



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

**Factores determinantes de satisfacción laboral en nivel secundaria
de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Educación

AUTORA:

Rabanal León, Helen Catalina (ORCID:0000-0002-0476-5196)

ASESOR:

Dr. Leyva Aguilar, Nolberto (ORCID:0000-0002-3697-7361)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A ti, mi Dios, ser supremo, por ser tan bondadoso, misericordioso y guiarme en cada paso que doy; a mis maravillosos padres, Marco y Haydeé, por su amor, por cada palabra de aliento, apoyo, motivación incondicional y ser ejemplo en mi vida; a mis amados hijos, Marco, Gabriel y Johann, por estar siempre a mi lado y ser mi mayor motivación para salir adelante, por todo su amor y paciencia infinita. A mis amadas hermanas, Erika y Karla, por ser las mejores, llenarme de su cariño y apoyo constante.

Helen Rabanal

Agradecimiento

El camino de la investigación no es fácil, requiere de tiempo, perseverancia y constantes cambios hasta llegar a donde quieres. En la construcción de este camino se necesita del apoyo de personas que, con su experiencia, tiempo y aporte, logran encaminar la investigación y allí estuvieron ustedes Nelly Carranza, María Mora y Teresita Merino, mi agradecimiento sincero por todo el apoyo brindado, consejos y sincera amistad. A mi sobrina Fernanda por su cariño y atenciones en mis largas horas de estudio.

También agradezco a todas las personas que de alguna manera ayudaron en el desarrollo, ejecución y culminación de este estudio doctoral. Muchas gracias...

Helen Rabanal

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	8
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.5. Procedimientos	29
3.6. Método de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN.....	40
VI. CONCLUSIONES.....	48
VII. RECOMENDACIONES	49
VIII. PROPUESTA	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de maestros nivel secundaria de instituciones educativas secundarias públicas y privadas del departamento de La Libertad.....	25
Tabla 2. Distribución de maestros de secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del departamento de La Libertad.....	26
Tabla 3. Prueba de Kolmogorov-Smirnov de los puntajes de los factores determinantes de satisfacción laboral de maestros de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.....	31
Tabla 4. Diferencias en los factores determinantes de satisfacción laboral...	32
Tabla 5. Prueba de Kolmogorov-Smirnov de los puntajes de las dimensiones de la satisfacción laboral de maestros de secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.....	33
Tabla 6. Diferencias en la dimensión diseño del trabajo.....	34
Tabla 7. Diferencias en la dimensión condiciones de vida asociadas al trabajo	35
Tabla 8. Diferencias en la dimensión realización personal.....	36
Tabla 9. Diferencias en la dimensión relaciones con superiores	36
Tabla 10. Diferencias en la dimensión salario	37
Tabla 11. Diferencias en la dimensión trabajo en equipo.....	38
Tabla 12. Diferencia en la dimensión jornada laboral	39

Resumen

La investigación tuvo relevancia porque permitió comparar los factores de satisfacción laboral en la gestión pública y privada, el objetivo general fue determinar las diferencias en los factores determinantes de satisfacción laboral en maestros de secundaria de las instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad, 2020. El enfoque es cuantitativo, diseño no experimental y tipo descriptivo comparativo. La muestra fue 372 docentes, para recabar la información se aplicó la técnica de la encuesta, el instrumento fue un cuestionario, el mismo que fue previamente validado y sometido a una muestra piloto para determinar su confiabilidad la cual en el Alfa de Cronbach fue de 0.909, por tanto es altamente confiable, para el procesamiento de la información se usó el Software estadístico para Ciencias Sociales SPSS V24 el cual tuvo como resultado principal que, el 58.1% y el 50.5% de los maestros de secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, respectivamente, consideran sentirse insatisfechos con los factores determinantes de satisfacción laboral; para la hipótesis general se aplicó la prueba T-Student por ser muestras independientes, se tuvo un valor $p=0.200 > 0.05$; concluyendo que existe diferencia significativa entre los factores determinantes de satisfacción laboral de ambas gestiones.

Palabras Clave: Factores, satisfacción laboral, docentes, instituciones educativas, educación.

