



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Satisfacción laboral en docentes de instituciones públicas y
privadas de Piura, 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología**

AUTORA:

Peralta Lopez, Gabriela Kiara (orcid.org/0000-0002-5728-1160)

ASESOR:

Mg. Jibaja Balladares, Jesus Alfonso (orcid.org/0000-0003-0545-6878)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA — PERÚ

2024

Dedicatoria

A Dios, que me brinda fortaleza y sabiduría para crecer personal y académicamente.

A mi familia, por su esfuerzo y por la fe que depositan en mí, siendo una gran fortaleza, por su apoyo infinito durante todo el proceso.

A mis docentes y compañeras; puesto que son quienes siempre estuvieron guiándome y ayudándome.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitirme alcanzar esta meta tan deseada.

A mi familia por la paciencia, el apoyo y la motivación constante de inicio a fin.

A mis docentes por brindarme sus conocimientos, guiándome y apoyándome con el propósito de formarme como profesional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JIBAJA BALLADARES JESUS ALFONSO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción laboral en docentes de instituciones públicas y privadas de Piura, 2024", cuyo autor es PERALTA LOPEZ GABRIELA KIARA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 8.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 02 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JIBAJA BALLADARES JESUS ALFONSO DNI: 03681943 ORCID: 0000-0003-0545-6878	Firmado electrónicamente por: JAJIBAJAJ el 09-07- 2024 10:03:50

Código documento Trilce: TRI - 0755538





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PERALTA LOPEZ GABRIELA KIARA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Satisfacción laboral en docentes de instituciones públicas y privadas de Piura, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GABRIELA KIARA PERALTA LOPEZ DNI: 76821199 ORCID: 0000-0002-5728-1160	Firmado electrónicamente por: GPERALTA027 el 02- 06-2024 12:45:08

Código documento Trilce: TRI - 0755540



Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de originalidad del autor	iv
Declaratoria de autenticidad del asesor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS.....	33

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Análisis comparativo de satisfacción laboral en docentes de instituciones públicas y privadas.</i>	19
Tabla 2: <i>Análisis comparativo de satisfacción laboral intrínseca en docentes de instituciones públicas y privadas.</i>	19
Tabla 3: <i>Análisis comparativo de satisfacción laboral extrínseca en docentes de instituciones públicas y privadas</i>	20
Tabla 4: <i>Niveles de satisfacción laboral en docentes de instituciones privadas</i>	20
Tabla 5: <i>Niveles de satisfacción laboral en docentes de instituciones públicas</i>	21

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar las diferencias significativas de la satisfacción laboral entre profesores de entidades públicas y privadas de Piura; la muestra con la que se trabajó fue de 368 docentes de instituciones públicas y privadas de Piura, quienes fueron seleccionados utilizando el diseño no experimental por conveniencia. El instrumento aplicado fue la escala de satisfacción laboral diseñada por Warr, et al (1979), que consta de dos dimensiones: satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca. Con respecto a los resultados, en cuanto a diferencias significativas de satisfacción laboral, satisfacción laboral intrínseca y satisfacción laboral extrínseca, se obtuvo un valor ($p < 0.001$). En cuanto al nivel de satisfacción en ambos grupos, se hallaron niveles altos de satisfacción laboral en docentes de entidades privadas (94%) y docentes de entidades públicas (91%). Finalmente, se concluyó que sí existen diferencias significativas en la satisfacción laboral, satisfacción laboral intrínseca y satisfacción laboral extrínseca, siendo los docentes de entidades privadas quienes tienen mayor satisfacción laboral.

Palabras clave: Satisfacción laboral, satisfacción intrínseca, satisfacción extrínseca, docentes, diferencias significativas.

Abstract

The general objective of this research work was to determine the significant differences in job satisfaction between teachers from public entities and private entities in Piura; The sample we worked with was 368 teachers from public and private institutions in Piura, who were selected using the non-experimental design for convenience. The instrument applied was the job satisfaction scale designed by Warr, et al (1979), which consists of two dimensions: intrinsic satisfaction and extrinsic satisfaction. Regarding the results, in terms of significant differences in job satisfaction, intrinsic job satisfaction and extrinsic job satisfaction, a value was obtained ($p < 0.001$). Regarding the level of satisfaction in both groups, high levels of job satisfaction were found in teachers from private entities (94%) and teachers from public entities (91%). Finally, it was concluded that there are significant differences in job satisfaction, intrinsic job satisfaction and extrinsic job satisfaction, with teachers in private entities having the highest job satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, intrinsic satisfaction, extrinsic satisfaction, teachers, significant differences.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, es de gran importancia que los colegios públicos y privados alcancen un nivel de satisfacción alto dentro de su personal docente, pues ello permite que se obtenga un aprendizaje más significativo a través del desempeño del profesorado. Porcayo et al. (2023) indicaron en su estudio que los maestros que logran alcanzar un grado elevado de comodidad y aceptación en su centro laboral, cumplirán su rol (enseñanza y asesoramiento) de forma más adecuada, atendiendo las necesidades educativas de la población estudiantil.

El 30% de los estudiantes de nivel secundario, el 20% del nivel primario y el 40% de nivel preescolar acudieron a instituciones no públicas, generando una desigualdad económica, pues las instituciones privadas elevan el costo del régimen educativo. (Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura [Unesco], 2023).

En el contexto universal, Hidalgo (2023) realizó una encuesta donde el 21.7% de los encuestados se encontraban felices en sus empleos actuales y no pensaban cambiarlos, mientras que el 68.3% se sentía descontento con su trabajo, su pago y las condiciones laborales del centro en el que laboraban. Asimismo, Cortez et al. (2021) hallaron en su estudio que el 43% de educadores que se encontraba ejerciendo su labor de enseñanza presentaban intenciones de abandonar su profesión laboral y dedicarse a otras actividades, no relacionadas con la enseñanza.

Dicho esto, según una investigación de Aktan y Toraman (2022) es un aspecto beneficioso, pues al poseer un personal que se sienta orgulloso de su trabajo, ya que, de ese modo, la empresa u organización tendría un buen desempeño por parte de sus colaboradores, generando una productividad más elevada, pues se obtendría una mejora en el desempeño, motivación, calidad y eficacia en las funciones.

Se sabe que, para obtener una salud mental, se debe mantener un equilibrio en el estado psicológico, emocional y sociocultural, pero muchas veces estos tres aspectos se ven desequilibrados por diversos factores y, en diversas áreas, la satisfacción laboral se ve influenciada por la calidad y seguridad laboral a la que está expuesto el colaborador. Además, Cortez et al. (2021) determinaron en su estudio que los aspectos que intervienen en la variable mencionada tienen que ver con el monto asignado y con la cantidad de horas de trabajo que tiene cada empleado. Asimismo, Latzke et al. (2021) en su estudio identificaron otros factores tales como el apoyo que se le brinda al colaborador, la autonomía que se le ofrece para realizar sus funciones y el reconocimiento que se le hace a su buen desempeño.

Los profesores que mantengan un nivel bajo no se sentirán contentos, ni mostrarán una predisposición positiva y asertiva para enseñar de forma correcta y lúdica, lo que perjudicaría el desempeño escolar del alumnado; además, se reflejaría desinterés y poco compromiso para ejercer su rol de enseñanza y asesoramiento al alumnado en plena formación académica (Hoque et al. 2023). Igualmente, Gillani et al. (2022) efectuaron una investigación en la que determinaron que los educadores que se sienten descontentos con sus funciones presentan problemas de salud (ansiedad, depresión y estrés) y por ende desean abandonar la profesión.

La investigación busca brindar información relevante para estudios próximos, permitiendo así un mejor entendimiento acerca de la variable de estudio; además, permitirá que se establezcan los factores intervinientes en cada población, para que de esta forma se vean direccionadas las acciones pertinentes, en busca de la prevención y/o intervención ante la problemática latente. En tal sentido, planteamos una interrogante: ¿Cuál es la disimilitud significativa de satisfacción laboral entre los educadores de entidades públicas y privadas?

Este estudio se justifica teóricamente, pues se ha realizado una exhaustiva revisión bibliográfica acerca de la variable de estudio, teniendo en cuenta la teoría planteada por Warr et al. Asimismo, a nivel metodológico, porque se han empleado procesos para la recogida de datos e información que miden la variable de estudio, en este caso se empleó la escala desarrollada por Warr, Wall y Cook en 1979, y adaptada en 2014 por Boluarte, la cual, a través de una prueba piloto y una evaluación de juicio de expertos, se logrará obtener la validez y confiabilidad. Y, por último, a nivel práctico, pues aporta significativamente a la población involucrada en la investigación, y con los resultados se recomendará a las autoridades o profesionales a implementar proyectos, actividades, programas y acciones a favor de la población investigada.

Por consiguiente, este estudio tiene como propósito general determinar las disimilitudes significativas de la variable de estudio mencionada en profesores de entidades públicas y de entidades privadas. En principio se pretende evaluar el nivel en el que se encuentran ambos grupos de estudio (educadores públicos y privados). Asimismo, teniendo en cuenta las dimensiones, se hallarán las disimilitudes en ambos aspectos (intrínsecos y extrínsecos).

Además, la hipótesis general es que sí hay disimilitud relevante de la variable de estudio entre profesores de entidades públicas y privadas; asimismo, las hipótesis específicas son que prevalecerán niveles altos en los educadores de entidades públicas y privadas y que sí habrá disimilitud relevante en las dimensiones de la variable (extrínsecos e intrínsecos).

II. MARCO TEÓRICO

Considerando el estudio de la variable, se empieza la recopilación de antecedentes internacionales, nacionales y locales que contienen información para la investigación.

En primera instancia, se inicia con antecedentes internacionales. Mere et al. (2023) desarrollaron una investigación, en la que plantearon como propósito evaluar la complacencia laboral y sus factores relacionados. Su diseño fue de tipo descriptivo. Su muestra fue constituida por 244 profesionistas de salud de Sudáfrica; el cuestionario empleado fue el autoadministrado. Se concluyó que los participantes no se encuentran satisfechos (63%), además que los factores más influyentes son la oportunidad de desarrollo (76%), el entorno de trabajo (89%) y el pago salarial (59%).

Asimismo, Krapp Do Nascimento et al. (2019) efectuaron una investigación, en la cual se propusieron comparar el agrado laboral en maestros, según su género, edad y estado civil; su diseño fue de tipo descriptivo-comparativo; su muestra estuvo compuesta por 27 profesores de física de un centro educativo básico regular; el instrumento aplicado es el cuestionario sociodemográfico. Se concluyó que sí hay diferencia relevante según edad ($p=0.05$), mostrando que los maestros de 31 años a más se sienten más satisfechos.

De igual forma, Páramo et al. (2018) efectuaron una investigación en la que se planeó medir el agrado laboral. Su diseño fue descriptivo. Su muestra estuvo conformada por 27 maestros de un centro básico regular y se empleó una escala general que mide la variable. Se concluyó que la plana docente presentaba un grado moderado (64.07%) en satisfacción laboral; además que, respecto a sus dimensiones, las condiciones físicas tuvieron un nivel moderado (25.9%) y en la remuneración salarial un nivel bajo (18.5%).

Asimismo, Duran et al. (2018), en su investigación, plantearon descubrir el grado de complacencia laboral en maestros de colegios públicos. Su diseño fue descriptivo, su muestra estuvo conformada por 100 profesores y la herramienta aplicada fue el s20/23. Se concluyó que los docentes se encuentran algo satisfechos (44%), y en cuanto a las dimensiones donde se ubican totalmente insatisfechos, es en la dimensión de oportunidades de crecimiento (55%).

De igual forma, Ibarra (2017), en su investigación, en la que se planteó determinar en qué nivel de agrado laboral se encuentran los colaboradores de una Universidad de Ecuador, su diseño fue descriptivo, la muestra fue constituida por un total de 105 trabajadores y la herramienta de recolección de información fue el s20/23. Se concluyó que en la dimensión de participación los colaboradores se sienten más satisfechos (89%), mientras que en la dimensión de ambiente se encuentran más insatisfechos (73%).

Del mismo modo, Silva et al. (2021) efectuaron una investigación, en la cual se plantearon identificar el grado de complacencia laboral en los profesores de Minas Gerais durante el COVID-19. Su diseño fue de tipo descriptivo, su muestra estuvo constituida por un total de 15 mil profesores, y la herramienta aplicada mediante Formulario Google fue la encuesta ConVid-Investigación sobre comportamientos. Se concluyó que los profesores se sienten insatisfechos en su labor (33.7%).

Posterior a ello, a nivel nacional se hace mención a Cruz y Bernui (2019), quienes efectuaron una investigación, la cual estableció examinar el grado de satisfacción laboral en magísteres en docencia de medicina. Su diseño fue descriptivo, su muestra fue constituida por un total de 21 maestros, y el instrumento empleado es el cuestionario de índice descriptivo de trabajo. Se concluyó que el factor del trabajo actual cuenta

con mayor nivel (35.1%) y que el factor de pago salarial con menor nivel (17.8%).

Asimismo, Ezcurra et al. (2023) desarrollaron un estudio, en el cual planearon medir la comodidad laboral en trabajadores de entidades públicas; el diseño fue descriptivo; su muestra estuvo constituida por un total de 319 empleados de municipios; la herramienta utilizada fue el cuestionario que mide la variable. Se concluyó que los colaboradores presentan mayor índice de incomodidad en la provincia de Tumbes (50.47%) y que en oportunidades de desarrollo también se ubican en dicho nivel (57%).

Del mismo modo, León et al. (2021) efectuaron una investigación, en la cual buscaban analizar las diferencias de satisfacción laboral entre maestros de instituciones públicas y privadas. Su diseño fue descriptivo-comparativo, su muestra fue constituida por un total de 372 profesores, y la herramienta aplicada fue una escala creada por el propio autor, que fue previamente validada. Se concluyó que sí hay disimilitudes relevantes entre ambos grupos estudiados respecto a la variable del estudio ($p = 0.002$), además que los educadores públicos presentaban mayores niveles de insatisfacción (58%).

De igual modo, Limaymanta y Turpo (2021) realizaron una investigación, cuya finalidad tuvo exponer qué factores intervienen en la comodidad laboral docente de institutos privados y públicos. Su diseño fue descriptivo, la muestra fue constituida por un total de 98 maestros y el instrumento empleado es el cuestionario de satisfacción laboral. Se concluyó que los profesores se sienten satisfechos (42.5%) laborando en colegios estatales (41.4%) y los que laboran en colegios privados.

