



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de  
institutos de educación superior tecnológicos públicos de la  
provincia de Cañete, 2017

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**  
Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

**AUTOR:**

Br. Edgar Rider Nonones Alcalá

**ASESOR:**

Dr. Ulises Córdova García

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Calidad Educativa

**PERÚ – 2018**

## **Página del jurado**

---

Dra. Lidia Neyra Huamaní  
Presidente

---

Dr. Héctor Raúl Santa María Relaiza  
Secretario

---

Dr. Ulises Córdova García  
Vocal

**Dedicatoria**

A mi familia, a mis padres y mis hijos, quienes estuvieron a mi lado y fueron parte fundamental para realizar el proyecto.

A mis compañeros de trabajo, quienes me incentivaron a seguir los estudios. Para ellos con todo el cariño del mundo.

### **Agradecimiento**

A Dios por bendecirme y darme las fuerzas y sabiduría necesarias, al Dr. Ulises Córdova García por su importante aporte y participación activa en el desarrollo de la tesis.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Edgar Rider Nonones Alcalá estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 15370422 con la tesis titulada Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de cañete, 2017.

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude, plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 21 de Octubre de 2017

Edgar Rider Nonones Alcalá  
DNI: 15370422

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis; presento el trabajo de investigación titulado: Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de cañete, 2017

En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, como contribución para ampliar la comprensión acerca de la situación de los docentes y los factores que inciden en su desempeño y calidad de vida, la cual tuvo como objetivo: Analizar el nivel de relación de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes de institutos tecnológicos de la provincial de Cañete; con una población y muestra de 77 docentes.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción se describe el problema de investigación, justificación, antecedentes y objetivos que dan los primeros conocimientos del tema, así como la fundamentación científica de las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral, en la segunda sección se presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección se presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección la discusión del tema, para que en la quinta sección desarrollar las conclusiones finales, mientras que en la sexta sección se exponen las recomendaciones y en la séptima sección se adjunta las referencias y en la parte final, los apéndices.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor.

**Indice**

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Indice	vii
Indice de tablas	x
Indice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	15
1.1. Antecedentes	16
1.1.1. Antecedentes Internacionales	16
1.1.2. Antecedentes nacionales	23
1.2. Fundamentación científica, técnica humanística	27
1.2.1. Condiciones de trabajo	27
1.3. Justificación	45
1.3.1. Justificación teórica	45
1.3.2. Justificación práctica	45
1.3.3. Justificación metodológica	46
1.3.4. Justificación pedagógica	46
1.4. Problema	46
1.5. Hipótesis	51
1.5.1. Hipótesis general	51

1.5.2. Hipótesis específicas	51
1.6. Objetivos	52
1.6.1. Objetivo general	52
1.6.2. Objetivos específicos	52
II. Marco metodológico	53
2.1. Variables	54
2.1.1. Condiciones de trabajo	54
2.1.2. Satisfacción laboral	54
2.2. Operacionalización de variables	55
2.3. Metodología	56
2.4. Tipos de estudio	57
2.5. Diseño	57
2.6. Población	58
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
2.8. Métodos de análisis de datos	64
III. Resultados	66
3.1. Resultados	67
3.1.1. Condiciones de trabajo	67
3.1.2. Condiciones de trabajo por dimensiones	68
3.1.3. Satisfacción laboral	69
3.1.4. Satisfacción laboral por dimensiones	70
IV. Discusión	76
V. Conclusiones	82
VI. Recomendaciones	85
VII. Referencias	88
Anexos	110

Anexo 1. Matriz de consistencia	111
Anexo 2. Instrumentos	113
Anexo 3. Base de datos	115
Anexo 4. Certificado de validez	120
Anexo 5. Artículo Científico	130

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Matriz de Operacionalización de variable condiciones de trabajo	55
Tabla 2.	Matriz de Operacionalización de la variable satisfacción laboral	56
Tabla 3.	Población de estudio	58
Tabla 4.	Resultados de la validez de contenido de los instrumentos	63
Tabla 5.	Resultados de la confiabilidad de instrumentos	64
Tabla 6.	Niveles de confiabilidad	64
Tabla 7.	Grado de coeficiente de correlación	65
Tabla 8.	Distribución de frecuencias y porcentajes de condiciones de trabajo docente, según la percepción de docentes de los Institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017	67
Tabla 9.	Distribución de frecuencias y porcentajes de condiciones de trabajo docente por dimensiones, según la percepción de docentes de los Institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017	68
Tabla 10.	Distribución de frecuencias y porcentajes de satisfacción laboral docente, según la percepción de docentes de los Institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017	69
Tabla 11.	Distribución de frecuencias y porcentajes de satisfacción laboral docente por dimensiones, según la percepción de docentes de los Institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017	70
Tabla 12.	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: condición de trabajo y satisfacción laboral	71
Tabla 13.	Coeficiente de correlación de Spearman: Dimensión seguridad y variable satisfacción laboral	72
Tabla 14.	Coeficiente de correlación de Spearman: Dimensión carga de trabajo y variable satisfacción laboral	73

Tabla 15.	Coeficiente de correlación de Spearman: Dimensión organización de trabajo y variable satisfacción laboral	74
Tabla 16.	Coeficiente de correlación de Spearman de: Dimensión carga medioambiental y variable satisfacción laboral	75

**Indice de figuras**

	Pág.
Figura 1. Esquema del diseño de investigación	58
Figura 2. Distribución porcentual de condiciones de trabajo docente, según la percepción de docentes de los Institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017	67
Figura 3. Distribución de condiciones de trabajo docente por dimensiones, según la percepción de docentes de los Institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017	68
Figura 4. Distribución porcentual de satisfacción laboral docente, según la percepción de docentes de los Institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017	69
Figura 5. Distribución porcentual de satisfacción laboral docente por dimensiones, según la percepción de docentes de los Institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017	70

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincial de Cañete, 2017.

La investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental, descriptivo, correlacional con dos variables, en una muestra por conveniencia de 77 docentes entre nombrados y contratados de ambos sexos. Se utilizó la encuesta como técnica para recabar información de las variables condiciones del trabajo y satisfacción laboral; se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables. Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad fue con la prueba Alfa de Cronbach con coeficientes de 0,803 para el cuestionario de condición de trabajo y 0,800 para el cuestionario de satisfacción laboral, indicándonos una muy alta confiabilidad.

Los resultados de la investigación indicaron que: Existe relación entre la condición de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete, 2017 ( $r = 0,422$  y  $\text{Sig.} = 0,000$ ). Estos datos aportan a investigaciones encaminadas a indagar la satisfacción de los docentes según sus condiciones de vida laboral.

**Palabras clave:** Condición de trabajo y satisfacción laboral.

### **Abstract**

The present research had as objective to analyze the relation of the conditions of work and job satisfaction in teachers of public higher education institutes of the province of Cañete, 2017.

The research was of a basic type, with a non-experimental, descriptive, correlational design with two variables, in a convenience sample of 77 teachers between appointed and contracted of both sexes. The survey was used as a technique to collect information on the variable labor conditions and job satisfaction;

The instruments were submitted to validity of content through the judgment of three experts with an applicable result and the reliability value was with the Cronbach Alpha test with coefficients of 0.803 for the work condition questionnaire and 0.800 for the questionnaire of job satisfaction, indicating a very high reliability.

The results of the research indicated that: There was a relationship between work status and job satisfaction in teachers of public higher education institutes in the province of Cañete, 2017 ( $r = 0.422$  and  $\text{Sig} = 0.000$ ). These data contribute to research aimed at investigating the satisfaction of teachers according to their working.

**Keywords:** work condition and job satisfaction.

# **I. Introducción**

## 1.1. Antecedentes

### 1.1.1. Antecedentes Internacionales

Saldarriaga (2017), realizó un estudio sobre *Factores predictores internos y externos del nivel de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas técnica de occidente y Julia Restrepo, 2017*. Tesis presentada en la Universidad de Montemorelos, Colombia, para optar el grado de maestro en educación. La investigación tuvo como propósito determinar el grado de satisfacción laboral del personal docente de las instituciones educativas técnico de occidente y Julia Restrepo y sus sedes en el municipio de Tuluá. El estudio fue de tipo básica cuantitativa descriptiva, exploratorio, de diseño no experimental transversal correlacional, aplicado a una población de 102 docentes. Los resultados obtenidos de la investigación fueron con respecto a la ubicación de la institución, el 89% de docentes labora en una sede en el área urbana, mientras que el 9.1% laboran en el área rural. En lo que corresponde al tipo de contrato, la mayoría de los docentes (76.7%) labora bajo un contrato a término indefinido. Solo el 23.3% afirmó poseer un contrato laboral a término fijo. Las opiniones más favorables respecto a la satisfacción del docente fueron por un lado las relaciones con sus superiores inmediatos y por el otro lado la supervisión que hace el coordinador de la escuela sobre su trabajo docente. La opinión más desfavorable de la satisfacción se percibió en aquellos rasgos que corresponden a: (i) los procedimientos utilizados por los administradores de la institución para motivar al personal docente a realizar su trabajo con efectividad y (ii) el estar involucrado en la toma de decisiones administrativas. En cuanto al nivel de agrado por el trabajo docente las medias más altas se refirieron al interés del docente porque sus alumnos aprendan ( $M = 4.70$ ,  $DE = 0.845$ ) y los docentes sienten que la enseñanza les da la oportunidad de usar una variedad de habilidades ( $M = 4.68$   $DE = 0.497$ ). Sobre el nivel de autoestima se aprecia claramente que tenían muy buena opinión en los aspectos relacionados con la valía personal, el amor y el aprecio por ellos mismos ( $M = 4.25$ ,  $DE = 1.267$ ). El nivel de reconocimiento de logros, los docentes dijeron que rara vez han recibido reconocimientos por su labor como docentes. La declaración que tuvo la media más alta fue la de que los superiores no los ignoran cuando obtienen éxito en su trabajo ( $M = 3.86$ ,  $DE = 0.787$ ). Nivel de condiciones laborales los docentes opinaron que

casi siempre los planes y programas de estudio están claramente definidos por la administración de la escuela ( $M = 4.10$ ,  $DE = 1.132$ ), en la escuela se da mantenimiento a las instalaciones físicas ( $M = 4.10$ ,  $DE = .853$ ), la administración de la escuela comunica claramente sus políticas administrativas ( $M = 4.10$ ,  $DE = 1.132$ ), así como en lo concerniente a la infraestructura de los salones de clase ( $M = 4.10$ ,  $DE = 0.853$ ). El estudio llegó a la conclusión en cuanto a las condiciones laborales y supervisión docente que los factores externos condiciones laborales y supervisión docente para la población estudiada constituye el mejor modelo predictor de la satisfacción docente. Están significativamente relacionadas ( $R = .521$ ) con el grado de satisfacción laboral. Por lo tanto, si se mejoran estos factores externos en las instituciones del estudio, el grado de satisfacción de los docentes aumenta significativamente. Los resultados muestran que el 89% de los participantes manifestó estar completamente satisfecho en su trabajo como docente y el 11% expresó lo contrario .

Ramírez (2016), realizó un estudio sobre *Condiciones laborales del profesorado universitario. Viviendo cambios en el contexto laboral*. Tesis doctoral en Psicología de la comunicación, desarrollo humano e interacción social de la Universidad autónoma de Barcelona, España. El objetivo fue evidenciar y caracterizar las percepciones, sentimientos y comportamientos que el personal académico universitario afronta el actual contexto de cambio en sus condiciones de trabajo. Participó una población de 941 profesores de España y de varios países latino americanos los cuales impartían docencia y/o desarrollaban investigación en universidades públicas y privadas de España, Brasil, Colombia, Paraguay, Perú y Chile. El diseño del estudio fue de metodología mixta, se recogió información en una encuesta a través de dos cuestionarios sobre condiciones de trabajo y sobre bienestar laboral. La media general de 6.4, con desviación de 1,3 evidenció un grado de satisfacción moderado con las condiciones del trabajo académico, promedio que asciende por encima de la media global especialmente en las escalas de adaptación de la persona a la organización (7.4) y de entorno social (6,9) y que baja significativamente en el factor organización y método (5,6). Los resultados obtenidos aportaron evidencia de que, en el actual contexto de transformación histórica de las condiciones de trabajo del profesorado universitario, predomina un alto grado de incertidumbre e inseguridad sobre el presente y el futuro de la

profesión docente. Las puntuaciones del factor de bienestar psicosocial (5.6) (con rangos 1-7), indicaron un grado de notable bienestar, contrapesado; sin embargo, por las puntuaciones en el factor efectos colaterales (2.4), en el cual destaca la puntuación de la escala de agotamiento (3.4). Los resultados expuestos aportan evidencias empíricas acerca del modo como el personal académico universitario ve y vive el actual contexto de cambio en sus condiciones de trabajo. Consideradas, las puntuaciones dadas a las diversas dimensiones de las condiciones de trabajo indicaron una valoración moderadamente positiva de las mismas, a la que corresponden también unos niveles moderados de y del bienestar laboral. Asimismo, los encuestados se declaran relativamente satisfechos de sus condiciones materiales y técnicas de trabajo; pero, por otro se quejan abiertamente de su sobrecarga de trabajo y de la falta de tiempo para realizarlo.

Polanco (2014), en su tesis magistral en gestión de la educación. Universidad pedagógica nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa, México, sobre: *El Clima y la Satisfacción Laboral en los docentes del instituto tecnológico de administración de empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés*, cuyo objetivo fue describir el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del INTAE, se realizó una investigación de tipo descriptivo para determinar los elementos que caracterizan el clima organizacional de una institución; con un enfoque cuantitativo, ya que mientras se buscó describir el clima organizacional también se pretendió medir el clima laboral que se desarrolla en el INTAE, por lo consiguiente se hizo un diseño de alcance correlacional de corte transversal, ya que los datos que se colectaron y las inferencias que se obtuvieron respondieron a la instancia de tiempo del periodo estudiado. La población estuvo constituida por 150 docentes del nivel superior. Para el análisis de los datos se realizó una tabulación en un programa de software estadístico como la hoja de cálculo de Excel para posteriormente elaborar tablas y gráficos de representación. El resultado obtenido, en cuanto a las relaciones humanas laborales identificadas por el personal directivo y administrativo muestran que en la gran mayoría de los casos existen relaciones de cortesía entre los integrantes del INTAE, lamentablemente también existe una tendencia creciente de los problemas por relaciones humanas, evidenciado esto en un 36% en el que la competencia laboral, antagonismo y conflicto considerados como factores negativos de forma agregada,

es un importante factor, sustituyendo al antagonismo que confiesan las respuestas de los docentes. En cuanto a las satisfacciones derivadas de los sueldos y salarios, destacan que el sueldo es suficiente para cubrir los gastos normales representados por un 84% de los datos presentados en el gráfico, sobre todo asociados a la clase media, que permite garantizar el acceso a gastos de vivienda, transporte, salud, educación, previsión social, recreación, sin considerar los excesos vinculados a los lujos. Entre los insatisfactores, se identifican las oportunidades laborales que son limitadas 26.67%, y que el sistema de promociones es injusto identificado por un 30%, que se expresa en función de un sistema de relaciones humanas (amistad, compadrazgo) y no en los méritos profesionales (experiencia, estudios, habilidades). El estudio llegó a la conclusión que la mayoría de las insatisfacciones asociadas al trabajo docente, están vinculados, con las frustraciones del trabajo cíclico, rutinario que se realiza en ciclos anuales.

Ortega (2014), tesis magistral en docencia universitaria-ciencias. El autor realizó un estudio en la universidad de Buenos Aires Argentina sobre Condiciones de trabajo docente y calidad educativa: El problema de los ad honorem en la facultad de ciencias económicas. La investigación pretendió analizar la percepción de las condiciones de la labor docente sin remuneración ("ad honorem"). El análisis se trabajó sobre la base de un estudio de carácter empírico y descriptivo. La técnica empleada fue la encuesta, aplicando un cuestionario para la recolección de datos del docente con carácter cuantitativo y cualitativo, multidimensional y de contraste entre distintos grupos poblacionales (docentes con renta y docentes sin renta). La población muestra estuvo conformada por 50 elementos. La sistematización de los datos se realizó comparando aristas descriptivas entre la situación laboral y la percepción de los docentes sin renta en relación con los docentes rentados. Los resultados de la muestra arrojan un 58% de cargos interinos y un 23% de trabajadores sin designación, esto es, sin reconocimiento formal de sus tareas como docentes. Asimismo, abundan las dedicaciones parciales, el 90% respondió tener un cargo con designación simple. El 70% de los encuestados no tenía ninguna remuneración por su trabajo, y la mayoría de las respuestas mencionan que la docencia no constituye su principal fuente de ingresos (el 87%), sólo un 10% se dedica exclusivamente a la docencia. En la misma línea, la mayoría de las tareas que realizan los docentes exceden a las que corresponden a sus remuneraciones

(para los rentados) y categorías. Asimismo, se verifica la hipótesis de que esta situación general es un incentivo a la alta rotación de la planta, en tanto la evidencia indicaría que existe una tendencia al abandono del puesto laboral frente a la inestabilidad laboral y de ingresos, expresándose en bajos promedio de antigüedad en el cargo, especialmente para los no rentados.

Se observa que el tiempo que se transcurre sin renta no sería un factor determinante para obtenerla, sino que intervienen otros factores institucionales, en un promedio que ronda los 5 años. Por último, las perspectivas a futuro respecto de sus posibilidades de crecimiento profesional en la docencia y la academia no se avizoran favorables para ninguno de los grupos. Inclusive la mayoría de los docentes sin renta no cree que sea posible obtener una renta en el corto plazo.

Sánchez y Martínez (2012), realizó un estudio sobre *Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. Tesis magistral en ciencias biológicas y de la salud*, en la Universidad nacional autónoma metropolitana, Xochimilco, México, cuyo objetivo fue identificar las exigencias que demanda el trabajo a los académicos de tiempo completo en la Universidad nacional autónoma de México, así como su asociación con los daños a la salud física y mental, durante el 2012. La investigación fue de tipo observacional y transversal, en una población de 326 y una muestra por conveniencia de 95 académicos. Se utilizó una encuesta de tipo epidemiológico aplicando el cuestionario para la recolección de datos, que fueron analizados con el programa JMP8 y el Intervalo de confianza al 95%. De los 95 participantes, el 60% fueron profesores e investigadores asociados y titulares. Aunque la media de horas dedicadas a la docencia se instaló en las 16 horas por semana, el 54% labora más de 40 horas semanales, el 63% ha trabajado para la UNAM por más de 24 años y el 40% permaneció en su puesto actual más de 20 años. El 66% participa en los programas de estímulos, de los cuales 95% menciona que sus condiciones de vida han mejorado y el 75% puede disfrutar de estabilidad económica a raíz de su ingreso, sin embargo 52%, más de la mitad reconoce que las gestiones administrativas le restan tiempo a la enseñanza. Mientras que consecuencias como el sacrificio del trabajo en equipo y el deterioro de la vida familiar y social, en su condición de situación negativa, ocupan un lugar importante dentro de estas consecuencias. En relación con el contenido cualitativo del trabajo, 98% de

profesores manifestó que su labor les permite adquirir nuevos conocimientos y 97% conservan interés sobre la misma, y 96% pueden desarrollar sus habilidades. Sin embargo, 4 de cada 10 docentes, preferirían que sus hijos se dedicaran a otra actividad y 37% manifestó la falta de reconocimiento por parte de sus jefes. De acuerdo a las exigencias laborales, 77% deben cubrir un determinado número de cursos, talleres clases, artículos y conferencias, 71% realizar trabajos pendientes en horas y días de descanso o vacaciones, 69% permanecer sentados la mayor parte del tiempo y 54% laborar más de 40 horas semanales. El autor concluyó, que una población exigida por la institución en cuanto al producto y la eficacia de sus labores, se ve obligada a realizar tareas al detalle y de manera minuciosa, hechos que sobre estimulan al sistema nervioso central, generando problemas neurovisuales, cefalea tensional, trastornos del sueño y psicodigestivos. El trabajo intelectual se incorpora el esfuerzo físico, comprometiendo al cuerpo a trabajar durante más de 40 horas a la semana incluso en días y horas de descanso. Ya sea sentados estudiando, preparando clases o de pie frente al grupo, el docente somete al cuerpo a posturas excesivas, por tanto, las consecuencias además de los problemas orgánicos son el distrés, ansiedad y la fatiga. Lo que demostró, que la carga de trabajo guarda cierta relación con el bienestar y satisfacción del docente universitario según las exigencias.

Delgado (2012), realizó un estudio sobre: *Riesgos derivados de las condiciones de trabajo y de la percepción de salud según el género de la población trabajadora en España*. 2012. Tesis doctoral en Ciencias Medico-Sociales y documentación científica en la Universidad Alcalá de Henares (UAH), España. El objetivo de la investigación fue describir la exposición a riesgos laborales derivados de las condiciones de trabajo y analizar la percepción de salud derivada del trabajo en hombres y en mujeres que trabajan en España. El diseño fue de estudio transversal que incluye un análisis cuantitativo a partir de una encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT) 2006 - 2007. La población estudiada fue 11,056 trabajadores de ambos sexos. Los resultados muestran que, los hombres declaran estar más expuestos a riesgos químicos (1,47%) derivado principalmente de la inhalación de contaminantes químicos (2,05%), a condiciones físicas (1,49%) derivado de la exposición a vibraciones (3,13%) y por ruido inadecuado (2,06%) y a condiciones derivados de la carga física de trabajo (1,49%) principalmente por

levantar o mover cosas (1,85%) y por realizar fuerza importante (1,81%). Mientras que las mujeres refieren mayor exposición a contaminantes biológicos (1,19%). Las características sociodemográficas-laborales que se asocian a mayor riesgo de exposición a condiciones de trabajo derivado de riesgos químicos son los hombres, mayores de 55 años, y prolongar su jornada laboral, eleva hasta cuatro veces la probabilidad de exposición a contaminantes químicos en comparación con una mujer con las mismas características. Con respecto a las condiciones físicas, las características que se asocian a mayor riesgo de exposición son los varones mayores de 55 años, prolongar su jornada laboral, eleva hasta cuatro veces la probabilidad de exposición a riesgos físicos en comparación con una mujer con las mismas características. Con respecto a los contaminantes biológicos las características que se asocian a mayor a mayor riesgo de exposición es ser mujer, de edad entre 25 a 54 años, trabajar los fines de semana, y en un año, eleva hasta tres veces la probabilidad de exposición a riesgos biológicos en comparación con los hombres con las mismas características. Por último, las características que se asocian a mayor riesgo de exposición a carga física del trabajo son los hombres, de edad entre 25 a 54 años y prolongar su jornada laboral, eleva hasta cuatro veces la probabilidad de exposición a riesgos derivados de la carga física en comparación con las mujeres. Las condiciones de trabajo derivadas de la carga mental, riesgos psicosociales y violencia en el trabajo no muestran diferencias significativas entre hombres y mujeres. Los resultados de percepción de salud derivada del trabajo muestran que los hombres (1,20%) presentan más riesgo de percibir que su salud está afectada por el trabajo en comparación con las mujeres. Las características sociodemográficas, laborales y las condiciones de trabajo asociadas a mayor riesgo de percibir que la salud está afectada por el trabajo es para los hombres, de entre 25 a 55 años, que trabaja más de >40 horas/semana, y con antigüedad mayor de un año, expuesto a contaminantes químicos, riesgos físicos, carga física y mental del trabajo, riesgos psicosociales, violencia en el trabajo, accidente de trabajo y diagnóstico o reconocimiento de alguna enfermedad profesional, eleva hasta nueve veces la probabilidad de percibir que su salud está afectada por el trabajo en comparación con una mujer con las mismas características.

### 1.1.2. Antecedentes nacionales

Regalado (2016), realizó una investigación sobre *Presión laboral y satisfacción laboral en docentes de una universidad privada de Trujillo, tesis para optar el grado de maestría en Psicología*. La presente investigación descriptiva correlacional tuvo como objetivo, conocer y describir la relación entre ambas variables, para intervenir sobre las condiciones y riesgos laborales en una muestra de 294 evaluados. De acuerdo a la investigación realizada, se afirma la existencia de una correlación altamente significativa entre las variables de Satisfacción laboral y presión laboral, presentes en los docentes universitarios; denotándose la influencia de fuentes físicas, psicológicas y de comportamiento presentes en el ambiente laboral como estímulo para la elaboración de percepciones personales de cada trabajador, predomina el 61.8% de docentes universitarios con insatisfacción laboral, en niveles muy alto, alto y regular; reflejando una percepción negativa y pesimista sobre su situación laboral. Concerniente a los datos descriptivos resultantes de la investigación, respecto a la variable de presión laboral docente, destaca un porcentaje de 55.5% de presión laboral en docentes universitarios, manifestado en la presencia de fuentes de estrés laboral de tipo físico, psicológico o comportamental dentro de su ambiente de trabajo. En cuanto a la segunda variable, la satisfacción laboral, predomina el porcentaje 61.8% de docentes universitarios con insatisfacción laboral, en niveles muy alto, alto o regular; reflejando una percepción negativa y pesimista sobre su situación laboral. Concerniente al 85% de los resultados correlativos obtenidos, se muestran relaciones altamente significativas, y significativas entre los indicadores, presión originada por la organización administrativa, flexibilidad con respecto a la tarea docente, derivada de la vida cotidiana en el aula y derivada de la labor educativa, de la variable presión laboral; con los indicadores de satisfacción laboral: condiciones físicas y materiales, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas

Calderón (2015), tesis doctoral en ciencias de la educación *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera en la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2012.*, cuyo objetivo de estudio fue determinar la relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la facultad de Ingeniería pesquera. El tipo

de investigación fue descriptivo, de diseño no experimental, transeccional, y de correlación. La población lo conformaron 32 docentes universitarios nombrados que laboran en la facultad. El muestreo fue no probabilístico por conveniencia de 32 docentes. En esa muestra se empleó la fórmula estadística del chi cuadrada para correlacionar las variables. Se concluyó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, las puntuaciones logradas a nivel de las dimensiones son altas y el estadístico no paramétrico  $\chi^2$  arroja resultados favorables para rechazar las hipótesis nulas para cualquier nivel de significación. Las relaciones interpersonales se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes, porque el resultado obtenido con el programa estadístico SPSS, la Chi cuadrada es 15,772, X: 5 9,488 para los cuales la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual a 0,05. El compromiso organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes, porque el resultado obtenido con el programa estadístico SPSS, la Chi cuadrada es 12,748, X: 5 9,488 para los cuales la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual a 0,05. La filiación se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes, porque el resultado obtenido con el programa estadístico SPSS, la Chi cuadrada es 13,751, X: 5 9,488 para los cuales la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual a 0,05. La identidad institucional se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes, porque el resultado obtenido con el programa estadístico SPSS, la Chi cuadrada es 15,741, X: 5 9,488 para los cuales la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual a 0,05. Se concluyó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera de la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2012; porque las puntuaciones logradas a nivel de las dimensiones son altas y el estadístico no paramétrico  $\chi^2$  arroja resultados favorables para rechazar las hipótesis nulas para cualquier nivel de significación.