Abstract

The research was relevant because it allowed to compare the job satisfaction factors in public and private management, the general objective was to determine the differences in the determining factors of job satisfaction in high school teachers from public and private educational institutions, La Libertad, 2020. The approach is quantitative, non-experimental design and descriptive comparative type. The sample was 372 teachers, to collect the information the survey technique was applied, the instrument was a questionnaire, it was previously validated and subjected to a pilot sample to determine that its reliability in Cronbach's Alpha was 0.909, Therefore, it is highly reliable, for the information processing the Statistical Software for Social Sciences SPSS V24 was used, which had as the main result that 58.1% and 50.5% of high school teachers from public and private educational institutions, respectively , they consider feeling dissatisfied with the determining factors of job satisfaction; For the general hypothesis, the T-Student test was applied as they were independent samples, there was a value of $p = 0.200 > 0.05$; concluding that there is a significant difference between the determining factors of job satisfaction in both administrations.

Keywords: Factors, job satisfaction, teachers, educational institutions, education.

I. INTRODUCCIÓN

La efectividad de los sistemas educativos no puede ser superior a la del personal docente que labora, por tanto, trabajar en los factores de la satisfacción laboral de los maestros, son aspectos que se requieren para optimizar el sistema educativo, siendo relevante que las entidades gubernamentales proporcionen las condiciones y vías para que los docentes desarrollen su profesión de forma eficaz y con calidad. En relación a las circunstancias laborales del personal docente en Latinoamérica, existen situaciones complejas como deterioro salarial, precarias condiciones laborales, entre otras carencias que no se perciben en países desarrollados. Específicamente, se realizó un estudio comparativo de baja insatisfacción y alta satisfacción de los docentes de Argentina, Chile, Ecuador, México, Uruguay y Perú, dentro de los resultados, en cuanto al indicador trabajo en equipo, los datos indican que; el 27.3% tiene alta satisfacción; en relación con superiores, el 32.2% baja satisfacción; en creatividad, el 87.9% alta satisfacción; en autonomía en el trabajo, el 10.3% alta satisfacción y en relaciones de cercanía y apoyo, el 63.0% alta (UNESCO, 2005).

Haciendo un análisis de la situación actual del sistema educativo peruano tenemos que, en los últimos cinco años, hubo un incremento marcado de docentes contratados en todos los niveles, llegando incluso a triplicarse en inicial y secundaria, asimismo hubo ceses de docentes de secundaria, pese a ello no se cubrió las vacantes ofertadas debido a la reducida aprobación de los exámenes de contratación y nombramiento, ante ello urge una revisión de los requisitos para acceder a la carrera pública magisterial, así como reforzar la capacitación en estrategias y prácticas de enseñanza y, brindar condiciones óptimas para el buen desempeño docente, esto es gestionar materiales educativos para disminuir las horas de preparación realizadas en casa; y reflexionar sobre la necesidad de una política que intervenga armoniosamente en la educación, que oriente y ordene las prioridades del sector basado en el crecimiento, en el derecho de los maestros y que busque la equidad como política del Estado aunque precisamente no se

encuentre alineado con las políticas para asegurarnos el ingreso a la OCDE. (Guadalupe et al., 2017)

El Perú es un país cuya inversión en educación es precaria, los indicadores de la UNESCO o por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) sugieren que estamos muy por debajo de lo invertido por otros países miembros de la OCDE, organismo a la cual el Perú aspira incorporarse. El gasto en educación, proporcionalmente al PBI (3.7% en el 2015) frente al 16.9% del gasto público en el mismo año. (Guadalupe et al., 2017). Y si hablamos de la eficiencia de la educación está aún en los niveles inferiores de lo regular, como lo demuestran los resultados de las pruebas PISA del país. MINEDU acrecentó el tiempo de enseñanza, consecuentemente, los maestros aumentaron sus horas de trabajo, pese al incremento de la carga laboral, los salarios no aumentaron. Consecuentemente muchos de ellos perdieron sus trabajos sustitutos que tenían para disipar deudas personales. Por otro lado, la profesión docente también ha perdido la confianza en la única Federación de Educadores del Perú (SUTEP) a causa que considera que el gremio no los representa ni cumple sus funciones como tal.

Ley de Reforma Magisterial (2012) en el artículo 56, determina la diferencia salarial entre maestros según la escala y jornada de trabajo. Sin embargo, esto puede ocasionar insatisfacción laboral, puesto que el personal de más alto nivel realiza las mismas funciones que los profesores de primer nivel, los ingresos de quienes realizan cursos de posgrado son los mismos que los de los docentes que solo tienen cargos profesionales. Por tanto, es necesario incrementar significativamente los sueldos de todos los docentes, y no solo los de algunos profesores, puesto que los sueldos que reciben no son idóneos para cubrir los gastos que implica la canasta familiar y necesidades básicas. Adicionalmente la profesión docente actualmente no recibe una motivación clara para renovar, actualizarse y desempeñarse mejor.