Por consiguiente, a nivel local se hace mención a Candela (2019), quien realizó una investigación en la cual se buscó explorar el grado de complacencia laboral en profesores de idiomas de una universidad

privada. Su diseño fue descriptivo, su muestra fue constituida por un total de 16 docentes, y el instrumento empleado fue el cuestionario que mide la variable. Se concluyó que los maestros se sienten insatisfechos (43.75%) y que existe mayor insatisfacción en las condiciones laborales (50.9%).

Del mismo modo, Mogollón (2018) realizó un estudio orientado a hallar el grado de satisfacción laboral del personal de enfermería. Su diseño fue descriptivo. Su muestra estuvo constituida por 84 profesionales de enfermería y la herramienta empleada fue la escala de satisfacción laboral. Se concluyó que los participantes se ubican en un nivel bajo (88.1%) y que en las dimensiones con menor grado se encuentran las circunstancias físicas (92.9%) y recompensas laborales (92.9%).

Del mismo modo, Almestar (2017) realizó una investigación en la que se planteó hallar el grado de complacencia laboral de los trabajadores de la organización Limones Piuranos SAC. Su diseño fue descriptivo. Su muestra fue constituida por un total de 74 empleados; la herramienta utilizada es la escala general sobre satisfacción laboral. Se concluyó que los empleados se sienten insatisfechos (19%), y que la dimensión intrínseca es la de mayor insatisfacción (23%).

El estudio nos lleva a hacer una indagación del marco teórico sobre la variable de estudio, empezando por su definición.

Según Lu et al. (2012), la variable mencionada no se trata solo de cómo es que el colaborador se siente respecto a su trabajo, sino también de la propia naturaleza del trabajo y de las expectativas que se tienen del mismo; por lo que considera se compone de las condiciones laborales, de los beneficios y promociones, así como de las relaciones y comunicaciones dentro del centro laboral.

Asimismo, también es definida como el sentimiento de agrado y positivismo que se obtiene como resultado de la valorización propia que tiene cada trabajador respecto a su experiencia laboral (Locke en 1976, citado por Dor y Halperin, 2022).

De igual forma, Warr, Cook y Wall en 1979, citados por Boluarte (2014), definen a la variable como el grado de aceptación y comodidad que los empleados perciben de su centro de trabajo, teniendo en cuenta los factores extrínsecos e intrínsecos.

Del mismo modo, se describe como aquellas percepciones y emociones que tiene el trabajador respecto a su trabajo; el grado depende de cómo es esta percepción y emoción, y de cómo cubre las necesidades y las expectativas propias de cada colaborador. (Dorta et al. 2023)

Por otro lado, Huaita y Luza (2018) manifiestan que, en los docentes, la variable se entiende como aquella percepción que posee el maestro ante las actividades que desarrolla dentro de las instituciones educativas, además que su grado de complacencia se ve reflejado en su comportamiento, sus actitudes, sus estados emocionales y sus cumplimientos pedagógicos; por lo que influyen en la enseñanza y el trato que ofrecen a los estudiantes.

Finalmente, Chiang y San Martin (2015) mencionan que es un sentimiento agradable que el trabajador percibe al realizar sus actividades en un ambiente cómodo, atractivo y con beneficios personales, sociales y económicos que van de acuerdo con las expectativas del empleado.

En cuanto a las teorías relacionadas, tenemos la teoría de Herzberg higiene-motivacional, en la que se hace mención que la ausencia o presencia de algunos factores se relaciona con el grado de

satisfacción laboral, pues se basa en que los colaboradores tienen mayores niveles cuando se sienten o perciben un entorno de trabajo favorable; asimismo, cuando se les brinda la posibilidad de adquirir puestos más altos y recibir reconocimiento por sus logros. En esta se proponen 2 factores: los motivacionales (realización del trabajo, reconocimiento y promociones) y los higiénicos (salario, condiciones laborales y seguridad en el trabajo) (Quiroga en 2021, citado por Ortega et al, 2023).

De igual forma, la teoría de discrepancia de Locke, la cual plantea que la interacción recíproca entre la empresa y sus trabajadores mantiene el gozo laboral; por lo que se involucran las expectativas que el trabajador tiene respecto a su centro laboral y cómo esta empresa u organización cubre dichas expectativas. (Benedito et al. 2008).

La propuesta de Warr, Wall y Cook parte de una teoría desarrollada por Herzberg, la cual considera que los aspectos extrínsecos son producto de los factores higiénicos y los aspectos intrínsecos producto de los factores motivadores; por ello se desarrolla una escala bidimensional para evaluar la satisfacción laboral. (Arias et al., 2017)

Los factores influyentes en la variable mencionada están relacionados con el nivel de desarrollo de habilidades sociales; así también, con el tipo de relación, comunicación e interacción dentro de la empresa u organización. Se recalca además que el apoyo que se percibe por parte del jefe u organización también es un factor influyente. (Bos et al. 2009)

De igual forma, otros aspectos que intervienen en la satisfacción laboral se encuentran estrechamente relacionados con los aspectos laborales, como son el tiempo limitado que cuenta el maestro para realizar todas sus actividades, dolores musculares producto del estrés,

baja calidad de sueño y poca actividad física y recreativa. (Santos et al. 2020)

Las consecuencias de no obtener niveles altos, según Halder (2018), están relacionadas con el grado de motivación, compromiso y productividad que se adquiere del empleado cuando éste realiza sus labores; además menciona que el absentismo laboral es una de las más comunes.

De igual forma, Bonillo (2002) hace mención que las consecuencias se manifiestan con el abandono laboral, actitudes o expresiones negativas del trabajador, poca lealtad hacia la empresa y negligencia en sus funciones laborales.

Asimismo, incide en la salud mental de los trabajadores, pues provoca estrés, depresión, agotamiento emocional, entre otros problemas muy comunes entre el personal de empresas u organizaciones (Qiu et al., 2023).

Por otro lado, Cantón y Téllez (2016) hacen mención que las consecuencias de una satisfacción e insatisfacción en docentes radican en el abandono de la profesión docente, en el grado de estrés y en el rendimiento escolar del estudiante.

La importancia de la satisfacción laboral según Urdanivia (2023) radica en la actitud del colaborador al momento de realizar sus obligaciones, pues esta se ve influenciada por el grado de comodidad percibido por el colaborador, por lo que, ante la insatisfacción laboral del trabajador, éste actuaría de forma negativa y poco productiva.

Asimismo, Racines et al. (2022) mencionan que el desempeño de las funciones propias del profesor se relaciona con la satisfacción percibida de su lugar de trabajo; ya que un nivel de satisfacción laboral

elevado garantiza una mejora en la educación, pues el personal docente se siente más motivado a brindar una enseñanza eficaz y de calidad a los estudiantes.

Del mismo modo, Moreno et al. (2023) manifiestan que es importante mantener un nivel elevado de satisfacción laboral dentro de la plana docente, pues es esencial que los maestros se sientan contentos y motivados en sus instituciones; ya que, de esta forma, se obtiene una convivencia sana y apropiada para el desarrollo de las clases.

Por otro lado, Baluyos et al. (2019) menciona que el grado de satisfacción laboral en la plana docente afecta positiva o negativamente en el rendimiento escolar; además recalca que no existirá una mejora en la educación, sino se mejora el estado emocional de los docentes primero.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación en cuestión es de tipo cuantitativo básico, pues se analizó la variable de estudio a través de instrumentos que logran medir el fenómeno, arrojando datos cuantitativos (numéricos).

Ante ello, encontramos a Acosta (2023), quien mencionó que el tipo de investigación cuantitativo es un proceso por el cual se analiza información, se realizan predicciones y se obtienen resultados cuantitativos.

Asimismo, Cueva et al. (2023) menciona que es un procedimiento mediante el cual se selecciona una variable, se operacionaliza y en base a ello se emplea o se construye un instrumento que mida dicha variable seleccionada.

La investigación de tipo básica-descriptiva se caracteriza por analizar las características, los procesos, las teorías y dimensiones de los fenómenos de estudio; es por ello que a través de este análisis se pueden conocer las diferencias significativas de dicho fenómeno en dos grupos. (Hernández y Escobar, 2018)

De igual forma, Barreto y Lezcano (2023) mencionan que es una investigación mediante la cual se utilizan diversos métodos para obtener información cuantitativa de las actitudes, los comportamientos y las opiniones sobre un tema en específico.

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación actual es de diseño no experimental y de corte transversal-comparativo; pues en ella se describieron y compararon la variable de estudio en dos grupos de estudio.

Por otro lado, encontramos a Acosta (2023), quien menciona que el diseño no experimental de carácter comparativo permite realizar una comparación entre los resultados, para hallar las diferencias relevantes que existen en dos grupos de estudio.

Asimismo, el diseño de corte transversal según Rodríguez y Mendivelso (2018) es un estudio observacional donde se describe y analiza los factores relacionados a una variable en específico, con el propósito de identificar la frecuencia de la misma.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

- La satisfacción laboral es considerada como el grado de aceptación y comodidad que los empleados perciben del centro laboral, teniendo en cuenta los factores extrínsecos e intrínsecos (Warr, Wall y Cook en 1979, como cita Boluarte en 2014).

Definición operacional

- Se medirá la variable a través de la obtención de puntajes de la escala de satisfacción laboral creada en 1979 por Warr, Wall y Cook y adaptada en 2014 por Boluarte.

Indicadores

- Factores extrínsecos que hacen referencia al monto salarial, la seguridad laboral y las condiciones.
- Factores intrínsecos que hacen referencia a la realización misma del trabajo, al reconocimiento y las promociones que se obtienen.

Escala de medición

- Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población, según Hernández y Escobar (2019), es definida como un total de unidades, objetos o individuos que representan algunas peculiaridades en común, en un lugar y momento en específico.

Según el reporte emitido por el Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] (2021), hubo un total de 42.191 docentes entre el sector público y privado en Piura; puesto que no hay datos más actualizados, se tomará dicha cifra para obtener un aproximado de docentes en el sector público y el sector privado en Piura.

Criterios de inclusión

- Docentes que laboren en colegios educativos dentro de Piura.

Criterios de exclusión

- Docentes que no completaron adecuadamente la encuesta.
- Docentes que no se encuentren ejerciendo la profesión.

3.3.2. Muestra

La muestra se entiende como un total de objetos, casos y/o individuos que son objetos de estudio para una investigación. (Mucha et al., 2020)

Para la investigación en cuestión, se calculó la muestra siguiendo la recomendación de la APA a través de un análisis estadístico, por lo cual se empleó el programa G*Power versión 3.1.9.7. Los parámetros utilizados fueron: un ratio de asignación (N_2/N_1) de 1, una potencia ($1-\beta$) de 0.80, un margen de error (α) de 0.05, un tamaño de efecto de 0.3 (mediano), una significancia de 2 colas y el uso del test estadístico “U de Whitney”. Teniendo en cuenta lo antes mencionado, la muestra requerida es como mínimo 368 docentes, divididos en cantidades exactas en ambos grupos (184 por cada grupo de estudio).

En total, se alcanzó aplicar el instrumento a 368 participantes, los cuales fueron extraídos mediante las siguientes distribuciones: [184 de instituciones privadas y 184 de instituciones públicas].

3.3.3. Muestreo

La toma de muestras empleada fue la no probabilística por conveniencia; pues estas se rigen de las características que el investigador requiere para el estudio, seleccionando intencionalmente a la muestra. (Hernández y Escobar, 2019).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

En el estudio se empleó un cuestionario, conceptualizado como una herramienta para recolectar datos concretos acerca de una temática en específico. (Acosta, 2023).

3.4.2. Instrumento

El instrumento empleado en este estudio fue la escala de satisfacción laboral desarrollada en 1979 por Warr, Wall y Cook, y adaptada en 2014 por Boluarte. La escala cuenta con 15 ítems y dos dimensiones, extrínseca (2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14) e intrínseca (1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15). El instrumento puede aplicarse en 10 minutos aproximadamente, de forma individual o colectiva, en adultos que se encuentren laborando. Además, tiene como objetivo explorar el nivel de satisfacción laboral percibido por los individuos que se encuentren trabajando. La valorización se hace a través de una escala de 7 puntos, marcando las alternativas: Muy insatisfecho (1), insatisfecho (2), moderadamente insatisfecho (3), ni insatisfecho ni satisfecho (4), moderadamente satisfecho (5), satisfecho (6) y muy satisfecho (7). Al responder cada ítem se hace una sumatoria y en relación a la puntuación obtenida se ubica en una categoría.

Validez

La matriz de correlación se estimó utilizando coeficiente KMO (0,81) y prueba de esfericidad Bartlett (<0.01). Los resultados indicaron que las correlaciones fueron apropiadas para el análisis por el método de análisis factorial (Boluarte, 2024).

Confiabilidad

El coeficiente alfa de Cronbach fue utilizado para medir la fiabilidad interna del instrumento, arrojando un buen nivel de confiabilidad (0.76) (Boluarte, 2014).

3.5. Procedimientos

En primera instancia se identificó la problemática y se identificó la población con la que se iba a contar para la realización del estudio. Asimismo, se realizó una exhaustiva revisión de estudios anteriores acerca de la variable que se pretende estudiar. Posterior a ello, para cumplir con el objetivo establecido, se determinó el instrumento a aplicar; además, se realizaron solicitudes para tener acceso a las instituciones educativas seleccionadas; asimismo, se efectuaron las coordinaciones oportunas para decidir las fechas pertinentes para la administración del instrumento que mide la variable que se desea analizar. Luego de todo lo antes mencionado, se entregó los consentimientos informados y el cuestionario digital a completar por los participantes, para que luego por medio del programa JASP 0.18.3.0 se determinen las diferencias significativas entre ambas muestras estudiadas. Finalmente, se realizaron las interpretaciones de los resultados, discusiones y las conclusiones del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

En principio, se procedió a vaciar la información del programa Excel al JASP 0.18.3.0, donde se hallaron distintos aspectos estadísticos de los datos.

Asimismo, se realizó una prueba piloto para hallar la validez del contenido, validez convergente y validez de constructo a través del análisis factorial exploratorio, el método de dominio total, el V de Aiken. Asimismo, para hallar la confiabilidad se usó el coeficiente omega de McDonald.

Luego de obtener todos los datos se realizó la prueba de normalidad para determinar con qué estadística se va a trabajar, para hallar las diferencias relevantes, si se usa el T de Student o U de Mann Whitney, dependiendo si los datos son paramétricos o no paramétricos.

