



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Satisfacción laboral y valores hacia el trabajo en docentes de
instituciones educativas de Santa Anita, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Fernandez Aldave, Camila Daneshda (orcid.org/0000-0002-5623-7280)

Vega Yañez, Karina Xiomara (orcid.org/0009-0000-4234-749X)

ASESOR:

Mg. Aparcana Isla, Felix Orlando (orcid.org/0000-0003-2532-3757)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

Dedicamos este proyecto de investigación, a nuestros padres porque nunca dudaron de nuestro potencial, a nuestro docente Aparcana Isla Felix Orlando, quien nos instruyó en la elaboración de nuestra investigación y a las personas que nos motivaron en el transcurso de la carrera.

Agradecimiento

Gracias a nuestros padres por formarnos en el camino del bien y brindarnos su apoyo incondicional, a nuestros seres queridos quienes nos alentaron.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	8
3.1. Tipo y Diseño de investigación	8
3.2. Variables y operacionalización	8
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	9
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	9
3.5. Procedimientos	10
3.6. Método de análisis de datos	10
3.7. Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS	12
V. DISCUSIÓN	16
VI. CONCLUSIONES	20
VII. RECOMENDACIONES	21
REFERENCIAS	22
ANEXOS	26

Índice de tablas

Tabla N°1. Relación entre Satisfacción laboral y Valores hacia el Trabajo	12
Tabla N°2. Relación entre Satisfacción laboral y apertura al cambio	13
Tabla N°3. Relación entre Satisfacción laboral y conservación	14
Tabla N°4 Relación entre Satisfacción laboral y autoengradecimiento	15
Tabla N°5 Relación entre Satisfacción laboral y auto trascender	16

Resumen

La investigación planteó por objetivo determinar la relación entre Satisfacción laboral y valores hacia el trabajo en docentes de instituciones educativas de Santa Anita, 2024. En cuanto a la metodología, es de tipo básica, el enfoque es cuantitativo, de diseño no experimental transversal, de nivel correlacional contó con una muestra conformada por 650 docentes de distintas instituciones educativas del distrito de Santa Anita. Además, se administraron dos instrumentos de medición: la escala de Satisfacción laboral y Valores hacia el trabajo, ambos instrumentos son válidos y confiables para su medición en la muestra de estudio. En relación a los resultados se obtuvo el estadístico de correlación de Rho Spearman de ,613, por lo que se evidenció un p-valor de 0,000. Concluyendo así la relación entre satisfacción laboral y valores hacia el trabajo, evidenciando que existe relación positiva moderada entre las variables, en conclusión a más satisfacción laboral incrementarán los valores hacia el trabajo.

Palabras clave: Satisfacción laboral, valores hacia el trabajo, docentes, muestra, escala.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between job satisfaction and values towards work in teachers of educational institutions in Santa Anita, 2024. Regarding the methodology, it is basic, the approach is quantitative, with a cross-sectional non-experimental design, correlational level had a sample made up of 650 teachers from different educational institutions in the Santa Anita district. In addition, two measurement instruments were administered: the Job Satisfaction scale and Values towards work, both instruments are valid and reliable for measurement in the study sample. In relation to the results, the Rho Spearman correlation of .613, so a p-value of 0.000 was evident. Thus concluding the relationship between job satisfaction and values towards work, showing that there is a moderate positive relationship between the variables, in conclusion, the more job satisfaction the values towards work will increase.

Keywords: Satisfaction, values towards work, teachers, sample, scale.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) hizo mención que cada institución está expuesta a distintos cambios, por lo que reforzar la satisfacción en los centros laborales trae consigo que impliquen valores, que favorece a que los recursos humanos se mantengan, por tanto facilita que incremente el grado de conformidad hacia el trabajo, por tanto, si el trabajador los trabajadores perciben de manera intrínseca y extrínseca cumple sus expectativas por tanto permanece en la institución.

En el ámbito internacional ILOSTAT base de datos estadísticos de la OIT (2022) refirió respecto al panorama laboral calculó que el 60% de trabajadores no lleva a cabo sus actividades si no identifican un adecuado clima laboral y no sienten satisfacción hacia su trabajo y valores organizacionales en su centro de labor. De igual manera, la OIT (2022) calculó que en 20 países, del personal que labora, un 22% recibe un salario mínimo, un 43% no cuenta con un contrato, el 45% no obtiene recursos dentro de su labor, estos factores influyen en la satisfacción laboral, puesto no se maneja bajo una estructura, coordinación, planificación y segmentación de actividades, para obtener la colaboración del personal.

A su vez la OIT (2022) en las encuestas realizadas y sus reportes puso en evidencia un 70% y un 80% de trabajadores donde el centro de labora no cumple con las necesidades, en Asia también existe un porcentaje de 20% de trabajadores que no se encuentran satisfechos en su trabajo puesto perciben un adecuado clima y falta de motivación para realizar sus funciones, además en la Unión Europea en encuentra un porcentaje de 15% que no tienen factores que le brinden satisfacción por su trabajo debido a causas como la desatención y ausencia de supervisión.

En Perú, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020) recalcó que el empleo se ha reducido en un 69,7% dentro de las instituciones educativas a causa de factores como la falta para el desarrollo y bienestar del colaborador y de esta manera se sienta satisfecho con su trabajo. Asimismo el INEI (2021) dio a conocer que existe una deficiencia del 20% respecto a la satisfacción laboral y motivación que brindan las organizaciones, tomando en cuenta que en muchos casos los trabajadores no cuentan con los recursos

adecuados para realizar sus actividades y desarrollarse profesional y personalmente. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2022) mencionó que en Lima Metropolitana alrededor de 349 mil trabajadores se encuentran desempleados ya que no encuentran un ambiente laboral satisfactorio, debido a la falta de iniciativa de las instituciones u empresas para brindar recursos y beneficios. Info capital peruano (2023) ha mencionado que en Lima, el 76% de trabajadores no se siente satisfecho con su trabajo por lo cual no desarrollan adecuadamente sus funciones.

