FILES/8_Kaukab%20&%20Aisha_v38_1_2016.pdf
- Bowling, N. A., Khazon, S., Meyer, R. D., y Burrus, C. J. (2015). Situational strength as a moderator of the relationship between job satisfaction and job performance: A meta-analytic examination. *Journal of Business and Psychology*, 30(1), 89-104. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-013-9340-7>
- Brief, A. P., Butcher, A. H., y Roberson, L. (1995). Cookies, disposition, and job attitudes: The effects of positive mood-inducing events and negative affectivity on job satisfaction in a field experiment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 62(1), 55-62. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0749597885710308>
- Buss, D. M. (2009). An evolutionary formulation of person-situation interactions. *Journal of Research in Personality*, 43(2), 241-242. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0092656609000208?via%3Dihub>
- Caballero, K. (2002). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. *Revista de currículum y formación del profesorado*, Becaria investigación, Universidad de Granada. Artículo Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Cardoso, C. G. L. V., y Costa, N. M. S. C. (2016). Factors connected with professional satisfaction and dissatisfaction among nutrition teacher. *Ciência*

& Saúde Coletiva, 21(8), 2357-2364. Disponible en:
<https://dx.doi.org/10.1590/1413-8123201521803862016>

Chaita, M. V. (2014). The impact of employee attitudes on job satisfaction: A comparative study of university professors in the northwest region of England. *International Journal on Global Business Management & Research*, 3(1), 2-12. Disponible en:
<http://www.rajalakshmi.org/ijgbmr/downloads/IJGBMRAug14.pdf>

Chiang, M. & Krausse, k. (2009). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. *Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. Horizontes empresariales*, 8(1), 23-50. Disponible en: <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2039>

Duche-Pérez, A. B., Gutiérrez-Aguilar, O. A., y Paredes-Quispe, F. M. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015#B9

Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 717-739. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>

Frías D. (2020). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. Universidad de Valencia.
<https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>

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. Disponible en:
<https://rap.ucr.edu/JJPFunderetal.pdf>

Gálvez Suarez, E., y Milla-Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el marco de buen

desempeño docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-429.
Disponible en: <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

García Hernández, L. F., Fulquez Castro, S. C., & Vázquez García, J. (2020). Satisfacción laboral en docentes del sistema público en México: factores estresores que afectan la salud laboral. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(4), 235-246. Disponible en: <https://bit.ly/3lvbf52>

Gil-Álvarez, J. L., Tchinhama-Mangundu, D., y Morales-Cruz, M. (2017). La evaluación del desempeño de los docentes universitarios: Un acercamiento a las realidades educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(2), 237-241. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200032

Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: The bigfive factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/1991-09869-00>

Gómez, L. F., y Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n2/a19v7n2.pdf>

Gómez-Perdomo, G. E., Meneses-Higueta, A. C., & Palacio-Montes, M.C. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y estrés*, 23(2-3),71-75. Disponible en: <https://bit.ly/3rTRsNV>

Gonzales, M. (2018). Nivel de satisfacción laboral en el rol docente y su relación con el síndrome de desgaste profesional en los maestros de colegios privados. Disponible en: Anagmendez: http://www.anagmendez.net/cupey/pdf/biblioteca_tesisedudoc_gonzalezsanchezm2018.pdf

Guerra, P., Santander, S., & Rodríguez,P. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Estrés. *Ciencia América*, 6(1), 27-33. Disponible en: <https://bit.ly/3fwBrZf>

- Hernández, Fernández y Baptista (2014) Metodología de Investigación, México: Mc Graw Hill. Sexta Edición.
- Høigaard, R., Giske, R., & Sundsli, K. (2012). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education*, 35, 347-357. <https://doi.org/10.1080/02619768.2011.633993>
- Jara-Gutiérrez, N. P., y Díaz-López, M. M. (2017). Políticas de evaluación del desempeño del docente universitario, mito o realidad. *Educación Médica Superior*, 31(2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412017000200018&lng=es&tlng=es
- Judge, T., Heller, D., y Kliger, R. (2008). The Dispositional Sources of Job Satisfaction: A Comparative Test. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 361-372. Disponible en: [https://www.timothy-judge.com/Judge,%20Heller,%20&%20Klinger%20\(2008\).pdf](https://www.timothy-judge.com/Judge,%20Heller,%20&%20Klinger%20(2008).pdf)
- Khalid, S., Irshad, M. Z. y Mahmood, B. (2012). Job satisfaction among academic staff: A comparative analysis between public and private sector universities of Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 7(1), 126-136. doi: <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n1p126>
- León, B. (2011). Satisfacción Laboral en Docentes de Primaria en Instituciones Educativas Inclusivas – Región Callao”, Tesis de Grado, Universidad San Ignacio de Loyola. Lima: Perú.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Machado-Taylor, M., L., White, K. y Gouveia, O. M. (2014). Job satisfaction of academics: Does gender matter? *Higher Education Policy*, 27(3), 363-384. doi: <https://doi.org/10.1057/hep.2013.34>