Posterior a ello, se realiza el procesamiento de datos en el JASP 0.18.3.0 para determinar si en la variable y en sus dimensiones existen diferencias significativas. Se hizo uso del U de Whitney, porque la prueba de normalidad arrojó que los datos eran no paramétricos. Finalmente, para hallar los niveles de variable en cada grupo de estudio, mediante un análisis descriptivo de los porcentajes de la muestra no paramétrica.

3.7. Aspectos éticos

La investigación actual se basó en tres principios legales y éticos establecidos por APA. El primero es la precisión de los descubrimientos científicos, lo cual indica que el investigador no puede manipular o falsear información obtenida. El segundo es salvaguardar los derechos y seguridad de los participantes, por lo que se dará a conocer a los participantes en qué consiste dicho estudio; asimismo se mantendrán en confidencialidad las respuestas obtenidas por su participación voluntaria. Y por último, el tercero, que es respetar los derechos de pertenencia del autor; por lo que se citarán de forma correcta y adecuada todas las investigaciones incluidas en el presente estudio (APA, 2022).

Asimismo, en el estudio se tuvo en cuenta las normas éticas para desarrollar una investigación, propuestas por la Universidad César Vallejo (2022), las cuales hacen mención que el investigador debe tratar

a los participantes con integridad y respeto, que debe tener cierto porcentaje de autenticidad y que debe citar a todos los mencionados en la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Examen comparativo de satisfacción laboral en docentes de instituciones públicas y privadas.

Grupos	Media	Diferencias de medias	U	P	r_{bis}
Privadas	90.245	5.81	23722.000	< .001	0.401
Estatales	84.435				

Nota: U: Ude Mann-Whitney; r_{bis} : Correlación biserial (tamaño de efecto).

En la tabla 1, se muestra que, si existen diferencias significativas de satisfacción laboral según el sector en el que trabaje el docente, es el sector privado en el que se detecta mayor presencia. Asimismo, la magnitud del resultado es mediana. Por lo tanto, se comprueba la hipótesis planteada en la investigación.

Tabla 2.

Examen comparativo de satisfacción laboral intrínseca en docentes de instituciones públicas y privadas.

Grupos	Media	Diferencias de medias	U	P	r_{bis}
Privadas	42.120	2.62	23257.000	< .001	0.374
Públicas	39.500				

Nota: U: Ude Mann-Whitney; r_{bis} : Correlación biserial (tamaño de efecto).

En la tabla 2, se muestra que, si existen disimilitudes significativas de satisfacción laboral según el sector en el que trabaje el docente, es el sector privado en el que se detecta mayor presencia en la dimensión intrínseca. Asimismo, la magnitud del resultado es mediana. Por lo tanto, se comprueba la hipótesis propuesta en la investigación.

Tabla 3.

Estudio comparativo de satisfacción laboral extrínseca en docentes de instituciones públicas y privadas.

Grupos	Media	Diferencias de medias	U	P	r_{bis}
Privadas	48.125				
		3.19	23698.500	< .001	0.400
Publicas	44.935				

Nota: U: Ude Mann-Whitney; r_{bis} : Correlación biserial (tamaño de efecto).

En la tabla 3, se muestra que, si existen diferencias significativas de satisfacción laboral según el sector en el que trabaje el docente, es el sector privado en el que se detecta mayor presencia en la dimensión extrínseca. Asimismo, la magnitud del resultado es mediana. Por lo tanto, se comprueba la hipótesis propuesta en la investigación.

Tabla 4.

Niveles de satisfacción laboral en educadores de instituciones privadas.

Niveles	Satisfacción laboral		Intrínseca		Extrínseca	
	f	%	F	%	F	%
Alto	173	94%	171	92%	172	93%
Medio	9	5%	11	5%	10	5%
Bajo	2	1%	2	1%	2	1%
Total	184	100%	184	100%	184	100%

En la tabla 4, se muestra que existen niveles altos de satisfacción laboral (94%), de aspectos intrínsecos (92%) y de aspectos extrínsecos (93%) en los docentes que laboran en instituciones privadas.

Tabla 5.

Niveles de satisfacción laboral en educadores de instituciones públicas.

Niveles	Satisfacción laboral		Intrínseca		Extrínseca	
	f	%	F	%	F	%
Alto	167	91%	168	91%	166	90%
Medio	16	8%	15	8%	18	10%
Bajo	1	1%	1	1%	0	0%
Total	184	100%	184	100%	184	100%

En la tabla 5, se muestra que existen altos niveles de satisfacción laboral (91%), de aspectos intrínsecos (91%) y aspectos extrínsecos (90%) en los docentes que laboran en instituciones públicas.

V. DISCUSIÓN

Luego de realizar los procedimientos estadísticos detallados en la metodología del presente estudio, para cumplir con los objetivos establecidos, se procederá a interpretar y analizar los hallazgos obtenidos.

Al determinar las disimilitudes significativas de satisfacción laboral en los docentes que laboran en entidades públicas y los docentes que laboran en entidades privadas en Piura, se pudo hallar el valor ($p < 0.001$), calculado a través del U de Mann Whitney, lo cual refleja que existen disimilitudes entre ambos grupos de estudio. Ello quiere decir que los elementos que intervienen en la comodidad del docente son desiguales entre los dos grupos evaluados. Dicho esto, se contradice la suposición nula y se aprueba la hipótesis planteada en el estudio, en la que se hace mención que sí existen disimilitudes significativas de satisfacción laboral entre los educadores del sector público y privado. Estos hallazgos son confirmados por León et al. (2021), quienes en su investigación concluyeron que sí hay diferencias relevantes de satisfacción laboral entre docentes del sector público y docentes del sector privado, con un valor ($p = 0.002$) < 0.05 . Asimismo, Candela (2019) concluyó en su investigación que (50.9%) de los maestros se sienten insatisfechos debido a las condiciones laborales (infraestructura, recursos y administración) a las que están expuestos. En tal sentido, haciendo un análisis de lo antes mencionado, se confirma que existen diferencias relevantes de la variable en ambos grupos, pues el nivel de comodidad del profesorado varía según el contexto en el cual se encuentre laborando.

Por consiguiente, al identificar el nivel de la variable mencionada en los educadores que laboran en entidades públicas y los docentes que laboran en entidades privadas en Piura, se pudo hallar que existen niveles altos de satisfacción laboral (94%) en docentes en entidades privadas y (91%) en docentes de entidades públicas. Ello quiere decir

que la mayoría de educadores del sector público y privado se sienten cómodos y contentos con su trabajo. Dicho esto, se rechaza la suposición nula y se aprueba la hipótesis planteada en el estudio, en la que se hace mención que prevalecerán niveles altos de entre ambos grupos de estudio. Estos resultados son corroborados por Limaymanta y Turpo (2021), quienes concluyeron que los maestros se sienten satisfechos en el sector público (42.5%) y en el sector privado (41.4%). Asimismo, Racines et al. (2022) mencionan en su estudio que un nivel alto de comodidad laboral garantiza una mejora en la educación. En tal sentido, haciendo un análisis de lo antes mencionado, se confirma que los docentes tienen vocación y se sienten satisfechos al realizar sus actividades, aspecto importante para la mejora educativa.

De igual forma, se planteó descubrir las diferencias significativas de los aspectos intrínsecos en los educadores que laboran en entidades públicas y los docentes que laboran en entidades privadas en Piura; se pudo hallar el valor ($p < 0.001$), calculado a través del U de Mann Whitney, lo cual refleja la presencia de disimilitudes entre ambos grupos de estudio. Ello quiere decir que los docentes vivencian y perciben la realización de actividades, el reconocimiento y las promociones laborales de manera desigual entre los dos grupos evaluados. Dicho esto, se rechaza la suposición nula y se aprueba la hipótesis planteada en la investigación, donde se menciona que sí existen diferencias relevantes en la dimensión intrínseca entre los grupos de estudio. Estos resultados son confirmados por Ezcurra et al. (2023) que concluyeron en su estudio que los colaboradores de entidades públicas se sienten insatisfechos (57%) con las oportunidades de desarrollo que se ofrecen en su trabajo. Asimismo, Ibarra (2017) en su investigación concluyó que el (89%) de docentes del sector público se siente insatisfecho con la participación que tienen en las actividades que realizan. En tal sentido, haciendo un análisis de lo antes mencionado, se confirma que existen diferencias significativas, y son las instituciones privadas quienes tienen un nivel

mayor en la dimensión intrínseca, pues propician las oportunidades, los beneficios y el involucramiento del docente a las actividades académicas.

Finalmente, el objetivo establecido fue determinar la existencia de diferencias significativas de la dimensión extrínseca en los docentes que laboran en entidades públicas y los docentes que laboran en entidades privadas de Piura; se pudo hallar el valor ($p < 0.001$), calculado a través del U de Mann Whitney, lo cual refleja que existen disimilitudes entre ambos grupos de estudio. Ello quiere decir que los docentes viven y perciben diferente las condiciones laborales, el pago y la estabilidad laboral, según su lugar de trabajo (público o privado). Dicho esto, se rechaza la suposición nula y se aprueba la hipótesis planteada en el estudio, donde se hace mención de la existencia de disimilitudes relevantes en los aspectos extrínsecos entre los grupos estudiados. Estos hallazgos son corroborados por Candela (2019), quien en su investigación concluyó que (50.9%) los maestros del sector público sienten mayor desaprobación en las condiciones laborales. Asimismo, Mere et al. (2023) concluyeron que los factores con mayor influencia en la variable de estudio son el entorno laboral (89%) y el pago salarial (59%). En tal sentido, haciendo un análisis de lo antes mencionado, se confirma que sí existen diferencias significativas en los aspectos extrínsecos, pues las entidades privadas cuentan con recursos que satisfacen las condiciones laborales y las expectativas salariales de los docentes contratados.

VI. CONCLUSIONES

- Se comprobó la hipótesis global de que existen disimilitudes relevantes de la variable en la plana docente que ejerce en entidades públicas y de entidades privadas en Piura, a través del U Mann de Whitney.
- Se descubrieron diferencias significativas en los aspectos intrínsecos, siendo los educandos que ejercen en entidades privadas quienes presentan mayores niveles.
- Se conocieron las diferencias significativas en los aspectos extrínsecos, siendo los maestros que laboran en entidades privadas quienes más se sienten satisfechos.
- Se identificó que existen niveles altos de la variable en ambos grupos de estudio (docentes de entidades privadas y docentes de entidades públicas).

VII. RECOMENDACIONES

- Teniendo en cuenta que el nivel de la variable en la plana docente se ve influenciado por diversos factores, es importante que se realicen evaluaciones anuales para determinar los cambios que puedan surgir con el tiempo.
- Si bien es cierto que las entidades privadas tienen mayor índice de la variable de estudio en su personal docente, se encomienda establecer coalición entre las entidades públicas y privadas para un intercambio de conocimientos y/o recursos para una mejora mutua.
- Considerando que las relaciones mutuas juegan un papel importante al medir la comodidad que perciben los profesores, es importante que las instituciones educativas implementen actividades que generen un clima ameno entre compañeros laborales.
- Si bien es cierto que el salario es un factor relevante al medir la variable en docentes, se recomienda promover el salario emocional y el futuro profesional de la plana docente, mediante el desarrollo e implementación de planes de carrera.

REFERENCIAS

- Acosta Faneite, S. F. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(8), 82–95. <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i8.084>
- Aktan, O., & Toraman, Ç. (2022). The relationship between Technostress levels and job satisfaction of Teachers within the COVID-19 period. *Education and Information Technologies*, 27(7), 10429–10453. <https://doi.org/10.1007/s10639-022-11027-2>
- Almestar, V., & Paola, C. (2017). Estudio de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Limones Piuranos SAC de la ciudad de Sullana, a la luz del pensamiento de Frederick Herzberg-Piura 2016. [Universidad Nacional de Piura]. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1276>
- Arias, W., Rivera, R., & Ceballos, K. (2017). Psychometrical analysis of Warr, Cook & Wall Job Satisfaction Scale in a multioccupational sample from Arequipa, Perú. *Interacciones*, 79-85. <https://doi.org/10.24016/2017.v3n2.74>
- Association, A. P. (2022). *Manual de publicaciones de la APA*. Editorial El Manual Moderno.
- Baluyos, G. R., Rivera, H. L., & Baluyos, E. L. (2019). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Revista Abierta de Ciencias Sociales*, 07(08), 206–221. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>
- Barreto Ascona, J. I., & Lezcano Mencía, A. (2023). Análisis y fundamentación de los diseños de investigación: Explorando los enfoques cuantitativos, cualitativos y mixtos basados en Creswell & Creswell (2018). *Revista UNIDA Científica*, 7(2), 110-117. <https://revistacientifica.unida.edu.py/publicaciones/index.php/cientifica/articulo/view/179>
- Benedito Monleón, M. A., Bonavia Martin, T., & Llinares Insa, L. I. (2008). Relación entre las prioridades de valor y la satisfacción laboral. *Revista Colombiana de Psicología*, 17(1), 59-74. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3244713>
- Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Médica Herediana*, 25(2), 80-84. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1018-

[130X2014000200005&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://doi.org/10.33776/trabajo.v11i0.166)

- Bonillo Muñoz, D. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *TRABAJO. Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*, 11. <https://doi.org/10.33776/trabajo.v11i0.166>
- Bos, J. T., Donders, N. C. G. M., Bouwman-Brouwer, K. M., & Van der Gulden, J. W. J. (2009). Work characteristics and determinants of job satisfaction in four age groups: University employees' point of view. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(10), 1249-1259. <https://doi.org/10.1007/s00420-009-0451-4>
- Candela Campoverde, M. L. (2019). *Nivel de satisfacción laboral de los docentes de inglés del Centro de Idiomas de una universidad privada de Piura, 2018*. [Universidad de Piura]. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4173>
- Cantón Mayo, I., & Téllez Martínez, S. (2016). Labor and professional satisfaction of teachers. *Revista lasallista de investigación*, 13(1), 214–226. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-44492016000100018&script=sci_arttext
- Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Analysis of Job Satisfaction and Performance in Employees of the Municipality of Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Cortez Silva, D. M., Campana Mendoza, N., Huayama Tocto, N., & Aranda Turpo, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19S. *Propósitos y Representaciones*, 9(3). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>
- Cruz, B. V., & Berniu, L. I. (2019). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(4), Article 4. <https://doi.org/10.15381/anales.v80i4.16151>
- Cueva Luza, T., Jara Córdova, O., Arias Gonzáles, J. L., Flores Limo, F. A., & Balmaceda Flores, C. A. (2023). Métodos mixtos de investigación para principiantes. *Instituto Universitario de Innovación, Ciencia y Tecnología Inudi Perú*. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.106>
- Dor, A., & Halperin, O. (2022). Nurses' Job Satisfaction and Motivation: Patients' and Nurses' Perceptions. *Revista de Biociencias y Medicinas*, 10(06), 121–