Por ello se formuló la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre Satisfacción laboral y valores hacia el trabajo en docentes de instituciones educativas de Santa Anita, 2024?

La investigación tuvo por justificación teórica, puesto se estructura mediante la recopilación bases teóricas vinculadas a las variables, importantes para generar conocimientos sobre ellas, puesto existen escasas investigaciones que abarquen las variables de estudio en el contexto a investigar. Por otro lado, por justificación social, de modo que en base al resultado se beneficia a los docentes para buscar nuevas estrategias de solución basadas en la problemática, asimismo, promover la concientización para que la institución emplee los recursos necesarios para establecer charlas y talleres dirigidas a la población.

Como objetivo general: Determinar si existe relación entre Satisfacción laboral y valores hacia el trabajo en docentes de instituciones educativas de Santa Anita, 2024. Respecto a los objetivos específicos se tiene: Determinar si existe relación entre satisfacción laboral y apertura al cambio en docentes de instituciones educativas de Santa Anita, 2024. Determinar si existe relación entre satisfacción laboral y conservación en docentes de instituciones educativas de Santa Anita, 2024. Determinar si existe relación entre satisfacción laboral y auto engrandecimiento en docentes de instituciones educativas de Santa Anita, 2024. Determinar si existe relación entre satisfacción laboral y auto trascender en docentes de instituciones educativas de Santa Anita, 2024.

En cuanto a la Hipótesis General: Existe relación entre satisfacción laboral valores hacia el trabajo en docentes de instituciones educativas de Santa Anita, 2024.

II. MARCO TEÓRICO

Silva (2020) planteó hallar el vínculo entre satisfacción laboral y desempeño, el método fue de nivel correlacional, la muestra se conformó por 225 trabajadores, se halló como resultado el rho Spearman de 0.897. La investigación concluyó que existe relación positiva directa.

Piedimonte y Depaula (2018) en su estudio establecieron la relación entre los modelos de motivación y valores dirigidos hacia el trabajo, la metodología fue tipo básica y nivel correlacional, se tomó como muestra a 130 trabajadores, se administraron la escala de motivación y de valores hacia el trabajo, como resultado = Pearson de 0,581, se concluye que hay una relación moderada y significativa.

Rosales (2020) realizó un estudio donde determinó el vínculo de clima organizacional y la satisfacción laboral, de método fue de tipo básico y correlacional, participaron 1,000 colaboradores, se administró la escala de clima y satisfacción organizacional, según lo hallado se evidencio un Rho Spearman de 0.915, se concluye que las dos variables se relacionan positivamente alta.

A nivel nacional, Riveros y Grimaldo (2017) plantearon establecer la relación entre clima organizacional y valores, de metodología de diseño correlacional, participaron 100 docentes, se administraron las escalas de valores y clima, se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman = 0,655. Concluyeron que existe una correlación moderada entre las variables.

Sánchez (2019) buscó hallar la asociación de liderazgo y satisfacción organizacional, de método básico y de nivel correlacional, del estudio participaron 241 colaboradores, se aplicaron instrumentos del inventario multifactorial y la escala de satisfacción, como resultado estadístico se halló un valor de Pearson de 0,195, por tanto se concluyó que hay una relación baja.

Asimismo, Noriega (2019) buscó hallar la relación de tipos de liderazgo y valores hacia el trabajo, de metodología correlacional, el método empleado fue de nivel correlacional, se aplicó los instrumentos (L.B.D.Q.) y la escala EVAT 30, participaron 150 colaboradores, el resultado evidenció =Pearson de 0,899, se concluye que hay relación positiva moderado.

Asimismo, Del Águila (2021) planteó como propósito hallar el vínculo de la

gestión administrativa y satisfacción laboral, de método básico de nivel correlacional, la muestra fue de 103 trabajadores, se administraron las escalas que miden las variables, en el resultado se halló un Rho Spearman de 0,680, por tanto se concluyó la relación positiva directa.

Respecto a las definiciones de la variable de satisfacción organizacional, Hegney et al. (2006) se llega a la determinación que es importante fomentar e insertar en los colaboradores una adecuada satisfacción laboral ya que genera el bienestar en las personas y esto se logra mediante la motivación de manera interna y externa.

Respecto a la satisfacción es la actitud general con la que existe interacción entre el colaborador y los distintos elementos de su trabajo, como: la naturaleza de este, la condición laboral, la bonificación, el trabajo colaborativo. Ante ello, se logró identificar en base a teorías que la variable sería un pilar importante en todo ambiente laboral, donde generara un adecuado cumplimiento de las metas (Ali, 2016). Es parte de la experiencia que percibe el colaborador, así también suma el aspecto emocional, puesto que la satisfacción organizacional sirve como un indicador de medición para medir qué tan adecuados son los objetivos de la organización (Hee et al., 2019). Además, la satisfacción busca determinar qué tan bien se están cumpliendo, ya que representa a los altos mandos y es la guía de sus acciones en diseño, planificaciones, actividades y de coordinación entre los colaboradores. (Fainshmidt & Frazier, 2017).

En cuanto a los enfoques teóricos que estudian al constructo satisfacción laboral, se menciona a la Teoría de Higiene Motivacional Herzberg (1968) mencionó que parte de la experiencia que percibe el colaborador, así también suma el aspecto emocional, puesto la satisfacción organizacional sirve como un indicador de medición para medir qué tan adecuados son los objetivos de la organización, es decir determinar qué tan bien se están cumpliendo, ya que representa a los altos mandos y es la guía de sus acciones en diseño, planificaciones, actividades y de coordinación entre los colaboradores.