- Meyer, R. D., Dalal, R. S., y Hermida, R. (2010). A review and synthesis of situational strength in the organizational sciences. *Journal of Management*, 36(1), 121-140. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206309349309>
- Montoya, P., Beiiio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., y Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo* 19 (58) pp 7-13.
- Morán, J. (2016). La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica: Principios y métodos, ventajas y desventajas. *Educación Médica*, 17(4), 130-139. Disponible en: <http://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-linkresolver-la-evaluacion-del-desempeno-o-S157518131630078X>
- Moreno Rosano, P., y De Vries M. W. (Coords.). (2015). Examinar la evaluación de la docencia: Un ejercicio imprescindible de investigación institucional. México: Anuies. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v44n174/v44n174a9.pdf>
- Myers, C. B. (2011). Union status and faculty job satisfaction: Contemporary evidence from the 2004 national study of postsecondary faculty. *Review of Higher Education*, 34(4), 657-684. doi: <https://doi.org/10.1353/rhe.2011.0028>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2015). Replantear la educación: ¿Hacia un bien común mundial? Francia: Autor. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232697>
- Palma, S. (1999) Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, Vol. IX, Nº 1, Lima: Fac. Psicología URP.
- Palma, S. (2002). La Motivación y el Clima Laboral en trabajadores de Instituciones Universitarias. Manual Escala Clima Laboral. CL- SPC 1 edición, (2004).

- Peiró, J. (1996). Tratado de psicología del trabajo. Síntesis S.A. Madrid.
- Poggi, A. (2010). Job satisfaction, working conditions and aspirations. *Journal of Economic Psychology*, 31, 936-949.
- Pujol Cols, L. J. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. Universidad Politécnica de Valencia
- 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. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Reis, H. T. (2008). Reinvigorating the concept of situation in social psychology. *Personality and Social Psychology Review*, 12(4), 311-329.
- Robbins, S. (1998). Satisfacción laboral, México: Mc Graw Hill.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional* (8va. ed.) México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. 10ª edición. México. Editorial Pearson Educación.
- Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y. (2020). Satisfacción laboral y desempeño. *Revista de investigación en Ciencias Estratégicas*, 6(1), 47-67. Disponible en: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/rice/article/view/5232>
- Sánchez-Trujillo, M. G., y García-Vargas, M. L. E. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo: Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Silva L. (enero 2016). Validez, confiabilidad y normas del cuestionario de autoconcepto físico en universitarios de Trujillo Metropolitano. *Revista de Psicología*, 18(1) 9-25.

http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/932/PDF%20%28ESPA%C3%91OL%29

Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27, 1029-1038. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>

Sullcaray, S. (2013). *Metodología de la investigación*. Perú: Universidad Continental.

Sullivan, D., Hoffer, Ssesanga, K. y Garrett, R. M. (2005). Job satisfaction of university academics: Perspectives from Uganda. *Higher Education*, 50(1), 33-56. doi: <https://doi.org/10.1007/s10734-004-6346-0>

Tomas.J. De los Santos.S. y Fernández.I. (2019) Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales, *Revista colombiana de psicología*. 2. Vol 28. 63-76 <http://www.scielo.org.co/pdf/rcps/v28n2/0121-5469-rcps-28-0263.pdf>

Vallejo, O. (2017). *Satisfacción laboral. Utopía o realidad*. Educosta.

Villaveces M., Moysén A., Estrada E., Balcázar P., Garay J., Gurrola M. (marzo de 2018). II Congreso Virtual Internacional de Psicología. [Satisfacción con el trabajo en docentes universitarios del estado de México, comparación entre hombres y mujeres]. <https://psiquiatria.com/congresos/pdf/2-2-2017-2-pti2.pdf>

Viseu, J., Neves, S., Rus, C. y Canavarro, J. M. (2016). Teacher motivation, work satisfaction, and positive psychological capital: A literature review. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 14(39), 439-461. doi: <https://doi.org/10.25115/ejrep.39.15102>

Zarcovich, P. (2005). *Metodología de la investigación*. México, DF: Mc Graw Hill.