131. <https://doi.org/10.4236/jbm.2022.106011>
- Dorta Afonso, D., Romero Domínguez, L., & Benítez Núñez, C. (2023). It's worth it! High performance work systems for employee job satisfaction: The mediational role of burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 108, 103364. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103364>
- Duran Contreras, M., Gonzales Diaz, G., & Sibaja Terán, B. (2018). Nivel de satisfacción laboral en docentes de licenciatura y posgrado de una escuela pública de la Ciudad de México. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(2), 5379–5379. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2018.5379>
- Ezcurra-Zavaleta, G. A., Ruiz-Montealegre, A. A., Saavedra-López, M. A., Calle-Ramírez, X. M., & Hernandez, R. M. (2023). Job satisfaction of public workers in northern peru during the covid-19 pandemic. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(1), e0269. <https://doi.org/10.37497/sdgs.v11i1.269>
- Faneite, S. F. A. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(8). <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i8.084>
- Gillani, A., Dierst-Davies, R., Lee, S., Robin, L., Li, J., Glover-Kudon, R., Baker, K., & Whitton, A. (2022). Teachers' dissatisfaction during the COVID-19 pandemic: Factors contributing to a desire to leave the profession. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.940718>
- Halder, N. (2018). Investing in human capital: Exploring causes, consequences and solutions to nurses' dissatisfaction. *Revista de Investigación en Enfermería: JRN*, 23(8), 659–675. <https://doi.org/10.1177/1744987118807251>
- Hernández Ávila, C. E., & Escobar Carpio, N. A. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79. <https://camjol.info/index.php/alerta/article/download/7535/7746>
- Hidalgo, E. S. (2023, agosto 31). *El 70% de los trabajadores no está satisfecho con su sueldo*. Ediciones EL PAÍS S.L. <https://elpais.com/economia/2023-08-31/el-70-de-los-trabajadores-no-esta-satisfecho-con-su-sueldo.html>
- Hoque, K. E., Wang, X., Qi, Y., & Norzan, N. (2023). The factors associated with teachers' job satisfaction and their impacts on students' achievement: A review (2010–2021). *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1-7. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01645-7>

- Huaita Acha, D. M., & Luza Castillo, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Revista de Investigación INNOVA*, 3(8.1), 300–312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Ibarra García, A. M. (2017). La satisfacción laboral en un centro educativo superior. *Espiraes Revista Multidisciplinaria de investigación*, 1(10), . <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8466395>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). Recuperado 27 de octubre de 2023, de <https://m.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/education/>
- Krapp Do Nascimento, R. K. do, Farias, G. O., Pereira, M. P. V. de C., Both, J., & Folle, A. (2019). Evaluación de la satisfacción laboral de profesores de Educación Física. *Pensar en Movimiento: Revista de Ciencias del Ejercicio y la Salud*, 17(2). <https://doi.org/10.15517/pensarmov.v17i2.39459>
- La UNESCO pide una mejor regulación de la enseñanza privada para reducir las desigualdades | UNESCO. (20 abril, 2023). Recuperado 27 de octubre de 2023, de <https://www.unesco.org/es/articles/la-unesco-pide-una-mejor-regulacion-de-la-ensenanza-privada-para-reducir-las-desigualdades>
- Latzke, M., Putz, P., Kulnik, S. T., Schlegl, C., Sorge, M., & Mériaux-Kratochvila, S. (2021). Physiotherapists' job satisfaction according to employment situation: Findings from an online survey in Austria. *Physiotherapy Research International*, 26(3). <https://doi.org/10.1002/pri.1907>
- León, H. C. R., Navarro, E. R., Meléndez, L. V., Salazar, T. del R. M., Yuncor, N. R. C., & María, E. M. M. (2021). Job satisfaction factors in secondary school teachers, public and private institutions in a Peruvian Region. *Revista chipriota de ciencias de la educación*, 16(6), 3317–3328. <https://doi.org/10.18844/cjes.v16i6.6566>
- Limaymanta, C. H., & Turpo Gebera, O. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Actualidades Investigativas en Educación*, 21(1), 1-23. <https://doi.org/10.15517/aie.v21i1.42494>
- Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X., & While, A. E. (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 49(8), 1017-1038. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.11.009>

- Mere, R. A., Simbeni, T. V., Mathibe, M., Mogale, N. M., & Ntuli, S. T. (2023). Job satisfaction among health professionals in a District of North West province, South Africa. *Health SA Gesondheid*, 28(0). <https://doi.org/10.4102/hsag.v28i0.2234>
- Mogollón, M., & del Socorro, M. (2018). *Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital MINSA de la Amistad PERU-COREA Santa Rosa II - Piura, en abril 2018*. [Universidad Nacional de Piura]. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1144>
- Moreno Cortés, K. C., Morales Ocampo, V., Morales Espíndola, M. G., & García Alarcón, M. del R. (2023). Satisfacción laboral del capital humano (docentes de educación secundaria) durante la pandemia por Covid 19. *Dictamen Libre*, 32, 65-71. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9047010>
- Mucha Hospinal, L. F., Chamorro Mejía, R., Oseda Lazo, M. E., & Alania Contreras, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1). <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Ortega Reyes, A. O., Roque Morales, J. C., Montaña Arango, Ó., Corono Armenta, J. R., Robles Acosta, C., & Marcelino Aranda, M. (2023). Diagnóstico organizacional y satisfacción laboral en una dependencia de salud. *Pädi Boletín Científico de Ciencias Básicas e Ingenierías del ICBI*, 11(21), 129-135. <https://doi.org/10.29057/icbi.v11i21.10549>
- Páramo, D., Flores-Hernández, C., & Díaz-De-León, L. V. (2016). Evaluation of Job Satisfaction in Basic Level Teachers. *Ciencia & trabajo*, 18(57), 173-176. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000300173>
- Porcayo Robles, A. P., Velázquez Trujillo, H., Vilchis Pérez, K., & Reyes Mejía, B. (2023). Niveles de satisfacción laboral en una escuela normal pública antes y durante el confinamiento. *Revista Eduscientia. Divulgación de la ciencia educativa*, 6(11), 90–106. <http://www.eduscientia.com/index.php/journal/article/view/227>
- Qiu, D., Li, R., Li, Y., He, J., Ouyang, F., Luo, D., & Xiao, S. (2021). Job Dissatisfaction Mediated the Associations Between Work Stress and Mental Health Problems. *Frontiers in Psychiatry*, 12. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsy.2021.711263>

- Racines Macías, R. E., Bustillo Basurto, F. M., Drouet Racines, D. A., & Bustillos Mena, F. S. (2022). Los docentes de unidades educativas técnicas y su satisfacción laboral. *Conrado*, 18(3), 148-154. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2647>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21, 141-146. <https://doi.org/10.26852/01234250.20>
- Santos, E. C., Espinosa, M. M., Marcon, S. R., Reiners, A. A. O., Valim, M. D., & Alves, B. M. M. (2020). Factors associated with health dissatisfaction of elementary school teachers. *Revista brasileira de enfermagem*, 73(5). <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0832>
- Silva, R. R. V., Barbosa, R. E. C., Silva, N. S. S. e, Pinho, L. de, Ferreira, T. B., Moreira, B. B., Brito, M. F. S. F., & Haikal, D. S. (2021). COVID-19 pandemic: Dissatisfaction with work among teachers in the state of Minas Gerais, Brazil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26, 6117-6128. <https://doi.org/10.1590/1413-812320212612.10622021>
- Universidad César Vallejo (2020). Resolución de Consejo Universitario N 0262-2020/UCV.
- Urdanivia Ramírez, M. del P. (2023). Gestión estratégica y satisfacción laboral en la Institución Educativa Inicial N°141 “Héroes de Jactay”, Moras-2019. *Revista Identidad*, 9(1). <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/rifce/article/view/1903>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es el grado de aceptación y comodidad que el trabajador percibe de su centro de trabajo teniendo en cuenta los factores extrínsecos e intrínsecos. (Warr, et al.,1979 como se cita en Boluarte, 2014)	La variable será medida mediante la Escala de satisfacción laboral creada por Warr, Cook y Wall en 1979, adaptada por Boluarte en 2014.	Extrínsecos	Hace referencia al salario, las condiciones laborales y la seguridad en el trabajo.	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15	Likert ordinal
			Intrínsecos	Hace referencia a la realización misma del trabajo, el reconocimiento y las promociones.	2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14	

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Atendiendo a como Ud. se siente respecto a distintos aspectos de su trabajo, se presentan varias opciones (de muy insatisfecho a muy satisfecho) entre las que Ud. Se posicionará, marcando con una X aquella casilla que mejor represente a su parecer.

	Muy Insati.	Insati.	Mode. Insati.	Ni sati. Ni insa.	Mode. sati.	Satis.	Muy sati.
1. Condiciones de trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3. Tus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que tienes para el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato							
6. Responsabilidad que se ha asignado							
7. Tu salario							
8. La posibilidad de utilizar sus capacidades							
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en la empresa							
10. Posibilidades de promocionar							
11. Modo en el que tu empresa está gestionada							
12. La atención que se presta a las sugerencias que tú haces							
13. Horario de trabajo							
14. Variedad de tareas que realizas							
15. Estabilidad en el empleo							

ANEXO 3: FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO

Nombre	: Escala de satisfacción laboral
<hr/>	
Autores	: Warr, Cook y Wall
Adaptado	: Boluarte Alicia
Procedencia	: Estados Unidos
Año	: 1979
Numero de ítems	: 15
Objetivo	: Conocer el nivel de satisfacción que presentan los individuos en su organización.
Modo de aplicación	: Individual o colectiva
Tiempo de aplicación	: 15 minutos
Criterio de rigor	: Validez y confiabilidad
<hr/>	

Dimensión	Ítems							
Satisfacción intrínseca	2	4	6	8	10	12	14	
Satisfacción extrínseca	1	3	5	7	9	11	13	15

*ítems con dirección negativa

CATEGORÍA	ESCALA GENERAL	SATISFACCIÓN INTRINSECA	SATISFACCIÓN EXTRINSECA
Bajo	15 – 34	7 – 15	8 – 18
Medio	35 – 69	16 – 32	19 – 37
Alto	70 – 105	33 – 49	38 – 56

ANEXO 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Satisfacción laboral en docentes de instituciones públicas y privadas de Piura-2024

Investigador (a) (es): Gabriela Kiara Peralta Lopez

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Satisfacción laboral en docentes de instituciones públicas y privadas de Piura-2023”, cuyo objetivo es determinar la diferencia significativa de la satisfacción laboral entre profesores de entidades públicas y privadas. Esta investigación es desarrollada por estudiante pregrado de la carrera profesional de psicología, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución a la que pertenece.

La insatisfacción laboral en los docentes es una problemática social y educativa que influye de manera negativa en las funciones del pedagogo. Ganoza (2020) la considera como una respuesta negativa que depende de la personalidad del trabajador y de las condiciones laborales a la que está expuesto dentro de su campo laboral.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Satisfacción laboral en docentes de instituciones públicas y privadas de Piura-2023”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria:

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

Riesgo:

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

Beneficios:

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Gabriela Kiara Peralta Lopez email: gperaltalo27@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Jesús Alfonso Jibaja Balladares email: jajibajaj@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

ANEXO 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO POR UN SUJETO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Satisfacción laboral en docentes de instituciones públicas y privadas de Piura-2023", cuyo objetivo es determinar la diferencia significativa de la satisfacción laboral entre profesores de entidades públicas y privadas.

Esta investigación es desarrollada por estudiante pregrado de la carrera profesional de psicología, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

El presente formulario contiene 1 instrumento:

Escala de satisfacción laboral, la cual consta de 15 ítems en total. El proceso se estima tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y toda la información que se obtenga será estrictamente confidencial, por lo que no se usará para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Si existe alguna duda sobre este proyecto, puede hacer sus preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede retirarse del mismo si es que lo desea, sin que esto lo perjudique de alguna manera. Exista el caso que algunas de las preguntas durante la evaluación le parezcan incómodas, tiene el derecho de hacérselo saber a la investigadora y negarse a continuar con el formulario. Además, usted puede consultar los resultados del estudio cuando éste haya terminado.

Le agradecemos su participación.

¿Después de haber leído los propósitos de la investigación autoriza participar en la investigación antes mencionadas? *

SI AUTORIZO

NO AUTORIZO

DATOS GENERALES

Los datos brindados son confidenciales, es decir que se utilizara solo con fines académicos.