Pérez y Rivera (2013), en su tesis magistral Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, 2013, cuyo objetivo de estudio fue medir el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la amazonia peruana. La investigación fue de tipo descriptivo y

correlacional, con diseño no experimental – Transeccional. Se aplicó la técnica de la encuesta utilizando como instrumento de recolección de datos los cuestionarios de clima organizacional de Palma (1999) y de Satisfacción Laboral de Price, adaptada al contexto peruano por Alarco (2010) a un total de 107 trabajadores del instituto de investigaciones de la amazonia peruana. Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel Medio en el clima organizacional (57.9%) de los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013. Existe un Nivel Medio o moderado de Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013, por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral. El estudio concluye que existe relación entre el nivel del Clima Organizacional y el nivel de Satisfacción de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana. Periodo 2013. Con un nivel de significancia 0.05 y un valor  $p = 0.000$  ( $p < 0,05$ ), con lo que se demostró la hipótesis planteada en la presente investigación. En lo que respecta a la dimensión de involucramiento laboral, los trabajadores del IIAP, percibe que se involucra en su trabajo con compromiso para superar los obstáculos, con unas relaciones interpersonales favorables y confiando en la mejora de los métodos de trabajo. En lo que respecta a la dimensión de Supervisión, los trabajadores del IIAP, percibe que la calidad de supervisión por parte de los jefes se encuentra en un nivel adecuado; el cual favorece los resultados esperados conforme los planes estratégicos; confían en sus trabajadores y delegan función acorde a las necesidades institucionales. En cuanto a la dimensión de comunicación, los trabajadores del IIAP, perciben fluidez, rapidez y celeridad en la cadena de valor de los procesos organizacionales. Tienen acceso a la expresión de sus necesidades y a la retroalimentación de sus competencias. Poseen motivación de logros. En las Condiciones laborales, los trabajadores del IIAP, perciben como a una Institución que practica relaciones laborales favorables en cuanto a infraestructura, ambientes adecuados, seguridad laboral, reconocimiento y remuneraciones acorde a los perfiles de puestos. En la dimensión Autorrealización, los trabajadores del IIAP, perciben a su Institución como medio laboral que favorece su desarrollo personal y profesional. Sus regímenes laborales facilitan flexibilizar sus perfiles de puestos acorde sus necesidades institucionales,

su intención es dar valor a las competencias y cubrir mayores expectativas laborales.

Guarniz (2012), hizo un estudio sobre Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego, Trujillo, 2012, tesis magistral, cuyo objetivo principal fue establecer la relación entre satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad. Se realizó un estudio descriptivo, transversal y correlacional, incluyendo 103 docentes de Medicina durante el semestre de marzo a julio 2012. Para evaluar el nivel de satisfacción, se utilizó la técnica de encuesta, aplicándose un cuestionario con la escala de puntuación de tipo Likert (del 1 al 5). En el factor de Satisfacción por la Institución se obtuvo una media de 14.14 lo cual nos indicó que los docentes tuvieron un calificativo de BUENO, en el Factor de Remuneración obtuvieron una media de 13.31 lo cual indicó que los docentes tuvieron un calificativo de BUENO, en el factor de Tensión Laboral se obtuvo una media de 9.55 lo cual nos indicó que los docentes tuvieron un calificativo de REGULAR, en cuanto al factor según su Condición Laboral obtuvieron una media de 10.61 la cual nos indicó que los docentes obtuvieron un calificativo de BUENO. En relación al compromiso institucional y el desempeño no se encontró una correlación positiva ni significativa (-0.2). Al examinar por dimensiones el compromiso se halla: la afectiva con una fuerte correlación en el docente y no necesariamente el grupo de docentes con tiempo de trabajo de 7 a 10 años en la Universidad; mientras las áreas normativas, calculada y la global solo una presentación moderada en el compromiso por la sede laboral. Al análisis de regresión simple entre satisfacción laboral y desempeño docente reporta una correlación positiva y significativa entre estas variables; sin embargo, existe una correlación negativa y no significativa entre compromiso institucional y desempeño docente, lo que sugiere que no necesariamente el sentirse comprometido con la institución determina un mejor desempeño. Se concluye que existe influencia significativa y positiva de la Satisfacción laboral con el desempeño docente, pero no existe influencia significativa ni positiva entre el compromiso institucional con el desempeño docente de los profesores de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego.

Franco (2011), en su tesis presentada para optar al Grado Académico de Maestro, titulado *Relación entre la percepción de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los docentes de un instituto superior tecnológico en Arequipa*, tuvo como objetivo, determinar la relación existente entre la percepción de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los docentes de un instituto superior tecnológico en Arequipa. La población estuvo conformada por 200 docentes con una muestra de 132, lo cual se aplicó dos cuestionarios, el primero para evaluar la percepción de los docentes sobre la gestión realizada por las jefaturas y el segundo para evaluar la satisfacción laboral. Los resultados nos arrojaron que la percepción de la gestión del talento humano en los docentes de esta institución es percibida como un mal desempeño en un 54.5%, buen desempeño en un 41,7% y excelente desempeño en un 3.8%. Con respecto a la satisfacción laboral presente en los docentes se encontró un índice de insatisfacción en un 34.8%, indiferencia en un 65.2% y no se encontró ningún índice de satisfacción. Por lo que se concluyó que la mayoría de los docentes del instituto superior tecnológico seleccionado perciben un mal desempeño de la gestión del talento humano ejercida por parte de los encargados de la administración. Que la satisfacción laboral refleja un 65.2% de indiferencia en el grado de satisfacción y que existe una relación significativa entre la percepción de la gestión del talento humano con el grado de satisfacción laboral.

## **1.2. Fundamentación científica, técnica humanística**

### **1.2.1. Condiciones de trabajo**

Turcotte (1986), sostuvo que la condición de trabajo es el movimiento del centro laboral que posibilita sostener o adicionar la tranquilidad física y anímica de la persona, con el objetivo de obtener mejor relación con su ambiente de vida. (p. 94). Asimismo, Efraty y Sirgy (1990) afirmaron, que las compañías que producen bienes y/o servicios de jerarquía a consecuencia de aceptables condiciones laborales, así como un acertado crecimiento individual y competente en sus trabajadores, generan más ingresos y notoriedad social (p. 3). De igual forma Katzell Yankelovich, Fein Ornati y Nash (1975) afirmaron, que la persona goza de un excelente bienestar en el trabajo, siempre y cuando: i) sienta real afecto hacia sus labores y esperanzas

de un mejor porvenir; ii) se sienta animado en continuar en su centro laboral y ser eficiente y iii) cuando percibe que su trabajo guarda relación con sus vivencias, de tal forma que percibe la armonía entre ambas, en relación con sus valores individuales (p. 12).

Para Fields y Thacker (1992), la condición de trabajo responde al esfuerzo que aportan los jefes y directivos para comprometer a sus empleados en la consecución de los objetivos propuestos (p. 38). También, García, (1993), definió la condición de trabajo como la estimación que el trabajador hace de su vínculo laboral (p. 74). Asimismo, Mirvis y Lawler (1984), sostuvo que la condición de trabajo, responde al intercambio económico, psicológico y social entre los empleadores y sus trabajadores (p. 117).

Se debe agregar que French & Wendell (1996), fijaron su punto de vista sobre la condición de trabajo como el pensamiento de gestión, que mejora la autoestima del empleado, para el crecimiento y avance personal de los trabajadores referentes a una corporación (p. 68). De igual manera González, Peiró y Bravo (1996) precisaron que la condición de trabajo, es la valoración subjetiva del grupo de recompensas que se logren tanto del bienestar del centro de trabajo como de las actividades (p. 93). Así mismo Drucker y Peter (1999) asumieron que la condición de trabajo se relaciona con los distintos componentes que brinda la institución a sus obreros, para innovar y producir más, en beneficio de la organización (p. 69).

Camacaro (2001), refirió que la condición laboral es un tratamiento proyectado, asociado y transformado que compromete hechos fundados, como requisitos adecuados al progreso del talento y aptitudes del trabajador, para destacar horizontes de satisfacción en el trabajo y reforzar la compenetración del empleado con la institución. Además, Clúa y Aguilar (1998) definieron la condición de trabajo como, la comodidad del trabajador, producto de la igualdad de peticiones comprendidas de la función y el talento adquirido para superar de la forma que, en el transcurso de su vida, adquiera un mejor crecimiento profesional, familiar y personal.

Para los autores, Varela-Centelles, et al. (2004), sustentaron que la condición laboral es la comodidad proveniente de la igualdad que el trabajador

recibe entre los requerimientos del empleo y el talento que dispone para afrontar estos requerimientos. De manera semejante Dyer y Haffenberg (1955) definieron la condición de trabajo como los aportes que realizan las compañías para satisfacer las exigencias de remuneración y de trato del trabajador que participan eficazmente en la realización de los planes institucionales. Al mismo tiempo, Cherns (1975) concibió la condición de trabajo como el producto de la unión organizacional de la persona, la cual hace mención a las oportunidades que goza el trabajador para desarrollar internamente en su centro laboral y los recursos que tiene para obtener dicho crecimiento laboral. Del mismo modo, Robbins (1996) definió la condición de trabajo como, el procedimiento de como una compañía responde a los requerimientos de sus trabajadores, dotándole de instrumentos necesarios para cooperar en la resolución de problemas. También, Segurado y Agulló (2002) entendieron la condición de trabajo como el nivel personal de satisfacción que tiene la persona con la estructura laboral, en relación al entorno donde se desenvuelve su trabajo.

De acuerdo con Seashore (1975), explicó que las condiciones de trabajo son “el grado de satisfacción en relación con los aspectos generales de trabajo, el cual varía entre sujetos de manera sistemática, medible y perceptible según las diferencias individuales”.

Walton (1975), manifestó que la condición laboral, es un procedimiento para personalizar el entorno laboral, gozando de elementos básicos, como: un justo salario, garantía/seguridad del lugar de labores, un progresivo valor de dominio y una unión social al interior de la institución. Sin embargo, para Bergeron (1982) definió la condición de trabajo como una adaptación exacta cuyo fin es cambiar la figura del centro laboral, para fundar posiciones en favor de una calidad de vida de los empleados, y de esta forma, lograr más rendimientos en la empresa. También, Parra (2007) manifestó que, no son los trabajos, los que enferman a las personas, sino las limitaciones generales de cómo se elabora el trabajo, lo que ellos llamaron agentes de peligro (p. 409). Sin embargo, Blanch (2015) sostuvo que la condición de trabajo es el nivel de agrado y placer físico, psicológico y social vivido por los trabajadores en su centro de labores (p. 176). También, Nadler y Lawler (1983) explicaron que la condición de trabajo es el concepto que se tiene de los sujetos, el

centro de labores y las empresas, las cuales son moderadas por el choque de la actividad en el trabajador y sobre la efectividad de la empresa (p. 13).

De la Coleta (1998), sostuvo que el nacimiento del concepto bienestar de vida, admite organizar las condiciones laborales y su impacto en el trabajo, reconociendo cuales son las consecuencias de las condiciones laborales sobre la comodidad de los trabajadores. En otro concepto, Alatrística (2010) afirmó que la condición de trabajo, es el grupo de requisitos que precisan la ejecución de un trabajo y la forma y lugar como se realiza, por lo que estas variables van a diagnosticar la sanidad de los trabajadores en la triple magnitud de la (OMS) física, psíquica y social. De manera concreta los autores, Casas, Repullo, Lorenzo, y Cañas (2002); García-Herrero, Mariscal, García-Rodríguez, y Ritzel (2012); Poulston (2009) señalaron que la condición laboral es, el grupo de particularidades del trabajo relacionadas con la tranquilidad, la salud y bienestar de vida en el trabajo, las cuales otorgan seguridad a la persona para realizarse plenamente en el centro laboral.

Con respecto a Dávalos (2011), definió las condiciones de trabajo, como “las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral”.

De la Cueva, (2011), refirió que las condiciones laborales, son reglas que determinan las cláusulas para la protección de la salud y la vida de las personas en las organizaciones y centros laborales, y que deciden la asistencia que deben recibir los empleados. Asimismo, Ibáñez (2011) indicó que la condición de trabajo, es el estado en la cual, las personas trabajan, tanto socio laboral, ambiental, moral y administrativo, que pueden ser de igual, o aun, de más importancia (p, p. 34-35).

La UNESCO, en un artículo sobre calidad educativa (publicado 2005), comparó las condiciones del trabajo docente, como “el amplio escenario donde convergen un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas en las cuales laboran los profesores y que influye, directamente, en la manera como ellos acuden a trabajar” (p. 16).

El Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (INSHT), señaló que la condición laboral, es el grupo de constantes que fijan la ejecución de una labor en una organización, delimitando la salud de las personas en relación a las circunstancias como se realiza el trabajo (UGT, 2007). Al mismo tiempo, la

Universidad interamericana para el desarrollo (UNID-México) con respecto a normas legales, también refirió que las condiciones de trabajo son el conjunto de normas, reglamentos, cláusulas y estipulaciones que se encuentran en un contrato laboral, que en ningún caso podrá ser inferior a las condiciones señaladas en la ley, ni podrá restringirse por cuestiones de edad, sexo, color, etnia y clase social. Del mismo modo, Palma (2005) explicó que la condición de trabajo es la estimación del quehacer en función de los elementos normativos existentes y posibles que miden la función laboral.

Castillo y Prieto (1990), manifestaron al respecto, que la condición de trabajo, es el conjunto de elementos que rodea el ambiente laboral, desde el punto de vista, de cómo influyen las labores a los individuos (p. 121). De igual manera, Castillo y Villena (1998) definieron la condición de trabajo como el conjunto de factores que determinan la conducta del trabajador (p. 111). En cambio, Lawler (1982) dijo que la condición laboral es significativamente igual a la comodidad del empleado y distinto al agrado en el trabajo, y que solamente simboliza el ámbito del entorno de labores. En lo que respecta a Blanco (1985); Agulló (1997, 1998); Fernández, Ríos (1999) definieron la condición de trabajo, como la respuesta de la acción de un trabajador, adiestrado por y para las labores, y que conductualmente se vincula en un entorno importante, que es su ambiente socio-laboral especial (p. 174).

Según Poza y Prior (1988), manifestaron que la condición laboral, es el trabajo de la persona en relación a los requisitos justos del entorno (tranquilidad y salubridad en el trabajo, formas y organización laboral, etc.) y en relación a su condición personal (en el aspecto de cómo lo realiza). También De Pablo (2009) sostuvo, que la condición de trabajo es toda particularidad laboral que pueda ocasionar peligros para la seguridad y salud de los individuos. De igual forma, Rose, Beh, Uli e Idris (2006) argumentaron que la condición de trabajo, es una doctrina o una serie de normas, que indican que los trabajadores son consciente, competente y tienen la seguridad y el ánimo de hacer grandiosos aportes a la compañía. En relación con lo mencionado anteriormente, Bestratén, Nogareda y otros (2005) sostuvieron que: existe condiciones laborales que puede generar efectos negativos en el trabajador. Por ejemplo, la apariencia que refleje la compañía, el recorrido de la vivienda al centro de labores, el entorno de ubicación, los asuntos particulares al trabajo, la zona donde se encuentra, e inclusive el nivel social de la organización.

Si estos requisitos son negativos, los empleados se sentirán desmotivados, ineficientes, e inclusive, algunos intentarán cambiar de empresa.

### **Dimensiones de la variable condiciones de trabajo.**

#### ***Dimensión 1: Seguridad.***

Sabemos que, un accidente de trabajo no se debe a la mala suerte, al azar o al destino, siempre hay una causa o más de una, que lo genera. La seguridad como una de las condiciones de trabajo, es muy importante para el trabajador antes de comenzar con el desarrollo de la actividad laboral.

Taylor y Francis (2001), entendieron que la seguridad es un grado establecido de peligro que puede ser estimado como razonable (p. 45). Por su parte, Mateo (2007) determinó, que la seguridad laboral tiene como fin: la previsión de trastornos profesionales ocasionadas por agentes físico, químico o biológico, que inciden en los individuos.

Del Prado (2016), definió la seguridad laboral como “el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar, y en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo” (p. 39).

En un artículo de la revista Seguridad y Salud PREMAP 2017, se mencionó, que la garantía en el entorno laboral, es un compendio de habilidades y métodos dirigidos a eliminar o disminuir el riesgo que pueda producir un accidente o enfermedad laboral. De igual forma, Fernández (2005) manifestó, que la seguridad laboral es responsabilidad de toda organización en brindarles a sus trabajadores: ambientes seguros, higiénicos y saludables, que respalde y garantice su vida en relación a los estándares de la organización y las normas aplicables. También, Chiavenato (2007) afirmó, que la seguridad laboral se entiende como, el conjunto de leyes y procesos que induce a preservar la salud física y mental del sujeto.

En relación a la seguridad en el trabajo docente Pérez (2009) manifestó que, existe mucha falta de cultura preventiva entre los docentes. No se forma ni se informa al magisterio sobre los principales riesgos que les pueden afectar como trabajadores. Además, los cursos en temas de seguridad docentes son pocos; de baja calidad y no están adaptados a la realidad. En otras palabras, la condición de seguridad guarda cierta relación con los derechos del trabajador y las condiciones

dignas de trabajo. Lo dicho hasta aquí, supone que la seguridad en el trabajo te va permitir localizar, medir, prevenir peligros e imponer normas para eludir probables accidentes de trabajo, esto no quiere decir que, no solo es responsabilidad de las autoridades educativas, sino también de los docentes, empleados y trabajadores (p. 30).

### ***Dimensión 2: Carga de trabajo.***

La carga de trabajo se refiere a las posturas, sobreesfuerzos, y movimientos repetitivos, que realiza el trabajador en relación a sus actividades diarias. En este sentido, Álvarez (2006) nos dio un alcance en términos ergonómicos, señaló que la carga de trabajo es el conjunto de demandas físico y psicológico al que está obligada la persona durante sus horas de trabajo. Así mismo Blanch (2015) definió la carga de trabajo, como el grupo de exigencias del área de trabajo en forma de requerimientos de cantidad y calidad, tanto físicas, cognitivas, emocionales, organizacionales e incluso contractuales. También Bakker y Demerouti (2007) sostuvieron que, a mayor obligación de trabajo, genera mayor desgaste físico y mental, sobrepasando los bienes disponibles para hacerle frente.

Para Sebastián O, y Del Hoyo M. (2002), señalaron, que la carga de trabajo es “el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador a lo largo de su jornada laboral” (p. 6).

De la misma forma, Chavarría (2007) puntualizó, que la realización de una labor tiene un doble fin: uno, conseguir las metas de rendimiento y la otra, lograr el crecimiento del individuo; por lo tanto, cuando el trabajador es eficiente y utiliza el mínimo aliento en su trabajo, no hay mucha carga laboral. Sin embargo, cuando es mucha la exigencia de la tarea (física o mental) o existe dificultad para realizarla, recién podemos hablar de carga de trabajo propiamente dicha.

### ***Dimensión 3: Organización del trabajo.***

Según la bibliografía revisada, algunos autores afirmaron que el concepto de organización de trabajo, no está bien definida. Cada uno se refiere a cosa distinta; unos se refieren a las herramientas, otros son dirigidos a la evaluación y otros a las actividades que se realizan. Para ser más específico, Alhama (2009) mencionó que la organización de trabajo sigue siendo uno de los principales problemas en la esfera económica, social y del trabajo.

Del mismo modo, Morales (2006), definió la organización del trabajo, como: el procedimiento que une a las personas con la tecnología, el ambiente laboral y los medios. También Galileo (2007) sostuvo, que los principales agentes psicosociales muy peligrosos al interior de una organización de trabajo que influye negativamente en el obrero, son: la escasa libertad y el desagrado en el trabajo, ya que restringe la oportunidad del obrero en organizar su trabajo y controlar la armonía de hacer sus actividades encargadas.

Oliveira, Gonçalves y Melo (2004), definieron la organización de trabajo como: “El conjunto de principios o aspectos esenciales que determinan el reparto del trabajo a realizar por un grupo de personas que conjuntamente tienen asignadas unas determinadas funciones que deben realizar en un lugar de trabajo”.

Es lógico que, en toda organización de trabajo, debe existir mucha armonía, y si esta armonía no existe, entonces, se construye. Podemos decir que la organización de trabajo, es una de las actividades muy relevante de la administración, cuya finalidad es asistir al empleado a laborar unidos y con eficacia. Esta forma de organización va generar un gran rendimiento, buenos resultados, bienestar de las personas, mejora de las condiciones laborales y por ende mejores remuneraciones.

#### ***Dimensión 4: Carga medioambiental.***

Capón (1999), manifestó, que las condiciones y medio ambiente de trabajo “son todos los elementos reales que inciden directa o indirectamente en la salud de los trabajadores; que obran en la realidad concreta de la situación laboral” (p. 2).

También, Neffa (1990), señaló que el medio ambiente de trabajo, es el lugar donde se lleva a cabo la actividad y permite clasificar los riesgos según su naturaleza (p. 2). En las definiciones de Cabaleiro (2010) destacó, que las condiciones medioambientales están conformadas, por el lugar y el ambiente de permanencia en la cual respiramos y trabajamos (p. 194). De la misma forma, Rodríguez (2012) sostuvo, que los medios ambientales de trabajo están determinados por el cambio de dinamismo entre el trabajador y su medio en una magnitud de rapidez tal, que la persona no está preparada para sobrellevarla.

Por lo tanto, Chiavenato (2007) refirió que las condiciones medioambientales vienen a ser, los eventos físicos que engloba a la persona como ocupante de un

área en la compañía que circunda al trabajador mientras realiza sus actividades laborales (p. 334). Complementando la definición anterior, Guasch (2005) precisó, que las impurezas existentes en el entorno laboral pueden ser de tipo químicos, físico y biológicos (p. 129).

### **Teorías que sustentan la variable condición de trabajo**

#### **Teoría de las tres Necesidades**

Esta teoría fue sustentada por David McClelland (1962), el autor reconoció un grupo de tres necesidades fundamentales que colaboran a definir el ánimo y la satisfacción de las personas en el trabajo: Una necesidad de realización que impulsa al individuo a sobresalir, a luchar por tener éxito. Una necesidad de poder, que se expresa en hechos para llegar a jefes y ejercer autoridad y gobierno. Y otra necesidad de afiliación, inclinando el deseo de establecer relaciones interpersonales, prefiriendo situaciones donde exista la ayuda necesaria sin que exista rivalidad. Shein (1991). Esta teoría hizo más comprensible algunas particularidades de la conducta de la persona, como los actos relacionados al éxito, dominio y afiliación. En este sentido se llegó a la conclusión de que unos trabajadores desempeñan mejor su labor que otros, porque sus nexos de mando y poder o de amistad, son positivas; estos comportamientos tienen efectos muy relevantes en el desempeño y en la organizacional de la institución.

#### **Teoría Fordista (1930's – 1970's)**

La corriente teórica se refiere al modo de producción en serie que llevó a la práctica Henry Ford (1930-1970). Esta teoría nace a causa de los constantes paros de la clase trabajadora del área de ensamblaje. Ante esta situación, los encargados evaluaron que la problemática de los trabajadores sobrepasaba los límites de estar a gusto en su puesto laboral y consideraron que además de la satisfacción por el puesto de trabajo, debían incluir cambios en las condiciones laborales (Coriat 1991). La teoría Fordista, obligó a las compañías a tener mayor preocupación por el trabajador, tanto así, por la carga laboral y también por la organización del trabajo, en razón, de otorgar una mejor calidad de vida al asalariado, con nuevas áreas de actividades, trabajo más ergonómico, condiciones más seguras y saludables, decisiones más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus trabajadores. Además de ofrecerles

oportunidades de desarrollo profesional y personal. El Fordismo no solo contribuyó en el desarrollo de la industria automotriz, sino en la forma de organizar la fabricación de los productos más diversos, también generó importantes cambios sociales y culturales referentes a las condiciones laborales del trabajador. Esta corriente tuvo buenos resultados hasta la década de los 70.

### **1.2.2. Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral, es el estado de ánimo, procedente de la relación laboral que conviene a ambas partes de la organización. Dicho esto, Arbaiza (2010) afirmó que, las compañías deben interesarse que sus trabajadores se encuentren satisfechos y animados, porque contrariamente puede generar muchos cambios, abandonos y baja producción. En este sentido, Sánchez (2008); Bedeian y Armenakis (1981); Ostroff (1992); Geber (1991) y Ward (2001) manifestaron que la satisfacción laboral, es llevarse bien con los compañeros, conseguir premios y estímulos como profesional, y un compendio de utilidades que tiene en cuenta el empleado, como parte fundamental de calidad de vida (p. 148). Sin embargo, para Gibson y Otros (1996) sostuvieron, que el bienestar laboral, es el producto de las apreciaciones de su trabajo, en relación a elementos concernientes al entorno donde se realiza sus labores. (p. 138).

Para Arnedo y Castillo (2008), la satisfacción laboral “es un conjunto de sentimientos tanto positivos como negativos que tiene un trabajador hacia su trabajo, generado por diversos factores particulares relacionados con la labor que realiza”.

Hay que mencionar, además, que Blum y Naylor (1982) precisaron que la satisfacción laboral es el producto de muchas acciones que tienen las personas con la remuneración, la revisión, la distinción, las oportunidades de ascenso (entre otros) en relación a la edad, la salud, vínculo familiar, clase social, diversiones y otras tareas laborales, políticas y sociales. (p.45). Por otro lado, Fleisman y Bass (1979) definieron la satisfacción laboral como el resultado afectivo que brinda el empleado a su área de trabajo en relación a lo esperado por el tiempo en su cargo. La satisfacción es igual al placer, con la diferencia que la satisfacción es una actitud general, proveniente de conductas más especiales (p. 34).