ANEXOS

ANEXO A: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	MÉTODO
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Satisfacción Laboral	POBLACIÓN
¿Cuál es la diferencia entre la satisfacción laboral del docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022?	Determinar la diferencia entre la satisfacción laboral del docente del IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022.	Existen diferencias significativas entre la satisfacción laboral del docente del IESPP María Madre y la ENSFJMA 2022.	DIMENSIONES	La constituyen docentes de la ENSFJMA y el IESPP María Madre.
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas	Condiciones Físicas y/o Materiales.	MUESTRA
¿Cuál es la diferencia entre las condiciones físicas y/o materiales entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022?;	Determinar la diferencia entre las condiciones físicas y/o materiales entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022;	Existen diferencias significativas en las dimensiones de: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad en los docentes durante el 2022.	Beneficios laborales y/o remunerativos	Por conveniencia y fue de 75 docentes de la ENSFJMA y el IESPP María Madre.
¿Cuál la diferencia entre los beneficios laborales entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022;	Determinar la diferencia entre los beneficios laborales entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022;		Políticas Administrativas.	MUESTREO
¿Cuál la diferencia entre las políticas administrativas entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022?;	Determinar la diferencia entre las políticas administrativas entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022;		Relaciones Sociales	El tipo de muestreo es censal.
			Desarrollo Personal	No probabilístico intencional.
			Desempeño de Tareas	DISEÑO
			Relación con la Autoridad	No experimental, transversal
				TIPO
				Básico
				ENFOQUE
				Cuantitativo
				NIVEL
				Descriptivo comparativo

¿Cuál la diferencia entre las relaciones sociales entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022?;

Determinar la diferencia entre las relaciones sociales entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022;

¿Cuál la diferencia entre el desarrollo personal entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022?;

Determinar la diferencia entre el desarrollo personal entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022;

¿Cuál la diferencia entre desempeño de tareas entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022?;

Determinar la diferencia entre desempeño de tareas entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022;

¿Cuál la diferencia entre la relación con la autoridad entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022?

Determinar la diferencia entre la relación con la autoridad entre el docente del IESPP María Madre, y la ENSFJMA 2022.

ANEXO B: Tabla de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción Laboral	La satisfacción con su trabajo realizado trae como consecuencia del mismo, experimente sensaciones de bienestar por ver logradas convenientemente las necesidades de cierto nivel sobre la base de logros obtenidos, considerados como estímulo aceptable a la ejecución de la tarea. (Guillen, 2018)	La satisfacción con su trabajo realizado trae como consecuencia del mismo, experimente sensaciones de bienestar por ver logradas convenientemente las necesidades de cierto nivel sobre la base de logros obtenidos, considerados como estímulo aceptable a la ejecución de la tarea. (Guillen, 2018)	Condiciones Físicas y/o Materiales.	Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.	1, 13, 21, 28, 32	ORDINAL
			Beneficios laborales y/o remunerativos	El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.	2, 7, 14, 22	
			Políticas Administrativas.	El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador	8, 15, 17,23, 33	
			Relaciones Sociales	El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.	3, 9, 16, 24	
			Desarrollo Personal	Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.	4, 10, 18, 26, 29, 34	
			Desempeño de Tareas	La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.	5, 11, 19, 25, 30, 35	
			Relación con la Autoridad	La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.	6, 12, 20, 27, 31, 36	

ANEXO C: Ficha Técnica

FICHA TÉCNICA

Nombre del Instrumento	Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC.
Autor	Palma (1999).
Adaptado por	Medina (2022)
Ámbito de aplicación	Docentes de educación superior
Administración	Individual y colectiva
Duración	20 minutos
Objetivo	Determinar la diferencia entre la satisfacción laboral del personal docente en instituciones del nivel superior.
Validez	Por juicio de expertos: Mg. Tania María Anaya Figueroa Mg. Bertha Angélica León Tazza Mg. Erika Elodia, Simeón Aguirre
Confiabilidad	Índice de confiabilidad mediante Alfa(α) de Cronbach: 0.8274 ítem-puntaje total
Aspectos a evaluar	El cuestionario está compuesto por 36 ítems y estructurado en 1 dimensión asociada a siete factores: Condiciones Físicas y/o Materiales (5 ítems), Beneficios Laborales y/o Remunerativos (4 ítems), Políticas Administrativas (5 ítems), Relaciones Sociales (4 ítems), Desarrollo Personal (6 ítems), Desempeño de Tareas (6 ítems) y Relación con la Autoridad (6 ítems).
Medición	Escala de Likert Totalmente en desacuerdo (1 punto) En Desacuerdo (2 puntos) Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo (3 puntos) De Acuerdo (4 puntos) Totalmente de Acuerdo (5 puntos).
Categorías generales	Insatisfecho (36-84) Regularmente satisfecho (85-133) Satisfecho (134-180)

INVENTARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

I.E.:

Edad.....Tiempo de servicios.....

Especialidad:

Universidad o Instituto donde estudio.....

Estudiantes a su cargo:

Fecha:

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral en la Institución Educativa. Una vez que termines de contestar devuelve el cuestionario a la persona que aplicó la prueba.

Por favor lee cuidadosamente cada afirmación y marca en el espacio asignado en la hoja de respuesta, la letra que corresponda.

El inventario está compuesto por un total de 36 ítems, los cuales se presentan en una escala de la siguiente manera:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En Desacuerdo
3. Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo
4. De Acuerdo
5. Totalmente de Acuerdo.

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	-----------------------------------	---------------	--------------------------

1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	1	2	3	4	5
2	Me siento bien con la remuneración económica que percibo en relación a la labor que realizo.	1	2	3	4	5
3	Las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo me permiten desempeñar eficientemente mis funciones.	1	2	3	4	5
4	Siento que el trabajo que realizo se adapta a mi manera de ser	1	2	3	4	5
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	1	2	3	4	5
6	El director (a), es comprensivo(a) cuando presento alguna dificultad en mi trabajo.	1	2	3	4	5
7	Me siento bien con lo que recibo económicamente.	1	2	3	4	5
8	Siento que recibo un buen trato de parte del director(a).	1	2	3	4	5

9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	1	2	3	4	5
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	1	2	3	4	5
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	1	2	3	4	5
12	Es grata la disposición del director(a), cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.	1	2	3	4	5
13	El ambiente físico se adapta a mis necesidades laborales.	1	2	3	4	5
14	Siento que la remuneración económica que percibo es bastante aceptable.	1	2	3	4	5
15	Siento que en mi Institución Educativa se actúa con justicia.	1	2	3	4	5
16	Prefiero interactuar respetuosamente con mis compañeros de trabajo para evitar malos entendidos.	1	2	3	4	5
17	Me gusta mi horario de trabajo.	1	2	3	4	5
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	1	2	3	4	5
19	Las tareas que realizo las percibo como un elemento importante para el trabajo de los demás.	1	2	3	4	5
20	Llevarse bien con el director (a) beneficia la calidad del trabajo.	1	2	3	4	5
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	1	2	3	4	5
22	El trabajo que realizo me permite cubrir con mis expectativas económicas.	1	2	3	4	5
23	Considero que el horario de trabajo respeta los tiempos de receso para la alimentación y cuidado personal de los trabajadores.	1	2	3	4	5
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo con los estudiantes.	1	2	3	4	5
26	Mi trabajo me satisface.	1	2	3	4	5
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial y de respeto mutuo.	1	2	3	4	5
28	El espacio físico donde laboro me permite desarrollar las clases cómodamente con mis estudiantes.	1	2	3	4	5
29	La Institución Educativa me hace sentir realizado (a).	1	2	3	4	5
30	Me gusta el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
31	Me siento a gusto con el trato que recibo por parte del director(a).	1	2	3	4	5
32	Los materiales educativos se encuentran disponibles para un buen desempeño en las labores diarias.	1	2	3	4	5
33	Reconocen mi esfuerzo cuando trabajo más de las horas reglamentarias.	1	2	3	4	5
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	1	2	3	4	5
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	1	2	3	4	5
36	El director(a) valora mi desempeño como docente.	1	2	3	4	5

ANEXO D: Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima Norte promoción 2022 aula B3, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Estudio comparativo de la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima - 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Medina Valencia, Marco Abel
D.N.I: 08559149

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Satisfacción Laboral

Se ha considerado la definición del autor Peiró (1996) quien refiere que satisfacción laboral es la actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo; estas pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo.