En cuanto a la teoría de satisfacción laboral, Warr et al. (1979) quienes más citados han sido en los estudios, asimismo, siendo respaldada por otros autores quienes mencionan. Además, War et al. (1979) expresan que es como el individuo busca transmitir su conformidad y bienestar respecto a su trabajo. Cuenta con los

siguientes componentes: Satisfacción Intrínseca que se conforma por a) El desarrollo personal. b) el sentirse motivado c) el vínculo interpersonal; La satisfacción extrínseca comprende lo siguiente: a) Salario b) entorno laboral; c) Ergonomía. En acuerdo con lo analizado se identificó mediante el análisis y soporte de otras investigaciones que la satisfacción laboral relacionado con otras variables puede mejorar el bienestar de las personas en determinadas áreas de labor.

Respecto al marco de valores hacia el trabajo Leontiev (1992) planteó dos dimensiones: Valores terminales: compuesto por un valor específico como el de autorrealización y valor de vida, íntimos y vinculados al contexto interpersonal y los valores activos y pasivos. Como segunda dimensión el valor instrumental: conformada por el valor ético vinculado al entorno social, valor individual, valor de aceptación.

Por su parte Cayón y Pérez (2008) mencionaron que los valores se componen por: Relaciones humanas: se refiere a plasmar transparencia, promover la autoestima y fortalecer el compromiso del personal, en síntesis, los vínculos laborales del personal se mantienen llevando a cabo su función. Porto y Tamayo (2003) señalaron que está centrada en el valor agregado de la persona, esta dimensión es el eje que aporta al trabajo de los colaboradores, para llegar a las metas planteadas. Ramón et al. (2009) expresaron que la autonomía está referido al nivel de trabajo en equipo en situaciones laborales, asimismo, Nguyen y Duong (2008) mencionaron distintas características en el trabajo que genera y que interactúen, la integración, proceso enfocado a la meta. Los autores Porto y Tamayo (2003), expresaron la relevancia de los valores en la relación del colaborador y la organización, además, se atribuyen a indicadores como implicación laboral, resultados, rotación, selección.

Como teoría base para valores hacia el trabajo se cita a Arciniega y González (2000) fundamentaron el aspecto cognitivo en base a los requerimientos básicos, expresaron cuatro dimensiones la asertividad: basada en cada colaborador enfocada en el reconocimiento de su labor, y reforzar la capacitación del empleado, orientado a potencializar sus conocimientos, es decir como el colaborador siente el clima de trabajo una comunicación con retroalimentación que percibe de su entorno laboral, como segunda dimensión la conservación, orientada

a los valores donde conformado por la seguridad que se le brinda al personal teniendo en cuenta el trabajo en equipo y la coordinación de cada área que compone la organización de esta manera llevar a cabo las metas establecidas a corto y largo plazo, establecido en las funciones de cada colaborador, en la tercera dimensión el auto engrandecimiento, se centra en el aspecto de la motivación, basado a los valores mediante metas y por última el auto trascender, que mediante el entorno universalismo con el propósito de apoyar de apoyar en el área que labora.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Fue de tipo básica, para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) ya que aporta conocimiento vinculado a la variable, ahondando en distintas teorías direccionadas al tema de estudio.

Se utilizó un diseño no experimental, puesto que no se manipuló los constructos, además es transversal ya que se evaluó en un momento determinado, además es de nivel correlacional puesto se halló la asociación de los constructos.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Warr et al. (1979) expresaron que es el grado de bienestar que se da de manera intrínseca y extrínseca.

Definición Operacional: Warr et al. (1979) manifestaron que se compone de dos componentes: intrínseca, basada en el recurso interno que recibe el trabajador colaborador y el recurso extrínseco es aquel que se brinda al trabajador para que logre las metas.

Indicadores: Desarrollo individual, factores motivacionales motivación, salario, entorno laboral.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2. Valores hacia el trabajo

Definición conceptual: Arciniega y Gonzales (2000) expresaron que los valores hacia el trabajo son manifestaciones cognitivas de necesidades que se dan por medio de metas situacionales que se organizan en manera jerárquica y que se presentan en el entorno organizacional.

Definición operacional: Está conformada por cuatro dimensiones: apertura al cambio; la segunda es conservación, la tercera es el auto engrandecimiento, la cuarta es el auto trascender (Arciniega y Gonzales, 2000).

Indicadores: Autodirección, conformidad, tradición, seguridad, logro.

Escala de medición: ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

Población

Se conformó por 830 docentes de cuatro centros educativos que pertenecen al distrito de Santa Anita. Arias (2006) mencionó que la población es la agrupación de personas que reúnen las mismas características. En este caso la muestra se compone del total de docentes.

Criterios de inclusión: docentes entre las edades de 25 años a 46 años, trabajadores de ambos sexos.

Criterios de exclusión: Docentes que no llenen los cuestionarios.

Muestra

Se conformó por 650 docentes de instituciones educativas de Santa Anita. Según Álvarez et al. (2020) refiere que la muestra es un subgrupo de la población que reúne cualidades similares.

Unidad de análisis

El docente transmite y promueve el aprendizaje a través del sistema educativo (Nieva y Martínez, 2016).

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se empleó la encuesta, la cual permite recopilar datos para resolver la problemática (Hernández- Sampieri y Mendoza, 2018).