En una concepción más resumida Pérez y Gardey (2011), mencionaron que la satisfacción laboral, “es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo”.

Por lo consiguiente Muñoz (1990), definió la satisfacción laboral como la sensación de bienestar que interioriza una persona al realizar una labor que le fascina, en un lugar cómodo, dentro de una compañía que le encanta y que se muestra muy interesante, y por el que recibe un conjunto de pagos y beneficios sociales, de acuerdo con sus perspectivas. Así mismo Kreitner y Kinicki (1997) afirmaron que el bienestar laboral, es una solución emotiva de muchos aspectos del trabajo de la persona (p. 171). Por otra parte, González (1991) refirió que la satisfacción laboral está unida al ambiente de una compañía, comprendida por una serie de impulsos y circunstancias que el trabajador recibe, como una particularidad de la organización. También, Loitegui (1990) manifestó que, la satisfacción laboral es una resistencia real, común de un individuo que está ligado a una serie de factores laborales y de su ambiente de trabajo.

En relación con Abarca (2013), mencionó que, la satisfacción laboral es una etapa afectiva de bienestar, producto de las vivencias en el trabajo, sin dejar de lado la conducta con las actividades, el deber y el compromiso con el trabajo. En lo que corresponde a Sikula (1992) manifestó que, la satisfacción en el trabajo, es el estado afectivo del trabajador derivado de la relación activa de dos grupos de ejes denominadas exigencias humanas y retos del trabajador (p. 219). Se debe agregar que, Blum y Nayles (1995) precisaron, que el bienestar laboral, es consecuencia de muchas conductas que posee un trabajador en torno a su trabajo, y los aspectos relacionados a sus labores y su vida en general.

Con respecto a Spector (1997), señaló que la satisfacción laboral es una inconstante conducta del trabajador, que puede ser un indicador del nivel en que los individuos se sienten a gusto con su labor. De la misma forma, Lee y Chang, (2008), señalaron que la satisfacción en el trabajo es la conducta total que toda persona tiene en torno a su ambiente laboral. En contraste con lo anterior, Wright y Davis (2003) sostuvieron, que el bienestar en el trabajo, simboliza la coherencia entre los trabajadores y su entorno laboral, en la cual se registra la relación entre lo que desean y lo que perciben de su organización.

De acuerdo con a Bracho (1989), indicó, que la satisfacción laboral “es la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, las necesidades, los valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos”.

En un artículo, Koontz y O'Donnell (1995), afirmaron, que el bienestar laboral, quiere decir, el placer que se siente en la organización, cuando un interés es correspondido, en relación con lo que te ofrece el trabajo (p. 187). De igual manera, Andresen, Domsch y Cascorbi (2007) definieron la satisfacción laboral, como el estadio afectivo y positivo, generado por las vivencias logradas; que satisfacen ciertos ímpetus personales a través de su organización. Algo similar señalaron Blum y Naylor (1982) definiendo la satisfacción laboral como una fase emotiva muy atractiva que siente la persona, como producto del incentivo de la actividad o las vivencias que el trabajo nos brinda (p. 45). Por lo tanto, Igbaria y Guimares (1993) afirmaron que la satisfacción en el trabajo, son resistencias emotivas muy primordiales de las personas en relación a muchos factores y vivencias del trabajo (p 79).

Es necesario recalcar que, Morillo (2006), señaló que la satisfacción laboral es el panorama positivo y negativo que observan las personas de su trabajo, en relación al nivel de correspondencia que hay, entre lo que quieren los empleados, su labor que realizan, las compensaciones que le brindan, el clima laboral del entorno y el carácter de liderazgo de los directivos. Algo similar expresó Locke (1968) definió la satisfacción laboral, como un gesto de agrado hacia las actividades que uno realiza, producto de la estimación del trabajo o vivencias laborales del empleado (p. 79). De igual forma, Newstron (2011) refirió que la satisfacción laboral, es una conducta que se precisa como: la compasión y los ideales que deciden como ven su organización, su deber con los objetivos que se persiguen y su actitud con el trabajo (p.153). Cabe señalar que Gilmer Von Haller (2002) también precisó que el bienestar laboral es el resultado de muchos aspectos que la persona aporta a sus labores, a otros elementos en relación y hacia su personalidad (p. 239).

En lo que respecta a Palma (2005), puntualizó, que la satisfacción en el trabajo se expresa como la simpatía condicional hacia sus labores, fundamentado en opiniones y beneficios, a consecuencia de su vivencia laboral. De igual forma

Smith, Kendall y Huling (1969) afirmaron que la satisfacción laboral es la sensación emotiva dirigida a dimensiones especiales, propias del ambiente laboral. Crites (1969) quien refirió, que la satisfacción laboral, es una fase emocional, de agrado y desagrado total, que los individuos ofrecen en dirección a sus labores. Por otro lado, Staw y Ross (1985) dijeron, que el bienestar laboral, es la relación entre el individuo y su ambiente de trabajo, y que puede ser interna o externa. En otro contexto Price y Mueller (1986); Muchinsky (1993) precisaron que la satisfacción laboral, es la respuesta expresiva de sus labores, o el nivel de agrado que la persona tiene de su entorno laboral (p. 198).

Por lo consiguiente, Porter (1962) explicó que, la satisfacción laboral es la discriminación que observa la persona, entre la retribución estimada como justa, y la compensación realmente percibida. Del mismo modo, Muñoz (1990) resumió la definición como una etapa de placer que vive una persona, a causa de realizar una actividad que lo valora. También Anaya y Suárez (2007) precisaron que la satisfacción laboral es la etapa emotiva que revela el resultado de agrado a sus labores. En otro sentido, Bullock (1953) definió la satisfacción laboral, como una conducta que surge de la igualdad adicional de muchos gustos y disgustos vividos en concordancia a las actividades laborales del trabajador.

Las referencias de Beer (1964), concluyeron que la satisfacción laboral es la posición de las personas en relación a factores específicos del entorno laboral, tales como; la institución, la organización de labores, el compañerismo y otros elementos interiores del ambiente de trabajo. Algo parecido aportaron Linder y Pelz (1982) ellos indicaron que, la satisfacción laboral se refiere a la conducta provechosa del individuo en relación a las diferentes magnitudes del entorno de trabajo, en límites comunes. Para Robbins et al. (2009) el bienestar laboral es una serie de posturas que guardan las personas en tono a su trabajo.

Los estudios de Brief y Weiss (2001), concluyeron, que la satisfacción laboral es una fusión de elementos que actúan en las emociones y conductas de las personas y que se manifiestan en expresiones y conocimientos. También Puffer (1987); Hogan y Hogan (1989) explicaron que la satisfacción laboral se desarrolla en torno a muchos elementos. A mejor calidad laboral, mayor nivel de bienestar en el trabajo.

## **Dimensiones de la variable satisfacción laboral.**

### ***Dimensión 1: Trabajo.***

El trabajo, así como brinda bienestar y alegría, también genera peligros e inestabilidad, sobre todo cuando las condiciones del entorno son inseguras, cuando no hay oportunidades, o cuando el trabajo es por corto tiempo, causa cierto malestar en la persona. Por lo tanto, no podemos catalogar el trabajo como un medio para elaborar productos o brindar ayuda; sino verlo desde el punto de vista como una herramienta de desarrollo de la persona, de libertad, de realce y de calidad de vida. Dicho lo anterior, Velasco (2010) definió el trabajo, como la acción desarrollada por la persona, orientado a cambiar, o realizar algo nuevo. De otro modo Blanc (2012) refirió, que el trabajo, es la ocupación del individuo que digiere más vigor, ideas y emociones. En una opinión de Friedmann y Naville (1961) precisaron que el trabajo, hace de la persona un actor social, ya que por intermedio de las labores tienen otros vínculos de amistades y obtienen otras compensaciones para satisfacer sus necesidades. Para Durkheim (1982) el trabajo, incrementa el valor productivo y la capacidad del hombre, por lo tanto, es imprescindible que existan buenas condiciones, para que genere un desarrollo mental y material de las sociedades; como base de progreso y cultura de la civilización (p.58).

Robbins (1996), definió la satisfacción en el trabajo como, “la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo” (p. 181).

### ***Dimensión 2: Reconocimiento***

El agradecimiento es uno de los principios de agrado que tienen los individuos para sentirse satisfecho con su vida y con las labores que realiza. La gratitud por las labores y el sacrificio, ejercen una energía que alienta y mejora el placer del equipo hacia logros de los objetivos y el éxito de la organización. Escrito en Talento por admin-edenblog. (2015).

Claveria (2009), mencionó que el reconocimiento “es una herramienta de gestión que refuerza la relación de la empresa con los trabajadores y que origina cambios positivos al interior de una organización”.

En cuanto a Pino (1982) manifestó, que el reconocimiento, es el cumplido constante, que toda persona desea obtener. En este sentido, cuando el individuo

percibe estímulo por su esfuerzo, naturalmente tiende a realizar mejor su trabajo. (Alianzas de Centrum católica). A su vez, Sabater (2015) refirió que el reconocimiento guarda cierta relación directa con la autoestima de cada persona. El respeto que tenemos, se da por iniciativa propia. Si yo me estimo puedo visualizar mi potencial, mis capacidades y puedo estar satisfecho de hacer lo que se me plazca. Muy por el contrario, si no confié en mí, puedo quedar en zozobra.

A través de nuestro proceso educativo, hemos aprendido muchas formas de reconocimientos, por muy insignificante que sea, siempre tiene un efecto positivo en toda persona, en este sentido en el mundo organizacional e institucional tiene una connotada variedad que va desde la expresión espontánea de felicitación y agradecimiento, hasta la entrega de estímulos por una buena labor que realiza el trabajador. Aunque también existen personas que no solo buscan el valor de su autoestima, sino siempre están buscando el reconocimiento de los demás.

### ***Dimensión 3: Condiciones de trabajo***

Esta dimensión evalúa en sí, la organización y la estructura del trabajo. Se determina para controlar el grado de bienestar con la esencia de las labores y su relación con las perspectivas y demandas del trabajador. En este sentido, Locke (1976) mencionó que las condiciones de trabajo, es el sentir de agrado, que vive la persona en su ambiente laboral, dirigidos a ciertos factores como la remuneración, al compañerismo, al nivel de responsabilidad, etc...

Muñoz (1990), definió las condiciones de trabajo como:

El sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas. (p. 76)

Por lo que se refiere a Lawler (1982), dijo que la condición laboral, es significativamente igual a la comodidad del empleado, y muy distinto al agrado en el trabajo, y que solamente simboliza el ámbito del entorno de labores. De igual modo, Rodríguez (1990) definió la condición de trabajo como el conjunto de las limitaciones en las que un individuo labora, como son: el entorno, el lugar, la ubicación, el cansancio, la fatiga, la temperatura, la seguridad entre otras

condiciones. Por su parte, Blanch (2012); Blanch, Sahagún y Cervantes (2010). Entendieron y definieron las condiciones de trabajo como el grupo de factores ambientales, materiales, técnicos, económicos, sociales, políticos y organizacionales que limitan el trabajo, generando también agentes de riesgo y también oportunidades de desarrollo positivo para el trabajador. (p.68)

#### ***Dimensión 4: Supervisión***

Cano (2005-2006), refirió que la supervisión, es el conjunto de tareas que realiza un individuo al controlar y conducir las labores de un equipo humano, con la finalidad de conseguir la eficiencia y bienestar mutuo. Cuando la supervisión funciona como es debido contribuye a que se logren los objetivos, y también puede determinar el éxito de la organización (p. 1).

Domeneche (1987), manifestó, que la supervisión “es una relación entre el supervisor y los trabajadores sociales, a través de la cual, el primero ayuda a los trabajadores sociales a realizar sus tareas y cooperar en la consecución de los fines de la obra social” (p. 3).

En un sentido general, Espeche (1977) puntualizó, que la supervisión radica en un juicio activo de aprendizaje personal y profesional en relación a tareas encomendadas a conseguir una fusión entre la teoría y la práctica (p. 23). Del mismo modo García y Ovejero (2000) afirmaron, que el dialogo libre y efectivo, así como la enseñanza del directivo superior, posibilita estar de agrado en sus labores. Complementando lo anterior, Kisnerman (1999) refirió que la supervisión es entendida como una orientación, como una consultoría, un soporte profesional que se desarrolla con los directivos de la organización en el campo de los hechos. (p. 25). También, Sovero (2012) coincide con lo anterior, explicó, que la supervisión educativa es un apoyo técnico capaz de orientar, ubicar y dirigir, con el fin de mejorar el trabajo de los profesores (p. 15).

Se puede deducir que la forma de control a las destrezas laborales, clima laboral o administrativas aprueba si la supervisión educativa interviene en la calidad de vida de los profesores. Al respecto Basset (1966) señaló, que muchas investigaciones demuestran que los docentes a quienes se les consultan y en los que se confía, son más eficaces y efectivos que aquellos con los cuales no se comunican.

### ***Dimensión 5: Compañeros de trabajo***

En el mundo laboral, pasamos muchas horas del día junto a otras personas que sencillamente tienen sus propias vidas, su lado oculto y su lado al descubierto. Todos sabemos que la convivencia no es fácil, hay que ser tolerantes, hay que conocer personas. En este sentido, Peiró (1999) señaló que la falta de trato, cooperación y apoyo con otras personas, o entre compañeros pueden causar un alto índice de presión y angustia en el grupo humano (p. 221). Así mismo Schneider (1975) definió la relación entre compañeros como, la apreciación de conceptos que impulsan a las personas a darle valor al mundo y entender cómo actuar.

Para Cornell (1950), la relación con los compañeros es “el conjunto de las percepciones que tienen las personas que forman parte de la organización” (p. 18).

Catedráticos de la Universidad de Tel Aviv en Israel dijeron, que las interacciones sociales positivas en el trabajo generan un correcto desempeño de las funciones laborales, así como para la propia salud de los empleados. Citado por Mariarp (2012). Está demostrado que los trabajadores para estar alegre y en óptimas condiciones en su ambiente de trabajo, es muy primordial conservar un buen clima laboral con sus compañeros y con sus directivos. Dicho lo anterior, Camargo (2005) afirmó, que mientras laborar sea un placer en una familia de compañeros afectuosos y complacientes, superior es el bienestar y la producción de las personas. Existen áreas de trabajo a la cual la mayoría de trabajadores quieren integrar, también existen dependencias, a la cual ninguno desea asomarse (p. 133).

#### **Teorías que sustentan la variable satisfacción laboral.**

##### ***Teoría de la reducción de necesidades.***

Según Clark Leonard Hull (1952), la teoría sustenta que ciertas necesidades en algún momento dificultan la actividad de las personas. En este sentido la eliminación y reducción de estas, aumenta el potencial humano y su desenvolvimiento en su entorno de trabajo. La teoría nos dice que una persona encuentra placer en su ambiente laboral siempre y cuando cumplan sus requerimientos personales, o tenga las esperanzas que su trabajo pueda realizarlas. Por lo tanto, si no se cumplen estas expectativas llega la angustia y la incertidumbre generando un malestar en los trabajadores. Debemos de tener

presentes que la satisfacción y la insatisfacción son dos constantes diferentes, pero muy relacionadas.

### ***Teoría de los dos factores.***

Frederick Herzberg (1959), el psicólogo sostiene que la relación que un individuo tiene con su trabajo es básica, y que su actitud puede determinar su éxito o fracaso. El autor propone la presencia de dos componentes muy diferentes que dirigen la conducta de los trabajadores, y que actúan en el comportamiento del ser humano de forma contraria. Según esta teoría, las personas están influenciadas por dos factores: Los extrínsecos (higiénicos), No producen satisfacción, pero están dirigidos a impedir o a eliminar los disgustos, el desagrado las penas y el fastidio, que se genera a nuestro alrededor (dependen del ambiente, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del cargo, las condiciones de trabajo, la supervisión recibida, el salario, etc.). Los otros factores son los intrínsecos (motivadores) están compuestos por estímulos que nos conducen a autorrealizarnos y ayuda a nuestro desarrollo psíquico y anímico, produciendo satisfacción en el trabajador (el reconocimiento, los éxitos, los premios, el compromiso, las oportunidades de desarrollo, los escalamientos). Herzberg analizó que si los factores extrínsecos no están presentes van a causar insatisfacción, y si su presencia es inadecuada van a tener muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo. En consecuencia, la relación de un individuo con su trabajo es básica y que su actitud hacia ese trabajo puede ser determinante en el éxito o el fracaso del individuo.

### ***Teoría de enfoque de la equidad.***

Stacey A. (1965), sustenta, que el bienestar en el trabajo es el resultado de lo que brinda la persona a sus labores y el producto logrado. Igualmente, estima que el agrado o desagrado son establecidos por el análisis que realiza el trabajador, de lo que da, lo que percibe a cambio y lo que aportan y reciben otros individuos en su entorno laboral. Hay que tener en cuenta, que cada persona puede darle más relevancia a uno u otro factor. Además, que la carga de trabajo ha de ser intermedia, ya que está comprobado que la falta o pocos retos originan desgano, y los excesos generan, desilusión. Sin embargo, las personas aspiran a nuevos sistemas de salarios y promociones de ascensos que sean justas. Cuando el pago se sustenta

en las demandas de cargas de trabajo y las destrezas que se requiere, el efecto es la satisfacción. De igual forma sucede con la promoción o escalamiento cuando son leales e imparciales. En lo que se refiere al ambiente laboral, los trabajadores eligen las áreas higiénicas y seguras. También es primordial tener compañeros para llevar una relación amical, ya que esto conlleva a incrementar la satisfacción laboral. Robbins (1998).

### **1.3. Justificación**

#### **1.3.1. Justificación teórica**

El estudio se llevó a cabo con la finalidad de proporcionar estudios referentes a las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de educación superior tecnológico de la provincia de Cañete, cuyos aportes podrán ser integradas al estudio de las ciencias de la educación, ya que se estaría comprobando que las mejores condiciones de trabajo mejoran el nivel de satisfacción y por ende un mejor desempeño de los docentes. Desde el punto de vista teórico, es relevante porque se evidencia la existencia de teorías basadas en la reducción de las necesidades de los trabajadores (Clark Hull) y la teoría de los dos factores de motivación (Frederick Herzberg), siendo aportes que le dan significancia a las razones por la cual trabaja una persona. Considerando que estas teorías puedan influir de forma directa en la conducta del ser humano, y al mismo tiempo la forma como la persona percibe estos factores influye en el ambiente de trabajo. Así mismo, dirigir el problema de manera objetiva, clara y sistemática; mejorando la relación entre estas dos variables en estudios, para un mejor desempeño del docente y un aprendizaje óptimo en los alumnos.

#### **1.3.2. Justificación práctica**

En lo práctico, esta investigación contribuirá a identificar las condiciones y los aspectos que actúan en la satisfacción e insatisfacción laboral del docente. Además de contribuir con información pertinente, para tomar decisiones que mejoren la relación de las variables en estudios. Dicha información será procesada para analizarla y obtener resultados que demuestren la relación que hay entre estas variables, de tal forma que nos permita emitir respectivas recomendaciones en

beneficio de la calidad educativa y calidad de vida del docente, así como también servirá de modelo para otras instituciones.

### **1.3.3. Justificación metodológica**

En lo metodológico, el propósito de esta investigación es conocer cuáles son las condiciones de trabajo de los docentes de institutos superiores públicos y cómo se vincula con el bienestar del trabajo docente, analizar esta relación y en base a ello entenderla y mejorarla. El trabajo también aporta a la metodología de la investigación con dos instrumentos para evaluar las variables condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes elaborados en base a las teorías estudiadas y convenientemente validadas por juicios de expertos.

### **1.3.4. Justificación pedagógica**

El estudio realizado, aporta una metodología en el área docente que va mejorar las labores con el estudiante. De la misma forma, analiza el problema de modo neutral, preciso y sistemático; mejorando su calidad en el trabajo y bienestar laboral del docente, para el desarrollo de una eficiente labor en sus diferentes funciones. Asimismo, cuando la confraternidad predomina en el aula y los alumnos colabora mutuamente, el grado de estudio mejora.

## **1.4. Problema**

El estudio sobre las condiciones de trabajo y su relación con la satisfacción laboral, ha sido tratado desde hace tiempo atrás y en diferentes niveles. Desde la educación superior hasta el nivel básico, se intenta explicar el grado de satisfacción relacionadas a estas variables. Lo que conlleva a una constante lucha por lograr que los docentes brinden un buen rendimiento que genere una excelencia académica, con una calidad que sea percibida por el alumno y que a su vez se refleje en el buen rendimiento académico de los mismos. La pregunta es: ¿cómo obtener una buena satisfacción laboral y un buen rendimiento académico en el docente y cuáles son las condiciones que lo motivan a lograr un aumento en el mismo?

Sabemos que los institutos de educación tecnológicos, está compuesto por un conjunto de elementos, que actúan recíprocamente y convergen en ese espacio constantemente. Como integrantes de la estructura, se ven influenciados por varios factores internos y externos para impartir conocimientos: como el trato, la expresión de cariño, el reconocimiento, la seguridad, la estabilidad emocional, las relaciones interpersonales, la carga de trabajo, las condiciones, la carga medioambiental, el tipo de supervisión y la ayuda de sus superiores que se ejerce al interior. Cuando estas condiciones no se presentan de acuerdo con el avance esperado por el docente, existe un desfase entre el valor prometido y el actual percibido por el docente. En ese sentido los diversos factores que giran en torno al docente, dinamizan una característica denominada calidad de vida o satisfacción. Esto es un indicador general de una serie de procesos en cuanto a sus condiciones de trabajo y la forma como los percibe, los cuales muchas veces se le ha dado un carácter aislado al tema, pretendiendo dar una explicación total del comportamiento del trabajador (Docente). El rendimiento académico de los docentes es el índice que muestra el grado de conocimientos adquiridos y la manera como las condiciones de trabajo en las que realiza sus actividades influyen en los resultados de sus alumnos y también de las evaluaciones constantes a las que son sometidos. En este sentido, para tener una visión clara de la forma como son percibidos distintos procesos, necesitamos conocer las relaciones que guardan estas dos variables, de tal forma que nos permita explicar el comportamiento del Docentes

En argentina, en un estudio realizado sobre condiciones laborales de los docentes universitarios en los 90 algunos resultados de investigación. Menciona que allá por los años 70, aunque el problema se vio más acentuado a partir de los 80, se registró un desgastes y notable caída salariales en el entorno laboral del profesorado, como: los estímulos internos a su labor, facilidad para el desarrollo intelectual, el deseo de ser forjador en el aprendizaje de futuras proles, y tener la seguridad de integrar una población más grande de la que limita el sistema. Llomovatte y Wischnevsky (1990), emitió su opinión al respecto, mencionó que el otro problema fue las dificultades en cuanto a los despidos de académicos universitarios, ya que muchos de ellos se sustentan del único ingreso como docente remunerado. Los estudios de formación complementaria, que primordialmente les sirve para su desarrollo como docente investigador, se iniciaban aquellos años en

algunas universidades con muchos obstáculos de fortalecimiento por el hecho de no contar con la economía necesaria. Pero el más fuerte de los problemas suscitados, lo encontramos en las evaluaciones muy severas que fueron impuestos estos programas académicos y también las paupérrimas condiciones que vivían los profesores universitarios en aquella época. En Argentina, aquel docente que estudiaba una maestría o un doctorado, lo tenía que hacer en sus tiempos libres como una función fuera de las labores y con sus propios peculios, esto ocasionaba gran malestar y empeoraba las condiciones laborales en las universidades. Llomovatte y Wischnevsky (1990, p. 16).

Así mismo, en Latinoamérica, los pocos estudios realizados sobre el tema, entre otros los que hicieron Argentina, Chile, Ecuador, México, simbolizan un llamado de emergencia para el sector educación y el sistema, a consecuencia de los resultados de investigaciones vinculados a malestares de salud mental, como estrés, depresión, neurosis y múltiples enfermedades orgánicas comprobadas (gastritis, úlceras, colon irritable, entre otras). A los que hoy en día se suman los estudios de la OREALC/UNESCO. En este sentido, se afirma aún más la definición histórica de condiciones de trabajo familiarizándolo a la idea de pagos, abandonando el gran significado que actúa en la satisfacción del docente y en sus habilidades para el crecimiento de su estima y conducta personal que ayuden en el buen rendimiento académico docente. Esta investigación, abre así, el análisis y obliga de esta forma a ahondar la polémica, para fortalecer la creación de bases teóricas sobre las condiciones de trabajo y la salud de los docentes. CTERA (1996), CENAISE (1998) y Pontificia Universidad Católica de Chile (2003).

Así mismo en Perú, en un análisis realizado por Díaz y Saavedra (2002) concluye, que el tema de los educadores puede observarse desde tres dimensiones: i) la cuestión de la preparación del docente, ii) la ínfima remuneración y iii) un ilógico sustento legal. Para empezar, el magisterio en la actualidad cruza un álgido malestar de calidad educativa. En los años 90, las leyes fueron muy tolerantes en cuanto a las licencias de aperturas de institutos. Hubo muchos institutos pedagógicos privados, con fines de lucro, con mínimos participantes, bajo nivel de formación y en situaciones muy precarias, que conllevo a que la oferta supere la demanda de profesores. Entre 1990 y 1997, el número de ISP privados pasó de 17 a 117. (MINEDU). En otro aspecto de la problemática, es, que no hay

políticas de estímulo docente. Las normas actuales no castigan la ineficiencia ni incentiva la eficiencia, tampoco el pago que se recibe no está de acorde al trabajo docente. Existe una abismal desigualdad en los niveles remunerativos, en relación a los titulados y los que no poseen título pedagógico. La sociedad en su conjunto, no puede evaluarse, para así obtener un resultado de la función que cumplen las autoridades y padres de familia. Otro aspecto es, la Ley Magisterial, fue promulgada en 1984. La cual, otorga como derechos muy importantes: la seguridad laboral de nombramiento docente, la prohibición de políticas de estímulos basados en el desempeño, las evaluaciones son exclusivas para promoción y/o mayor remuneración, y la facultad de ser nombrado sólo si posee título profesional en la carrera de educación, siendo este uno de los puntos por la cual los profesionales de carrera liberal se encuentran desmotivados, por no tener opción de ejercer la labor docente. Y por último el problema político de autoridades, en la que hoy en día atraviesa, de alguna forma no es de halago a la educación peruana que se encuentra en los últimos lugares (evaluación PISA). La medicina a esta dolencia está en cambiar las reglas de trabajo y las condiciones laborales que actúan directamente en el agrado o desagrado de trabajo, siendo un aspecto definitivo de la satisfacción laboral docente.