Dimensiones de las variables: Sonia Palma (1999)

Dimensión 1

Condiciones Físicas y/o Materiales

Dimensión 2

Beneficios Laborales y/o Remunerativos

Dimensión 3

Políticas Administrativas

Dimensión 4

Relaciones Sociales

Dimensión 5

Desarrollo Personal

Dimensión 6

Desempeño de Tareas.

Dimensión 7

Relación con la Autoridad

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Satisfacción Laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Condiciones Físicas y/o Materiales	Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma	1, 13, 21, 28, 32	Insatisfecho (5-12) Regularmente satisfecho (13-20) Satisfecho (21-25)
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.	2, 7, 14, 22	Insatisfecho (4-9) Regularmente satisfecho (10-15) Satisfecho (16-20)
Políticas Administrativas	El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador	8,15,17,23,33	Insatisfecho (5-12) Regularmente satisfecho (13-20) Satisfecho (21-25)
Relaciones Sociales	El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas	3, 9, 16, 24	Insatisfecho (4-9) Regularmente satisfecho (10-15) Satisfecho (16-20)
Desarrollo Personal	Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización	4, 10, 18, 26, 29, 34	Insatisfecho (6-14) Regularmente satisfecho (15-23) Satisfecho (24-30)
Desempeño de Tareas.	La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.	5, 11, 19, 25, 30, 35	Insatisfecho (6-14) Regularmente satisfecho (15-23) Satisfecho (24-30)
Relación con la Autoridad	La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas	6, 12, 20, 27, 31, 36	Insatisfecho (6-14) Regularmente satisfecho (15-23) Satisfecho (24-30)

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO E: Validación del instrumento por juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones Físicas y/o Materiales.							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
2	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
3	El ambiente físico se adapta a mis necesidades laborales.	X		X		X		
4	El espacio físico donde laboro me permite desarrollar las clases cómodamente con mis estudiantes.	X		X		X		
5	Los materiales educativos se encuentran disponibles para un buen desempeño en las labores diarias.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Beneficios laborales y/o remunerativos	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me siento bien con la remuneración económica que percibo en relación a la labor que realizo.	X		X		X		
7	Me siento bien con lo que recibo económicamente.	X		X		X		
8	Siento que la remuneración económica que percibo es bastante aceptable.	X		X		X		
9	El trabajo que realizo me permite cubrir con mis expectativas económicas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Políticas Administrativas.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que recibo un buen trato de parte del director(a).	X		X		X		
11	Siento que en mi Institución Educativa se actúa con justicia.	X		X		X		
12	Me gusta mi horario de trabajo.	X		X		X		
13	Considero que el horario de trabajo respeta los tiempos de receso para la alimentación y cuidado personal de los trabajadores.	X		X		X		
14	Reconocen mi esfuerzo cuando trabajo más de las horas reglamentarias.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Relaciones Sociales	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo me permiten desempeñar eficientemente mis funciones.	X		X		X		
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.	X		X		X		
17	Prefiero interactuar respetuosamente con mis compañeros de trabajo para evitar malos entendidos.	X		X		X		
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Desarrollo Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Siento que el trabajo que realizo se adapta a mi manera de ser	X		X		X		
20	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	X		X		X		
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
22	Mi trabajo me satisface.	X		X		X		
23	La Institución Educativa me hace sentir realizado (a).	X		X		X		
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Desempeño de Tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
26	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	X		X		X		
27	Las tareas que realizo las percibo como un elemento importante para el trabajo de los demás.	X		X		X		
28	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo con los estudiantes.	X		X		X		
29	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: Relación con la Autoridad	Si	No	Si	No	Si	No	
31	El director (a), es comprensivo(a) cuando presento alguna dificultad en mi trabajo.	X		X		X		

32	Es grata la disposición del director(a), cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.	X		X		X	
33	Llevarse bien con el director (a) beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X	
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial y de respeto mutuo.	X		X		X	
35	Me siento a gusto con el trato que recibo por parte del director(a).	X		X		X	
36	El director(a) valora mi desempeño como docente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. Tania María, Anaya Figueroa** **DNI: 09670597**