Instrumentos

Para satisfacción laboral se empleó la escala de Satisfacción adaptada por Álvarez et al. (2023) compuesto por dos dimensiones, mide los niveles de satisfacción y sus dimensiones, a su vez se administra de manera grupal e individual, como ámbito de aplicación es la línea organizacional y de investigación aproximadamente el tiempo de aplicación es de 16 minutos, cuenta con una validez de 0,914 fiabilidad de ,883 por ende cuenta con propiedades psicométricas para su aplicación, teniendo en cuenta que el instrumento está conformado por la validez

de estructura interna mediante el análisis factorial tanto exploratorio y confirmatorio, con baremos adaptados de acorde a la población a evaluar.

Para Valores hacia el Trabajo la escala (EVAT), realizada por Arciniega y González (2000) autores originales del instrumento, para la aplicación la escala de valores hacia el trabajo planteó 32 ítems que miden las cuatro dimensiones que lo conforman, tiempo de aplicación de 20 minutos, se aplica al ámbito organizacional y de investigación, para personas de ambos sexos, así como también la edad parte de los 24 años en adelante. Respecto a su validez es superior a 0,8 y la fiabilidad fue mayor a 0,7 por tanto presenta adecuadas propiedades psicométricas para la medición de la variable.

3.5. Procedimiento

Se solicitó la carta de presentación a la escuela profesional de Psicología, después de ello se presentó a los directores de las instituciones educativas la carta de presentación de esta manera se efectúe el permiso y se procedió a la aplicación de los instrumentos de evaluación de manera presencial, donde se asistió a las instituciones para encuestar a la totalidad de docentes. Así también se mostró los consentimientos informados donde se dio a conocer a los participantes la finalidad de la investigación para luego recaudar información que fue procesada estadísticamente.

3.6. Método de análisis de datos

Seguidamente de tabular los resultados de las encuestas aplicadas a los participantes para medir las dos variables de estudio, se elaboró una data de Excel luego estos datos se procesaron en el SPSS 26 para hallar la prueba de normalidad de Kolmogorov y emplear el Rho Spearman para llegar a los resultados correlacionales estadísticos.

3.7. Aspectos éticos

Se tomaron en cuenta los principios: no maleficencia, ya que en la ejecución de la investigación y aplicación de los cuestionarios, abarcó la confidencialidad del estudio y su participación en la investigación es anónima, el principio de autonomía por medio del consentimiento informado ya que se aplicó los instrumentos de manera voluntaria a su vez informando el propósito de la información, de esta manera

acepten participar voluntariamente en el estudio. El principio de beneficencia ya que se orientó a brindar soluciones para mejorar la problemática que se identificó en base a lo hallado se reportará a las instituciones para que elaboren un plan de mejora. Por último el principio de justicia, ya que no se discrimina a ningún participante, puesto que fueron tratados con igualdad y con respeto (Código de ética del Colegio de Psicólogos, 2018).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre Satisfacción laboral y Valores hacia el Trabajo

Rho Spearman	
Coeficiente Rho Spearman	,613
Sig. (bilateral)	,000
N	650

En la tabla 1, se evidencia que el valor de Sig = ,000 inferior a $p = ,05$ lo que señala que existe relación, respecto al coeficiente de Rho de Spearman = ,613 por lo tanto, existe una relación positiva moderada entre las variables. Se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 2

Relación entre Satisfacción laboral y apertura al cambio

Rho Spearman	
Coeficiente Rho Spearman	,630
Sig. (bilateral)	,000
N	650

En la tabla 2, se evidencia que el valor de Sig. =,000 es menor a $\alpha = 0,5$ indicando que existe relación, el coeficiente de Rho de Spearman obtuvo = ,630 por ende existe una correlación positiva moderada entre la variable y la dimensión, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 3

Relación entre Satisfacción laboral y conservación

Rho Spearman	
Coeficiente Rho Spearman	,605
Sig. (bilateral)	,000
N	650

En la tabla 3, se evidencia que el valor de Sig. es ,605; es decir, que es menor a $\alpha = 0,5$; lo que indica que existe relación, el coeficiente de Rho de Spearman = ,787; es decir, una relación positiva moderada entre la variable y la dimensión, por ende, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 4

Relación entre Satisfacción laboral y autoengradecimiento

Rho Spearman	
Rho Spearman	,601
Sig. (bilateral)	,000
N	650

En la tabla 4, se observa que el valor de Sig. es ,000; es decir, que es menor a $\alpha = 0, 5$; lo que indica que existe relación, el coeficiente de Rho de Spearman = ,601; es decir, una correlación positiva moderada. Se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 5

Relación entre Satisfacción laboral y auto trascender

Rho Spearman	
Coeficiente Rho Spearman	,565
Sig. (bilateral)	,000
N	650

En la tabla 5, se evidencia que el valor de Sig. es ,000; menor a $\alpha = 0,5$; lo que determina que existe relación, el coeficiente de Rho de Spearman = ,565; es decir, una correlación positiva moderada entre la variable y dimensión. Se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general se determinó la relación positiva moderada entre la satisfacción laboral y valores hacia el trabajo en docentes con un Rho Spearman de ,613 estos resultados se diferencian con lo hallado por Rosales (2020) quien realizó un estudio cuantitativo con una población de colaboradores y diseño no experimental, halló una relación positiva alta entre sus variables de estudio. Como lo refiere Hee et al. (2019) lograr satisfacción laboral no se limita a eliminar los factores que causan insatisfacción, sino que requiere también cultivar los factores que generan satisfacción. Por lo tanto, para comprender y mejorar la satisfacción laboral, las organizaciones deben abordar tanto las condiciones básicas de trabajo como los aspectos intrínsecos que hacen que el trabajo sea significativo. Además Leontiev (2012) mencionó que los valores hacia el trabajo han tenido un impacto significativo en la gestión de recursos humanos y en las estrategias de motivación en los entornos laborales. Por ende los docentes identifican factores motivadores, relacionados con aspectos intrínsecos del trabajo, como el reconocimiento, la responsabilidad y las oportunidades de crecimiento, como generadores de satisfacción, dado ello los docentes se sienten satisfechos con lo percibido en su trabajo es decir reciben recursos personales y materiales para llevar a cabo en su labor los valores hacia el trabajo.