Así mismo en los institutos tecnológicos de la provincia de Cañete, se observó que las condiciones en la que trabaja el docente no son muy alentadoras. En cuanto a la seguridad, la mayoría de institutos no brinda esta condición de tranquilidad para los docentes, para la institución ni para los alumnos, ya que muchos de ellos no cuentan con el cerco perimétrico en su totalidad y tampoco con personal de seguridad en el interior ni alrededores. Hay institutos que tienen turno nocturno, en la cual en las noches pululan gente de mal vivir por la zona, donde muchas veces ingresan por la parte posterior donde colinda con terrenos agrícolas.

En lo que respecta a la carga de trabajo que realiza el docente, el problema de convivir con un número de alumnos más de lo permitido por aula, con horarios muy sacrificados, con 6 cargas de trabajo, en una plaza por horas, por la condición de ser contratado y la obligación de ser cada día más competitivo, debiendo además llevar parte del trabajo a casa, evaluar y corregir un numero interminable de prácticas y exámenes. Todo esto causa malestar, debido a la sobrecarga de actividades y a la falta de recursos disponibles para afrontarlas con eficacia.

La carga medioambiental a que está sometido el docente, influye considerablemente en el desarrollo de sus funciones. Entre estas condiciones la que más afecta al docente se incluye la temperatura, el clima y la distancia de recorrido para llegar a su centro de labores. Krüger y Zannin (2004) indicaron, que es muy importante para la persona mantener la temperatura promedio del organismo, ya que, en caso contrario el cuerpo equilibra el frío o calor con el entorno donde se habita (p. 95-96).

Los mobiliarios que se utiliza para el desarrollo del aprendizaje no se encuentran en perfectas condiciones. El docente no cuenta con pupitre o una silla ergonómica, aunque la labor se realice en un tiempo mayor de pie. En este contexto, es necesario encontrar tácticas que propicien condiciones de trabajo alentadoras que permitan a los docentes tanto nombrados como contratados a desarrollar un trabajo eficiente en aras de una mejor calidad educativa.

### **Problema general**

¿De qué manera se relacionan las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete?

### **Problemas específicos**

#### **Problema específico 1.**

¿De qué manera se relaciona la seguridad y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete?

#### **Problema específico 2.**

¿De qué manera se relaciona la carga de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete?

#### **Problema específico 3.**

¿De qué manera se relaciona la organización de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete?

#### **Problema específico 4.**

¿De qué manera se relaciona la carga medioambiental y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete?

### **1.5. Hipótesis**

#### **1.5.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la condición de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de instituto de educación superior tecnológico público de la Provincia de Cañete

#### **1.5.2. Hipótesis específicas**

##### **Hipótesis específica 1.**

Existe relación significativa entre la seguridad y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete

##### **Hipótesis específica 2.**

Existe relación significativa entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete

##### **Hipótesis específica 3.**

Existe relación significativa entre la organización de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete.

##### **Hipótesis específica 4.**

Existe relación significativa entre la carga medioambiental y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo general**

Analizar la relación de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincial de Cañete.

### **1.6.2. Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1.**

Analizar la relación entre la seguridad y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete

#### **Objetivo específico 2.**

Analizar la relación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete

#### **Objetivo específico 3.**

Analizar la relación entre la organización de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete.

#### **Objetivo específico 4.**

Analizar la relación entre la carga medioambiental y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete

## **II. Marco metodológico**

## **2.1. Variables**

### **2.1.1. Condiciones de trabajo**

#### **Definición conceptual**

Castillo y Villena (1998) definió las condiciones de trabajo como, “el conjunto de factores que determinan la conducta del trabajador” (p. 111).

#### **Definición operacional**

La variable se divide en cuatro dimensiones: Seguridad, carga de trabajo, organización del trabajo y carga medioambiental. El instrumento de la variable tiene 20 ítems, desglosado en 4 dimensiones. La dimensión seguridad tiene 5 preguntas, la dimensión carga de trabajo tiene 5 preguntas, la dimensión organización de trabajo tiene 5 preguntas y la dimensión carga medioambiental tiene 5 preguntas; todos los ítems tienen una escala de respuestas politómica de tipo Likert en 5 niveles: 1 = totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = indeciso, 4 = de acuerdo y 5 = totalmente de acuerdo

### **2.1.2. Satisfacción laboral**

#### **Definición conceptual**

Pérez y Gardey. (2011). Mencionaron que la satisfacción laboral, “es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo” (p. 143).

#### **Definición operacional**

La variable está estructurada por cinco dimensiones: trabajo, reconocimiento, condiciones, supervisión, y compañeros. El instrumento de la variable tiene 21 ítems, desglosado en 5 dimensiones. La dimensión trabajo tiene 4 preguntas, la dimensión reconocimiento tiene 5 preguntas, la dimensión condición tiene 4 preguntas, la dimensión supervisión tiene 3 preguntas y la dimensión compañeros tiene 5 preguntas; todos los ítems tienen una escala de respuesta politómica de tipo Likert en 5 niveles: 1= totalmente en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= indeciso, 4= de acuerdo y 5= totalmente de acuerdo.

## 2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1.

*Matriz de Operacionalización de la variable condiciones de trabajo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Seguridad	Organización del área	1-2		Dimensión 1: Deficiente [5;11] Regular [12;18] Excelente [19;25]
	Mantenimiento y seguridad			
	Desgaste físico	3-4		
		5		
Carga de trabajo	Carga física	6		Dimensión 2: Deficiente [5;11] Regular [12;18] Excelente [19;25]
	Carga mental	7-10		
Organización de trabajo	Distribución de funciones	11	- Totalmente en desacuerdo = 1 - En desacuerdo = 2 - Indiferente = 3 - De acuerdo = 4	Dimensión 3: Deficiente [5;11] Regular [12;18] Excelente [19;25]
	Objetivos de trabajo			
	Actividades recreativas	12-13	- Totalmente de acuerdo = 5	
	Ayuda de directivos	14		
			15	
Carga medio ambiental	Ambiente confortable	16		Dimensión 4: Deficiente [5;11] Regular [12;18] Excelente [19;25]
	Exposición al ruido			
	Iluminación adecuada	17		
	Exposición a sustancias tóxicas	18		
	Ventilación adecuada	19		
		20		
Condiciones de trabajo				De la variable: Deficiente [20;46] Regular [47;73] Excelente [74;100]

Nota: Adaptación de la fundamentación científica, técnica y humanística (2017).

Tabla 2.

*Matriz de Operacionalización de la variable satisfacción laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Trabajo	Bienestar laboral	1-2		De la dimensión 1: Insatisfecho [4;9] Indeciso [10;15] Satisfecho [16;20]
	Remuneración	3-4		
Reconocimiento	Reconocimiento	5-6		De la dimensión 2: Insatisfecho [5;11] Indeciso [12;18] Satisfecho [19;25]
	Estímulos	7		
	Incentivo directriz	8-9		
Condición de trabajo	Estabilidad laboral	10	- Totalmente en desacuerdo = 1	De la dimensión 3: Insatisfecho [4;9] Indeciso [10;15] Satisfecho [16;20]
	Apoyo de jefaturas	11	- En desacuerdo = 2	
	Uso de tecnología	12	- Indiferente = 3	
	Uso de métodos	13	- De acuerdo = 4 - Totalmente de acuerdo = 5	
Supervisión	Eficiencia	14		De la dimensión 4: Insatisfecho [3;6] Indeciso [7;10] Satisfecho [11;15]
	Relación con alumno	15		
Compañeros	Clima laboral	17		De la dimensión 5: Insatisfecho [5;11] Indeciso [12;18] Satisfecho [19;25]
	Relaciones humanas	18		
	Solidaridad	19		
	Trabajo en equipo	20		
	Identificación institucional	21		
Satisfacción laboral				De la variable: Insatisfecho [21;48] Indeciso [49;76] Satisfecho [77;105]

*Nota:* Adaptación de la fundamentación científica, técnica y humanística (2017).

### 2.3. Metodología

Para motivo de nuestro estudio, aplicamos el método hipotético- deductivo, según Bernal (2010), indicó que este método “Consiste en un procedimiento que parte de

unas aseveraciones en calidad hipótesis y busca refutar y falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 60).

Para el presente trabajo, hemos utilizado el enfoque cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), sostuvo que el enfoque cuantitativo: “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

#### **2.4. Tipos de estudio**

El tipo de investigación aplicado a nuestro estudio, es básica, según Zorrilla (1993), argumentó que la investigación básica, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas, es más formal y persigue las generalizaciones con vista al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes (p. 43).

#### **2.5. Diseño**

Nuestra investigación, utilizó el diseño no-experimental. Como señaló Kerlinger (1979), la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular las variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos (p. 116).

El nivel de investigación de nuestro estudio es descriptivo. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Danhke 1989, p. 96).

El alcance del estudio es correlacional, según Hernández Sampieri, Roberto (2006) manifestó, que el estudio correlacional va a medir el grado de relación que exista entre dos variables en los mismos sujetos, miden cada una de ellas y después, cuantifican y analizan la vinculación (p. 85). Tales correlaciones se sustentan en hipótesis que se van generando en el proceso de estudio, y luego son sometidas a prueba, para un resultado de estudio. (p, p. 57-68).

El esquema utilizado es el siguiente:

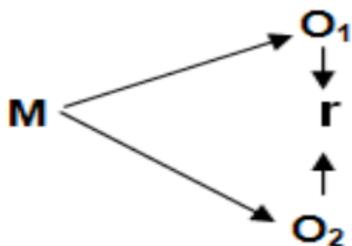


Figura 1. Esquema del diseño de investigación

Donde:

M = Población de docentes

O<sub>1</sub> = Observación de la variable condiciones de trabajo

O<sub>2</sub> = Observación de la variable satisfacción laboral

r = Coeficiente de correlación entre dichas variables

## 2.6. Población

La población estuvo conformada por 77 docentes de condición nombrados y contratados de tres institutos superiores tecnológicos pertenecientes a la provincia de Cañete. Según Tamayo y Tamayo (1997), la población es “la totalidad del fenómeno a estudiar, donde la unidad de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.114).

Para el estudio de la satisfacción laboral no se recomienda realizar muestreos, por el riesgo que supone la invalidación de la prueba en función de la diversidad humana presente. Landy y Conte (2005).

Tabla 3.

*Población de estudio*

Instituciones	Población
IESTP “Pacarán”- Pacarán	15
IESTP “Cañete”- Quilmaná	35
IESTP “San Pedro de Mala” – Mala	27
Total	77

*Nota:* La fuente se obtuvo del cuadro de asignación de personal (2017).

## 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### Técnicas de recolección de datos

La etapa de recolección de datos en el estudio se realizó mediante la técnica de la encuesta. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), la encuesta “es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento” (p. 216).

### Instrumentos de recolección de datos

El instrumento: “Es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente”. Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 200).

### Ficha técnica del instrumento 1

Aspectos de instrumento	Respuestas
Nombre del instrumento:	del VI encuesta nacional de condiciones de trabajo, 2007
Autor del instrumento:	del Instrumento desarrollado por Hayes et al (1998), modificado por Casas et al. (2002). Adaptado por Edgar Nonones Alcalá, (2017)
Objetivo del instrumento:	del Medir el nivel de condiciones de trabajo en docentes de institutos tecnológicos de la provincia de Cañete, 2017
Usuarios:	Se recogerá información de los docentes de institutos de educación superior tecnológica de la Provincia de Cañete
	El cuestionario VI encuesta nacional de condiciones de trabajo en un inicio fue diseñado con 68 ítems, para motivo de nuestro estudio fue adaptado a 20 ítems en 4 dimensiones para medir la variable condiciones de trabajo; que fueron distribuidos de la siguiente manera:

Características y 5 preguntas sobre condiciones de seguridad, 5 sobre las cargas de trabajo, 5 preguntas sobre la organización, 5 preguntas sobre las condiciones medioambientales.

modo de aplicación: Las preguntas de condiciones de trabajo fueron contestadas mediante una escala tipo Likert con valores comprendidos entre 1 y 5.

Cada ítem tiene cinco alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indiferente (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5)

Procedimiento: El cuestionario se aplicará de manera personal, a cada docente, esperando una respuesta rápida sin posibilidad de elaborar juicios, enfatizando el aspecto valorativo antes que cognoscitivo. Los docentes deberán desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos solicitados de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.

Validación: El Cuestionario de Condiciones de Trabajo se construye a partir de instrumentos validados que estudian la percepción de factores de riesgo laboral (Chaparro Hernández & Bernal Uribe, 2007; Tuesca Molina, 2005). El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos, con un resultado de aplicación favorable

Confiabilidad: El instrumento de estudio tiene un grado de confiabilidad de coeficiente alfa de Cronbach. Se aplicó una prueba piloto a 20 docentes, y la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach arrojó un resultado de alta confiabilidad (0,803).

1- Deficiente [20;46]

Baremos o niveles y rangos: 2- Regular [47;73]  
3- Excelente [74;100]

*Nota:* Instrumento desarrollado por Hayes et al (1998), modificado por Casas et al. (2002). Adaptado por Edgar Nonones Alcalá, (2017).

## Ficha técnica del instrumento 2

Aspectos de instrumento	Respuestas
Nombre del instrumento:	Escala de satisfacción laboral S4/82. Escala de satisfacción laboral S20/23.
Autor del instrumento:	Meliá et al, (1986), modificado por Meliá y Peiró, (1989). Adaptado por, Edgar Rider, Nonones Alcalá
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la Provincia de Cañete, 2017
Usuarios:	Se recogerá información de los docentes de institutos de educación superior tecnológica de la Provincia de Cañete
	Los 23 ítems del S20/23 fueron seleccionados a partir de los 82 ítems del S4/82 mediante un proceso interactivo complejo multicriterial
	El cuestionario para nuestra investigación ha sido adaptado con 21 ítems, en 5 dimensiones para poder obtener una evaluación útil de contenido de la satisfacción laboral; que fueron distribuidos de la siguiente manera: 4 preguntas sobre

Características y modo de aplicación:	<p>satisfacción con el trabajo, 5 preguntas sobre satisfacción con el reconocimiento, 4 preguntas sobre satisfacción con las condiciones de trabajo, 3 preguntas sobre la satisfacción con la supervisión, y 5 preguntas sobre la satisfacción con los compañeros.</p> <p>Las preguntas de satisfacción laboral fueron contestadas mediante una escala tipo Likert con valores comprendidos entre 1 y 5.</p> <p>Cada ítem tiene cinco alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indiferente (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5)</p>
Procedimiento:	<p>Los docentes deberán responder el cuestionario de manera personal, esperando una respuesta rápida sin posibilidad de elaborar juicios, enfatizando el aspecto valorativo antes que cognoscitivo, consignando los datos solicitados de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.</p>
Validación:	<p>El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos, con un resultado de aplicación favorable</p>
Confiabilidad:	<p>El instrumento de estudio tiene un grado de confiabilidad de coeficiente alfa de Cronbach. Se aplicó una prueba piloto a 20 docentes, y la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach arrojó un resultado de alta confiabilidad (0,800).</p>
Baremos o niveles y rangos:	<p>1- Insatisfecho [21;48]  o 2- Indeciso [49;76]  3- Satisfecho [77;105]</p>

*Nota:* Instrumento desarrollado por Meliá et al, (1986), modificado por Meliá y Peiró, (1989). Adaptado por, Edgar Rider, Nonones Alcalá

### **Validez de los instrumentos**

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (1998), la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (pág.243). Con base a lo anterior se realizó la validación del contenido de los ítems, a través del juicio de expertos conocedores del área de psicología educativa. Se evaluó la claridad, pertinencia y objetividad de los instrumentos, en base a sus recomendaciones, se realizaron las correcciones pertinentes. El resultado de la validez de ambos cuestionarios es aplicable, es decir los instrumentos son válidos.

Tabla 4.

#### *Resultados de la validez de contenido de los instrumentos*

Cuestionarios	Resultado de aplicabilidad	Expertos
Condiciones de trabajo	aplicable.	Dr. Ulises Córdova García. Dr. Alfonso Vigo Quiñones.
Satisfacción laboral	aplicable.	Dr. Cesar García Avalos.

*Nota:* Según certificados de validez de los instrumentos (2017).

### **Confiabilidad de los instrumentos**

La confiabilidad de un instrumento, según Hernández (1991), es el grado en que un instrumento aplicado repetidas veces, al mismo sujeto u objeto de investigación, por lo cual, se deben obtener resultados iguales o parecidos dentro de un rango razonable, es decir, que no se perciban distorsiones, que puedan imputarse a defectos que sean del instrumento mismo.

Se aplicó una prueba piloto a 20 docentes, de 3 institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete, y que tuvieron las mismas condiciones y características de la población. Para los resultados de la confiabilidad se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach, en vista que la escala es politómica con cinco valores. El resultado de la confiabilidad para ambos instrumentos fue de fuerte confiabilidad.

Tabla 5.

**Resultados de la confiabilidad de instrumentos**

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° de Ítems
Condición de trabajo	,803	20
Satisfacción laboral	,800	20

Fuente: Análisis estadísticos SPSS versión 23 (2017)

Tabla 6.

**Niveles de confiabilidad**

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002).

**2.8. Métodos de análisis de datos**

Para el análisis descriptivo se elaboraron tablas que describieron los resultados finales de las variables y sus dimensiones, además se presentaron tablas de contingencia que relacionan a las dos variables con su respectivo gráfico de barras tridimensionales.

Para probar las hipótesis (análisis inferencial) se utilizó la prueba de coeficiente de correlación de Rho de Spearman en vista que las variables estudiadas son de naturaleza cuantitativas en escala ordinal.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde “d” es la diferencia entre los rangos (X menos Y), y “n” el número de datos.

La interpretación de coeficiente de Spearman oscila entre -1 y + 1, indicándonos asociaciones negativas o positivas respectivamente, 0 significa que no hay correlación.

La interpretación de los valores se ha expresado por diversos autores en escalas, siendo una de las más utilizadas la que se presenta a continuación Hernández y Fernández (1998).

Tabla 7.

*Grado de coeficiente de correlación*

Valores	Nivel
-0.91 a - 1,00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a - 0.50	Correlación negativa moderada
-0.01 a - 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación entre variables
0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
0.11 a 0.50	Correlación positiva moderada
0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91 a 1,00	Correlación positiva perfecta

*Nota:* Hernández y Fernández (1998).

## 2.9. Aspectos éticos

Se consideraron los siguientes aspectos éticos: es una investigación original que contó con la autorización del director y docentes de la institución educativa en estudio; se consideró el anonimato de los docentes informantes; no se juzgaron las respuestas que brindaron los docentes; se colocó en las referencias a todos los autores que aportaron con la fundamentación teórica y científica en el presente estudio.

### **III. Resultados**

### 3.1. Resultados

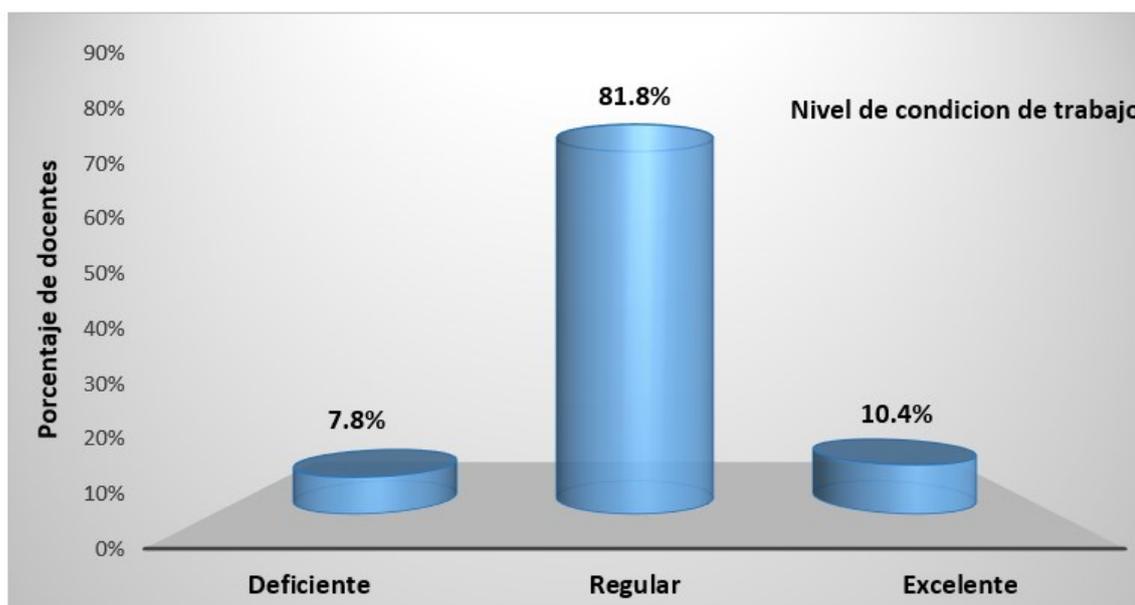
#### 3.1.1. Condiciones de trabajo

Tabla 8.

*Distribución de frecuencias y porcentajes de condiciones de trabajo docente, según la percepción de docentes de los Institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017*

Nivel de condición de trabajo	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Deficiente	6	7.8
Regular	63	81.8
Excelente	8	10.4
Total	77	100

*Nota:* Análisis estadísticos SPSS (2017).



*Figura 2.* Distribución porcentual de condiciones de trabajo docente, según la percepción de docentes de los Institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017

De la tabla 8 y figura 2, se observa que, el 7.8% de docentes, percibió la condición de trabajo como deficiente, el 81.8% consideró que fue regular y 10.4% señaló que fue excelente.

De los resultados obtenidos, se pudo concluir que, el porcentaje de docentes según su percepción sobre la variable condición de trabajo, tuvo una tendencia de nivel regular.

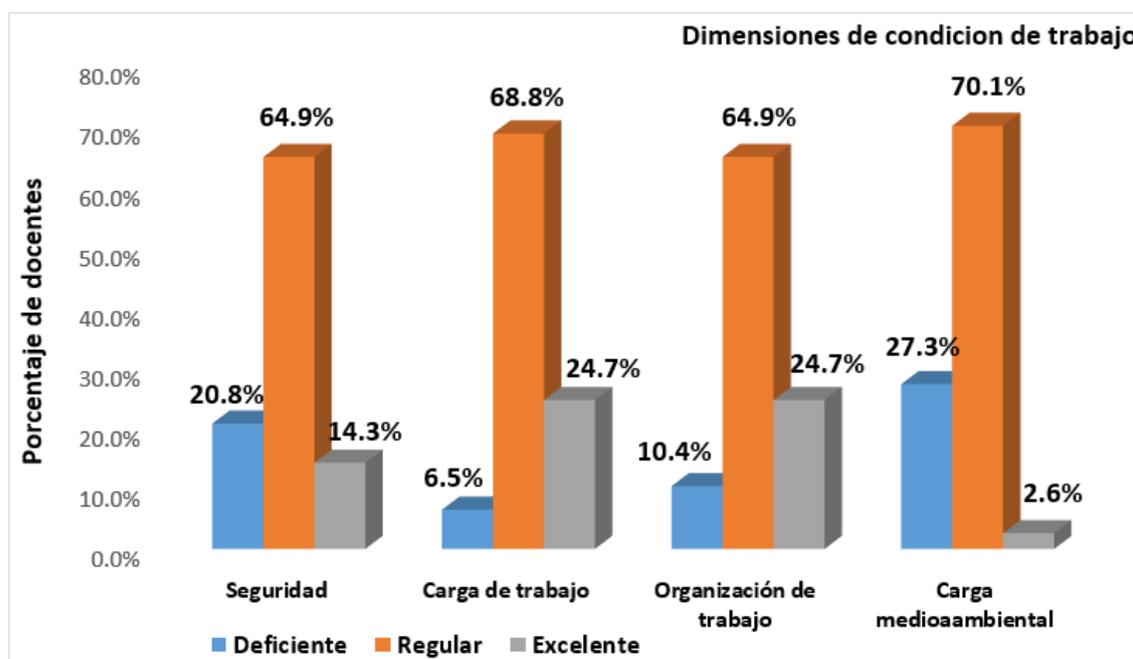
### 3.1.2. Condiciones de trabajo por dimensiones

Tabla 9.

*Distribución de frecuencias y porcentajes de condiciones de trabajo docente por dimensiones, según la percepción de docentes de los Institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017*

Nivel de condición de trabajo	Seguridad		Carga de trabajo		Organización de trabajo		Carga medioambiental	
	$f_i$	%	$f_i$	%	$f_i$	%	$f_i$	%
Deficiente	16	20.8	5	6.5	8	10.4	21	27.3
Regular	50	64.9	53	68.8	50	64.9	54	70.1
Excelente	11	14.3	19	24.7	19	24.7	2	2.6
Total	77	100	77	100	77	100	77	100

Nota: Análisis estadísticos SPSS (2017)



*Figura 3. Distribución de condiciones de trabajo docente por dimensiones, según la percepción de docentes de los Institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017*

De la tabla 9 y figura 3 se observa que existe un grupo del 14.3% de docentes que en la dimensión seguridad percibió como nivel excelente, el 64.9% regular, el 20.8% deficiente; el 24.7% en la dimensión carga de trabajo consideró que el nivel fue excelente, el 68.8% regular y el 6.5% deficiente; el 24.7% en la dimensión organización del trabajo manifestó que el nivel fue excelente, 64.9% regular y el

10.4% deficiente, el 2.6% en la dimensión carga medioambiental manifestó que el nivel fue excelente, 70.1% regular y el 2.6% deficiente.

Tomando en cuenta los resultados descritos anteriormente, se puede concluir que: la percepción docente de las condiciones de trabajo por dimensión, fue de nivel regular.