Especialidad del validador: Gestión Pública

Lima 17 de mayo del 2022

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

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

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

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

Mg. Tania María, Anaya Figueroa

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones Físicas y/o Materiales.							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
2	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
3	El ambiente físico se adapta a mis necesidades laborales.	X		X		X		
4	El espacio físico donde laboro me permite desarrollar las clases cómodamente con mis estudiantes.	X		X		X		
5	Los materiales educativos se encuentran disponibles para un buen desempeño en las labores diarias.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Beneficios laborales y/o remunerativos	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me siento bien con la remuneración económica que percibo en relación a la labor que realizo.	X		X		X		
7	Me siento bien con lo que recibo económicamente.	X		X		X		
8	Siento que la remuneración económica que percibo es bastante aceptable.	X		X		X		
9	El trabajo que realizo me permite cubrir con mis expectativas económicas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Políticas Administrativas.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que recibo un buen trato de parte del director(a).	X		X		X		
11	Siento que en mi Institución Educativa se actúa con justicia.	X		X		X		
12	Me gusta mi horario de trabajo.	X		X		X		
13	Considero que el horario de trabajo respeta los tiempos de receso para la alimentación y cuidado personal de los trabajadores.	X		X		X		
14	Reconocen mi esfuerzo cuando trabajo más de las horas reglamentarias.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Relaciones Sociales	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo me permiten desempeñar eficientemente mis funciones.	X		X		X		
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.	X		X		X		
17	Prefiero interactuar respetuosamente con mis compañeros de trabajo para evitar malos entendidos.	X		X		X		
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Desarrollo Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Siento que el trabajo que realizo se adapta a mi manera de ser	X		X		X		
20	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	X		X		X		
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
22	Mi trabajo me satisface.	X		X		X		
23	La Institución Educativa me hace sentir realizado (a).	X		X		X		
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Desempeño de Tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
26	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	X		X		X		
27	Las tareas que realizo las percibo como un elemento importante para el trabajo de los demás.	X		X		X		
28	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo con los estudiantes.	X		X		X		
29	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: Relación con la Autoridad	Si	No	Si	No	Si	No	
31	El director (a), es comprensivo(a) cuando presento alguna dificultad en mi trabajo.	X		X		X		

32	Es grata la disposición del director(a), cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.	X		X		X	
33	Llevarse bien con el director (a) beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X	
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial y de respeto mutuo.	X		X		X	
35	Me siento a gusto con el trato que recibo por parte del director(a).	X		X		X	
36	El director(a) valora mi desempeño como docente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. Bertha Angélica, León Tazza** **DNI: 09202426**

Especialidad del validador: **Gestión de la Educación**

Lima 17 de mayo del 2022

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

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

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

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



Mg. Bertha Angélica, León Tazza

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones Físicas y/o Materiales.							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
2	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
3	El ambiente físico se adapta a mis necesidades laborales.	X		X		X		
4	El espacio físico donde laboro me permite desarrollar las clases cómodamente con mis estudiantes.	X		X		X		
5	Los materiales educativos se encuentran disponibles para un buen desempeño en las labores diarias.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Beneficios laborales y/o remunerativos	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me siento bien con la remuneración económica que percibo en relación a la labor que realizo.	X		X		X		
7	Me siento bien con lo que recibo económicamente.	X		X		X		
8	Siento que la remuneración económica que percibo es bastante aceptable.	X		X		X		
9	El trabajo que realizo me permite cubrir con mis expectativas económicas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Políticas Administrativas.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que recibo un buen trato de parte del director(a).	X		X		X		
11	Siento que en mi Institución Educativa se actúa con justicia.	X		X		X		
12	Me gusta mi horario de trabajo.	X		X		X		
13	Considero que el horario de trabajo respeta los tiempos de receso para la alimentación y cuidado personal de los trabajadores.	X		X		X		
14	Reconocen mi esfuerzo cuando trabajo más de las horas reglamentarias.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Relaciones Sociales	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo me permiten desempeñar eficientemente mis funciones.	X		X		X		
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.	X		X		X		
17	Prefiero interactuar respetuosamente con mis compañeros de trabajo para evitar malos entendidos.	X		X		X		
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Desarrollo Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Siento que el trabajo que realizo se adapta a mi manera de ser	X		X		X		
20	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	X		X		X		
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
22	Mi trabajo me satisface.	X		X		X		
23	La Institución Educativa me hace sentir realizado (a).	X		X		X		
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Desempeño de Tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
26	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	X		X		X		
27	Las tareas que realizo las percibo como un elemento importante para el trabajo de los demás.	X		X		X		
28	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo con los estudiantes.	X		X		X		
29	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: Relación con la Autoridad	Si	No	Si	No	Si	No	
31	El director (a), es comprensivo(a) cuando presento alguna dificultad en mi trabajo.	X		X		X		

ANEXO F: Carta de presentación para aplicar encuesta

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 20 de junio del 2022

CARTA INV. N°01-2022/MMV

Mg:
BERTHA LEÓN TAZZA
DIRECTORA
IESPP MARÍA MADRE
Av. Japón cdra. 5 s/n Ciudad Satélite Santa Rosa

Presente. -

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para poder aplicar la Encuesta de Satisfacción Laboral, siendo estudiante de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, con código de matrícula 7002672520, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará un trabajo de investigación.