En cuanto al primer objetivo específico: Se estableció la relación positiva moderada entre satisfacción laboral y apertura al cambio, los resultados se coinciden del estudio de Piedimonte y Depaula (2018) quienes en su estudio tuvieron una metodología de nivel correlacional, de diseño no experimental y una población de trabajadores, evidenciaron una relación moderada entre las variables. Como lo señalan War et al. (1979) los colaboradores incrementan su compromiso hacia su bienestar experimenta vitalidad, a su vez denotan motivación por sus actividades y en las razones que guían sus acciones. Además Arciniega y Gonzales (2000) refirieron que los valores hacia el trabajo facilitan la apertura al cambio, orientada a la asertividad de llevar a cabo su trabajo. Los docentes de los centros educativos se caracterizan por identificar factores y recursos que lo orientan a manejar los grupos de trabajo y funciones mediante la asertividad y tolerancia hacia el cambio, por lo que cuando suceden situaciones de adaptación al cambio suelen adoptarse de manera idónea estableciendo metas y objetivos determinados en su

labor, asimismo la satisfacción motiva a que se incluya una participación grupal e interacción a base de la comunicación asertiva en las áreas de trabajo del docente, lo que le permite desenvolverse óptimamente en su trabajo.

Respecto al segundo objetivo específico: se estableció la relación positiva moderada entre satisfacción laboral y conservación, estos resultados se diferencian con lo hallado por Sánchez (2019) quién tuvo una metodología de estudio cuantitativa, un diseño no experimental transversal, así también halló una relación positiva baja entre las variables, por su parte los autores War et al. (1979) que la satisfacción promueve los resultados y la alta productividad y, en ocasiones, Arciniega y Gonzales (2000) mencionaron que la conservación dentro del área de trabajo se basa en la coordinación y trabajo en equipo y en conjunto para lograr las metas establecidas, por ello los docentes evidencian un alto nivel de desenvolvimiento en sus áreas ya que identifican factores extrínsecos e intrínsecos que le permiten desarrollar, organizar, por su parte Cayón y Pérez (2008) expresan que los trabajadores interpretan y atribuyen significado a las situaciones laborales en función de sus esquemas cognitivos y creencias sobre sí mismos y su entorno. Por tanto los docentes asocian la realización dentro de su entorno y denotan trabajo en equipo basado en la organización para así cumplir con sus actividades planteadas, facilitando así la designación de funciones y desenvolvimiento adecuado en su trabajo, además de denotar un avance y ascenso conforme su rendimiento laboral y que es reconocido por la institución.

En cuanto al tercer objetivo específico se halló la relación entre satisfacción y auto engrandecimiento, como una relación positiva moderada, estos hallazgos se diferencian por lo hallado por Noriega (2019) quien tuvo un estudio de método cuantitativo, con una población de trabajadores, de diseño no experimental, halló una relación positiva moderada, según expresa Hegney et al (2016) la satisfacción parte de la percepción del colaborador respecto a su entorno y cómo se siente y piensa dentro de este, Arciniega y Gonzales (2000) refirieron que el autoengrandecimiento es aquel que se centra desde la motivación percibida y que genera retroalimentación para el cumplimiento de metas a corto, mediano y largo plazo. Los docentes evidencian contar con recursos que les permiten desarrollar auto engrandecimiento permitiendo que desarrollen sus capacidades y competencias según sus roles establecidos, contando con herramientas brindadas en su trabajo que permiten el

crecimiento profesional y personal en sus actividades designadas además de demostrar ello frente al alumnado.

Por cuarto objetivo específico se halló la correlación positiva moderada entre la satisfacción laboral y auto trascender, estos resultados se diferencia con lo hallado por Del Águila (2021) con un estudio correlacional, enfoque cuantitativo, de población colaboradores, quien también determinó una relación positiva y directa entre las variables de investigación. Como expresaron War et al. (1979) sostiene que los individuos interpretan y atribuyen significado a las situaciones laborales en función de sus esquemas cognitivos y creencias sobre sí mismos y su entorno tal como indica el modelo de competencia social, Arciniega y Gonzales (2000) mencionaron que autotrascender se basa en el apoyo social que recibe el colaborador en su área de trabajo. Por tanto los docentes presentan satisfacción laboral en cuanto a sus labores y roles que permiten la búsqueda de apoyo y determinación del trabajo colaborativo en su área de trabajo, es decir, un trabajo en equipo desde las altas jerarquías hasta los docentes quienes reflejan valores hacia el trabajo basados en la satisfacción intrínseca y extrínseca que perciben en su entorno laboral y como es que repercute en su estado emocional y motivación para llevar a cabo estrategias de colaboración y trabajo grupal.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se estableció, un coeficiente de Rho de Spearman de 0.613, una relación positiva moderada entre satisfacción laboral y valores hacia el trabajo en los docentes de los centros educativos, esto indica un desarrollo laboral favorable sintiéndose satisfechos en el ambiente de trabajo, por tanto aportan a los resultados y metas laborales.

Segunda. Se determinó un coeficiente de Rho de Spearman de 0.630, una relación positiva moderada entre satisfacción laboral y apertura al cambio, es decir, si aumenta la satisfacción con su labor presenta una adecuada identificación institucional permitiendo mayor implicación en sus funciones.