NOMBRES Y APELLIDOS *

Karla Maria Avila Zegarra

Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Resulta de la sumatoria de las puntuaciones escalares a cada ítems considerando que el cuestionario contiene ítems de dirección positiva los que se valora del 1 al 7 Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	5 - 10 Minutos.
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Conocer el nivel de satisfacción que presentan los individuos en su organización, mediante una encuesta de 15 ítems de 8 alternativas, con medición ordinal y con 2 dimensiones los factores intrínsecos y extrínsecos. Está constituido por 15 ítems distribuidos que se debe contestar en una escala de siete grados que va desde: Muy insatisfecho, hasta Muy satisfecho Acuerdo: Dimensión Extrínseca: 1,3,5,7,9,11,13,15. Dimensión Intrínseca : 2,4,6,8,10,12,14.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la Escala de satisfacción laboral elaborado por Warr, Cook y Wall en el año 1979, y adaptada por Boluarte en 2014 para la población peruana. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras

<p>decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>		de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Extrínseca
- **Objetivos de la Dimensión:** Evalúa cuan satisfecho se siente el trabajador respecto a su salario, las condiciones laborales y la seguridad en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de trabajo	1	4	4	4	
Tus compañeros de trabajo	3	4	4	4	
Tu superior inmediato	5	4	4	4	
Tu salario	7	4	4	4	
Relaciones entre dirección y trabajadores en la empresa	9	4	4	4	
Modo en el que tu empresa está gestionada	11	4	4	4	

Horario de trabajo	13	4	4	4	
Estabilidad en el empleo	15	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Intrínseca
- **Objetivos de la Dimensión:** Evalúa cuan satisfecho se siente el trabajador respecto a la realización misma del trabajo, el reconocimiento y las promociones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Libertad para elegir tu propio método de trabajo	2	4	4	4	
Reconocimiento que tienes para el trabajo bien hecho	4	4	4	4	
Responsabilidad que se ha asignado	6	4	4	4	
La posibilidad de utilizar tus capacidades	8	4	4	4	
Posibilidades de promocionar	10	4	4	4	
La atención que se presta a las sugerencias que tú haces	12	4	4	4	

Variedad de tareas realizas	de que	14	4	4	4	
-----------------------------	--------	----	---	---	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: SUSAN SANDOVAL RODRIGUEZ

Especialidad del validador: ORGANIZACIONAL


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

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

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

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

14 .de marzo del



SUSAN SANDOVAL RODRIGUEZ
PSICÓLOGA
C. PS. P N° 12449

Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de satisfacción laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

5. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Juan José Moller Arias
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Educativa, Organizacional
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo Instituto ábaco
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

6. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

7. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala de satisfacción laboral
Autor:	Warr, Cook y Wall
Procedencia:	Estados Unidos

Administración:	<p>Resulta de la sumatoria de las puntuaciones escalares a cada ítems considerando que el cuestionario contiene ítems de dirección positiva los que se valora del 1 al 7</p> <p>Individual o colectiva</p>
Tiempo de aplicación:	5 - 10 Minutos.
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	<p>Conocer el nivel de satisfacción que presentan los individuos en su organización, mediante una encuesta de 15 ítems de 8 alternativas, con medición ordinal y con 2 dimensiones los factores intrínsecos y extrínsecos.</p> <p>Está constituido por 15 ítems distribuidos que se debe contestar en una escala de siete grados que va desde: Muy insatisfecho, hasta Muy satisfecho</p> <p>Acuerdo: Dimensión Extrínseca: 1,3,5,7,9,11,13,15.</p> <p>Dimensión Intrínseca : 2,4,6,8,10,12,14.</p>

8. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la Escala de satisfacción laboral elaborado por Warr, Cook y Wall en el año 1979, y adaptada por Boluarte en 2014 para la población peruana. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la

<p>sintáctica y semántica son adecuadas.</p>		ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Extrínseca
- **Objetivos de la Dimensión:** Evalúa cuan satisfecho se siente el trabajador respecto a su salario, las condiciones laborales y la seguridad en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de trabajo	1	4	4	4	
Tus compañeros de trabajo	3	4	4	4	
Tu superior inmediato	5	4	4	4	
Tu salario	7	4	4	4	
Relaciones entre dirección y trabajadores en la empresa	9	4	4	4	

Modo en el que tu empresa está gestionada	11	4	4	4	
Horario de trabajo	13	4	4	4	
Estabilidad en el empleo	15	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Intrínseca
- **Objetivos de la Dimensión:** Evalúa cuan satisfecho se siente el trabajador respecto a la realización misma del trabajo, el reconocimiento y las promociones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Libertad para elegir tu propio método de trabajo	2	4	4	4	
Reconocimiento que tienes para el trabajo bien hecho	4	4	4	4	
Responsabilidad que se ha asignado	6	4	4	4	
La posibilidad de utilizar tus capacidades	8	4	4	4	
Posibilidades de promocionar	10	4	4	4	
La atención que se presta a las	12	4	4	4	

sugerencias que tú haces					
Variedad de tareas que realizas	14	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Juan José Moller Arias

Especialidad del validador: Educativa

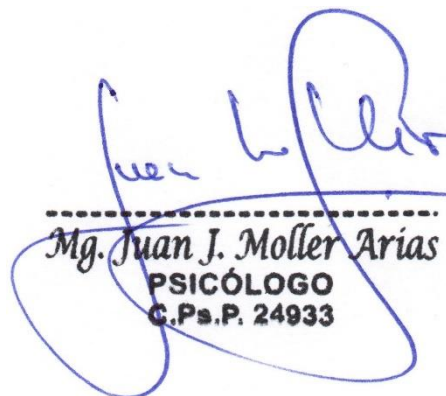
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

13 de marzo del



Mg. Juan J. Moller Arias
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P. 24933

Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Administración:	Resulta de la sumatoria de las puntuaciones escalares a cada ítems considerando que el cuestionario contiene ítems de dirección positiva los que se valora del 1 al 7 Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	5 - 10 Minutos.
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Conocer el nivel de satisfacción que presentan los individuos en su organización, mediante una encuesta de 15 ítems de 8 alternativas, con
	medición ordinal y con 2 dimensiones los factores intrínsecos y extrínsecos. Está constituido por 15 ítems distribuidos que se debe contestar en una escala de siete grados que va desde: Muy insatisfecho, hasta Muy satisfecho Acuerdo: Dimensión Extrínseca: 1,3,5,7,9,11,13,15. Dimensión Intrínseca : 2,4,6,8,10,12,14.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la Escala de satisfacción laboral elaborado por Warr, Cook y Wall en el año 1979, y adaptada por Boluarte en 2014 para la población peruana. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

semántica son adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2.Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3.Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4.Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Extrínseca
- **Objetivos de la Dimensión:** Evalúa cuan satisfecho se siente el trabajador respecto a su salario, las condiciones laborales y la seguridad en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de trabajo	1	4	4	4	
Tus compañeros de trabajo	3	4	4	4	
Tu superior inmediato	5	4	4	4	
Tu salario	7	4	4	4	
Relaciones entre dirección y trabajadores en la empresa	9	4	4	4	
Modo en el que tu empresa está gestionada	11	4	4	4	
Horario de trabajo	13	4	4	4	
Estabilidad en el empleo	15	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Intrínseca
- **Objetivos de la Dimensión:** Evalúa cuan satisfecho se siente el trabajador respecto a la realización misma del trabajo, el reconocimiento y las promociones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Libertad para elegir tu propio método de trabajo	2	4	4	4	
Reconocimiento que tienes para el trabajo bien hecho	4	4	4	4	
Responsabilidad que se ha asignado	6	4	4	4	
La posibilidad de utilizar tus capacidades	8	4	4	4	
Posibilidades de promocionar	10	4	4	4	
La atención que se presta a las sugerencias que tú haces	12	4	4	4	
Variedad de tareas que realizas	14	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Gamarra Moncayo José Rolando

Especialidad del validador: Psicometría e Investigación

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

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

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

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

21 de marzo del 2024



Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de satisfacción laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	MONICA ELIZABETH MENDOZA BAZAN	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	
	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala de satisfacción laboral
Autor:	Warr, Cook y Wall
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Resulta de la sumatoria de las puntuaciones escalares a cada ítems considerando que el cuestionario contiene ítems de

	dirección positiva los que se valora del 1 al 7 Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	5 - 10 Minutos.
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Conocer el nivel de satisfacción que presentan los individuos en su organización, mediante una encuesta de 15 ítems de 8 alternativas, con medición ordinal y con 2 dimensiones los factores intrínsecos y extrínsecos. Está constituido por 15 ítems distribuidos que se debe contestar en una escala de siete grados que va desde: Muy insatisfecho, hasta Muy satisfecho Acuerdo: Dimensión Extrínseca: 1,3,5,7,9,11,13,15. Dimensión Intrínseca : 2,4,6,8,10,12,14.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la Escala de satisfacción laboral elaborado por Warr, Cook y Wall en el año 1979, y adaptada por Boluarte en 2014 para la población peruana. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
		El ítem es claro, tiene semántica y

adecuadas.	4. Alto nivel	sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Extrínseca
- **Objetivos de la Dimensión:** Evalúa cuan satisfecho se siente el trabajador respecto a su salario, las condiciones laborales y la seguridad en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de trabajo	1	4	4	4	
Tus compañeros de trabajo	3	4	4	4	
Tu superior inmediato	5	4	4	4	
Tu salario	7	4	4	4	
Relaciones entre dirección y trabajadores en la empresa	9	4	4	4	
Modo en el que tu empresa está gestionada	11	4	4	4	
Horario de trabajo	13	4	4	4	
Estabilidad en el empleo	15	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Intrínseca
- **Objetivos de la Dimensión:** Evalúa cuan satisfecho se siente el trabajador respecto a la realización misma del trabajo, el reconocimiento y las promociones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Libertad para elegir tu propio método de trabajo	2	4	4	4	
Reconocimiento que tienes para el trabajo bien hecho	4	4	4	4	
Responsabilidad que se ha asignado	6	4	4	4	
La posibilidad de utilizar tus capacidades	8	4	4	4	
Posibilidades de promocionar	10	4	4	4	
La atención que se presta a las sugerencias que tú haces	12	4	4	4	
Variedad de tareas que realizas	14	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia, sin embargo se sugiere trabajar en modelos más actualizados, dado que las dinámicas laborales han variado bastante desde los 70's.

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

Apellidos y nombres del juez validador: MONICA ELIZABETH MENDOZA
BAZAN

Especialidad del validador: TALENTO HUMANO - TERAPEUTA COGNITIVO
CONDUCTUAL

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

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

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

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

26 de Marzo del 2024



Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de satisfacción laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

9. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	JESUS ALFONSO JIBAJA BALLADARES
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	PSICOLOGIA DE LA SALUD
Institución donde labora:	SUBREGION DE SALUD LUCIANO CASTILLO COLONNA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

10. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

11. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala de satisfacción laboral
Autor:	Warr, Cook y Wall

Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Resulta de la sumatoria de las puntuaciones escalares a cada ítems considerando que el cuestionario contiene ítems de dirección positiva los que se valora del 1 al 7 Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	5 - 10 Minutos.
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Conocer el nivel de satisfacción que presentan los individuos en su organización, mediante una encuesta de 15 ítems de 8 alternativas, con medición ordinal y con 2 dimensiones los factores intrínsecos y extrínsecos. Está constituido por 15 ítems distribuidos que se debe contestar en una escala de siete grados que va desde: Muy insatisfecho, hasta Muy satisfecho Acuerdo: Dimensión Extrínseca: 1,3,5,7,9,11,13,15. Dimensión Intrínseca : 2,4,6,8,10,12,14.

12. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la Escala de satisfacción laboral elaborado por Warr, Cook y Wall en el año 1979, y adaptada por Boluarte en 2014 para la población peruana. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras

<p>sintáctica y semántica son adecuadas.</p>		de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Extrínseca
- **Objetivos de la Dimensión:** Evalúa cuan satisfecho se siente el trabajador respecto a su salario, las condiciones laborales y la seguridad en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de trabajo	1	4	4	4	
Tus compañeros de trabajo	3	4	4	4	
Tu superior inmediato	5	4	4	4	
Tu salario	7	4	4	4	
Relaciones entre dirección y trabajadores en la empresa	9	4	4	4	

Modo en el que tu empresa está gestionada	11	4	4	4	
Horario de trabajo	13	4	4	4	
Estabilidad en el empleo	15	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Intrínseca
- **Objetivos de la Dimensión:** Evalúa cuan satisfecho se siente el trabajador respecto a la realización misma del trabajo, el reconocimiento y las promociones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Libertad para elegir tu propio método de trabajo	2	4	4	4	
Reconocimiento que tienes para el trabajo bien hecho	4	4	4	4	
Responsabilidad que se ha asignado	6	4	4	4	
La posibilidad de utilizar tus capacidades	8	4	4	4	

Posibilidades de promocionar	10	4	4	4	
La atención que se presta a las sugerencias que tú haces	12	4	4	4	
Variedad de tareas que realizas	14	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: JESUS ALFONSO JIBAJA BALLADARES

Especialidad del validador: PSICOLOGO INVESTIGADOR

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

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

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

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

25 de Marzo del 2024



Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de satisfacción laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Angel Oswaldo Deiveiro Sanchez	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:	Fuerzas Armadas del Perú / U.C.U	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala de satisfacción laboral
Autor:	Warr, Cook y Wall
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Resulta de la sumatoria de las puntuaciones escalares a cada ítem considerando que el cuestionario contiene ítems de dirección positiva los que se valora del 1 al 7 Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	5 - 10 Minutos.
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Conocer el nivel de satisfacción que presentan los individuos en su organización, mediante una encuesta de 15 ítems de 8 alternativas, con medición ordinal y con 2 dimensiones los factores intrínsecos y extrínsecos.

	<p>Está constituido por 15 ítems distribuidos que se debe contestar en una escala de siete grados que va desde: Muy insatisfecho, hasta Muy satisfecho</p> <p>Acuerdo: Dimensión Extrínseca: 1,3,5,7,9,11,13,15.</p> <p>Dimensión Intrínseca : 2,4,6,8,10,12,14.</p>
--	--

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la Escala de satisfacción laboral elaborado por Warr, Cook y Wall en el año 1979, y adaptada por Boluarte en 2014 para la población peruana. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión: Extrínseca**
- **Objetivos de la Dimensión: Evalúa cuan satisfecho se siente el trabajador respecto a su salario, las condiciones laborales y la seguridad en el trabajo.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de trabajo	1	4	4	4	
Tus compañeros de trabajo	3	4	4	4	
Tu superior inmediato	5	2	4	4	tu jefe o superior inmediato
Tu salario	7	3	4	4	tu salario, pago sincero
Relaciones entre dirección y trabajadores en la empresa	9	4	4	4	
Modo en el que tu empresa está gestionada	11	3	4	4	en que es administrada tu empresa
Horario de trabajo	13	4	4	4	
Estabilidad en el empleo	15	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Intrínseca**
- **Objetivos de la Dimensión:** Evalúa cuan satisfecho se siente el trabajador respecto a la realización misma del trabajo, el reconocimiento y las promociones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Libertad para elegir tu propio método de trabajo	2	4	4	4	
Reconocimiento que tienes para el trabajo bien hecho	4	4	4	4	
Responsabilidad que se ha asignado	6	4	4	4	
La posibilidad de utilizar tus capacidades	8	4	4	4	
Posibilidades de promocionar	10	2	4	4	Promocionar. usar otro síndrome
La atención que se presta a las sugerencias que tú haces	12	4	4	4	
Variedad de tareas que realizas	14	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador:

Especialidad del validador:

.....de..... del 2024

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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 del Experto validador
DUI: B807230
C.P. 26968

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de satisfacción laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	María Cristina Quintanilla Castro	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor <input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional <input checked="" type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Organizacional - Clínico - Investigación	
Institución donde labora:	UV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
	Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados del estudio realizado. Título del estudio realizado. Propiedades Psicométricas PSYMAS

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala de satisfacción laboral
Autor:	Warr, Cook y Wall
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Resulta de la sumatoria de las puntuaciones escalares a cada ítem considerando que el cuestionario contiene ítems de dirección positiva los que se valora del 1 al 7 Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	5 - 10 Minutos.
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Conocer el nivel de satisfacción que presentan los individuos en su organización, mediante una encuesta de 15 ítems de 8 alternativas, con medición ordinal y con 2 dimensiones los factores intrínsecos y extrínsecos.