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

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

Atentamente,



Marco Abel Medina Valencia
DNI 08559149

Lima, 27 de junio del 2022

CARTA INV. N°02-2022/MMV

Mg:
SIMÓN POMA ANCCASI
DIRECTOR
ENSF JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
Jr. Torres Paz 1170 – Santa Beatriz

Presente. -

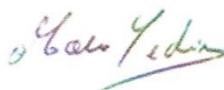
De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para poder aplicar la Encuesta de Satisfacción Laboral, siendo estudiante de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, con código de matrícula 7002672520, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará un trabajo de investigación.

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

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

Atentamente,



Marco Abel Medina Valencia
DNI 08559149

ANEXO G: Carta de autorización para aplicar encuesta

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
PEDAGÓGICO PÚBLICO "MARÍA MADRE"

Callao, 22 de Junio del 2022

CARTA No. 028-2022/DG-IESPP "MARÍA MADRE"

CARGO

Señor
Lic. Marco Abel Medina Valencia
Presente.-

Asunto : **Autorización de Encuesta de satisfacción laboral
en el IESPP María Madre**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para hacerle llegar nuestro cordial saludo a nombre de la Comunidad Educativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público MARÍA MADRE, institución con más de 33 años de trayectoria formando docentes de calidad.

De acuerdo a lo solicitado en su Carta de fecha 20 de junio del año en curso, respecto a la aplicación de una Encuesta de Satisfacción Laboral en nuestra institución con fines académicos y sin fines de lucro; se concede para los fines indicados la autorización correspondiente a fin de que desarrolle su Trabajo de Investigación.

Sin otro particular, quedo de Usted

Atentamente,



Bertha León Tazza
Mg. BERTHA ANGÉLICA LEÓN TAZZA
DIRECTORA GENERAL DEL IESPP MARÍA MADRE

BALT/mach

*Alk...
29/06/2022*



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 01 de julio de 2022

CARTA 00018-2022-ENSFJMA/DG

**Señor
Lic. Marco Abel Medina Valencia
Presente.-**

Referencia: AUTORIZACIÓN DE ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LA ENSF José María Arguedas.

De nuestra consideración:

Sirva la presente para hacerle llegar nuestro más afectuoso saludo a nombre de la Comunidad Educativa de la Escuela Nacional Superior de Folklore José María Arguedas, institución con rango universitario que forma docentes y artistas profesionales de calidad.

De acuerdo a su solicitud, respecto a la aplicación de una Encuesta de Satisfacción Laboral en nuestra institución con fines académicos y sin fines de lucro, se concede para los fines indicados la autorización correspondiente a fin de que desarrolle su Trabajo de Investigación.

Sin otro particular, quedamos de usted.

Atentamente,

SPA/DG.
Rcb.sec.



Firmado digitalmente por:
POLVA ANCCASI Simon FAU
20131370998 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/07/2022 10:43:51-0500



EXPEDIENTE: DG2022-INT-0005607

Esto es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

https://esinad.minedu.gob.pe/e_sinad_ensf/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: 271487

www.escuelafolklore.edu.pe

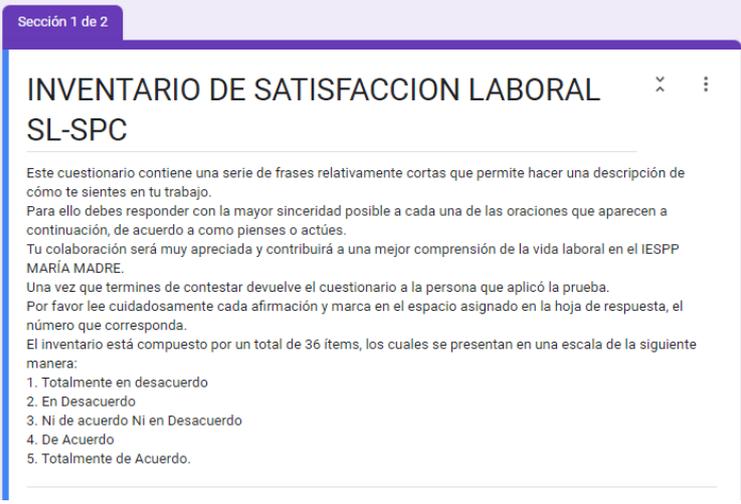
Jr. Torres Paz N° 1170
Santa Beatriz, Cercado Lima
T: (511) 480 0258