Tercera. Se halló un coeficiente de Rho de Spearman de 0.605, una relación positiva moderada entre satisfacción laboral y conservación, por ende que existe motivación para permanecer en su trabajo, por ende, existen incentivos extrínsecos e intrínsecos para que permanezca en su puesto de trabajo y desarrolle idóneamente sus funciones.

Cuarta. Se determinó un coeficiente de Rho de Spearman de 0.601 es decir una relación positiva moderada entre satisfacción laboral y autoengrandecimiento, mientras los docentes reciben incentivos y herramientas con las que pueden trabajar, se logra la vinculación con sus roles.

Quinta. Se halló un coeficiente de Rho de Spearman de 0.565, una relación positiva moderada entre satisfacción laboral y autotrascender, mientras los docentes perciban un clima adecuado de trabajo y se sientan satisfechos por su labor, se motivan para lograr ascensos, de esta manera generar logros a nivel personal y profesional.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se sugiere a los centros educativos emplear programas y capacitaciones centradas a reforzar la satisfacción laboral y valores hacia el trabajo, de esta manera se promoverán nuevos planes para lograr la motivación e identidad institucional

Segunda. A la dirección de las instituciones educativas, promover el desarrollo laboral, mediante incentivos extrínsecos e intrínsecos, de esta manera mejorar los índices hallados en cuanto a la satisfacción y valores hacia el trabajo.

Tercera. A los investigadores que a futuro extiendan investigaciones en distintos departamentos del Perú de esta manera ampliar sobre la importancia de los valores hacia el trabajo y cómo influye en el desempeño docente.

Tercera. Para los profesionales del área empresarial, emplear otras escalas a la población que se investigó, ya que es relevante que instrumentos que puedan medir adecuadamente las variables.

Cuarta. A la comunidad científica considerar en futuras investigaciones con variables sociodemográficas, como edad, género, para obtener datos descriptivos.

REFERENCIAS

- Arciniega, L. y Gonzáles, L. (2000). Desarrollo y validación de la escala valores hacia el trabajo EVAT 30. *Revista de psicología social*. 3(15), 281-296. <https://doi.org/10.1174/021347400760259712>
- Arciniega, L. y Gonzáles, L. (2002). Valores individuales y valores corporativos percibidos: una aproximación empírica. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 12, 1. 41-59 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=312298>
- Cayón, A y Pérez, E. (2008). Estructura de Valores de Schwartz en el personal directivo universitario privado. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales* 10(3), 403 – 417. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99318197004.pdf>
- Del Aguila. F. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Sub Regional de Alto Amazonas, 2020*. (tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58869>
- Hegney, Plank y Parker (2006). Extrinsic and intrinsic work values: Their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 14, 271–281. [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkozje\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2930441](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkozje))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2930441)
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Ciudad de México, México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández., C. y Baptista, M. P. (2018). *Metodología de la investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wpcontent/uploads/2019/02/RUDIC_Sv9n18p92_95.pdf
- Infocapital Humano (2023). *13 de febrero Satisfacción laboral: el 76% de peruanos no es feliz en su trabajo*. [Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es](#)

feliz en su trabajo - Recursos Humanos, el Portal del Capital Humano | Guía Empresas Recursos Humanos (infocapitalhumano.pe)

ILOSTAT (2022). *Estadísticas sobre salud y seguridad en el trabajo. Estadísticas sobre seguridad y salud en el trabajo - ILOSTAT*

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). *Encuesta nacional de mercado laboral*.
https://www.inei.gob.pe/media/encuestas/documentos/Ficha_Tecnica2021.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020). *El empleo disminuyó en 5,700 puestos de trabajo en Lima Metropolitana en el primer trimestre de 2020. Empleo disminuyó en 5,700 puestos de trabajo en Lima Metropolitana en el primer trimestre 2020 - Noticias - Instituto Nacional de Estadística e Informática - Plataforma del Estado Peruano (www.gob.pe)*

El ministerio de trabajo y Promoción del empleo (2022), *Normas y guías. CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - CONSSAT*

Fainshmidt, S. & Frazier, M. (2017). What facilitates dynamic capabilities? The role of organizational climate for trust. *Long Range Planning*, 50, 550- 566.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.lrp.2016.05.005>.

Leontiev, D. (1992). Methodology for the study of value orientations. *Refdb.ru*.
<https://refdb.ru/look/1403298.html>

Nieva Chaves, José Antonio, & Martínez Chacón, Orietta. (2016). UNA NUEVA MIRADA SOBRE LA FORMACIÓN DOCENTE. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(4), 14-21.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000400002&lng=es&tlng=es

Noriega, C. (2019). Estilos de liderazgo percibido y valores hacia el trabajo en colaboradores de una empresa logística de la ciudad de Lima. Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4732>

Nguyen, C y Duong, T (2008) Relationship between Teamwork Characteristics and Effectiveness in the Management and Exploitation of Vietnam's Airports. *Journal of economic development*. http://jabes.ueh.edu.vn/Content/ArticleFiles/oldbv_en/2015/Thang%201/8nguyenthibichcham_new.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2021). Garantizar una contratación justa: logros de la OIT. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Labour-Relations/fair-recruitment>

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Panorama laboral 2020 América Latina y el caribe*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2020*. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe (nº27): Dinámica de la productividad laboral en América Latina*. [Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe \(nº27\): Dinámica de la productividad laboral en América Latina \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf)

Piedimontea, F. y Depaula, P. (2018). Motivación y Valores relativos al Trabajo en Bomberos Voluntarios y Remunerados argentinos. *Revista liberabit*. 24(2), 277-294. <https://www.proquest.com/docview/2287043204/fulltext/95FE4AF728F0414FPQ/18?accountid=37408>