	<p>Está constituido por 15 ítems distribuidos que se debe contestar en una escala de siete grados que va desde: Muy insatisfecho, hasta Muy satisfecho</p> <p>Acuerdo: Dimensión Extrínseca: 1,3,5,7,9,11,13,15.</p> <p>Dimensión Intrínseca : 2,4,6,8,10,12,14.</p>
--	--

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la Escala de satisfacción laboral elaborado por Warr, Cook y Wall en el año 1979, y adaptada por Boluarte en 2014 para la población peruana. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión: Extrínseca**
- **Objetivos de la Dimensión: Evalúa cuan satisfecho se siente el trabajador respecto a su salario, las condiciones laborales y la seguridad en el trabajo.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de trabajo	1	2	2	2	
Tus compañeros de trabajo	3	3	3	2	Por insidias faltas
Tu superior inmediato	5	3	3	3	
Tu salario	7	3	2	2	
Relaciones entre dirección y trabajadores en la empresa	9	3	3	3	
Modo en el que tu empresa está gestionada	11	2	3	3	Cambrenó "gestiónada"
Horario de trabajo	13	3	3	3	
Estabilidad en el empleo	15	2	2	1	Estabilidad No.

- **Segunda dimensión: Intrínseca**
- **Objetivos de la Dimensión:** Evalúa cuan satisfecho se siente el trabajador respecto a la realización misma del trabajo, el reconocimiento y las promociones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Libertad para elegir tu propio método de trabajo	2	3	3	3	
Reconocimiento que tienes para el trabajo bien hecho	4	3	3	3	
Responsabilidad que se ha asignado	6	2	2	2	Reducción
La posibilidad de utilizar tus capacidades	8	4	4	4	
Posibilidades de promocionar > ¿	10	1	1	1	Promociones (NO)
La atención que se presta a las sugerencias que haces se realizan.	12	2	2	2	
Variedad de tareas que realizas	14	2	1	2	(x) Variedad

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Redacción debe mejorar

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

Apellidos y nombres del juez validador: Guillermo Castro, María Cristina

Especialidad del validador: Dr. en Psicología

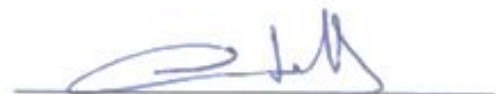
.....de..... del 2024

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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 del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 7: PORCENTAJE SOFTWARE TURNITIN

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document content is as follows:

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"Satisfacción laboral en docentes de instituciones públicas y privadas de Piura, 2024"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:
Peralta Lopez Gabriela Kiara (Orcid: 0000-0002-5728-1160)

ASESOR:
Mg. Jesús Alfonso Jibaja Balladares (Orcid: 0000-0003-0545-6878)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Desarrollo organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA — PERÚ

(2024)

The right-hand sidebar shows the similarity report:

- Resumen de coincidencias** (Close)
- 8 %**
- Se están viendo fuentes estándar
-
- Coincidencias**
- 8** (Total matches)
- 1 **repositorio.ucv.edu.pe** Fuente de Internet 4 % >
- 2 **Entregado a Universida...** Trabajo del estudiante 2 % >
- 3 **hdl.handle.net** Fuente de Internet 1 % >
- 4 **biblioteca.uny.edu.ve** Fuente de Internet <1 % >
- 5 **Entregado a uncedu...** Fuente de Internet <1 % >

At the bottom of the page, the status bar includes: "Página: 1 de 27", "Número de palabras: 6054", "Versión solo texto del informe", "Alta resolución", "Activado", and a search icon.

ANEXO 8: PANTALLAZO DE BASE DE DATOS

AY27	A	C	D	E	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	X	Z	AA	AC	AD
ORD	CONSENTIMIENTO INFORMADO	INSTITUCION EDUCATIVA	GENE	EDJ																DIMENSION 01: Satisfacción intrínseca	CATEGORÍA DIMENSION	DIMENSION 02: Satisfacción extrínseca	CATEGORÍA DIMENSI	TOTAL DE VARIABLE Satisfacción Laboral	CATEGORÍA TOTAL Satisfacción LABORAL
1	SI AUTORIZO	I.E. Leonor Cerna de Valdiviezo	Mujer	47	5	7	7	6	5	6	5	6	6	5	5	5	5	5	7	40	ALTO	45	ALTO	85	ALTO
2	SI AUTORIZO	I.E. Leonor Cerna de Valdiviezo	Mujer	45	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	49	ALTO	55	ALTO	104	ALTO
3	SI AUTORIZO	I.E. N° 1739 Eliseo Alcides Bernal La Sema	Hombre	50	5	6	6	5	6	5	6	6	6	6	3	4	5	5	6	38	ALTO	42	ALTO	80	ALTO
4	SI AUTORIZO	I.E. Emblemática Juan Pablo II	Hombre	52	6	7	6	6	6	6	7	6	7	6	6	6	6	5	6	44	ALTO	48	ALTO	92	ALTO
5	SI AUTORIZO	I.E. Emblemática Juan Pablo II	Hombre	45	4	5	4	5	6	4	2	5	6	4	5	4	4	4	5	31	MEDIO	36	MEDIO	67	MEDIO
6	SI AUTORIZO	I.E. Emblemática Juan Pablo II	Hombre	36	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	48	ALTO	55	ALTO	103	ALTO
7	SI AUTORIZO	I.E. Emblemática Juan Pablo II	Hombre	56	5	1	3	4	4	6	1	4	4	4	4	4	4	4	4	27	MEDIO	29	MEDIO	56	MEDIO
8	SI AUTORIZO	I.E. Emblemática Juan Pablo II	Hombre	44	5	6	5	6	5	5	6	6	5	6	2	3	5	5	6	37	ALTO	39	ALTO	76	ALTO
9	SI AUTORIZO	I.E. Emblemática Juan Pablo II	Hombre	52	6	6	5	6	6	7	5	6	5	5	5	6	6	6	6	42	ALTO	44	ALTO	86	ALTO
10	SI AUTORIZO	I.E. Emblemática Juan Pablo II	Mujer	55	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	49	ALTO	55	ALTO	104	ALTO
11	SI AUTORIZO	I.E. Emblemática Juan Pablo II	Mujer	43	6	6	5	5	5	5	4	5	6	5	5	5	5	6	5	37	ALTO	41	ALTO	78	ALTO
12	SI AUTORIZO	I.E. Emblemática Juan Pablo II	Mujer	39	5	7	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	38	ALTO	41	ALTO	79	ALTO
13	SI AUTORIZO	I.E. Emblemática Juan Pablo II	Mujer	38	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	7	42	ALTO	46	ALTO	88	ALTO
14	SI AUTORIZO	I.E. N° 1739 Eliseo Alcides Bernal La Sema	Mujer	40	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	6	5	33	ALTO	35	MEDIO	68	MEDIO
15	SI AUTORIZO	I.E. Emblemática Juan Pablo II	Mujer	41	4	6	5	5	6	6	7	6	5	5	5	5	7	6	7	39	ALTO	46	ALTO	85	ALTO
16	SI AUTORIZO	I.E. Emblemática Juan Pablo II	Mujer	44	5	5	6	6	5	5	5	6	5	5	4	4	6	6	5	37	ALTO	41	ALTO	78	ALTO
17	SI AUTORIZO	I.E. Leonor Cerna de Valdiviezo	Mujer	61	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	7	41	ALTO	47	ALTO	88	ALTO
18	SI AUTORIZO	I.E. Emblemática Juan Pablo II	Mujer	41	6	7	6	6	7	7	3	6	6	6	5	6	7	6	7	44	ALTO	47	ALTO	91	ALTO
19	SI AUTORIZO	I.E. Emblemática Juan Pablo II	Mujer	45	7	7	6	7	6	7	3	6	6	6	6	6	7	6	7	45	ALTO	48	ALTO	93	ALTO
20	SI AUTORIZO	I.E. Leonor Cerna de Valdiviezo	Mujer	53	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	49	ALTO	55	ALTO	104	ALTO

PARA JASP OFICIAL (C:\Users\Gabriela\OneDrive\Documentos\GABRIELA\11vo ciclo\GRAN TESIS\DATA OFICIAL)

Analyses Synchronisation Insert Remove Undo Redo

INSTITUCI.N	ITEM 01	ITEM 02	ITEM 03	ITEM 04	ITEM 05	ITEM 06	ITEM 07	ITEM 08	ITEM 09	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13
1 PUBLICO	5	7	7	6	5	6	5	6	6	5	5	5	5
2 PUBLICO	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6
3 PUBLICO	5	6	6	5	6	6	5	6	6	6	3	4	5
4 PUBLICO	6	7	6	6	6	6	6	7	6	7	6	6	5
5 PUBLICO	4	5	4	5	6	4	2	5	6	4	5	4	4
6 PUBLICO	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7
7 PUBLICO	5	1	3	4	4	6	1	4	4	4	4	4	4
8 PUBLICO	5	6	5	6	5	5	6	6	5	6	2	3	5
9 PUBLICO	6	6	5	6	6	7	5	6	5	5	6	6	6
10 PUBLICO	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6
11 PUBLICO	6	6	5	5	5	5	4	5	6	5	5	5	6
12 PUBLICO	5	7	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5
13 PUBLICO	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5
14 PUBLICO	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	6
15 PUBLICO	4	6	5	5	6	6	7	6	5	5	5	7	6
16 PUBLICO	5	5	6	6	5	5	5	6	5	5	4	4	6
17 PUBLICO	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5
18 PUBLICO	6	7	6	6	7	7	3	6	6	6	5	6	6
19 PUBLICO	7	6	7	6	7	7	3	6	6	6	6	6	6
20 PUBLICO	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6
21 PUBLICO	2	2	4	2	3	4	3	5	3	3	3	2	5
22 PUBLICO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
23 PUBLICO	4	7	7	5	5	7	5	7	7	5	5	5	1

ANEXO 9: CAPTURA DE PANTALLA DE ANÁLISIS REALIZADO

PRUEBA PILOTO (C:\Users\Gabriela\OneDrive\Documentos\GABRIELA\11vo ciclo\GRAN TESIS\DATA DE TESIS\)

Edit Data Descriptives T-Tests ANOVA Mixed Models Regression Frequencies Factor Distributions Reliability

Results

Extrínsecos

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	McDonald's ω
Point estimate	0.843

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped	
	McDonald's ω	Item-rest correlation
Item 01	0.814	0.648
Item 03	0.840	0.465
Item 05	0.791	0.825
Item 07	0.849	0.414
Item 09	0.803	0.767
Item 11	0.829	0.549
Item 13	0.840	0.498
Item 15	0.830	0.538

PRUEBA PILOTO* (C:\Users\Gabriela\OneDrive\Documentos\GABRIELA\11vo ciclo\GRAN TESIS\DATA DE TESIS\)

Edit Data Descriptives T-Tests ANOVA Mixed Models Regression Frequencies Factor Distributions Reliability

Intrínsecos

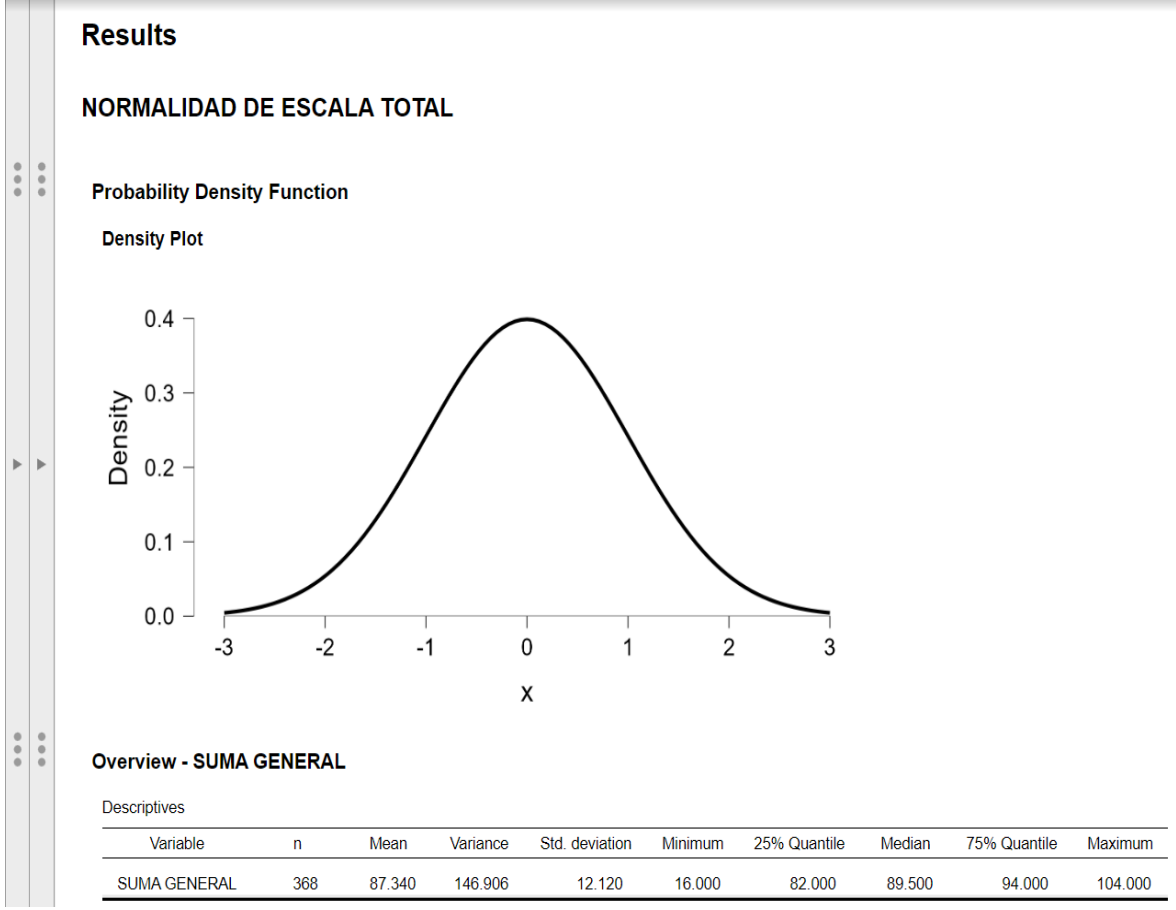
Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	McDonald's ω
Point estimate	0.879