ANEXO H: Formulario aplicado virtualmente

Link:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfMiTcXKjeZlEuFqX-Y2mZyViXE8ILXHrQwQpNQVmdXZI1azA/viewform?usp=sf_link



Sección 1 de 2

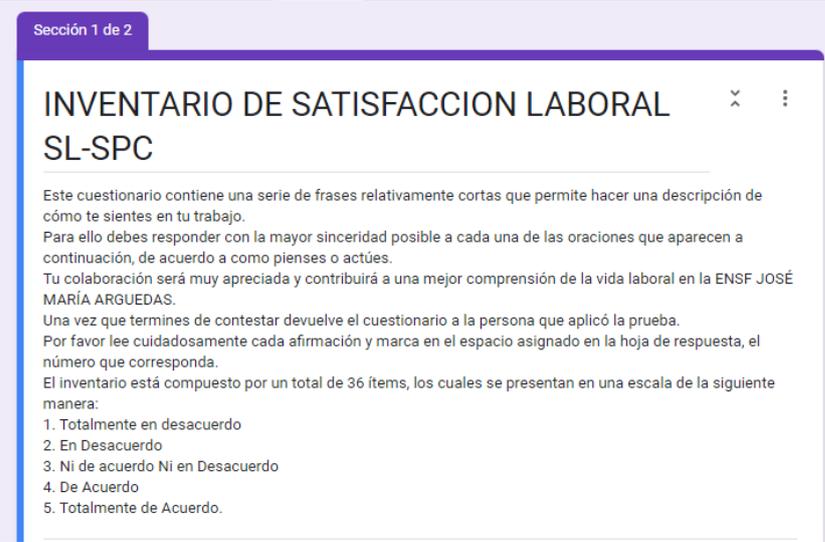
INVENTARIO DE SATISFACCION LABORAL SL-SPC

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo.
Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes.
Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral en el IESPP MARÍA MADRE.
Una vez que termines de contestar devuelve el cuestionario a la persona que aplicó la prueba.
Por favor lee cuidadosamente cada afirmación y marca en el espacio asignado en la hoja de respuesta, el número que corresponda.
El inventario está compuesto por un total de 36 ítems, los cuales se presentan en una escala de la siguiente manera:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En Desacuerdo
3. Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo
4. De Acuerdo
5. Totalmente de Acuerdo.

Link:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf6yuV08TLMg82bwlaB3RYLtcUH3gEhczRjdJonWQATYdTDIA/viewform?usp=sf_link



Sección 1 de 2

INVENTARIO DE SATISFACCION LABORAL SL-SPC

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo.
Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes.
Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral en la ENSF JOSÉ MARÍA ARGUEDAS.
Una vez que termines de contestar devuelve el cuestionario a la persona que aplicó la prueba.
Por favor lee cuidadosamente cada afirmación y marca en el espacio asignado en la hoja de respuesta, el número que corresponda.
El inventario está compuesto por un total de 36 ítems, los cuales se presentan en una escala de la siguiente manera:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En Desacuerdo
3. Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo
4. De Acuerdo
5. Totalmente de Acuerdo.

ANEXO I: Autorización para publicar la identidad de la institución



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20252576691
IESPP MARÍA MADRE	
Nombre del Titular o Representante legal:	BERTHA ANGÉLICA, LEÓN TAZZA
Nombres y Apellidos:	DNI:
BERTHA ANGÉLICA, LEÓN TAZZA	09202426

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Estudio comparativo de la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima - 2022	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
MARCO ABEL, MEDINA VALENCIA	08559149

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 18 de julio del 2022

Firma: _____



(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO J: Alfa de Cronbach de prueba piloto

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.816	36



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ MANRIQUE JIMMY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estudio comparativo de la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima - 2022", cuyo autor es MEDINA VALENCIA MARCO ABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 17 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ MANRIQUE JIMMY DNI: 25713875 ORCID: 0000-0002-5240-1522	Firmado electrónicamente por: DMANRIQUEJ el 17- 08-2022 09:22:20

Código documento Trilce: TRI - 0417679