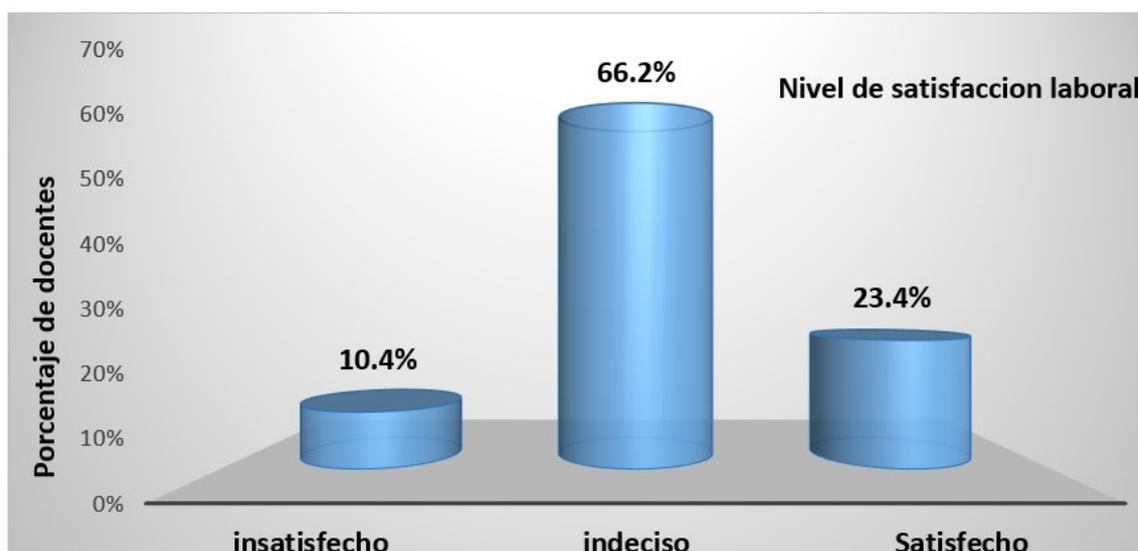
### 3.1.3. Satisfacción laboral

Tabla 10.

*Distribución de frecuencias y porcentajes de satisfacción laboral docente, según la percepción de docentes de los Institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017*

Nivel de satisfacción laboral	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Insatisfecho	8	23.4
Indeciso	51	66.2
Satisfecho	18	10.4
Total	77	100

*Nota:* Análisis estadísticos SPSS (2017).



*Figura 4.* Distribución porcentual de satisfacción laboral docente, según la percepción de docentes de los Institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017

De la tabla 10 y figura 4, se observa que, el 10.4% de docentes percibió un nivel de satisfacción laboral insatisfecho, el 66.2% alcanzó el nivel indeciso y el 23.4% manifestó un nivel satisfecho.

De los resultados obtenidos, se pudo concluir que, el porcentaje de docentes según su percepción sobre la variable satisfacción laboral, tuvo una tendencia de nivel indeciso.

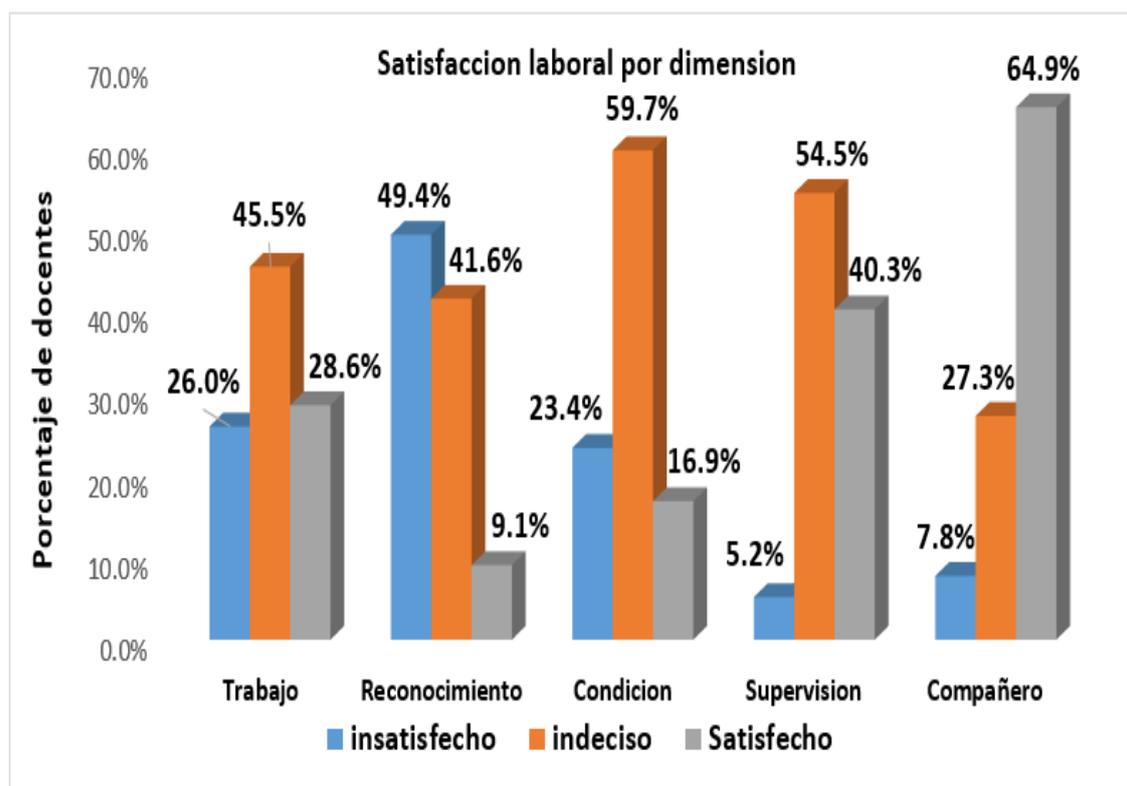
### 3.1.4. Satisfacción laboral por dimensiones

Tabla 11.

*Distribución de frecuencias y porcentajes de satisfacción laboral docente por dimensiones, según la percepción de docentes de los Institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017*

Nivel de satisfacción laboral	Trabajo		Reconocimiento		Condición		Supervisión		Compañeros	
	$f_i$	%	$f_i$	%	$f_i$	%	$f_i$	%	$f_i$	%
Insatisfecho	20	26.0	38	49.4	18	23.4	4	5.2	6	7.8
Indeciso	35	45.5	32	41.6	46	59.7	42	54.5	21	27.3
Satisfecho	22	28.6	7	9.1	13	16.9	31	40.3	50	64.9
Total	77	100	77	100	77	100	77	100	77	100

*Nota:* Análisis estadísticos SPSS (2017).



*Figura 5.* Distribución porcentual de satisfacción laboral docente por dimensiones, según la percepción de docentes de los Institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017

De la tabla 11 y figura 5 se observa que existe un grupo del 28.6% de docente que en la dimensión trabajo percibió como nivel satisfecho, el 45.5% indeciso, el 26.0% insatisfecho; el 9.1% en la dimensión reconocimiento consideró que el nivel fue satisfecho, el 41.6% indeciso, el 49.4% insatisfecho; el 16.9% en la dimensión condición manifestó que el nivel fue satisfecho, el 59.7% indeciso y el 23.4% insatisfecho, el 40.3% en la dimensión supervisión manifestó que el nivel fue satisfecho, el 54.5% indeciso, el 5.2% insatisfecho, y el 64.9% en la dimensión compañeros manifestó que el nivel fue satisfecho, el 27.3% indeciso y el 7.8% insatisfecho.

Si se toma en cuenta los resultados descritos anteriormente, se puede concluir que: la percepción docente de la variable satisfacción laboral por dimensión tuvo una tendencia a nivel regular.

### 3.2. Resultado correlacional

#### 3.2.1. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral.

##### Hipótesis general.

- H0: No existe relación significativa entre la condición de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete.
- H1: Existe relación significativa entre la condición de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete.

Tabla 12.

*Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: condición de trabajo y satisfacción laboral*

		Condición de trabajo	deSatisfacción laboral
Rho de Spearman	Condición de trabajo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,422** 77
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,422** ,000 77

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

### Interpretación.

De los datos obtenidos, se puede apreciar que, el grado de relación entre las variables resultó  $r = ,422$ . Este grado de relación se interpreta de dos formas: de acuerdo al rango de relación es positiva, y de acuerdo al nivel de relación es moderada. La significancia resultó  $\text{Sig.} = ,000$  lo que indicó que el p valor fue menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación fue significativa, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

### 3.2.2. Seguridad y satisfacción laboral.

#### Hipótesis específica 1.

- H0: No existe relación significativa entre la seguridad y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete
- H1: Existe relación significativa entre la seguridad y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete.

Tabla 13.

*Coefficiente de correlación de Spearman: Dimensión seguridad y variable satisfacción laboral*

		Seguridad		Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Seguridad	Coefficiente de correlación	1,000	,374**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	77	77
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,374**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	77	77

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

### Interpretación.

Se puede apreciar que, el grado de relación entre las variables resultó  $r = ,374$ . Este grado de relación se interpreta de dos formas: de acuerdo al rango de relación es positiva, y de acuerdo al nivel de relación es moderada. La significancia resultó  $\text{Sig.} = ,001$  lo que indicó que el p valor fue menor a 0,05, lo que permitió señalar

que la relación fue significativa, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

### 3.2.3. Carga de trabajo y satisfacción laboral.

#### Hipótesis específica 2.

H0: No existe relación significativa entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete.

H1: Existe relación significativa entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete.

Tabla 14.

*Coefficiente de correlación de Spearman: Dimensión carga de trabajo y variable satisfacción laboral*

			Carga de trabajo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Carga de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,357**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	77	77
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,357**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	77	77

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

#### Interpretación.

De la tabla de coeficiente de relación se puede apreciar que, el grado de relación entre las variables resultó  $r = ,357$ . Este grado de relación se interpreta de dos formas: de acuerdo al rango de relación es positiva, y de acuerdo al nivel de relación es moderada. La significancia resultó  $\text{Sig.} = ,001$  lo que indicó que el p valor fue menor a 0,05, lo que permitió señalar que la relación fue significativa, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

### 3.2.4. Organización de trabajo y satisfacción laboral.

#### Hipótesis específica 3.

- H0: No existe relación significativa entre la organización de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete.
- H1: Existe relación significativa entre la organización de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete

Tabla 15.

*Coefficiente de correlación de Spearman: Dimensión organización de trabajo y variable satisfacción laboral*

		Organización de trabajo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Organización de trabajo	1,000	,418**
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.	,000
	N	77	77
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,418**	1,000
		,000	.
	N	77	77

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

#### Interpretación.

Se puede apreciar que, el grado de relación entre las variables resultó  $r = ,418$ . Este grado de relación se interpreta de dos formas: de acuerdo al rango de relación es positiva, y de acuerdo al nivel de relación es moderada. La significancia resultó Sig.=,000 lo que indicó que el p valor fue menor a 0,05, lo que permitió señalar que la relación fue significativa, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

### 3.2.5. Carga medioambiental y satisfacción laboral.

#### Hipótesis específica 4.

- H0: No existe relación significativa entre la carga medioambiental y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete
- H1: Existe relación significativa entre la carga medioambiental y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete

Tabla 16.

*Coefficiente de correlación de Spearman de: Dimensión carga medioambiental y variable satisfacción laboral*

			Carga medioambiental	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Carga medioambiental	Coefficiente de correlación	1,000	,389**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,389**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

#### Interpretación.

Se puede apreciar que, el grado de relación entre las variables resultó  $r = ,389$ . Este grado de relación se interpreta de dos formas: de acuerdo al rango de relación es positiva, y de acuerdo al nivel de relación es moderada. La significancia resultó Sig. = ,000 esto indicó que el p valor fue menor a 0,05, lo que permitió señalar que la relación fue significativa, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna que dice.

## **IV. Discusión**

## Discusión

En referencia a la hipótesis general: La variable condición de trabajo con la variable satisfacción laboral, se observó que los datos estadísticos en cuanto al nivel de correlación, fue un Rho de Spearman de 0,422, interpretándose como una relación positiva de nivel moderada, y en cuanto al nivel de significancia fue  $p = 0,000$  interpretándose como una relación significativa entre las variables. Además, se observó que los resultados descriptivos de la variable condiciones de trabajo estuvieron en un nivel de regular entre el 81.8%, y la variable satisfacción laboral estuvieron en un nivel indeciso de 66.2%. Estos resultados coinciden con la investigación realizada por Ramírez (2016) en un estudio realizado sobre: Condiciones laborales del profesorado universitario. Viviendo cambios en el contexto laboral. Cuyos resultados evidenciaron que la media general de 6.4, con desviación de 1,3 evidenció un grado de satisfacción moderado con las condiciones del trabajo académico, promedio que asciende por encima de la media global especialmente en las escalas de adaptación de la persona a la organización (7.4) y de Entorno Social (6,9) y que baja significativamente en el factor Organización y Método (5,6). Los resultados obtenidos aportaron evidencia de que, en el actual contexto de transformación histórica de las condiciones de trabajo del profesorado universitario, predomina un alto grado de incertidumbre e inseguridad sobre el presente y el futuro de la profesión docente. Consideradas, las puntuaciones dadas a las diversas dimensiones de las condiciones de trabajo indicaron una valoración moderadamente positiva de las mismas, a la que corresponden también unos niveles moderados de y del bienestar laboral. A su vez dicha información está sustentada por Drucker y Peter (1999), quienes definieron que la condición de trabajo “es el conjunto de los mejores elementos que brinda la institución a sus trabajadores, para innovar y producir más, en beneficio de la organización”. (p. 69)

De la misma forma, Yankelovich, Ornati y Nash (1975), complementó lo afirmado anteriormente, que: Un trabajador disfruta de alta calidad de vida laboral cuando: a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro; b) está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y c) cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada, de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre la condición de trabajo y la satisfacción laboral, de acuerdo con sus valores personales. (p. 12)

En referencia a la hipótesis específica 1: La dimensión seguridad con la variable satisfacción laboral, se encontró que los datos estadísticos en cuanto al nivel de correlación fue de 0,374, interpretándose como una relación positiva moderada, y el nivel de significancia fue  $p = 0,001$ , interpretándose como una relación significativa; además se observó que los resultados descriptivos de la dimensión seguridad, estuvieron en un nivel de regular entre el 45.5% y a un nivel indeciso en la satisfacción laboral. Estos datos están sustentados por Del Prado (2016). Quien definió la seguridad laboral como “el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo” (p. 39). De igual forma, Fernández (2005), manifestó, que la seguridad laboral es responsabilidad de toda organización en brindarles a sus trabajadores: ambientes seguros, higiénicos y saludables, que respalde y garantice su vida en relación a los estándares de la organización y las normas aplicables. Por su parte Pérez (2009), en relación a la seguridad en el trabajo docente, manifestó, que existe mucha falta de cultura preventiva entre los docentes. No se forma ni se informa al magisterio sobre los principales riesgos que les pueden afectar como trabajadores. Además, los cursos en temas de seguridad docentes son pocos; de baja calidad y no están adaptados a la realidad. (p. 30).

En referencia a la hipótesis específica 2: La dimensión de carga de trabajo con la variable satisfacción laboral, se comprobó que, los datos estadísticos en cuanto al grado de correlación fue  $r = 0,357$ , interpretándose como una relación positiva moderada, a un nivel estadístico significativo ( $p < 0,05$ ); además los resultados descriptivos arrojaron que el 50.6% docentes percibieron como regular la dimensión carga de trabajo, y a la vez como nivel indeciso la satisfacción laboral. Estos resultados coinciden con la investigación realizada por Sánchez y Martínez (2012). Quienes realizaron un estudio: Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. Cuyos resultados descriptivos de la dimensión carga de trabajo en relación a la satisfacción laboral fueron, 77 % de los docentes manifestaron que deben cubrir un determinado número de cursos, talleres clases, artículos y conferencias, 71% tienen que realizar trabajos pendientes en horas y días de descanso o vacaciones, 69% tienen que permanecer sentados la mayor parte del tiempo y el 54% deben

laborar más de 40 horas semanales. El autor concluyó, que una población exigida por la institución en cuanto al producto y la eficacia de sus labores, se ve obligada a realizar tareas al detalle y de manera minuciosa, hechos que sobre estimulan al sistema nervioso central, generando problemas neurovisuales, cefalea tensional, trastornos del sueño y psicodigestivos. El trabajo intelectual sumado al esfuerzo físico, compromete al cuerpo a trabajar durante más de 40 horas a la semana incluso en días y horas de descanso. Ya sea sentados estudiando, preparando clases o de pie frente al grupo, sometiendo al cuerpo a posturas excesivas, por tanto, las consecuencias además de los problemas orgánicos son el distrés, ansiedad y la fatiga. Lo que demostró, que la carga de trabajo influye en el bienestar y satisfacción del docente universitario según las exigencias. A su vez dicha información está sustentada por Parra (2010), quien definió la carga de trabajo como, “el conjunto de requerimientos mentales y físicos a que se ve sometido un trabajador para la realización de su tarea”. En ese sentido Nogareda (2005), también manifestó: Que la excesiva carga de trabajo mental puede ocasionar daños a la salud del trabajador de tipo físico psicosocial y/o emocionales, daños que no solo afectan negativamente al trabajador, sino que también repercuten indirectamente en la institución.

En referencia a la hipótesis específica 3: La dimensión organización de trabajo y la variable satisfacción laboral se observó que, los datos estadísticos en cuanto al grado de correlación fueron de  $r = 0,418$  que se interpreta como una relación positiva moderada, a un nivel estadístico significativo ( $p < 0,05$ ); además los resultados descriptivos de la dimensión organización de trabajo los docentes percibieron como regular en 50.6%, y a la vez como nivel indeciso la satisfacción laboral. Esto refleja que el nivel de organización de trabajo se encuentra en un nivel regular de la satisfacción laboral docente. Estos resultados coinciden con la investigación realizada por Saldarriaga, (2017) quien realizó un estudio sobre Factores predictores internos y externos del nivel de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas técnica de occidente y Julia Restrepo, cuyos resultados descriptivos en cuanto a la ubicación de la institución, el 89% de docentes labora en una sede en el área urbana, mientras que el 9.1% laboran en el área rural. En lo que corresponde al tipo de contrato, la mayoría de los docentes (76.7%) labora bajo un contrato a término indefinido. Solo el 23.3% afirmó poseer

un contrato laboral a término fijo. La opinión más desfavorable se percibió en lo que corresponden a los procedimientos utilizados por los administradores para motivar al docente en su trabajo con efectividad ( $M = 5.16$ ,  $DE = 1.354$ ) y también el estar involucrado en la toma de decisiones administrativas ( $M = 4.53$ ,  $DE = 1.573$ ). Todo lo dicho en estos resultados, se sustentan en lo dicho por vez dicha información está sustentada por Arango (2005), quien dijo al respecto: “La organización de trabajo es una función fundamental de la administración, que tiene por objetivo ayudar a las personas a trabajar juntas y con eficiencia”. Es la base que sustenta el incremento de la productividad, los resultados positivos, el desarrollo de los trabajadores, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y los ingresos de los mismos.

En referencia a la hipótesis específica 4: La dimensión carga medioambiental y la variable satisfacción laboral se observó que, el dato estadístico en cuanto al grado de correlación fue de  $r = 0,389$ , interpretándose como una relación positiva moderada, a un nivel estadístico significativo ( $p < 0,05$ ); además los resultados estadísticos de carga medioambiental, los docentes percibieron como regular en 46.8%, y a la vez como nivel indeciso la satisfacción laboral. Estos datos estadísticos coinciden con la investigación de Delgado (2012), quien realizó un estudio sobre Riesgos derivados de las condiciones de trabajo y de la percepción de salud según el género de la población trabajadora en España. 2012, en la universidad Alcalá de Henares (UAH), España. Los resultados demostraron que, los hombres declaran estar más expuestos a riesgos químicos (1,47%) derivado principalmente de la inhalación de contaminantes químicos (2,05%), a condiciones físicas (1,49%) derivado de la exposición a vibraciones (3,13%) y por ruido inadecuado (2,06%) y a condiciones derivados de la carga física de trabajo (1,49%) principalmente por levantar o mover cosas (1,85%) y por realizar fuerza importante (1,81%). Mientras que las mujeres refieren mayor exposición a contaminantes biológicos (1,19%). Los resultados de percepción de salud derivada del trabajo muestran que los hombres (1,20%) presentan más riesgo de percibir que su salud está afectada por el trabajo en comparación con las mujeres. Las características sociodemográficas, laborales y las condiciones de trabajo asociadas a mayor riesgo de percibir que la salud está afectada por el trabajo son hombres, (25 a 55 años), que trabajan, >40 horas/semana, y con antigüedad mayor de un año, expuesto a

contaminantes químicos, riesgos físicos, carga física y mental del trabajo, riesgos psicosociales, violencia en el trabajo, accidente de trabajo y diagnóstico o reconocimiento de alguna enfermedad profesional en comparación con una mujer con las mismas características. A la vez dicha información está sustentada por Chiavenato (2007), quien refirió que las condiciones medioambientales vienen a ser los eventos físicos, que engloba a la persona como ocupante de un área en la compañía que circunda al trabajador mientras realiza sus actividades laborales (p. 334).

## **V. Conclusiones**

## Conclusiones

- Primera. De los datos obtenidos, se comprobó que, el grado de relación entre las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral ( $r = ,422$ ) es positiva moderada, a un nivel estadístico significativo ( $p < 0,05$ ), lo que permitió señalar que la relación entre las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete, fue significativa, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Lo que me lleva a concluir que, a mejores condiciones de trabajo, existe mayor satisfacción laboral.
- Segunda. De los datos obtenidos, se comprobó que, el grado de relación entre la dimensión seguridad y la variable satisfacción laboral ( $r = ,374$ ) es positiva moderada, a un nivel estadístico significativo ( $p < 0,05$ ), lo que permitió señalar que la relación entre la seguridad y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete fue significativa, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Lo que me lleva a concluir que, a mejor seguridad en el trabajo existe mayor satisfacción laboral
- Tercera. De los datos obtenidos, se comprobó que, el grado de relación entre la dimensión carga de trabajo y la variable satisfacción laboral ( $r = ,357$ ) es positiva moderada, a un nivel estadístico significativo ( $p < 0,05$ ), lo que permitió señalar que la relación entre la carga de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete fue significativa, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Lo que me lleva a concluir que, a mejor carga de trabajo mayor satisfacción laboral.
- Cuarta. De los datos obtenidos, se comprobó que, el grado de relación entre la dimensión organización de trabajo y la variable satisfacción laboral ( $r = ,418$ ) es positiva moderada, a un nivel estadístico significativo ( $p < 0,05$ ), lo que permitió señalar que la relación entre la organización

de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete fue significativa, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Lo que me lleva a concluir que, a mejores condiciones de trabajo existe mayor satisfacción laboral.

Quinta. De los datos obtenidos, se comprobó que, el grado de relación entre la dimensión carga medioambiental y la variable satisfacción laboral ( $r = ,389$ ) es positiva moderada, a un nivel estadístico significativo ( $p < 0,05$ ), lo que permitió señalar que la relación entre la carga medioambiental y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete fue significativa, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Lo que me lleva a concluir que, a mejor carga medioambiental existe mayor satisfacción laboral.

## **VI. Recomendaciones**

### Recomendaciones

- Primera. Se sugiere a futuros investigadores determinar este grado de relación, pero en otros contextos, como por ejemplo en institutos de zonas rurales, donde probablemente las normas de convivencia y la forma en que se desarrollan las condiciones de trabajo resulten distintas a los institutos de provincia o de otras regiones. También se recomienda a los docentes, incentivar y promover la creación de un comité de evaluación de condiciones de trabajo, con la finalidad de conocer las inquietudes de los docentes de los institutos tecnológicos públicos, y contribuir con planes de desarrollo, para una mejor calidad de vida docente.
- Segunda. Se recomienda a los directores y jefes de áreas, coordinar con los entes de salud de la localidad, planificar un programa de control médico de salud físico y mental de los docentes, ya que, como personas, están inmersos en todo tipo de enfermedades laborales. Esto, con la finalidad de establecer medidas de prevención de posibles enfermedades laborales. Esto no quiere decir que, no solo es responsabilidad de las autoridades educativas, sino también de los docentes, quienes deben hacer el seguimiento y tratamiento de sus enfermedades.
- Tercera. Se propone a los docentes, en lo posible, planificar su tiempo durante el día, la semana, el mes, para poder adaptarse a tareas diferentes cada día, de esta manera evitar la monotonía, la rutina, entre otras, actividades, que puedan conllevar a la fatiga y stress y ocasionen enfermedades de salud mental. Se sugiere a la jefatura de unidad académica, dosificar la carga de trabajo del docente, diseñar los horarios, de acuerdo a las características y actividades de la unidad académica que dictan, para así facilitar al docente a desarrollar otras actividades. Se recomienda a los directivos, programar paseos, celebración de aniversario institucional y actividades deportivas recreativas para despejar la rutina de todos los días.

- Cuarta. Se recomienda a los directivos de los institutos y entes educativas, fomentar relaciones laborales positivas entre jefaturas y docentes, programar políticas de incentivos, en base a resultados de su desempeño laboral durante el semestre, reconocimientos en público, promoción de plazas de contrato, capacitaciones, provenientes del Ministerio de educación, Gobierno Regional ò de instituciones privadas, a fin de motivar el desempeño de los profesores. Es decir que el profesor se siente satisfecho con su organización y su trabajo y también que asuma su profesión responsablemente con su institución ya que esto repercute positivamente en el accionar que beneficiará directamente a los alumnos.
- Quinta. Se sugiere a los Directores, jefaturas y padres de familia de las zonas donde los docentes estan expuestos a condiciones termohigrométricas (temperatura, humedad, presión atmosférica), promover actividades para la ambientacion del aula, compra de equipos de climatización de temperatura, colocacion de vidrios a las ventanas, para que el docente no fuerce la intensidad de la voz, que pueda ocasionar enfermedades a la garganta. A los docentes, no exponerse a factores irritantes de las cuerdas vocales como el alcohol, tabaco y cambios bruscos de temperatura.