Porto, J., y Tamayo, A. (2003). Escala de valores do trabalho: EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2), 145-152. <https://www.scielo.br/j/ptp/a/D3D3VWmjrmMbVmYrNCxrNBs/abstract/?lang=pt>

Ramon, R., Alcover, C y Tabernero, C (2009). Work Team Effectiveness, a Review of Research over the last Decade. *Organizations*

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000100004

- Riveros, N. y Grimaldo, P. (2017). Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 179-188. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212017000200179&script=sci_abstract
- Rosales, G. (2020). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los Colaboradores del área administrativa del gad provincial De cotopax*. Repositorio Universidad técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32381/1/TESIS%20FINAL%20Geovanna%20Rosales%20firmas%20%281%29firma%20electronica-signed.pdf>
- Sánchez, S. (2019). *Liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, año 2019*. (tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo) Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76482>
- Silva (2020). *Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES*. Repositorio Universidd Andina Simon Bolívar . <http://hdl.handle.net/10644/7627>
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica*. México: El Manual Moderno
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129 - 148. https://www.researchgate.net/publication/232573383_Scales_for_the_Measurement_of_Some_Work_Attitudes_and_Aspects_of_Psychological_Well-Being

<p>Valores hacia el trabajo</p>	<p>Arciniega y González (2000), mencionaron que los valores hacia el trabajo son representaciones cognitivas de necesidades universales manifestadas por medio de metas transituacionales que se organizan en forma jerárquica y que se presentan en el entorno laboral.</p>	<p>Los autores Arciniega y González (2000), citaron cuatro dimensiones: Apertura al cambio, Conservación, Auto engrandecimiento y Auto trascender.</p>	<p>Apertura al cambio Conservación Auto engrandecimiento Auto trascender</p>	<p>-Auto dirección- Estimulación- Hedonismo -Conformidad- Tradicón- Seguridad -Logro-Autoridad- Universalismo- Benevolencia</p>	<p>Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5</p>
---------------------------------	--	--	---	---	--

Anexo 2: Autorizaciones

Escala de Satisfacción Laboral



HUMAN REVIEW | 2023 | ISSN 2695-9623

International Humanities Review / Revista Internacional de Humanidades



<https://doi.org/10.37467/revhuman.v12.4730>

© GKA Ediciones, authors. Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada

ESCALA DE MEDICION DE LA SATISFACCION LABORAL

JOB SATISFACTION MEASUREMENT SCALE

Escala de valores hacia el trabajo

Se adjunta el artículo original con la escala y detalles de su desarrollo.

Arciniega, L.M. y González, L. (2000). Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30. *Revista de Psicología Social*, 15, 281-296.

En la siguiente página web se podrá encontrar el procedimiento de calificación y percentiles nacionales para los cuatro valores de orden superior AC, CO, AE y AT en una gran muestra de casi cinco mil empleados en México:

<https://www.luisarciniega.org/evat-scale.html>

También se adjuntan otros trabajos, en los que se ha empleado la escala:

Arciniega, L.M., Stanley, L.J., Puga-Méndez, D., Obregón-Schael, D., & Politi-Salame, I. (2019). The relationship between individual work values and unethical decision-making and behavior at work. *Journal of Business Ethics* 158(4), 1133-1148. doi: 10.1007/s10551-017-3764-3

Arciniega, L.M., González, L., Soares, V., Ciulli, S., & Giannini, M. (2009). Cross-cultural validation of the Work Values Scale EVAT using multi-group confirmatory factor analysis and multidimensional scaling. *The Spanish Journal of Psychology*, 12(2), 767-772.

Arciniega, L.M. & González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de*

Anexo 3: Instrumentos de aplicación

Instrumento Satisfacción laboral

1	2	3	4	5					
Totalmente insatisfecho	Algo insatisfecho	Indeciso	Satisfecho	Totalmente satisfecho					
	¿Qué tan satisfecho se siente con...?				1	2	3	4	5
1	La carga de trabajo que tiene								
2	El salario que recibe								
3	Sus prestaciones adicionales al salario								
4	El trato que recibe de los administradores de su institución								
5	La relación con sus compañeros de trabajo								
6	La relación con los miembros de su área								
7	Las oportunidades de superación profesional								
8	La atención a las necesidades personales por parte de su jefe								
9	El tipo de jubilación que recibirá								
10	Las capacitaciones profesionales recibidas								
11	La facilidad para adquirir recursos tecnológicos								
12	Las actividades recreativas organizadas por la institución								
13	El trato de su jefe inmediato								
14	Con su trabajo								
15	La libertad para hacer su trabajo								

Escala de Valores hacia el trabajo

ESCALA DE VALORES HACIA EL TRABAJO

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de oraciones que reflejan situaciones de la vida cotidiana, marca con una (X) aquella opción de respuesta que se asemeje más a los que has visto y/o vivido. Recuerda que no hay respuestas buenas o malas, por lo tanto, lee con mucha atención cada una de las preguntas y contesta lo más sinceramente posible. Utiliza lapicero azul o negro para completar el cuestionario.