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped	
	McDonald's ω	Item-rest correlation
Item 02	0.859	0.709
Item 04	0.858	0.694
Item 06	0.866	0.646
Item 08	0.870	0.573
Item 10	0.863	0.636
Item 12	0.847	0.746
Item 14	0.872	0.546

PRUEBA PILOTO



Maximum likelihood

Estimated Parameters

Parameter	Estimate
μ	87.410
σ^2	146.366

Fit Assessment

Fit Statistics

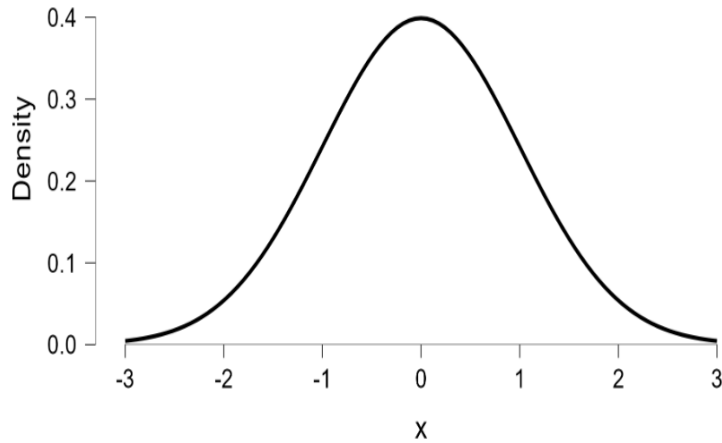
Test	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	0.119	< .001



NORMALIDAD DE DIMENSIÓN 01

Probability Density Function

Density Plot



Overview - SUMA DIMENSION 01

Descriptives

Variable	n	Mean	Variance	Std. deviation	Minimum	25% Quantile	Median	75% Quantile	Maximum
SUMA DIMENSION 01	368	40.810	35.163	5.930	7.000	38.000	42.000	44.000	49.000



Maximum likelihood

Estimated Parameters

Parameter	Estimate
μ	40.796
σ^2	35.131

Fit Assessment

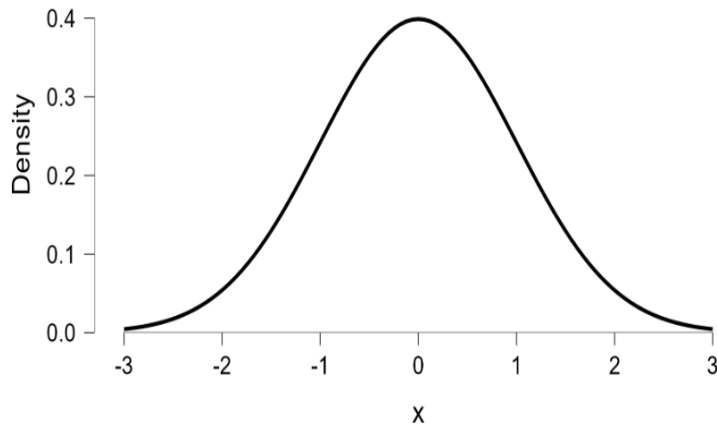
Fit Statistics

Test	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	0.163	< .001

NORMALIDAD DE DIMENSIÓN 02

Probability Density Function

Density Plot



Overview - SUMA DIMENSION 02

Descriptives

Variable	n	Mean	Variance	Std. deviation	Minimum	25% Quantile	Median	75% Quantile	Maximum
SUMA DIMENSION 02	368	46.530	41.868	6.471	9.000	44.000	48.000	51.000	56.000

Maximum likelihood

Estimated Parameters

Parameter	Estimate
μ	46.566
σ^2	41.686

Fit Assessment

Fit Statistics

Test	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	0.108	< .001

PRUEBA DE NORMALIDAD

PARA JASP OFICIAL (C:\Users\Gabriela\OneDrive\Documentos\GABRIELA\11vo ciclo\GRAN TESIS)

Edit Data Descriptives T-Tests ANOVA Mixed Models Regression Frequencies Factor Distributions Reliability

RESULTADOS DE PRUEBA COMPARATIVA

Independent Samples T-Test

	W	df	p	Rank-Biserial Correlation	SE Rank-Biserial Correlation
SUMA GENERAL	23722.000		< .001	0.401	0.060
SUMA DIMENSI.N 01	23257.000		< .001	0.374	0.060
SUMA DIMENSI.N 02	23698.500		< .001	0.400	0.060

Note. For the Mann-Whitney test, effect size is given by the rank biserial correlation.
Note. Mann-Whitney U test.

Descriptives

Group Descriptives

	Group	N	Mean	SD	SE	Coefficient of variation
SUMA GENERAL	PRIVADO	184	90.245	12.889	0.950	0.143
	PUBLICO	184	84.435	10.561	0.779	0.125
SUMA DIMENSI.N 01	PRIVADO	184	42.120	6.354	0.468	0.151
	PUBLICO	184	39.500	5.166	0.381	0.131
SUMA DIMENSI.N 02	PRIVADO	184	48.125	6.827	0.503	0.142
	PUBLICO	184	44.935	5.679	0.419	0.126

CONTRASTE T PARA MUESTRAS NO PARAMETRICAS

Frequency Tables

Frequencies for NIVEL DE ESCALA TOTAL

INSTITUCION	NIVEL DE ESCALA TOTAL	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
PRIVADO	ALTO	173	94.022	94.022	94.022
	BAJO	2	1.087	1.087	95.109
	MEDIO	9	4.891	4.891	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	184	100.000		
PUBLICO	ALTO	167	90.761	90.761	90.761
	BAJO	1	0.543	0.543	91.304
	MEDIO	16	8.696	8.696	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	184	100.000		

Frequencies for NIVEL DIMENSI.N 01

INSTITUCION	NIVEL DIMENSI.N 01	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
PRIVADO	ALTO	171	92.935	92.935	92.935
	BAJO	2	1.087	1.087	94.022
	MEDIO	11	5.978	5.978	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	184	100.000		
PUBLICO	ALTO	168	91.304	91.304	91.304
	BAJO	1	0.543	0.543	91.848
	MEDIO	15	8.152	8.152	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	184	100.000		

Frequencies for NIVEL DIMENSI.N 02

INSTITUCION	NIVEL DIMENSI.N 02	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
PRIVADO	ALTO	172	93.478	93.478	93.478
	BAJO	2	1.087	1.087	94.565
	MEDIO	10	5.435	5.435	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	184	100.000		
PUBLICO	ALTO	166	90.217	90.217	90.217
	BAJO	0	0.000	0.000	90.217
	MEDIO	18	9.783	9.783	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	184	100.000		

TABLA DE FRECUENCIA DE NIVEL DE SATISFACCIÓN

ANEXO 10: CARTA DE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE USO DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

CARTA – SOLICITUD DE PERMISO DE INSTRUMENTO

Autora:

Mg. Alicia Boluarte

10 de octubre 2023

Presente.

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **GABRIELA KIARA PERALTA LOPEZ**, de nacionalidad Peruana con DNI 72767311 con código de matrícula N° 76821199 con código de matrícula N° 700227971, estudiantes del X ciclo de la Escuela de Psicología de la Universidad Privada Cesar Vallejo Filial Piura-Perú; quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de Bachiller en Psicología titulado: **“SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE PIURA-2023.”**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente.

Gabriela Kiara Peralta Lopez

DNI:76821199

ANEXO 11: INSTRUMENTO DE LIBRE ACCESO

SCRIBD

Buscar

¿Qué es Scribd? Libros electrónicos Audiolibros Revistas Podcasts Partituras Documentos

100% (1) • 287 vistas • 2 páginas

Cuestionario de Escala General de Satisfacción Laboral

Cargado por Juan C Frisancho Alvarez el Jun 08, 2017

cuestionario de satisfaccion Descripción completa

Guardar 100% 0% Insertar Compartir Imprimir

Descargar ahora 1 de 2

Buscar documento

CUESTIONARIO DE ESCALA GENERAL DE SATISFACCION LABORAL

ESCALA GENERAL DE SATISFACCION LABORAL

Nombre: _____

Lugar de trabajo: _____

Sexo: _____

Atendiendo a como Ud. Se siente respecto a distintos aspectos de su trabajo, se presentan varias opciones (de muy insatisfecho a muy satisfecho) entre las que Ud. Se posicionara, marcando con una X aquella casilla que mejor represente a su parecer.

Pregunta						satisfecho	Muy Satisfecho
	Muy satisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderadamente insatisfecho		
CONDICIONES DE TRABAJO							
Libertad para elegir tu propio método de trabajo.							
Tus compañeros de trabajo							
Reconocimiento que tienes por el trabajo bien hecho							
Tu superior Inmediato							
Responsabilidad que se ha asignado							
Tu salario							

El instrumento que se está utilizando se encuentra al libre uso del público por lo tanto se coloca el lugar donde se ubicó el instrumento.

Escala de satisfacción general de Warr y Cook

[Satisfacción General DE WARR Y COOK - NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción - Studocu](#)

ANEXO 12: RESULTADOS PRUEBA PILOTO DE INSTRUMENTO

1. Validez de contenido – Prueba de criterio de jueces.

Ítems	Criterios	V de Aiken	Interpretación	IC 95%
1	Claridad	.90	Válido	[.71 - .97]
	Coherencia	.90	Válido	[.71 - .97]
	Relevancia	.90	Válido	[.71 - .97]
2	Claridad	.95	Válido	[.77 - .99]
	Coherencia	.95	Válido	[.77 - .99]
	Relevancia	.95	Válido	[.77 - .99]
3	Claridad	.95	Válido	[.77 - .99]
	Coherencia	.95	Válido	[.77 - .99]
	Relevancia	.90	Válido	[.71 - .97]
4	Claridad	.95	Válido	[.77 - .99]
	Coherencia	.95	Válido	[.77 - .99]
	Relevancia	.95	Válido	[.77 - .99]
5	Claridad	.86	Válido	[.65 - .95]
	Coherencia	.95	Válido	[.77 - .99]
	Relevancia	.95	Válido	[.77 - .99]
6	Claridad	.90	Válido	[.71 - .97]
	Coherencia	.90	Válido	[.71 - .97]
	Relevancia	.90	Válido	[.71 - .97]
7	Claridad	.90	Válido	[.71 - .97]
	Coherencia	.90	Válido	[.71 - .97]
	Relevancia	.90	Válido	[.71 - .97]
8	Claridad	1.00	Válido	[.85 - 1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.85 - 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.85 - 1.00]
9	Claridad	.95	Válido	[.77 - .99]
	Coherencia	.95	Válido	[.77 - .99]
	Relevancia	.95	Válido	[.77 - .99]
10	Claridad	.86	Válido	[.65 - .95]

	Coherencia	.86	Válido	[.65 - .95]
	Relevancia	.86	Válido	[.65 - .95]
11	Claridad	.81	Válido	[.60 - .92]
	Coherencia	.95	Válido	[.77 - .99]
	Relevancia	.95	Válido	[.77 - .99]
12	Claridad	.90	Válido	[.71 - .97]
	Coherencia	.90	Válido	[.71 - .97]
	Relevancia	.90	Válido	[.71 - .97]
13	Claridad	.95	Válido	[.77 - .99]
	Coherencia	.95	Válido	[.77 - .99]
	Relevancia	.95	Válido	[.77 - .99]
14	Claridad	.90	Válido	[.71 - .97]
	Coherencia	.86	Válido	[.65 - .95]
	Relevancia	.90	Válido	[.71 - .97]
15	Claridad	.90	Válido	[.71 - .97]
	Coherencia	.90	Válido	[.71 - .97]
	Relevancia	.86	Válido	[.65 - .95]

Nota. IC: Intervalos de confianza

En la tabla 1, se muestran los índices de V de Aiken de los ítems del instrumento, observándose que todos los ítems son válidos, según la evaluación de juicio de 7 expertos.

2. Análisis de correlación por dimensión

Intrínseca

Ítems	r_{itc}
1	.648
3	.465
5	.825
7	.414
9	.767
11	.549
13	.498
15	.538

Nota. r_{itc} : Correlación ítem test corregida.

Se observa que todos los índices de las correlaciones son superiores a .30, asumiéndose su pertinencia dentro del instrumento.

Extrínseca

Ítems	r_{itc}
2	.709
4	.694
6	.646
8	.573
10	.636
12	.746
14	.546

Nota. r_{itc} : Correlación ítem test corregida

Se observa que todos los índices de las correlaciones son superiores a .30, asumiéndose su pertinencia dentro del instrumento.

3. Análisis de fiabilidad

Dimensiones	Ω
Satisfacción intrínseca	.879
Satisfacción extrínseca	.843

Nota. ω : Coeficiente omega.

Se aprecia que los índices de confiabilidad superan el mínimo valor aceptable (.70); por tanto, puede considerarse que las mediciones son confiables.

ANEXO 13: DOCUMENTO PARA APLICAR EL INSTRUMENTO CON SELLO DE RECEPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Piura, 22 de febrero del 2024

CARTA DE N°63-2024 - E. P/UCV – PIURA

Sr.
Mg. Martín Adán Talledo Rodríguez
Director – I.E. N° 14739 Eliseo Alcides Bernal La Serna

Presente. -

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular de Desarrollo de proyecto de investigación se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación del instrumento denominado "Escala de satisfacción laboral", el cual será ejecutado por la estudiante del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología:

- Peralta López Gabriela Kiara – DNI 76821199

Asimismo, esta actividad estará dirigida a los docentes de su prestigiosa institución educativa.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo del Mg. Jesús Jibaja Balladares, docente de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo - Piura.

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido.

Atentamente,

Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Jefe de Escuela Profesional de Psicología



UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Piura, 22 de febrero del 2024

CARTA DE N°62-2024 - E. P/UCV – PIURA

Sr.
Mg. Eulogio Ramiro Mendoza Alcántara
Director – I.E. Leonor Cerna de Valdiviezo

Presente. -



Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular de Desarrollo de proyecto de investigación se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación del instrumento denominado "Escala de satisfacción laboral", el cual será ejecutado por la estudiante del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología:

- Peralta López Gabriela Kiara – DNI 76821199


Asimismo, esta actividad estará dirigida a los docentes de su prestigiosa institución educativa.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo del Mg. Jesús Jibaja Balladares, docente de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo - Piura.