## **VII. Referencias**

## Referencias

- Abarca, G. (2013). *Situación Educativa de América Latina y El Caribe: hacia la educación de calidad para todos al 2015*". Publicado en 2013 por la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago) Producción editorial: Ediciones del Imbunche
- Adams, J. (1965). *Inequity in Social Exchange*. In L.Berkowitz (Ed), *Advances in Experimental social Psychology* (Vol.2). New York: Academic press.
- Admin-Edenblog. (2015). *Las 5 técnicas más efectivas de motivación laboral*. Eden Springs España S.A.U. Sociedad Unipersonal· Madrid. Recuperado de: [http://www.aguaeden.es/acerca-de-nosotros/blog-agua-eden/las-5 técnicas-mas-efectivas-de-motivación-laboral/](http://www.aguaeden.es/acerca-de-nosotros/blog-agua-eden/las-5-técnicas-mas-efectivas-de-motivación-laboral/)
- Agulló, T. (1998). *La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial*. *Psicothema*, 10(1), 153-165.
- Alatrística, R. (2010). *El trabajo y la salud: Riesgos profesionales*. Factores de riesgo. Recuperado: [http://www.acaprl.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=46:2-el-trabajo-y-la-salud-riesgos-profesionales-factores-de-riesgo&catid=35:conceptos-basicos-de-seguridad&Itemid=55](http://www.acaprl.org/index.php?option=com_content&view=article&id=46:2-el-trabajo-y-la-salud-riesgos-profesionales-factores-de-riesgo&catid=35:conceptos-basicos-de-seguridad&Itemid=55).
- Alhama, B. (2009). *Las nuevas formas de organización del trabajo (NFOT)*. Factores para su potenciación. *Gestión del Talento, RRHH Blog..* Recuperado: <https://recursoshumanosblog.wordpress.com/2011/03/04/las-nuevas-formas-de-organizacion-del-trabajo-nfot-factores-para-su-potenciacion/>
- Álvarez, D. (2006). *Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana, 2007*; 10: 49-97. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147112813004>.

- Anaya, D. y Suárez, J. (2007). *Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria, un estudio de ámbito nacional*, Revista Educación, 2007; 344:217-218.
- Anaya, D. y Suárez, J. (2004). *La Escala de Satisfacción Laboral Versión para Orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluación de la Satisfacción Laboral*. Revista de Investigación Educativa, 22(2). 519-534.
- Andresen, M., Domsch, M. y Cascorbi, A. (2007). *Working unusual hours and its relationship to job satisfaction: a study of European maritime pilots*. Journal of Labor Research, 28: 714-734
- Arango, A. (2005). *El desarrollo económico y la organización del trabajo*. Biblioteca virtual. Cartilla N° 6: (SENA).  
<http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ciencias/sena/economia/el-desarrollo-economico-y-la-organizacion-del-trabajo/desarrollo3.htm>
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos*. Argentina: Cengage Learning.
- Arnedo, B. y Castillo, M. (2008). *Satisfacción laboral de los empleados del Instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la UDO (IPSPUDO) central cumaná*, Estado Sucre, año 2008. (Tesis de licenciatura, Universidad del Oriente). Recuperado de <http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/216/1/TESIS%20BAyMC.pdf>
- Bakker, A., Demerouti, E. (2007). *The job demands resources model: state of art*. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309-328.
- Basset, J. (1966). Citado por Cruz, B. (2009). *Supervisión educativa*. Tipos de supervisión. <http://supervicioneducativa.blogspot.pe/2009/07/tipos-de-supervicion.html>.
- Beauregard G. (1979). *El problema del método de la investigación social*. En revista de administración pública. México octubre – diciembre de 1979. Página

111. Recuperado: <https://es.scribd.com/doc/21355097/Los-Metodos-Especificos-De-La-Mora-2006>

Beer, M. (1964). *Organizational size and job satisfaction*. Academy of Management Journal, 7, 34-44.

Bergeron (1982). *Calidad de Vida Laboral*. Recuperado de: <http://michael-chaparro.blogspot.pe/2011/11/antecedentes-historicos.html>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera edición PEARSON EDUCACIÓN, Colombia, 2010. ISBN: 978-958-699-128-5. Área: Metodología. Formato: 18,5 x 23,5 cm Páginas: 320. Recuperado: [http://biblioteca.uccvirtual.edu.uy/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=245&Itemid=1](http://biblioteca.uccvirtual.edu.uy/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=245&Itemid=1)

Bestratén, M. y Nogareda, C. (2005). *Evaluación de las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas*. Metodología práctica. INSHT. Barcelona.

Blanch, J. (2012). *Trabajar y Bienestar*. Barcelona: UOC.

Blanch, J. (2012). Sahagún, M.A. y Cervantes, G. (2010). *Estructura factorial de la Escala de Condiciones de Trabajo*. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 26 (3), 175-189.

Blanch, J. (2015). *Procesos psicosociales en el empleo, el desempleo y el subempleo*. Barcelona. UOC.

Blanco, A. (1985). *La calidad de vida: supuestos psicosociales*. En Morales, J.F., Blanco, A., Huici, C. y Fenández, J.M. Psicología Social Aplicada. Bilbao: DDB.

Blum y Nayles (1995) Citado por Gamboa, E.J. (2010) *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*, Revista Psicologiacientifica.com. <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

- Blum, M. y Naylor J. (1982). *Psicología Industrial* (Sus Fundamentos Teóricos y Sociales), Editorial Trillas, México.
- Bracho, S. (1998). *Satisfacción Laboral*. Colombia. Editorial LEMUS.
- Brief, A. y H. M. Weiss (2001). *The affective dimensions of organizational behavior*, Working Paper, Tulane University.
- Bullock, R. (1953). *Position, Function, and Job Satisfaction of Nurses in the Social System of a Modern Hospital*. Nursing Research, 2 (3), 4-14.
- Cabaleiro, V. (2010). *Prevención de riesgos laborales* (3ra edición). Normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo. Ideas propias, Editorial Vigo 2010. Páginas 244.
- Calderón, H. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera en la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2012*. Tesis doctoral en ciencias de la educación. Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Camacaro, P. (2001). *La Satisfacción Laboral como Calidad de Vida en Trabajo y sus Efectos en el Bienestar Social del Personal Civil de la Aviación Militar Venezolana*, Editorial de Artes Gráficas del Ministerio de la Defensa, Caracas, 2001.
- Camargo, D. (2005). *Funcionarios públicos: evolución y prospectiva*. Edición electrónica a texto completo en [www.eumed.net/libros/2005/dfch-fun/](http://www.eumed.net/libros/2005/dfch-fun/)
- Cano, A. (2005). Tema 3: *La supervisión profesional*. [https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema\\_3\\_la\\_supervision\\_profesional.pdf](https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema_3_la_supervision_profesional.pdf)
- Capón, R. (1999). *Derecho del Trabajo*. Librería Editora Platense.1999. 2º edición concurso bicentenario de la patria: premios bialet massé | ministerio de trabajo de la provincia de buenos Recuperado:

<https://higieneyseguridadlaboralcv.files.wordpress.com/2012/08/el-estado-de-la-clase-trabajadora-en-la-provincia-de-buenos-aires.pdf>

- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S. y Cañas, J. (2002). *Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios*. Revista de Administración Sanitaria, 6(23), 143-160.
- Castillo, J. y Villena, J. (1998): *Ergonomía, concepto y métodos*, Madrid: COMPLUTENSE. Recuperado: Condiciones laborales en el mundo empresarial. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1860/1/TFG-L%2064.pdf>.
- Castillo, J. y Prieto, C. (1990). *Condiciones de trabajo: hacia un enfoque renovador de la Sociología del trabajo*. Monografía N° 6. Madrid: CIS.
- Chaffin D. (2009). *Occupational biomechanics*, 2ª Ed. 2009, New Cork.
- Chavarria, O. (2007). *Análisis de las Condiciones de Trabajo: Método de perfiles de puesto*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), Madrid, 2007, Vol. (17), 18-32
- Cherns A. (1975). *Perspective on the Quality of Working Life*, Londres. (Mimeografiado).
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones. 2da ed. Bogotá, Colombia. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 7ma Edición. México. Editorial McGraw-Hill.
- Clavería, A. (2009). *La importancia de reconocer a los empleados*. MBA. y Educación. Revista ejecutiva. <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/la-importancia-de-reconocer-los-empleados>

- Clúa, J. y Aguilar, M. (1998). *La calidad de vida profesional y el orgullo de trabajar en la sanidad pública*. Resultados de una encuesta. *Atención Primaria*; 22, 308-13.
- Coriat, B. (1991). *El taller y el cronómetro*. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa, S XXI, México, 1991
- Cornejo, R. (2012). *Nuevos sentidos del trabajo docente: un análisis psicosocial del bienestar/malestar, las condiciones de trabajo y las subjetividades de los docentes en el Chile neoliberal*. Tesis para optar al grado de doctor en psicología. Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Cornell, F. (1950). *Socially perceptive administration*. New york: Ronald press.  
Citado: Williams, L. (2013). "Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública". <http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>.
- Crites, J. (1969). *Vocational Psychology. The study of vocational behavior and development*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Cronbach, L. y Shavelson, R. (2004) .*My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures*. *Educational and Psychological Measurement*, 64, 391-418. doi:10.1177%2F0013164404266386.
- CTERA. (1996), en Ecuador por CENAISE (1998) y en Chile por la Pontificia Universidad Católica de Chile (2003). *Condiciones de trabajo y salud docente*. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Recuperado: [http://www.facso.uchile.cl/psicologia/epe/\\_documentos/salud\\_docente/unesco\\_condiciones\\_trabajo\\_salud\\_docente.pdf](http://www.facso.uchile.cl/psicologia/epe/_documentos/salud_docente/unesco_condiciones_trabajo_salud_docente.pdf)
- Da Silva, M. (2006). *Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional*. Tesis doctoral en Psicología social. Universidad de Barcelona, España.
- Danhke, G. (1989). *Investigación y comunicación*. Citado: Rodríguez, R. (2015). *Comprensión teórica y proceso metodológico de la investigación cualitativa*.

Página 176.  
www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia\_investigacion.pdf

Dávalos, J., (2011). *Condiciones de trabajo*. ClubEnsayos.com. Recuperado 11, 2011, de <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/CONDICIONES-DE-TRABAJO/97143.html>

De la Cueva. (2011). *Condiciones de trabajo*. ClubEnsayos.com. Recuperado 11, 2011, de <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/CONDICIONES-DE-TRABAJO/97143.html>

De Pablo. (2009). *Nuevas formas de organización del trabajo: una realidad variada y selectiva*. Biblioteca de la facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UCM.

Dela C. (1998). *Calidad de Vida Laboral*. Recuperado de: <http://michael-chaparro.blogspot.pe/2011/11/antecedentes-historicos.html>.

Delgado, D. (2012). *Riesgos derivados de las condiciones de trabajo y de la percepción de salud según el género de la población trabajadora en España*. Tesis doctoral en Ciencias Médico-Sociales y documentación científica. Universidad Alcalá de Henares (UAH), España.

Díaz, H. y Saavedra, J. (2002). *La carrera de maestros: factores institucionales, incentivos económicos y desempeño*. Washington, DC: BID, 2000.

Domeneche, C. (1987). *La supervisión en el desarrollo de la comunidad*. B. Aires: Lumen.

Drucker, P. (1999): *La Sociedad Post Capitalista*, (2da Edición), Editorial Norma, Colombia.

Durkheim, E. (1976 [1897]). *El suicidio*. Madrid: Akal.

- Dyer, J. y Hoffenberg, M. (1955). *Evaluating the Quality of Working Life*, pp. 134-149. In Davis, L. y Cherno, A. *The quality of working life*. Nueva York: The Free Press.
- Efraty, D. y Sirgy, M. (1990). *The effects of Quality of Working life (QWL) on employee behavioral responses*. *Social Indicators Research*, 22, 31- 47.
- Espeche, H. (1977). *Supervisión en el Desarrollo de la comunidad*, Buenos Aires, Ed.Humanitas. Recuperado: Ariño, A; Berasaluze. C. Los procesos de supervisión como estrategia de enseñanza aprendizaje en el Grado de Trabajo Social. <https://web.ua.es/es/ice/jornadas-redes/documentos/2013-comunicaciones-orales/331857.pdf>
- Fernández, R. (2005). *Administración de la responsabilidad social corporativa*. Thomson Editores. España.
- Fernández, T. (2007). *Distribución del conocimiento escolar*. Clases sociales, escuelas y sistema educativo en América Latina. México.
- Fernández, M. y Giménez, L. (1999): *Criterios para Definir la Calidad de Vida en el Trabajo*. 1er. Congreso Iberoamericano de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid. España
- Fields, M. y Thacker, J. (1992). *Influence of quality of work life on Company and union commitment*. *Academy of Management Journal*, 35, 439-450.
- Fleishman, E. & Bass, A. (1979). *Estudios de psicología industrial de personal*. México: Trillas.
- Franco, E. (2011). *Relación entre la percepción de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los docentes de un instituto superior tecnológico en Arequipa*. Tesis magistral en ciencias: Relaciones industriales con mención en gerencia estratégica de recursos humanos. Universidad nacional de san Agustín, Arequipa, Perú.
- French, L., Bell, J. Y Cecil, H. (1995). *Desarrollo Organizacional. Aportaciones de las Ciencias de la Conducta para el Mejoramiento de la Organización*.

Ediciones Nueva Visión, C.A. Prentice – Hall Hispanoamericana S.A. México, 1996. Guía de Lectura. Tópico Especial Calidad de Vida: Aspectos Teóricos y Metodológicos (Compendio de Temas Seleccionados para fines del Proyecto: Calidad de Vida en el Trabajo en Venezuela) Universidad Simón Bolívar, septiembre 1995. Caracas, Venezuela.

Friedmann, G. y Naville, P. (1961). *Tratado de sociología del trabajo*. Volumen I. México D.F.: Fondo de Cultura Económica. (1985)

Galileo, J. (2007). *Autonomía individual y colectiva en el trabajo cotidiano*, Red Consejo educativo, Castilla y León, 2007, Vol. (5), 78-92

García, A. y Ovejero, B. (2000). *Feedback Laboral y Satisfacción*, Universidad de Oviedo, España, 2000. <http://www.uniovi.es>.

García, M. (1993). *El estrés en contextos laborales: efectos psicológicos de los nuevos estresores*. En Buendía, J. (compilador) *Estrés y Psicopatología*. Madrid: Ediciones Pirámide S.A.

García, M. y Bedoya, M (1997). *Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante* en la División de Admisiones y Registro Académico de la Universidad del Valle. Tesis de Grado Maestría. Universidad del Valle.

Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (1996). *Las Organizaciones. Comportamiento, estructura, procesos*. Buenos Aires: Addison-Wesley Iberoamericana.

Gilmer, V. (2002). *Tratado de Psicología Industrial*. México, 2002, Tomo I, Editorial McGraw - Hill, México, pp.239.

Goncalvez, H. (2000) *Diseño de estructuras organizacionales*. México, D.F. McGraw Hill.

González, D. (1991). *Un modelo estructural de satisfacción docente*. Revista mexicana de psicología (15), 2, 149-164

- González, M. (1990). *Escalamiento de magnitud en la satisfacción laboral II*. Un estudio de validación. *Revista de psicología general y aplicada* (43) 4, 543-551
- González, P., Peiró, J. y Bravo, M. (1996). *Calidad de vida laboral*. En Peiró J. M. y Prieto, F. (Eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo: Aspectos psicosociales del trabajo*. Vol. (2). Madrid: Síntesis.
- Guarniz, A. (2012). *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego, Trujillo, 2012*, tesis magistral en educación, mención en didáctica de la educación superior. Universidad privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Guasch J. (2005). *Higiene industrial básica, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, Madrid, 2005, Vol. (17), 121-132
- Hargreaves, A. (1998). *Profesorado, cultura y postmodernidad*. (Cambian los tiempos, cambia el profesorado. Madrid: Morata.
- Hayes, B., Perander, J., Smecko, T., y Trask, J. (1998). *Measuring Perceptions of Workplace Safety: Development and Validation of the Work Safety Scale*. *Journal of Safety Research*, 29(3), 145-161
- Hernández, R. (2006). *Metodología de la Investigación*. México. Mc Graw Hill. (p, p, 57-68). Citado: Tesis de investigación. (2011). <http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2011/06/>
- Hernández, F. (1996). *Análisis socio laboral de la provincia de Toledo*: Salamanca-España: GRAFICESA.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación*. Citado por Díaz de Iparraguirre, A. Validez y confiabilidad de los Instrumentos de Recolección de Datos. Eumed.net. Enciclopedia virtual. <http://www.eumed.net/librosgratis/2008b/402/Validez%20y%20confiabilida>

d%20de%20los%20Instrumentos%20de%20Recoleccion%20de%20Datos  
.htm

Hernández, R. 2006. *Metodología de la investigación*. 2da Edición. Editorial Mac Graw-Hill. México.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: McGraw-Hill.

Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*, 2nd ed, Editorial John Wiley and Sons, New York, 1959.

Herzberg, F. (1968). *How do you Motivate Employees?* Harvard Business Review, 87507.

Hogan, J, Hogan, R. (1989). *How to measure Employee Reliability*, *Journal Psychology*, 1989; 273-279. Recuperado: <http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v16n51/art09.pdf>.

Hull, C. (1952). Clark L. Hull. *A History of Psychology in Autobiography*. Worcester, Massachussets: Clark University Press.

Ibáñez, N. y Castillo, R. (2011). Lineamientos estratégicos para la formación de competencias laborales. *Negotium*, vol. 6, núm. 18, enero-abril, 2011, pp. 88-101 Fundación Miguel Unamuno y Jugo Maracaibo, Venezuela.

Igbaria y Guimaraes. (1993). *Antecedents and Consequences of job Satisfaction Among Information Center Employees*. *Journal of Management Informational Systems*, 9 (4): 145-174. Citado por Gamboa, E. J. (2010). Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinantes>

INSHT Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2007). *La población trabajadora y su percepción de las condiciones de trabajo: diferencias y semejanzas*, apartado 12 del correspondiente informe (INSHT, 2007, pp.142 y ss.)

- Katzell, R. y Yankelovich, D. (1975). *Work, Productividad and job satisfacción*. Nueva York: N.Y. University Press. Citado por Ayala, Y; Herrera; Toro, D. (2015). ¿Cómo se afecta la calidad de vida laboral de una persona expatriada? [http://cursodeghudea.blogspot.pe/2015/08/como-se-afecta-la-calidad-de-vida\\_13.html](http://cursodeghudea.blogspot.pe/2015/08/como-se-afecta-la-calidad-de-vida_13.html)
- Kerlinger, F. (1991). *Investigación del comportamiento*. 3ª edición. México: Mc Graw Hill.
- Kisnerman, N. (1999). *Reunión de conjurados (conversaciones sobre supervisión)*, Buenos Aires: Lumen-Humanitas.
- Koontz y O'Donell. (1995). en Morillo, 2006:48. *Curso de Administración Moderna*. México: Mc Graw Hill. Citado por Gamboa, E.J. (2010) Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes, Revista Psicologiacientifica.com. <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Kreitner, R y Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las organizaciones*. España. Editorial Prentice Hall.
- Krüger, E. y P. Zannin (2004). *Acoustic, Thermal and Luminous Comfort in Classrooms*. Building and Environment, 39, 1055-1063
- Landy, F y Conte, J (2005) *Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México, D.F. Mc Graw Hill
- Lau, R. y May, B. A. (1998). *Win- Win Paradigm for Quality of Work life and Bussiness Performance*. Human Resource Developpment Quarterly, 9(3), 211- 227.
- Lawler, E. y Porter, L. (1982). *Actitudes, esfuerzo y desempeño en el trabajo: un modelo teórico*. En Fleishman, E.& Bass, A. Estudios de la Psicología industrial y del personal. México: Trillas.
- Lee y Chang. (2008). Citado por Gamboa, E.J. (2010) *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*, Revista Psicologiacientifica.com. <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

- Leidecker, J. y Hall, J. (1989). *Motivación: buena teoría, pobre aplicación en A. Dale Timpe* <<Motivación del personal>> Plaza y Janes, Barcelona 1989.
- Likert, J. (1967). *Clima organizacional*. New York, EUA. Editorial Interamericana.
- Linder-Pelz, S. (1982a). *Social Psychological Determinants of Patient Satisfaction: A Test of Five Hypotheses*. *Social Science & Medicine*, 16, 583-9.
- Linder-Pelz S. (1982b). *Toward a Theory of Patient Satisfaction*. *Social Science & Medicine*, 16, 577-582.
- Llomovatte, S y Wischnevsky, J. (1990). *Condiciones laborales de los docentes universitarios en los 90*. Algunos resultados de investigación. <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/praxis/n03a03llomovate.pdf>.  
Recuperado:  
[http://www.equiponaya.com.ar/congresos/contenido/cea\\_1/3/6.htm](http://www.equiponaya.com.ar/congresos/contenido/cea_1/3/6.htm)
- Locke, E. (1968). *Towards a theory of task motivation and incentives*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3 (2), 157-189. Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de <http://psycnet.apa.org/?fa=main.doiLanding&uid=1968-11263-001>
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of Job satisfaction*. En Dunnette, *Handbook of organizational and industrial Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Loitegui, J. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la administración foral de Navarra*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Mariarp, (2012). *Cinco días*. Blog sobre el Euribor y la economía. Recuperado: <http://www.euribor.com.es/empleo/llevarse-bien-con-los-companeros-de-trabajo/>
- Mateo, P. (2007). *Gestión de la higiene industrial en la empresa*. (7ª. ed.). España: Fundación Confemetal.

- Mc Clelland, David C., *The Achieving Society*. (1961). *University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship*. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1496181>
- Mc Graw Hill. (s/f). *Metodología de la investigación*. México. (p, p, 57-68).
- Meliá, J., Peiró, J. (1989). *La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23* [The measurement of job satisfaction in organizational settings: The S20/23 Job Satisfaction Questionnaire]. *Psicologemas*, 5, 59-74. Recuperado: [https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art\\_Satisf/ArtS20\\_23.PDF](https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF)
- Mirvis, P. y Lawler, E. (1984). *Accounting for the quality of work life*. *Journal of Occupational Behaviour*, 5, 197-212.
- Morales, A. (2006). *Contribución para un modelo cubano de gestión integrada de los recursos humanos*, en su Tesis en opción al grado científico de doctor en ciencias técnicas en el Instituto Superior Politécnico José Antonio Echevarría. Ciudad de La Habana.2006.
- Morillo, I. (2006). *Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Sisso Marlínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento*, en *Sapiens*, vol. 7, No.1. pp. 43-57.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid.
- Nadler, D. y Lawler, E. (1983). *Quality of Work Life: Perspectives and Directions*. *Organizational Dynamics*, Winter, 20-30.
- Neffa, J. (1990). *Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis*. Buenos Aires: LUMEN-HVMANITAS.
- Newstron, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13a ed.) México: McGraw-Hill Interamericana.

- OIT – OMS. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo N° 56, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1986.
- Olarte, S. (2008). *La carga mental de trabajo*, documentos divulgativos, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), Madrid.
- Oliveira, D., Gonçalves, B. y Melo, S. (2004). *Cambios en la organización del trabajo docente (2004)* Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=14002012>.
- OREALC/UNESCO *Revista Praxis educativa*. (p, 16, 17). Otras dimensiones del desempeño profesional. Condiciones de trabajo y salud docente. <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>
- Ortega, L. (2014). *Condiciones de trabajo docente y calidad educativa: El problema de los ad honorem en la FCE*. Buenos Aires. Tesis magistral en docencia universitaria en ciencias económicas. Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.Quarstein,V.,
- Parra, H. (2010). Revista, *Enfoque Ocupacional en la red educación permanente en ergonomía, Seguridad y Salud*. 2010
- Parra, M. (2005). *Análisis comparativo en: Condiciones de trabajo y salud de los docentes*. UNESCO, 21- 42.
- Parra, M. (2007), *Salud mental y trabajo*. En: Monografías de Gestión en Psiquiatría y Salud Mental. Santiago de Chile: Universidad de Santiago de Chile, 2001. Disponible en <[www.psiquiatriasur.cl](http://www.psiquiatriasur.cl)>.
- Peiró, J. (1999) *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Pirámide.
- Pérez, I. (1990). *La satisfacción en el trabajo: Un enfoque para su estudio*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 15, 2, 65-79.

- Pérez, I. (1990). *Satisfacción laboral y comportamientos organizacionales*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 14, 1, 7- 24
- Pérez, J y Gardey, A. (2011). Actualizado: 2014. *Definiciones: Definición de satisfacción laboral*. Recuperado: <https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>
- Pérez, J. (2009). *Seguridad y salud en los docentes*. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, nº 58, pág. 30, marzo 2009. Recuperado: [http://www.intersindical.es/boletin/laintersindical\\_saludlaboral\\_07/archivos/prevenciondocente.pdf](http://www.intersindical.es/boletin/laintersindical_saludlaboral_07/archivos/prevenciondocente.pdf)
- Pérez, N. y Rivera, P. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, 2013*. Tesis magistral: en gestión empresarial. Universidad nacional de la Amazonía, Iquitos, Perú.
- Pino, R. (1982). *Alianzas de Centrum católica*. Citado por Clavería, A. *La importancia de reconocer a los empleados*. Mba. y Educación. Revista ejecutiva. <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/la-importancia-de-reconocer-los-empleados>
- Polanco, C. (2014). *El Clima y la Satisfacción Laboral en los docentes del instituto tecnológico de administración de empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, México*. Tesis magistral en Gestión de la Educación. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa, México.
- Porter, L. (1962). *Job attitudes in management: I. Perceived deficiencies in need fulfillment as a function of job level*. *Journal of Applied Psychology*, 46, 375-384.
- Poza de la, J. y Prior, J. (1988). *Calidad de vida en el trabajo. Un estudio empírico*. En Libro de Simposios. 1º Congreso Iberoamericano y 3º Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (pp. 470-476). Madrid: COP.

- PREMAP *Seguridad y Salud* S.L.U 2017.  
<http://www.prevencionfremap.es/prevencion-trabajo.php>.
- Price, J., y Mueller, C. (1986). *Absenteeism and turnover among hospital employees*. Greenwich: Jail Press Inc.
- Puffer, S, (1987). *Prosocial Behavior, Noncompliant Behavior and Work Performance among Commission Salespeople*, *Journal Applied Psychology*, 1987; 615-21. Recuperado:  
<http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v16n51/art09.pdf>
- Ramírez, M. (2016). *Condiciones laborales del profesorado universitario. Viviendo cambios en el contexto laboral*. Tesis doctoral en Psicología de la comunicación desarrollo humano e interacción social. Universidad autónoma de Barcelona, España.
- Regalado, S. (2016). *Presión laboral y satisfacción laboral en docentes de una universidad privada de Trujillo*. Tesis magistral en Psicología. Universidad privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Robbins, S. y Coulter, M. *Administración*. Prentice Hall Hispanoamericana, México 1996. Pág.181.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13era Edición. México. Editorial Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. (1998). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall, Octava edición.
- Rodriguez. C. (1990). *Salud y trabajo. La situación de los trabajadores en Argentina*. PIACT. Centro editor de américa latina. Buenos Aires
- Rodríguez-Marín, J. (2012). *Calidad de vida laboral en profesionales de la salud*. *Revista de Calidad Asistencial*, 25 (6), 318-320.