PREGUNTAS	No se parece en nada a mí 1	Se parece muy poco a mí 2	Se parece algo a mí 3	Se parece a mí 4	Se parece mucho a mí 5
1. Soy un empleado activo que promueve el desarrollo.					
2. Soy un empleado que busca nuevas formas de hacer su trabajo.					
3. Me preocupo por actualizarme, sea leyendo o asistiendo a cursos con la finalidad de ser eficiente.					
4. Me gustan los retos en mi trabajo, prefiero lo nuevo y desconocido.					
5. Respeto las costumbres y tradiciones que se siguen en mi trabajo ya que es importante.					
6. Me guío por lo que otros hacen.					
7. Sigo las reglas y procedimientos en mi trabajo.					
8. Soy metódico, prefiero hacer las cosas como siempre me ha funcionado.					
9. Me gusta tener el control de las personas e influenciar en ellas.					
10. Busco sobresalir y ser exitoso.					
11. Mantener una imagen de superioridad ante los demás, es mi principal preocupación.					
12. Adquirir servicios costosos o acumular es para mí importante.					
13. Me es importante el bienestar de las personas que conforman mi equipo de trabajo.					
14. Me es importante ganarme la confianza de mis compañeros de trabajo, siendo leal y honesto.					
15. Siempre luché para que todos los empleados reciban el mismo trato y oportunidades.					

16. La lealtad hacia mi empresa y/o equipo de trabajo es importante.

--	--	--	--	--	--

Anexo 4. Consentimiento Informado

Título de la investigación: Satisfacción laboral y valores hacia el trabajo en docentes de instituciones educativas de Santa Anita, 2023.

Investigador (a)(es):

Vega Yañez, Karina Xiomara (ORCID: [0009-0000-4234-749X](https://orcid.org/0009-0000-4234-749X))

Fernández Aldave, Camila Daneshda (ORCID: [0000-0002-5623-7280](https://orcid.org/0000-0002-5623-7280))

Propósito del estudio: Le invitamos a participar en la investigación titulada “Satisfacción laboral y valores hacia el trabajo en docentes de instituciones educativas de Santa Anita, 2023” cuyo objetivo es: hallar la relación entre las variables. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de psicología de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad L con el permiso de la institución.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Satisfacción laboral y valores hacia el trabajo en docentes de instituciones educativas de Santa Anita, 2023”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos. Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas

Participación voluntaria

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo:

No existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no

Beneficios:

Se le informará que los resultados de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

Confidencialidad:

Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (eS) :

Vega Yañez, Karina Xiomara (kvegay@ucvvirtual.edu.pe) y Fernández Aldave, Camila Daneshda (cdfernandeza@ucvvirtual.edu.pe) y asesor Aparcana Isla Felix Orlando, (FEORLANDOAPI@ucvvirtual.edu.pe)

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo ser participe en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:.....

Anexo 5: Juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario Satisfacción Laboral". Elaborado por War et al Estados Unidos y adaptado en México por Álvarez et al (2023). La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Julio Cesar Castro Garcia
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica (x) Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Clinico - Organizacional
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.: Validación de escalas

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Satisfacción laboral
----------------------	--------------------------------------

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario Satisfacción Laboral". Elaborado por War et al Estados Unidos y adaptado en México por Álvarez et al (2023). La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Nadia Campos
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	PSICOLOGIA
Institución donde labora:	USD
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Doctora en Psicología

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Satisfacción laboral
----------------------	--------------------------------------

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario Satisfacción Laboral". Elaborado por War et al Estados Unidos y adaptado en México por Álvarez et al (2023). La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Raul Arenas
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Ps.Clinica
Institución donde labora:	Docencia
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	PhD. In Research and Evaluation Methods, Postdoctoral in Sciences. Doctor in "Education". Master in "Education". Bachelor of Education Sciences. Diploma in Teaching and Research (UCV 2019). Specialist in Educational Research (ANR, 2009), specialist in evaluation by professional competences (CONEU - CPPe 2012-2014).

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario Satisfacción Laboral". Elaborado por War et al Estados Unidos y adaptado en México por Álvarez et al (2023). La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CEPEDES VARGAS MACHUCA, SANDRA PATRICIA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Psicólogo organizacional y docente universitario
Institución donde labora:	Docente en la Universidad Cesar Vallejo UCV Lima.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Metodología de la investigación

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario Satisfacción Laboral". Elaborado por War et al Estados Unidos y adaptado en México por Álvarez et al (2023). La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Juan Jose Kaneko
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Psicólogo organizacional y docente universitario
Institución donde labora:	Docente de la Universidad Cesar Vallejo UCV Lima, del Instituto San Ignacio de Loyola ISIL, del Instituto de Comercio Exterior de ADEX, de la Universidad Autónoma y consultor de empresas con 14 años de experiencia.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	HERRAMIENTAS DE INVESTIGACIÓN, Estandarización.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Anexo 6: Tabla de interpretación de Rho Spearman

Valor de <i>rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Anexo 7: Comité de ética



ANEXO N.º 4: Modelo de informe de revisión expedita/completa de proyectos de investigación

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Psicología

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Psicología, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Satisfacción Laboral y valores hacia el trabajo en docentes de instituciones educativas de Santa Anita, 2023", presentado por los autores Camila Daneshda Fernández Aldave y Karina Xiomara Vega Yañez, ha pasado una revisión expedita por Karla Adriana Azabache Alvarado, y de acuerdo a la comunicación remitida el 01 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X) favorable () observado () desfavorable.

Trujillo, 06 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Luis Alberto Chunga Pajares	Presidente	43500086	
Karla Adriana Azabache Alvarado	Miembro 1	40867820	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, APARCANA ISLA FELIX ORLANDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción laboral y valores hacia el trabajo en docentes de instituciones educativas de Santa Anita, 2023.

", cuyos autores son VEGA YAÑEZ KARINA XIOMARA, FERNANDEZ ALDAVE CAMILA DANESHDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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, 22 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
APARCANA ISLA FELIX ORLANDO DNI: 42907551 ORCID: 0000-0003-2532-3757	Firmado electrónicamente por: FEORLANDOAPI el 29-01-2024 15:18:42

Código documento Trilce: TRI - 0735506