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido.
Atentamente,

Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Jefe de Escuela Profesional de Psicología


UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.

Director.

Piura, 22 de febrero del 2024

CARTA DE N°61-2024 - E. P/UCV - PIURA

Sr.
Mg. César Ever Zapata Lachira
Director - I.E. Emblemática Juan Pablo II

Presente. -

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular de Desarrollo de proyecto de investigación se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación del instrumento denominado "Escala de satisfacción laboral", el cual será ejecutado por la estudiante del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología:



- Peralta López Gabriela Kiara - DNI 76821199

Asimismo, esta actividad estará dirigida a los docentes de su prestigiosa institución educativa.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo del Mg. Jesús Jibaja Balladares, docente de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo - Piura.

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido.

Atentamente,

Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Jefe de Escuela Profesional de Psicología

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Piura, 22 de febrero del 2024

CARTA DE N°59-2024 - E. P/UCV - PIURA

Sr.
Prof. Milton Martín Morán Morán
Rondoy Director - I.E.P. San
Agustín

Presente. -

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular de Desarrollo de proyecto de investigación se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación del instrumento denominado "Escala de satisfacción laboral", el cual será ejecutado por la estudiante del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología:

- Peralta López Gabriela Kiara - DNI 76821199

Asimismo, esta actividad estará dirigida a los docentes de su prestigiosa institución educativa.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo del Mg. Jesús Jibaja Balladares, docente de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo - Piura.

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido.

Atentamente,



Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Jefe de Escuela Profesional de Psicología

RECIBIDO
HORA: 9:18 AM
FECHA: 21/03/2024
C.E. SAN AGUSTÍN PANTA
Lc. Milton Morán Morán
DIRECTOR

Piura, 22 de febrero del 2024

CARTA DE N°60-2024 - E. P/UCV - PIURA

Sr.
Mg. Jesús del Socorro Bruno Castillo
Director - I.E.P. SINAI

Presente. -

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular de Desarrollo de proyecto de investigación se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación del instrumento denominado "Escala de satisfacción laboral", el cual será ejecutado por la estudiante del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología:

- Peralta López Gabriela Kiara - DNI 76821199

Asimismo, esta actividad estará dirigida a los docentes de su prestigiosa institución educativa.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo del Mg. Jesús Jibaja Balladares, docente de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo - Piura.

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido.
Atentamente,




Dr. Walter Iván Abanto Vázquez
Jefe de Escuela Profesional de Psicología



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Piura, 22 de febrero del 2024

CARTA DE N°64-2024 - E. P/UCV - PIURA

Sra.
Emerita Pena De Mena
Directora – I.E.P. BETEL

Presente. -



Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular de Desarrollo de proyecto de investigación se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación del instrumento denominado "Escala de satisfacción laboral", el cual será ejecutado por la estudiante del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología:

- Peralta López Gabriela Kiara - DNI 76821199

Asimismo, esta actividad estará dirigida a los docentes de su prestigiosa institución educativa.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo del Mg. Jesús Jibaja Balladares, docente de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo - Piura.

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido.
Atentamente,

Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Jefe de Escuela Profesional de Psicología

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.

Recb: 01/04/24
H: 9:15 am.

DIRECCIÓN
SCHOOL - PIURA


"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Piura, 22 de febrero del 2024

CARTA DE N°58-2024 - E. P/UCV – PIURA

Sr.
Mg. Luis Martín Zeta Ruiz
Director – I.E.P. Proyecto Triunfo Ignacio Merino

Presente. -

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular de Desarrollo de proyecto de investigación se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación del instrumento denominado "Escala de satisfacción laboral", el cual será ejecutado por la estudiante del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología:

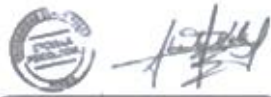
- Peralta López Gabriela Kiara – DNI 76821199

Asimismo, esta actividad estará dirigida a los docentes de su prestigiosa institución educativa.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo del Mg. Jesús Jibaja Balladares, docente de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo - Piura.

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido.

Atentamente,



Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Jefe de Escuela Profesional de Psicología



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Piura, 22 de febrero del 2024

CARTA DE N°64-2024 - E. P/UCV - PIURA

Sra.
Cecilia More Navarro
Directora - I.E.P. Stephen William Hawking

Presente. -

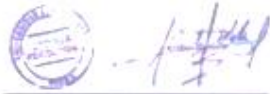
Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular de Desarrollo de proyecto de investigación se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación del instrumento denominado "Escala de satisfacción laboral", el cual será ejecutado por la estudiante del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología.

- Peralta López Gabriela Kiara - DNI 76821199

Asimismo, esta actividad estará dirigida a los docentes de su prestigiosa institución educativa.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo del Mg. Jesús Jibaja Balladares, docente de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo - Piura.

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido.
Atentamente,



Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Jefe de Escuela Profesional de Psicología

UCV licenciada para que
puedas salir adelante

f t i s

Hora extra de adaptación de prueba ciudad



ANEXO 14: DOCUMENTO DE ACEPTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL
"SANTA ROSA DE LIMA" – PIURA**



*Formando
católicos
para el mundo*

*"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia, y de la
Commemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"*

Piura, 06 de abril del 2024

Señor:

DR. WALTER IVÁN ABANTO VÉLEZ

Director de la Escuela de Psicología

Universidad César Vallejo-Piura

Presente. -

*Con la Paz del Señor y el Amor de María Santísima es grato dirigirme a usted, para hacer de su conocimiento que atendiendo lo solicitado en su carta 65-2024 de fecha 22 de febrero 2024, le comunicamos que le brindaremos todas las facilidades necesarias a la Srta. **PERALTA LÓPEZ, GABRIELA KIARA**, identificada con DNI 76821199 estudiante de la carrera Profesional de Psicología del XI ciclo, para la aplicación de su instrumento denominado "Escala de satisfacción laboral", dentro de nuestra institución educativa.*

Con las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente;



Mtra. María Esther Calero Calderón

Directora



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "JUAN PABLO II"

ÉXITO - EMPRENDIMIENTO - HUMANISMO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

Paita; Tablazo 21 de marzo del 2024.

OFICIO N° 051- 24-GOB.REG.P.DREP.UGEL.P.305.I.E.E."JP- II"-D.

Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Director de la Escuela de Psicología
Universidad César Vallejo-Piura
Presente.-

Es grato dirigirme a usted, para hacer de su conocimiento que a la Srta. PERALTA LOPEZ, GABRIELA KIARA, con DNI 76821199, estudiante de la carrera Profesional de Psicología del XI ciclo, les brindaremos la autorización y todas las facilidades necesarias para la aplicación de su instrumento denominado "Escala de satisfacción laboral" de la experiencia curricular de Desarrollo del proyecto de investigación, dentro de nuestra institución.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Atentamente;



César Eddy Zapata Lachir
DIRECTOR



"I.E.P STEPHEN WILLIAM HAWKING"

DOS ESTUDIOS TIEMPO
INICIAL - PRIMARIA - SECUNDARIA
RER N° 8371 07-02-2011

"LA EDUCACIÓN DE TUS HIJOS EN BUENAS MANOS"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra
Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de
Junín y Ayacucho"

PAITA, 10 DE ABRIL DE 2024

OFICIO N° 004 - 2024-G.R.P-UGEL-P-IEP "I.E.P. STEPHEN WILLIAM HAWKING"-D

SEÑOR : DR WALTER IVAN ABANTO VELEZ
JEFE DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - PIURA
ASUNTO : COMUNICA APROBACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE
PSICOLOGÍA.
REF : CARTA DE N°64-2024-E.P/UCV-PIURA

Es grato dirigirme a Usted, a fin de expresarle mi saludo y luego paso hacer de su conocimiento lo siguiente:

Que habiendo recepcionado el documento de la referencia, donde su persona en calidad de **Jefe de la escuela profesional de Psicología UCV**. Solicitó que la **Srta. Peralta Lopez Gabriela Kiara**, se le brinde el **apoyo** a fin que aplique el Instrumento denominado "**Escala de satisfacción laboral**"

En tal sentido, la dirección a mi cargo le **HA APROBADO** la aplicación del indicado instrumento el mismo que será llenado por todo el personal docente a mi cargo.

Lo que hago de su conocimiento para los fines que estime conveniente; es propicia la oportunidad para reiterar los sentimientos de mi consideración y estima.



ATENTAMENTE;



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR CRISTIANA

"BETEL"

R.D.R. N° 00475 - PAITA

"Dad al sabio y será más sabio"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

OFICIO MULT. N.º 010-2024-GOB.REG.P./ DREP.M. P I.E.P.B

DE : Institución Educativa "I.E.P. BETEL"

**PARA: Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Director de la Escuela de Psicología
Universidad César Vallejo-Piura**

Es grato dirigirme a usted, para hacer de su conocimiento que a la Srta. **PERALTA LOPEZ, GABRIELA KIARA**, con DNI 76821199, estudiante de la carrera Profesional de Psicología del XI ciclo, le brindaré la autorización y todas las facilidades necesarias para la aplicación de su instrumento denominado "Escala de satisfacción laboral" de la experiencia curricular de Desarrollo del proyecto de investigación, dentro de nuestra institución.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo

Atte:



Lic. Emerita Peña V.
DIRECTORA.



Institución Educativa Particular PROYECTO TRIUNFO

¡Formando Líderes para las Nuevas Generaciones!

R.D. N° 1378

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Piura 16 de marzo de 2024.

Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Director de la Escuela de Psicología
Universidad Cesar Vallejo -Piura

Es grato dirigirme a usted, para hacer de su conocimiento que la Srta. Gabriela Kiara Peralta Lopez, Con DNI 76821199, estudiante de la carrera de psicología del XI ciclo, se le brindará autorización y todas las facilidades necesarias para la aplicación del Instrumento denominado "Escala de satisfacción laboral" de la experiencia curricular de desarrollo del proyecto de investigación, dentro de nuestra institución.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Atentamente,




Lic. Edya Rosa Zeta Ramos
DIRECTORA
IEP PROYECTO TRIUNFO ICAICO MERINO



Institución Educativa Particular
"SAN AGUSTÍN - PAITA"

R.D. 00300-30-12-91

Institución Educativa "I.E.P. San Agustín"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Piura, 21 de marzo de 2024

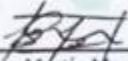
Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Director de la Escuela de Psicología
Universidad César Vallejo-Piura

Presente.-

Es grato dirigirme a usted, para hacer de su conocimiento que a la Srta. **PERALTA LOPEZ, GABRIELA KIARA**, con DNI 76821199, estudiante de la carrera Profesional de Psicología del XI ciclo, les brindaremos la autorización y todas las facilidades necesarias para la aplicación de su instrumento denominado "Escala de satisfacción laboral" de la experiencia curricular de Desarrollo del proyecto de investigación, dentro de nuestra institución.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Atentamente


Milton Martín Moran Moran
Director

**"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra
Independencia, y de la conmemoración de las heroicas
batallas de Junín y Ayacucho"**

Piura, 18 de marzo de 2024

Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Director de la Escuela de Psicología
Universidad César Vallejo-Piura
Presente. -

Es grato dirigirme a usted, para hacer de su conocimiento que a la Srta. **PERALTA LOPEZ GABRIELA KIARA**, con DNI 76821199, estudiante de la carrera Profesional de Psicología del XI ciclo, le brindaremos la autorización y todas las facilidades necesarias para la aplicación de su instrumento denominado "Escala de satisfacción laboral" de la experiencia curricular de Desarrollo del proyecto de investigación, dentro de nuestra institución.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Atentamente



MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Eulogio Raimundo Mendoza Alcantara
DIRECTOR



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA
"SINAI"
"Si Dios con nosotros. Quien contra nosotros"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Piura, 21 de marzo de 2024

Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Director de la Escuela de Psicología
Universidad César Vallejo-Piura

Presente.-

Es grato dirigirme a usted, para hacer de su conocimiento que brindaremos autorización y todas las facilidades necesarias para la aplicación de su instrumento denominado "Escala de satisfacción laboral" de la experiencia curricular de Desarrollo del proyecto de investigación, dentro de nuestra institución a la Srta. **PERALTA LOPEZ, GABRIELA KIARA**, con DNI 76821199, estudiante de la carrera Profesional de Psicología del XI ciclo,

Sin otro particular, reitero muestras de consideración y estima.

Atentamente



JESUS DEL SECORRO BRUNO CASTELL
DIRECTORA I.E.P. "SINAI"



ANEXO 15: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
Satisfacción laboral en docentes de instituciones públicas y privadas de Piura-2024.	¿Cuál es la diferencia entre los docentes de instituciones públicas y privadas con respecto a la satisfacción laboral?	GENERAL	No experimental, de corte transversal
		Determinar la diferencia entre los docentes de instituciones públicas y privadas con respecto a la satisfacción laboral	
		ESPECIFICOS	POBLACIÓN
		<ul style="list-style-type: none"> - Conocer el nivel de satisfacción laboral en los docentes de instituciones privadas y publica. - Conocer si existe diferencia significativa entre los docentes de instituciones públicas e instituciones privadas respecto a la satisfacción laboral intrínseca. - Descubrir si existe diferencia significativa entre los docentes de instituciones públicas e instituciones privadas respecto a la satisfacción laboral extrínseca. 	42.191 docentes entre el sector público y privado en Piura.
			MUESTRA
			368 docentes de instituciones publicas y privadas de Piura
	MUESTREO		
	No probabilístico por conveniencia.		

ANEXO 16: MATRIZ DE METODOLOGÍA

TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN – MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTO
<p>Esta investigación es básica; el estudio está planteado mediante un enfoque cuantitativo descriptivo, siendo una investigación de tipo comparativo. Que tendrá como propósito determinar los niveles de una variable en dos grupos de estudio.</p>	<p>En cuanto al diseño de investigación de este estudio, fue no experimental de corte transversal, puesto que está orientado fundamentalmente en observar la problemática en su entorno habitual.</p>	<p>Población: 42.191 docentes entre el sector público y privado en Piura.</p> <p>Muestra: 368 docentes de instituciones públicas y privadas de Piura.</p> <p>Muestreo: El muestreo es no probabilístico por conveniencia</p>	<p>Técnica: En el estudio se empleará la técnica de la encuesta.</p> <p>Instrumento: Satisfacción laboral: Escala de satisfacción laboral creada por Warr, Cook y Wall en 1979, adaptada por Boluarte en 2014.</p>