- Rose, R., Beh, L., Uli, J., y Idris, K. (2006). *An analysis of quality of work life and career-related variables*. American Journal of Applied Sciences, 3(2), 2151-2159.
- Saldarriaga, L. (2017). *Factores predictores internos y externos del nivel de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas técnica de occidente y Julia Restrepo*. Tesis magistral en educación, Universidad de Montemorelos, Colombia. Fecha de culminación: mayo de 2017
- Sánchez, C. (2008). *Motivación, Satisfacción y Vinculación, ¿Es Gestionable la Voluntad de las Personas en el Trabajo?* Acción Psicológica, 2008; 5 (1): 9-28.
- Sánchez, C. y Martínez, S. (2012). *Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud*. Tesis magistral en ciencias biológicas y de la salud. Universidad nacional autónoma metropolitana, Xochimilco, México.
- Savater, V. (2015). *La necesidad de reconocimiento, pilar de la autoestima*. Recuperado: <https://lamenteesmaravillosa.com/la-necesidad-de-reconocimiento-pilar-de-la-autoestima>
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study*. Journal of Organizational Behavior. 3(25), 293-315.
- Schein, E. (1991). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schneider. (1975). Citado: Petriz, M. (2009). *Una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de una Universidad tecnológica*. Universidad autónoma del estado de Morelos. P. 7. <http://www.fca.uach.mx/apcam/2014/04/05/Ponencia%2074-UAEMor.pdf>

- Seashore, S. (1975). *Defining and Measuring the Quality of Working Life*. In Davis, L. y Cherns. pp. 105-118, A. The quality of working life. Nueva York: The Free Press.
- Sebastián, O. y Del Hoyo, M. (2002). *La carga mental de trabajo, documentos divulgativos Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo C/ Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid. Servicio de Ediciones y Publicaciones. INSHT. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. Madrid*
- Segurado, A. y Agulló, T. (2002). *Calidad de Vida Laboral: Hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social*. *Psicothema*, 14(4), 828- 836.
- Sikula. (1992). *Administración de Personal*. México: Trillas Citado por Gamboa, E.J. (2010) Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes, *RevistaPsicologiacientifica.com*.<http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Smith, P., Kendall, L y Hulin, C. (1969). *The measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A strategy for the study of attitudes*. Rand McNally, Chicago.
- Sovero, F. (2012), *La supervisión pedagógica*. Trabajo sobre el capítulo "Destreza en la estrategia", del libro "El Proceso Estratégico" de H. Mintzberg y J.B. Quinn, Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, Mexico, 1993. Leer más: <http://www.monografias.com/trabajos11/henrym/henrym.shtml#ixzz4vJenTQjv> Recuperado Monografia.com.
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Staw, B. & Ross, J. (Aug de 1985). *Journal of Applied Psychology*. Obtenido de Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.70.3.469>.
- Tamayo y Tamayo, Mario. (1997). *El Proceso de la Investigación científica*. Editorial Limusa S.A. México.1997. Citado: Franco, Y (2014) Tesis de Investigación.

Población y Muestra. Tamayo y Tamayo. [Blog Internet] Venezuela  
 Disponible: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html> [Consulta Año/Mes/día].

Taylor & Francis. (2001). *L. Harms-Ringdahl, Safety Analysis: Principles and Practice In Occupational Safety (2nd ed.)*.

Turcotte, P.R. (1985). *Calidad de vida en el trabajo*. Madrid: Trillas.

UGT. (2009). *Los tiempos de la organización del trabajo: incidencia de los riesgos psicosociales en los sistemas de trabajo a turnos*. Observatorio Permanente de Riesgos psicosociales: Madrid.

UNESCO (2005): *Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. UNESCO-OREALC. Santiago de Chile.

Unión general de trabajadores (UGT). (2011). *Situación laboral en los trabajadores españoles*. Madrid, Vol. (11), 99-103

Unión general de trabajadores (UGT). (2007). *Prevención de riesgos laborales: Condiciones de trabajo*. Madrid, Vol. (42), 56-69

Universia México. (2014). *Tener buena relación con tus compañeros de trabajo mejora la productividad*. Mundo Ejecutivo Express, Forbes. <http://noticias.universia.net.mx/empleo/noticia/2014/07/24/1101132/tener-buena-relacion-companeros-trabajo-mejora-productividad.pdf>.

Universidad interamericana para el Desarrollo-UNID. *Condiciones laborales en derecho del trabajo*. P.3. Recuperado: [http://moodle2.unid.edu.mx/dts\\_cursos\\_md1/ejec/DE/CT/S11/CT11\\_Lectura.pdf](http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md1/ejec/DE/CT/S11/CT11_Lectura.pdf)

Varela-Centelles, P.I. (2004). *Satisfacción laboral de los odontólogos y estomatólogos del servicio gallego de salud*. Revista Española de Salud Pública, 78, (3): 399-402.

- Velasco, C. (2010). *Conclusiones, concepto de trabajo hoy*.  
<http://coyunturaeconomica.com/opinion/concepto-de-trabajo>
- Walton, R. (1975). *Criteria for quality of Working Life*, pp. 91-118. In Davis, L. y Cherns, A. *The quality of working life V 1*. New York: The Free Press.
- Weber, M. (1922). *Economía y Sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica. (1964)
- Wright, B. y Davis, B. (2003). *Job satisfaction in the public sector: The role of the work environment*. *American Review of Public Administration* 33, 70-90. Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de <http://arp.sagepub.com/content/33/1/70.full.pdf+html>
- Zorrilla, S., & Torres, M. (1993). *Guía para elaborar la tesis*. México: McGraw Hill.

## **Anexos**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Condición de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete, 2017								
AUTOR: Br. Edgar Rider Nonones Alcalá								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES					
<p>Problema general.</p> <p>¿De qué manera se relacionan las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en Docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete?</p> <p>Problemas específicos.</p> <p>1) ¿De qué manera se relaciona la seguridad y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete?</p> <p>2) ¿De qué manera se relaciona la carga de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>Analizar la relación de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincial de Cañete.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>1) Analizar la relación entre la seguridad y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete</p> <p>2) Analizar la relación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre la condición de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de instituto de educación superior tecnológico público de la Provincia de Cañete</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>1) Existe relación significativa entre la seguridad y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete</p> <p>2) Existe relación significativa entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior</p>	Variable 1: Condición de trabajo			<p>Niveles y rangos</p> <p>Deficiente [5;11] Regular [12;18] Excelente [19;25]</p>		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala	
			Seguridad	Organización del área Mantenimiento y seguridad Desgaste físico	1-2 3-4 5		Escala Ordinal de tipo Likert con respuestas politómica  -Totalmente en desacuerdo = 1 -En desacuerdo = 2 -Indiferente = 3 -De acuerdo = 4 -Totalmente de acuerdo = 5	
			Carga de trabajo	Carga física. Carga mental.	6 7-10			
			Organización de trabajo	Distribución de funciones Objetivos de trabajo Actividades recreativas Ayuda de directivos	11			
					12-13 14 15			
			Carga medioambiental	Ambiente confortable Exposición al ruido. Iluminación adecuada. Exposición a sustancias toxicas. Ventilación adecuada	16 17 18 19 20			
			Variable 2: conducta agresiva				Escala Ordinal de tipo Likert con respuestas politómica  -Totalmente en desacuerdo = 1 -En desacuerdo = 2 -Indiferente = 3	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems			Niveles y rangos
			Trabajo	Bienestar laboral	1-2			Insatisfecho [4;9] Indeciso [10;15] Satisfecho [16;20]
Remuneración	3-4							
Reconocimiento	Reconocimiento	5-6	Insatisfecho [5;11] Indeciso [12;18] Satisfecho [19;25]					
	Estímulos	7						
	Incentivo directriz	8-9						
Condiciones	Estabilidad laboral	10	Insatisfecho [4;9] Indeciso [10;15]					
	Apoyo de jefaturas	11						
	Uso de tecnología	12						
	Uso de métodos	13						

<p>de la provincia de Cañete?</p> <p>3) ¿De qué manera se relaciona la organización de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete?</p> <p>4) ¿De qué manera se relaciona la carga medioambiental y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete?</p>	<p>de la provincia de Cañete</p> <p>3) Analizar la relación entre la organización de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete.</p> <p>4) Analizar la relación entre la carga medioambiental y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete</p>	<p>tecnológicos públicos de la provincia de Cañete</p> <p>3) Existe relación significativa entre la organización del trabajo y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete.</p> <p>4) Existe relación significativa entre la carga medioambiental y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="954 188 1137 284">Supervisión</td> <td data-bbox="1137 188 1350 284">Eficiencia</td> <td data-bbox="1350 188 1440 284">14-15</td> <td data-bbox="1440 188 1653 284" rowspan="2">-De acuerdo = 4</td> <td data-bbox="1653 188 2004 284" rowspan="2">Satisfecho [16;20]</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1137 284 1350 379">Relación con alumnos</td> <td data-bbox="1350 284 1440 379">16</td> </tr> <tr> <td data-bbox="954 284 1137 379" rowspan="4">Compañeros</td> <td data-bbox="1137 284 1350 379">Clima laboral</td> <td data-bbox="1350 284 1440 379">17</td> <td data-bbox="1440 284 1653 379" rowspan="4">-Totalmente de acuerdo = 5</td> <td data-bbox="1653 284 2004 379" rowspan="4">Insatisfecho [3;6] Indeciso [7;10] Satisfecho [11;15]</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1137 379 1350 475">Relaciones humanas</td> <td data-bbox="1350 379 1440 475">18</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1137 475 1350 571">Solidaridad</td> <td data-bbox="1350 475 1440 571">19</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1137 571 1350 667">Trabajo en equipo</td> <td data-bbox="1350 571 1440 667">20</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1137 667 1350 762">Identificación institucional</td> <td data-bbox="1350 667 1440 762">21</td> <td></td> <td data-bbox="1653 667 2004 762">Insatisfecho [5;11] Indeciso [12;18] Satisfecho [19;25]</td> </tr> </table>	Supervisión	Eficiencia	14-15	-De acuerdo = 4	Satisfecho [16;20]		Relación con alumnos	16	Compañeros	Clima laboral	17	-Totalmente de acuerdo = 5	Insatisfecho [3;6] Indeciso [7;10] Satisfecho [11;15]	Relaciones humanas	18	Solidaridad	19	Trabajo en equipo	20		Identificación institucional	21		Insatisfecho [5;11] Indeciso [12;18] Satisfecho [19;25]
Supervisión	Eficiencia	14-15	-De acuerdo = 4	Satisfecho [16;20]																							
	Relación con alumnos	16																									
Compañeros	Clima laboral	17	-Totalmente de acuerdo = 5	Insatisfecho [3;6] Indeciso [7;10] Satisfecho [11;15]																							
	Relaciones humanas	18																									
	Solidaridad	19																									
	Trabajo en equipo	20																									
	Identificación institucional	21		Insatisfecho [5;11] Indeciso [12;18] Satisfecho [19;25]																							

## Anexo 2. Instrumentos

### Cuestionario para medir la variable condición de trabajo

Este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye en la evaluación de las condiciones de trabajo en docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológico Público de la Provincia de Cañete. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

#### INSTRUCCIONES

Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de responder con la mayor veracidad posible. Para cada afirmación se ofrecen 5 opciones de apreciación, elija una de ellas y escriba una "X" en el recuadro respectivo.

Institución \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ la \_\_\_\_\_ que pertenece.....

N°	Aspectos	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: seguridad</b>						
1	La distribución física del área de trabajo en el instituto facilita la realización de mis labores.					
2	El mobiliario y los equipos que utilizo para realizar mi trabajo en el instituto se encuentran en perfectas condiciones					
3	El instituto cuenta con dispositivos de seguridad					
4	Los ambientes de trabajo en el instituto cuentan con el mantenimiento y señalización de seguridad					
5	Realizo largas distancia de recorrido a pie para llegar al instituto					
<b>Dimensión 2: carga de trabajo</b>						
6	Considera que su ritmo de trabajo en el instituto, es el adecuado					
7	Es aceptable su horario de trabajo en el instituto					
8	Considera que la dificultad o complejidad de las tareas en el instituto son impedimento para realizarlas					
9	Realiza tareas distintas para evitar la monotonía en el instituto					
10	Se siente satisfecho con la cantidad de trabajo que tiene en el instituto					
<b>Dimensión 3: organización de trabajo</b>						
11	Considera que las tareas a realizar en el instituto, están distribuidas como corresponden					
12	Conoce los objetivos de su trabajo y del instituto					
13	Dispone de informaciones claras y suficientes para realizar correctamente su trabajo en el instituto					
14	Realizan actividades de recreación y deporte en el instituto					
15	Sus superiores/jefes del instituto le brindan ayuda necesaria cuando los pide					
<b>Dimensión 4: carga medioambiental</b>						
16	Los ambientes del instituto donde trabajo son confortables					
17	Los ambientes del instituto están expuestos al ruido					
18	La iluminación en el instituto es la adecuada para realizar mis labores					
19	Mi trabajo en el instituto está expuesto a la manipulación o respiración de sustancias nocivas o tóxicas					
20	La ventilación en el instituto es adecuada					

*Fuente:* Instrumento desarrollado por Hayes et al (1998), modificado por Casas et al. (2002), adaptado por Nonones Alcalá, Edgar Rider

## Cuestionario para medir la variable: satisfacción laboral

Este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye en la evaluación de las Satisfacción laboral en docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológico Público de la Provincia de Cañete. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

### INSTRUCCIONES

Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de responder con la mayor veracidad posible. Para cada afirmación se ofrecen 5 opciones de apreciación, elija una de ellas y escriba una "X" en el recuadro respectivo.

Institución \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ la \_\_\_\_\_ que pertenece.....

N°	Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Trabajo</b>						
1	Los ingresos por mi labor docente en el instituto han elevado mi bienestar y el de mi familia					
2	Mi trabajo en el instituto me hace sentir realizado					
3	El sueldo que percibo en el instituto ha contribuido a mejorar mi calidad de vida					
4	El sueldo que percibo en el instituto me hace sentir que mi crecimiento personal es satisfactorio					
<b>Dimensión 2: Reconocimiento</b>						
5	Las recompensas sociales que percibo en el Instituto me son suficientes					
6	Tengo recompensa por el trabajo realizado en el instituto					
7	Recibo estímulos por realizar trabajos extraordinarios en el instituto					
8	Considero que el instituto tiene una política de incentivos					
9	Recibo reconocimiento de mis autoridades académicas del instituto					
<b>Dimensión 3: Condiciones de trabajo</b>						
10	La estabilidad laboral en el instituto, me brinda seguridad para realizar mi labor docente con normalidad					
11	El apoyo administrativo que recibo, tiende a mejorar mi labor docente en el instituto					
12	Dispongo de los recursos tecnológicos en el aula para realizar mi labor docente en el instituto					
13	Tengo libertad para elegir mis propios métodos de trabajo de acuerdo a las características de la asignatura					
<b>Dimensión 4: Supervisión:</b>						
14	Considero acertada la labor de supervisión que se desarrolla en el instituto					
15	Las autoridades del instituto me inspiran confianza por su labor que realizan en sus trabajos de supervisión					
16	Existe relación cordial con mis alumnos del instituto					
<b>Dimensión 5: Compañeros de trabajo</b>						
17	Practico las relaciones de cordialidad con mis colegas y demás trabajadores del instituto					
18	Tengo la predisposición de promover las relaciones personales cordiales con los demás					
19	Practica la solidaridad con sus colegas académicos en los casos necesarios					
20	El Trabajo en equipo que realizo con mis colegas en el instituto, da muestras de ejemplo y motivación a mis alumnos					
21	Participo en los diversos eventos que realiza el instituto					

Fuente: Escala de satisfacción laboral S4/82. Meliá et al, (1986), Escala de satisfacción laboral S20/23. Meliá y Peiró, (1989). Adaptado por, Edgar Rider, Nonones Alcalá

### Anexo 3. Base de datos

#### Base de datos de condición de trabajo

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20
1	2	3	2	2	2	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	2	1	4	1	1
2	3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	2	4	1	5
3	3	2	1	2	4	3	3	3	4	2	3	5	4	4	3	2	2	4	1	5
4	3	2	1	2	4	2	1	3	4	2	3	4	4	4	3	3	2	4	1	4
5	2	2	1	1	4	3	2	3	4	2	2	4	4	4	2	2	1	4	1	4
6	2	2	1	1	2	2	2	3	4	1	1	4	4	4	3	2	2	4	1	4
7	3	3	2	2	4	3	2	1	4	2	2	4	4	4	3	2	2	4	2	4
8	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
9	4	3	3	4	4	3	4	2	5	4	3	2	4	3	3	4	2	4	1	4
10	4	2	1	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3
11	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3
12	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3
13	2	3	2	2	4	2	4	2	4	2	3	2	2	4	3	3	2	4	2	2
14	4	5	4	3	1	4	4	2	3	4	4	5	4	5	4	4	1	5	1	5
15	2	2	3	2	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4
16	3	3	2	2	1	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	1	4
17	3	2	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4
18	4	2	1	2	1	4	4	2	4	4	3	3	4	2	2	2	1	3	2	2
19	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2	4
20	4	5	3	4	1	4	5	2	4	5	5	5	4	4	5	5	1	5	1	5
21	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
23	4	5	2	2	4	4	4	2	4	4	5	2	4	2	4	2	3	2	5	4
24	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
25	2	2	1	1	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3
26	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4
27	2	2	1	2	2	4	5	2	5	5	5	5	4	4	1	1	3	2	1	5
28	3	1	1	1	4	3	2	3	4	2	3	4	3	2	4	2	2	4	2	4
29	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	2	2	2	2	3	1	5
30	1	1	1	1	4	2	3	4	3	1	2	3	3	2	3	1	4	2	2	4
31	2	2	1	1	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	2	1	2	1	1	4
32	3	4	3	3	1	4	4	2	2	4	3	5	4	4	4	4	2	4	2	4
33	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	5	4	2	4	3	4	4	2	4
34	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	1	5
35	4	4	3	4	2	4	4	3	4	5	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4

36	3	2	2	2	1	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	5	1	5
37	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
38	4	4	5	4	1	4	2	3	4	2	4	3	5	4	3	4	1	1	1	4
39	3	3	3	2	1	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	5	
40	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	
41	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	4	4	2	2	2	4	2
42	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	1	4	5	4	4	4	1
43	2	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	4	3	4	4	3	2	3	2	2
44	3	4	3	2	3	3	3	2	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5
45	3	3	3	3	4	5	4	2	3	4	4	3	3	3	2	1	3	3	1	5
46	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4
47	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4
48	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	2	5
49	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	2	2	2	2	1	1	1	2
50	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	2	4
51	2	3	2	2	3	1	2	3	1	1	2	2	3	4	2	1	2	2	1	2
52	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	2	4
53	3	1	2	2	1	5	2	4	2	4	2	4	3	3	3	2	3	4	1	3
54	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4
55	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	2	2	2	1	2	3
56	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3
58	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4
59	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	1	4	3	4	1	4
60	4	4	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	4	4
61	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4
62	2	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	1	1	1	4	4
63	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4
64	5	2	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	1	2	1	4	2	4
65	4	4	5	5	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1
66	4	3	1	2	4	4	3	4	4	4	2	2	3	1	1	4	4	4	2	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	4	3	1	3
69	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	2	4
70	5	5	4	3	3	3	3	4	4	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3
71	3	2	1	4	2	4	4	4	5	4	2	4	4	1	4	3	4	2	2	4
72	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4
73	2	4	3	2	4	4	2	4	3	2	2	4	4	2	4	4	3	4	2	4
74	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
75	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4
76	4	5	4	5	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	3	1
77	4	2	2	2	3	3	3	2	1	1	2	3	2	1	1	1	3	2	1	1

## Base de datos satisfacción laboral

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	
1	3	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3
2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	
4	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	5	3	4	4	4	4	
5	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	5	4	2	2	4	4	
6	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	4	4	5	5	4	4	
7	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	
8	2	3	2	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	3	5	2	4	2	2	1	1	2	2	4	3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	
10	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
11	3	4	4	3	4	4	3	4	4	1	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	
12	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	5	3	3	3	3	4	
13	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	2	3	
14	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
15	1	4	3	2	1	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	
16	4	4	4	3	3	3	1	1	2	5	3	3	4	3	3	5	5	5	4	3	5	
17	4	4	4	1	1	1	1	1	2	5	3	2	3	4	3	5	4	4	4	4	5	
18	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
19	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	5	
20	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	
21	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	
22	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
23	2	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	
24	3	4	3	3	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	2	3	2	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	1	4	2	3	3	4	4	4	4	4	5	
27	1	4	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	5	2	2	5	2	2	2	3	3	
28	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	
29	1	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	2	
30	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
31	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	4	4	4	4	3	3	

32	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	3	4	3	4	5
34	5	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5
35	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5
36	4	5	4	4	3	3	2	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5
37	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	2	4	2	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
39	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	5
40	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
41	4	5	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	4	3	4
42	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	2	4	2	2	5	5	5	5	5	5
43	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	3	4
44	4	5	4	3	1	1	1	2	1	4	3	4	4	3	2	5	4	5	4	4	3
45	4	4	3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	3	2	1	4	3	3	3	2	4
46	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4
47	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	5	4	5	4	4
49	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2
50	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	1	1	5	3	4	4	4	1
51	2	2	1	1	1	2	2	1	1	3	1	3	3	1	1	5	4	4	3	3	1
52	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	1	1	5	3	4	4	4	1
53	3	2	2	2	1	1	1	1	1	4	2	3	3	3	1	5	5	5	4	3	5
54	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	4	4	4	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5	5	4	5	5	5
57	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4
58	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4
60	3	4	4	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2
61	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	5	4	4	4	3	4
62	4	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	4	2	1	4	4	4	4	4	4
63	4	4	3	2	1	1	2	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3
64	3	5	4	4	2	2	2	1	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
65	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	2
66	2	4	2	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	5	4	4	5	4	5
67	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
68	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	4	4	2	2	4	3	3	3	4	1
69	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3

70	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	1	1	1
71	4	5	4	5	2	4	2	4	2	2	4	1	4	4	2	5	4	5	4	4	4
72	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4
74	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4
75	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	3	3	3	2	1	1	1	2	2	1	2	3	3	3	2	1	1	2	3	3	3
77	2	2	2	2	3	3	3	4	5	3	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2	1

## Anexo 4. Certificado de validez



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CONDICIÓN DE TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>SEGURIDAD</b>							
1	La distribución física del área de trabajo en el instituto facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
2	El mobiliario y los equipos que utilizo para realizar mi trabajo en el instituto se encuentran en perfectas condiciones	✓		✓		✓		
3	El instituto cuenta con dispositivos de seguridad	✓		✓		✓		
4	Los ambientes de trabajo en el instituto cuentan con el mantenimiento y señalización de seguridad	✓		✓		✓		
5	Realizo largas distancia de recorrido a pie para llegar al instituto	✓		✓		✓		
	<b>CARGA DE TRABAJO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera que su ritmo de trabajo en el instituto, es el adecuado	✓		✓		✓		
7	Es aceptable su horario de trabajo en el instituto	✓		✓		✓		
8	Considera que la dificultad o complejidad de las tareas son impedimento para realizarlas	✓		✓		✓		
9	Realiza tareas distintas para evitar la monotonía en el instituto	✓		✓		✓		
10	Se siente satisfecho con la cantidad de trabajo que tiene en el instituto	✓		✓		✓		
	<b>ORGANIZACIÓN DE TRABAJO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera que las tareas a realizar en el instituto, están distribuidas como corresponden	✓		✓		✓		
12	Conoce los objetivos de su trabajo y del instituto	✓		✓		✓		
13	Dispone de informaciones claras y suficientes para realizar correctamente su trabajo	✓		✓		✓		
14	En el instituto, realizan actividades de recreación y deporte	✓		✓		✓		
15	Sus superiores/jefes le brindan ayuda cuando los pide	✓		✓		✓		
	<b>CARGA MEDIOAMBIENTAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El ambiente donde trabajo es confortable	✓		✓		✓		
17	El instituto está expuesto al ruido	✓		✓		✓		
18	La iluminación es la adecuada para realizar mis labores en el instituto	✓		✓		✓		
19	Mi trabajo está expuesto a la manipulación o respiración de sustancias nocivas o tóxicas	✓		✓		✓		
20	La ventilación en el instituto es adecuada	✓		✓		✓		

FUENTE: Hayes et al (1998), modificado por Casas et al. (2002), utilizando la escala de Likert: adaptado por Nonones Alcalá, Edgar Rider



Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: CESAR MARIO GARCIA AVALOS      DNI: 15435216

Especialidad del validador: Administración de la Educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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



*[Firma manuscrita]*  
Dr. A. E. César Mario García Avalos  
Jefe Unidad Académica (e)

..... de Agosto del 2017

Firma del Experto Informante.



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ALFONSO VIGO QUINONES DNI: 33242479

Especialidad del validador: DR. EN EDUCACIÓN. MAGISTER EN EDUCACIÓN - DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA.

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**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

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
TECNOLÓGICO PÚBLICO "HUANDO"

Dr. ALFONSO VIGO QUINONES  
DIRECTOR GENERAL

..... de Agosto del 2017

Firma del Experto Informante.



Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. ULISES CORDOVA GARCIA    DNI: 06658910

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO  
Dr. Ulises Córdova García  
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

26 de Agosto del 2017

Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe

## Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 18 de agosto de 2017

Carta P. 0892-2017-EPG-UCV-LNP

**Lic. Juan García Cancharí**  
**Director General del IESTP "San Pedro del valle de Mala"**

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Edgar Rider Nonones Alcala** identificado con DNI N.° **15370422** y código de matrícula N.° **7000337154**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos tecnológicos públicos de la provincia de Cañete, 2017"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Director de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SCVM



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

*Escuela de Posgrado*
*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

Lima, 18 de agosto de 2017

Carta P. 0891-2017-EPG-UCV-LNP

**Ing. Fredy Toni Bejarano Huamán**  
**Director General del IESTP "Pacarán"**


De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Edgar Rider Nonones Alcalá** identificado con DNI N.° **15370422** y código de matrícula N.° **7000337154**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos tecnológicos públicos de la provincia de Cañete, 2017"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
 Director de la Escuela de Posgrado  
 Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SGVM



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe

## Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 18 de agosto de 2017

Carta P. 0890-2017-EPG-UCV-LNP

Lic. Vicente Ayala Buleje  
Director General del IESTP "Cañete"

De mi mayor consideración:



Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Edgar Rider Nonones Alcalá** identificado con DNI N.° **15370422** y código de matrícula N.° **7000337154**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos tecnológicos públicos de la provincia de Cañete, 2017"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Director de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SCVM

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
 INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO  
**"SAN PEDRO DEL VALLE DE MALA"**  
 Creado por Resolución Ministerial N° 0149-95-ED  
 Revalidado por Resolución Directorial 0518-2006-ED  
 Con fecha 18 de Julio del 2006  
 MALA - CAÑETE

AV. SAN PEDRO S/N. MALA-TELF: 530-9938 / 330-6270

Mala, 21 de Agosto del 2017

### CARTA DE ACEPTACION

**SEÑOR:**  
**Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO**  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO**  
**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE**  
**Presente:**

**Asunto:** Autorizo la aplicación de los instrumentos de la investigación del Lic. Edgar Rider Nonones Alcalá

Es grato dirigirme a Usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar al Lic. Edgar Rider Nonones Alcalá la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la investigación titulada "*Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete, 2017*". Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes

Es oportuna la ocasión para expresar a Usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente



  
 Lic. Juan García Canchari  
 DIRECTOR GENERAL



DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE LIMA  
**INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO  
 PÚBLICO "PACARÁN"**  
 Creado con R.M. N° 0497-92-ED  
 REVALIDADO R.D. N° 0343-2006-ED  
 Jr. Chiclayo N° 180 – PACARAN  
[istpacaran@hotmail.com](mailto:istpacaran@hotmail.com)

### CARTA DE ACEPTACION

**SEÑOR:**  
**Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO**  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO**  
**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE**  
**Presente:**

**Asunto:** Autorizo la aplicación de  
 los instrumentos de la  
 investigación del Lic. Edgar Rider  
 Nonones Alcalá

Es grato dirigirme a Usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar al Lic. Edgar Rider Nonones Alcalá la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la investigación titulada "*Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete, 2017*". Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes

Es oportuna la ocasión para expresar a Usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente



RD N° 0243-2006-ED

**MINISTERIO DE EDUCACION  
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO  
"CAÑETE"**

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

**CARTA DE ACEPTACION**

**SEÑOR:**

**Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE**

**Presente:**

**Asunto:** Autorización para la aplicación de los instrumentos de la investigación del Lic. Edgar Rider Nonones Alcalá

Es grato dirigirme a Usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar al Lic. Edgar Rider Nonones Alcalá, la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la investigación titulada "*Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete, 2017*". Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Es oportuna la ocasión para expresar a Usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente



*Vicente Ayala Balleja*

Lic. Vicente Ayala Balleja  
DIRECTOR GENERAL I.E.S.T.P. CAÑETE

## **Anexo 5. Artículo Científico**

**1. TÍTULO:** Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete, 2017

**2. AUTOR:** Br. Edgar Rider Nonones Alcalá

### **3. RESUMEN:**

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincial de Cañete, 2017.

La investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental, descriptivo, correlacional con dos variables, en una muestra por conveniencia de 77 docentes entre nombrados y contratados de ambos sexos. Se utilizó la encuesta como técnica para recabar información de las variables condiciones del trabajo y satisfacción laboral; se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables. Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad fue con la prueba Alfa de Cronbach con coeficientes de 0,803 para el cuestionario de condición de trabajo y 0,800 para el cuestionario de satisfacción laboral, indicándonos una muy alta confiabilidad.

Los resultados de la investigación indicaron que: Existió relación entre la condición de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete, 2017 ( $r=0,422$  y  $\text{Sig.}=0,000$ ). Estos datos aportan a investigaciones encaminadas a indagar la satisfacción de los docentes según sus condiciones de vida laboral.

**4. PALABRAS CLAVE:** Palabras clave: Condiciones de trabajo y satisfacción laboral

### **5. ABSTRACT:**

The present research had as objective to analyze the relation of the conditions of work and job satisfaction in teachers of public higher education institutes of the province of Cañete, 2017.

The research was of a basic type, with a non-experimental, descriptive, correlational design with two variables, in a convenience sample of 77 teachers between appointed and contracted of both sexes. The survey was used as a technique to collect information on the variable labor conditions and job satisfaction; The instruments were submitted to validity of content through the judgment of three experts with an applicable result and the reliability value was with the Cronbach Alpha test with coefficients of 0.803 for the work condition questionnaire and 0.800 for the questionnaire of job satisfaction, indicating a very high reliability.

The results of the research indicated that: There was a relationship between work status and job satisfaction in teachers of public higher education institutes in the province of Cañete, 2017 ( $r = 0.422$  and  $\text{Sig} = 0.000$ ). These data contribute to research aimed at investigating the satisfaction of teachers according to their working.

**6. KEY WORDS:** work condition and job satisfaction

## **7. INTRODUCCIÓN:**

El presente estudio pretendió analizar la relación de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincial de Cañete.

El estudio sobre las condiciones de trabajo y su relación con la satisfacción laboral, ha sido tratado desde hace tiempo atrás y en diferentes niveles. Desde la educación superior hasta el nivel básico, intentan explicar el grado de satisfacción relacionadas a estas variables. Lo que conlleva a una constante lucha por lograr que los docentes brinden un buen rendimiento que genere una excelencia académica, con una calidad que sea percibida por el alumno y que a su vez se refleje en el buen rendimiento académico de los mismos. La pregunta es: ¿cómo obtener una buena satisfacción laboral y un buen rendimiento académico en el docente y cuáles son las condiciones que lo motivan a lograr un aumento en el mismo?

Sabemos que las instituciones educativas son consideradas como un ente, formado por un conjunto de elementos, que actúan recíprocamente y convergen en ese espacio en una constante. Como integrantes de la estructura, se ven influenciados por varios factores internos y externos para impartir conocimientos: como el trato y la expresión de cariño, el reconocimiento, la seguridad, la estabilidad emocional, las relaciones interpersonales, la carga de trabajo, las condiciones, la carga medioambiental, el tipo de supervisión y la ayuda de sus superiores que se ejerce al interior. Cuando estas condiciones no se presentan de acuerdo con el avance esperado por el docente, existe un desfase entre el valor prometido y el actual percibido por el docente. En ese sentido los diversos factores que giran en torno al docente, dinamizan una característica denominada calidad de vida o satisfacción. Esto es un indicador general de una serie de procesos en cuanto a sus condiciones de trabajo y la forma como los percibe, los cuales muchas veces se le ha dado un carácter aislado al tema, pretendiendo dar una explicación total del comportamiento del trabajador (Docente). El rendimiento académico de los docentes es el índice que muestra el grado de conocimientos adquiridos y la manera como las condiciones de trabajo en las que realiza sus actividades influyen en los resultados de sus alumnos y también de las evaluaciones constantes a las que son sometidos. En este sentido, para tener una visión clara de la forma como son percibidos distintos procesos, necesitamos conocer las relaciones que guardan estas dos variables, de tal forma que nos permita explicar el comportamiento del Docentes

En Argentina, en un estudio realizado sobre condiciones laborales de los docentes universitarios en los 90 algunos resultados de investigación. Menciona que allá por los años 70, aunque el problema se vio más acentuado a partir de los 80, se registró un desgaste y notable caída salariales en el entorno laboral del profesorado, como: los estímulos internos a su labor, facilidad para el desarrollo intelectual, el deseo de ser forjador en el aprendizaje de futuras proles, y tener la seguridad de integrar una población más grande de la que limita el sistema. Llomovatte y Wischnevsky (1990), emitió su opinión al respecto, mencionó que el otro problema fue las dificultades en cuanto a los despidos de académicos universitarios, ya que muchos de ellos se sustentan del único ingreso como docente remunerado. Los estudios de formación complementaria, que primordialmente les sirve para su desarrollo como docente investigador, se iniciaban aquellos años en algunas universidades con muchos obstáculos de fortalecimiento por el hecho de no contar con la economía necesaria. Pero el más fuerte de los problemas suscitados, lo encontramos en las evaluaciones muy severas que fueron impuestos estos programas académicos y también las paupérrimas condiciones que vivían los profesores universitarios en aquella época. En Argentina, aquel docente que estudiaba una maestría o un doctorado, lo tenía que hacer en sus tiempos libres como una función fuera de las labores y con sus propios peculios, esto ocasionaba gran malestar y empeoraba las condiciones laborales en las universidades. Llomovatte y Wischnevsky (1990) (p. 16)

Así mismo, en Latinoamérica, los pocos estudios realizados sobre el tema, entre otros los que hicieron Argentina, Chile, Ecuador, México, simbolizan un llamado de emergencia para el sector educación y el sistema, a consecuencia de los resultados de investigaciones vinculados a malestares de salud mental, como estrés, depresión, neurosis y múltiples enfermedades orgánicas comprobadas (gastritis, úlceras, colon irritable, entre otras). A los que hoy en día se suman los estudios de la OREALC/UNESCO. En este sentido, se afirma aún más la definición histórica de condiciones de trabajo familiarizándolo a la idea de pagos, abandonando el gran significado que actúa en la satisfacción del docente y en sus habilidades para el crecimiento de su estima y conducta personal que ayuden en el buen rendimiento académico docente. Esta investigación, abre así, el análisis y obliga de esta forma a ahondar la polémica, para fortalecer la creación de bases teóricas sobre las condiciones de trabajo y la salud de los docentes. CTERA (1996), CENAISE (1998) y Pontificia Universidad Católica de Chile (2003).

Así mismo en Perú, en un análisis realizado por Díaz y Saavedra (2002), concluye que el tema de los educadores puede observarse desde tres dimensiones: la cuestión de la preparación del docente, la ínfima remuneración, y un ilógico sustento legal. Para empezar, el magisterio en la actualidad cruza un álgido malestar de calidad educativa. En los años 90, las leyes fueron muy tolerantes en cuanto a las licencias de aperturas de instituciones de formadores de profesores. Hubo muchos institutos pedagógicos privados, con fines de lucro, con mínimos participantes, bajo nivel de formación y en situaciones muy precarias, que conllevo

a que la oferta supere la demanda de profesores. Entre 1990 y 1997, el número de ISP privados pasó de 17 a 117. (MINEDU). En otro aspecto de la problemática, es, que no hay políticas de estímulo docente. Las normas actuales no castigan la ineficiencia ni incentiva la eficiencia, tampoco el pago que se recibe no está de acorde al trabajo docente. Existe una abismal desigualdad en los niveles remunerativos, en relación a los titulados y los que no poseen título pedagógico. La sociedad en su conjunto, no puede evaluarse, para así obtener un resultado de la función que cumplen las autoridades y padres de familia. Otro aspecto es, la Ley Magisterial, fue promulgada en 1984. La cual, otorga como derechos muy importantes: la seguridad laboral de nombramiento docente, la prohibición de políticas de estímulos basados en el desempeño, las evaluaciones son exclusivas para promoción y/o mayor remuneración, y la facultad de ser nombrado sólo si posee título profesional en la carrera de educación, siendo este uno de los puntos por la cual los profesionales de carrera liberal se encuentren desmotivados, por no tener opción de ejercer la labor docente. Y por último el problema político de autoridades, en la que hoy en día atraviesa, de alguna forma no es de halago a la educación peruana que se encuentra en los últimos lugares (evaluación PISA). La medicina a esta dolencia está en cambiar las reglas de trabajo y las condiciones laborales que actúan directamente en el agrado o desagrado de trabajo, siendo un aspecto definitivo de la satisfacción laboral docente.

Así mismo en los institutos tecnológicos de la provincia de Cañete, se observó que las condiciones en la que trabaja el docente no son muy alentadoras. En cuanto a la seguridad, la mayoría de institutos no brinda esta condición de tranquilidad para los docentes, para la institución ni para los alumnos, ya que muchos de ellos no cuentan con el cerco perimétrico en su totalidad y tampoco con personal de seguridad en el interior ni alrededores. Hay institutos que tienen turno nocturno, en la cual en las noches pululan gente de mal vivir por la zona, donde muchas veces ingresan por la parte posterior donde colinda con terrenos agrícolas.

En lo que respecta a la carga de trabajo que realiza el docente, el problema de convivir con un número de alumnos más de lo permitido por aula, con horarios muy sacrificados, con 6 cargas de trabajo, en una plaza por horas, por la condición de ser contratado y la obligación de ser cada día más competitivo, debiendo además llevar parte del trabajo a casa, evaluar y corregir un numero interminable de prácticas y exámenes. Todo esto causa malestar, debido a la sobrecarga de actividades y a la falta de recursos disponibles para afrontarlas con eficacia.

La carga medioambiental a que está sometido el docente, influye considerablemente en el desarrollo de sus funciones. Entre estas condiciones la que más afecta al docente se incluye la temperatura, el clima y la distancia de recorrido para llegar a su centro de labores. Krüger y Zannin, (2004), indicaron, que es muy importante para la persona mantener la temperatura promedio del organismo, ya que, en caso contrario el cuerpo equilibra el frio o calor con el entorno donde se habita. (p. 95-96)

Los mobiliarios que se utiliza para el desarrollo del aprendizaje no se encuentran en perfectas condiciones. El docente no cuenta con pupitre o una silla ergonómica, aunque la labor se realice en un tiempo mayor de pie. En este contexto, es necesario encontrar tácticas que propicien condiciones de trabajo alentadoras que permitan a los docentes tanto nombrados como contratados a desarrollar un trabajo eficiente en haras de una mejor calidad educativa.

El estudio se llevó a cabo con la finalidad de proporcionar estudios referentes a las condiciones de trabajo y la satisfacción labora de los docentes de educación superior tecnológico de la provincia de Cañete, cuyos aportes podrán ser integradas al estudio de las ciencias de la educación, ya que se estaría comprobando que las mejores condiciones de trabajo mejoran el nivel de satisfacción y por ende un mejor desempeño de los docentes.

Desde el punto de vista teórico, es relevante porque se evidencia la existencia de teorías basadas en la reducción de las necesidades de los trabajadores y la teoría de los dos factores de motivación, siendo aportes que le dan significancia a las razones por la cual trabaja una persona. Considerando que estas teorías puedan influir de forma directa en la conducta del ser humano, y al mismo tiempo la forma como la persona percibe estos factores influye en el ambiente de trabajo. Así mismo, dirigir el problema de manera objetiva, clara y sistemática; mejorando la relación entre estas dos variables en estudios, para un mejor desempeño del docente y un aprendizaje óptimo en los alumnos. Además, cuando la seguridad, la relación inter personal y la ayuda mutua reina en una organización, el nivel general del desempeño laboral aumenta.

En lo práctico, esta investigación contribuirá a identificar las condiciones y los aspectos que actúan en la satisfacción e insatisfacción laboral del docente. Además de contribuir con información pertinente, para tomar decisiones que mejoren la relación de las variables en estudios. Dicha información será procesada para analizarla y obtener resultados que demuestren la relación que hay entre estas variables, de tal forma que nos permita emitir respectivas recomendaciones en beneficio de la calidad educativa y calidad de vida del docente, así como también servirá de modelo para otras instituciones

## **8. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

Ramírez (2016) en un estudio realizado sobre: "*Condiciones laborales del profesorado universitario. Viviendo cambios en el contexto laboral*". Tesis doctoral en Psicología de la comunicación desarrollo humano e interacción social de la Universidad autónoma de Barcelona, España. Realizó un estudio para evidenciar y caracterizar las percepciones, sentimientos y comportamientos que el personal académico universitario afronta el actual contexto de cambio en sus condiciones de trabajo. Participaron en el estudio 941 profesores de España y de varios países latino americanos los cuales impartían docencia y/o desarrollaban investigación en universidades públicas y privadas de España, Brasil, Colombia, Paraguay, Perú y Chile. El diseño del estudio fue de metodología mixta, se recogió información en

una encuesta a través de dos cuestionarios sobre condiciones de trabajo y sobre bienestar laboral. La media general de 6.4, con desviación de 1,3 evidenció un grado de satisfacción moderado con las condiciones del trabajo académico, promedio que asciende por encima de la media global especialmente en las escalas de adaptación de la persona a la organización (7.4) y de Entorno Social (6,9) y que baja significativamente en el factor Organización y Método (5,6). Los resultados obtenidos aportaron evidencia de que, en el actual contexto de transformación histórica de las condiciones de trabajo del profesorado universitario, predomina un alto grado de incertidumbre e inseguridad sobre el presente y el futuro de la profesión docente. Las puntuaciones del factor de Bienestar Psicosocial (5.6) (con rangos 1-7) indican un grado de notable bienestar, contrapesado; sin embargo, por las puntuaciones en el factor efectos colaterales (2.4), en el cual destaca la puntuación de la escala de agotamiento (3.4). Los resultados expuestos aportan evidencias empíricas acerca del modo como el personal académico universitario ve y vive el actual contexto de cambio en sus condiciones de trabajo. Consideradas, las puntuaciones dadas a las diversas dimensiones de las condiciones de trabajo indicaron una valoración moderadamente positiva de las mismas, a la que corresponden también unos niveles moderados de y del bienestar laboral. Asimismo, los encuestados se declaran relativamente satisfechos de sus condiciones materiales y técnicas de trabajo; pero, por otro se quejan abiertamente de su sobrecarga de trabajo y de la falta de tiempo para realizarlo.

Regalado (2016), realizó una investigación sobre *“Presión laboral y satisfacción laboral en docentes de una universidad privada de Trujillo”*, tesis para optar el grado de maestría en Psicología. La presente investigación descriptiva correlacional tuvo como objetivo, conocer y describir la relación entre ambas variables, para intervenir sobre las condiciones y riesgos laborales en una muestra de 294 evaluados. De acuerdo a la investigación realizada, se afirma la existencia de una correlación altamente significativa entre las variables de Satisfacción laboral y presión laboral, presentes en los docentes universitarios; denotándose la influencia de fuentes físicas, psicológicas y de comportamiento presentes en el ambiente laboral como estímulo para la elaboración de percepciones personales de cada trabajador, predomina el 61.8% de docentes universitarios con Insatisfacción laboral, en niveles muy alto, alto o regular; reflejando una percepción negativa y pesimista sobre su situación laboral. Concerniente a los datos descriptivos resultantes de la investigación, respecto a la variable de Presión Laboral docente, destaca un porcentaje de 55.5% de Presión Laboral en docentes universitarios, manifestado en la presencia de fuentes de estrés laboral de tipo físico, psicológico o comportamental dentro de su ambiente de trabajo. En cuanto a la segunda variable, la Satisfacción Laboral, predomina el porcentaje 61.8% de docentes universitarios con Insatisfacción laboral, en niveles Muy Alto, Alto o Regular; reflejando una percepción negativa y pesimista sobre su situación laboral. Concerniente al 85% de los resultados correlativos obtenidos, se muestran relaciones altamente significativas y significativas entre los indicadores Presión

originada por la organización administrativa, flexibilidad con respecto a la tarea docente, derivada de la vida cotidiana en el aula y derivada de la labor educativa, de la variable presión laboral; con los indicadores de satisfacción laboral: condiciones físicas y materiales, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas

## **9. REVISION DE LITERATURA:**

Variable 1: Condiciones de trabajo

Castillo y Villena, (1998) simplifican la definición de las condiciones de trabajo como “el conjunto de factores que determinan la conducta del trabajador” (p. 111).

Variable 2: Satisfacción laboral:

Pérez y Gardey. (2011). Menciona que la satisfacción laboral, “es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo”.

## **10. PROBLEMA:**

¿De qué manera se relacionan las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete?

## **11. OBJETIVO:**

Analizar la relación de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincial de Cañete.

## **12. METODOLOGIA:**

El tipo de estudio de nuestra investigación es básica. Método hipotético- deductivo. Enfoque cuantitativo, y diseño no experimental. El nivel o alcance de investigación es descriptivo correlacional. La población fue de 77 docentes de condición nombrados y contratados de tres institutos superiores tecnológicos pertenecientes a la provincia de Cañete.

## **13. RESULTADOS:**

De los resultados obtenidos de la variable condición de trabajo, se observó que, el 7.8% de docentes, percibió la condición de trabajo como deficiente, el 81.8% consideró que fue regular y 10.4% señaló que fue excelente. Se pudo concluir que, el nivel de condición de trabajo, percibido por los docentes, tuvo una tendencia al nivel regular.

De los resultados obtenidos de la variable satisfacción laboral se observó que, el 10.4% de docentes presentó un nivel de satisfacción laboral insatisfecho, el 66.2% alcanzó el nivel indeciso y el 23.4% manifestó un nivel satisfecho. Se pudo concluir que, el nivel de satisfacción laboral, alcanzado por los docentes, tuvo una tendencia al nivel indeciso.

		Condición de trabajo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condición de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,422**
		N	77
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,422**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	77

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Y en cuanto a la hipótesis general se puede apreciar que, el grado de relación entre las variables resultó  $r = ,422$  Este grado de relación se interpreta de dos formas: de acuerdo al rango de relación es positiva, y de acuerdo al nivel de relación es moderada. La significancia resultó Sig.=,000 lo que indicó que el p valor fue menor a 0,05, lo que permitió señalar que la relación fue significativa, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

#### 14. DISCUSION:

En referencia a la hipótesis general: La variable condición de trabajo con la variable satisfacción laboral, se observó que los datos estadísticos en cuanto al nivel de correlación, fue un Rho de Spearman de 0,422, interpretándose como una relación positiva de nivel moderada, y en cuanto al nivel de significancia fue  $p = 0,000$  interpretándose como una relación significativa entre las variables. Además, se observó que los resultados descriptivos de la variable condiciones de trabajo estuvieron en un nivel de regular entre el 81.8%, y la variable satisfacción laboral estuvieron en un nivel indeciso de 66.2%. Estos resultados coinciden con la investigación realizada por Ramírez (2016) en un estudio realizado sobre: *Condiciones laborales del profesorado universitario. Viviendo cambios en el contexto laboral*. Cuyos resultados evidenciaron que la media general de 6.4, con desviación de 1,3 evidenció un grado de satisfacción moderado con las condiciones del trabajo académico, promedio que asciende por encima de la media global especialmente en las escalas de adaptación de la persona a la organización (7.4) y de Entorno Social (6,9) y que baja significativamente en el factor Organización y Método (5,6). Los resultados obtenidos aportaron evidencia de que, en el actual contexto de transformación histórica de las condiciones de trabajo del profesorado universitario, predomina un alto grado de incertidumbre e inseguridad sobre el presente y el futuro de la profesión docente. Consideradas, las puntuaciones dadas a las diversas dimensiones de las condiciones de trabajo indicaron una valoración moderadamente positiva de las mismas, a la que corresponden también unos niveles moderados de y del bienestar laboral. A su vez dicha información está sustentada por, Drucker y Peter (1999), quienes definieron que la condición de trabajo es el conjunto de los mejores elementos que brinda la institución a sus trabajadores, para innovar y producir más, en beneficio de la organización". (p. 69)

De la misma forma, Katzell, R. Yankelovich, Ornati y Nash (1975), complementa lo afirmado anteriormente, que: Un trabajador disfruta de alta calidad de vida laboral cuando: a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro; b) está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y c) cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada, de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre la condición de trabajo y la satisfacción laboral, de acuerdo con sus valores personales. (p. 12)

## 15. CONCLUSIONES:

De los datos obtenidos, se comprobó que, el grado de relación entre las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral ( $r = ,422$ ) es positiva moderada, a un nivel estadístico significativo ( $p < 0,05$ ), lo que permitió señalar que la relación entre las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete, fue significativa, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede inferir que a mejores condiciones de trabajo mayor es la satisfacción laboral

## 16. REFERENCIAS

- Blanch, J. M. (2015). *Procesos psicosociales en el empleo, el desempleo y el subempleo*. Barcelona. UOC
- Castillo, J. y Villena, J. (1998): *Ergonomía, concepto y métodos*, Madrid: COMPLUTENSE. Recuperado: Condiciones laborales en el mundo empresarial. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1860/1/TFG-L%2064.pdf>
- Díaz y Saavedra (2002). *Perú: sobran regulaciones, faltan estímulos*. Ophèlimos. Comunidad Económica en Red. Recuperado <http://blog.pucp.edu.pe/blog/ophelimos/2006/12/28/el-problema-de-los-docentes-en-el-peru/>
- Katzell, R. Yankelovich, D. et. al. (1975). *Work, Productividad and job satisfacción*. Nueva York: N.Y. University Press. Citado por Ayala, Y; Herrera; Toro, D. (2015). ¿Cómo se afecta la calidad de vida laboral de una persona expatriada? [http://cursodeghudea.blogspot.pe/2015/08/como-se-afecta-la-calidad-de-vida\\_13.html](http://cursodeghudea.blogspot.pe/2015/08/como-se-afecta-la-calidad-de-vida_13.html)
- Krüger, E. y P. Zannin (2004). *Acoustic, Thermal and Luminous Comfort in Classrooms*. Building and Environment, 39, 1055-1063
- Llomovatte, S; Wischnevsky, J. (1990). *Condiciones laborales de los docentes universitarios en los 90*. Algunos resultados de investigación. <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/praxis/n03a03llomovate.pdf>. Recuperado: [http://www.equiponaya.com.ar/congresos/contenido/cea\\_1/3/6.htm](http://www.equiponaya.com.ar/congresos/contenido/cea_1/3/6.htm)
- Pérez, J y Gardey, A. (2011). *Definiciones: Definición de satisfacción laboral*. Recuperado: <https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>

- Ramírez, M. (2016). *Condiciones laborales del profesorado universitario. Viviendo cambios en el contexto laboral*. Tesis doctoral en Psicología de la comunicación desarrollo humano e interacción social. Universidad autónoma de Barcelona, España.
- Regalado, S. (2016). *Presión laboral y satisfacción laboral en docentes de una universidad privada de Trujillo*. Tesis magistral en Psicología. Universidad privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.