En la región de La Libertad, las causas de los problemas que han perturbado al profesional docente, son las aflictivas retribuciones percibidas, pese a las

modificadorias que se han realizado en el escalafón remunerativo con la normativa actual de la Reforma Magisterial; asimismo, la base de las inconformidades de los docentes, tiene que ver con el contexto educativo, así como la coacción recaídas sobre estos, puesto que los docentes están experimentando altas demandas y contradicción por parte del personal administrativo, estudiantes, padres y la sociedad como tal.

Por tanto, es necesario que las autoridades atiendan estas deficiencias, con la finalidad de plantear óptimas condiciones que aumenten los niveles de satisfacción, teniendo en cuenta que los buenos entornos laborales con profesionales satisfechos, contribuye a optimizar los procedimientos otorgando buenos resultados. Los centros educativos tienen que ofrecer a los estudiantes una formación académica humanizada, en la cual se le preste atención al contexto físico, intelectual, social, espiritual y afectivo. En ese sentido, el personal docente cumple un rol fundamental ya que aportan en la formación de individuos de manera integral, con conocimientos, valores y sentido humanista. Allí radica la urgente necesidad de atención al profesional docente.

En función a los inconvenientes mencionados en el magisterio, han traído como consecuencia en el contexto regional y local, convertirse en uno de los sectores que sufre y se encuentra cada día bajo mayor presión, y experimentación que acontecen por las reclamaciones y solicitudes de los representantes de los alumnos las comunidades y la sociedad en general. Situación que se suma a una serie de hechos críticos y restrictivos para los maestros; la utilización e injusticia de las normas por parte de los entes educativos y el requisito de aplicar habilidades de enseñanza sin la formación adecuada, el control excesivo, ambiente laboral insuficiente, carencia de destreza de liderazgo por parte de los gerentes, crítica excesiva, prejuicio contra la conducta creativa, trabajo bajo constante presión de tiempo.

El contexto en los centros educativos se está volviendo cada vez más complicados, lo que requiere que las personas estén dispuestas a enfrentar los desafíos de liderar

estas organizaciones de tal manera, que su efecto sea positivo a las necesidades de la sociedad y que eduque a la comunidad educativa todos los días. Es importante analizar los niveles que alcanza la satisfacción laboral en el profesional docente ya que busca tener la posibilidad de obtener beneficios por la labor incansable que realizan, ofreciéndoles un ambiente laboral más humanizado enmarcado en los requerimientos y necesidades sociales y de enseñanza en la región.

La satisfacción laboral es un aspecto clave para el éxito personal y organizacional debido a que, si un trabajador se siente feliz, experimentará un mayor deseo de ser productivo y por tanto se sentirá comprometido en lograr cumplir los objetivos de la organización. Peña et al., (2013)

En este sentido, el presente trabajo de investigación refleja un proceso de investigación centrado en el profesional docente, analizando los factores determinantes de satisfacción laboral, siendo un tema de actualidad y motivo de controversia social y objeto de análisis de diversas investigaciones, ya que es un factor clave en el proceso de enseñanza aprendizaje y por ende en la mejora de la calidad de la educación, base para el desarrollo del país.

En función a lo antes mencionado surgió como interrogante de investigación; ¿Cuál es la diferencia en los factores determinantes de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020? Y como problemas específicos; ¿Cuál es la diferencia en el diseño de trabajo como factor determinante de la satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020?; ¿Cuál es la diferencia en las condiciones de vida asociadas al trabajo como factor determinante de la satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020?; ¿Cuál es la diferencia en la realización personal como factor determinante de la satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020?; ¿Cuál es la diferencia en las relaciones con superiores como factor determinante de la satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020?,

¿Cuál es la diferencia en el salario como factor determinante de la satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020?; ¿Cuál es la diferencia en el trabajo en equipo como factor determinante de la satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020?; ¿Cuál es la diferencia en la jornada laboral como factor de la satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020?

La investigación es relevante, porque buscó responder a los requerimientos a nivel social y cultural que la comunidad docente de la región La Libertad afronta, puesto que, suministra síntesis de gran utilidad, los mismos que son referencias de gran relevancia en la contribución y optimización de la satisfacción laboral en los centros educativos, estableciendo factores esenciales para beneficiar las actividades educativas, Posee valor teórico, porque contribuyó con datos que posibilitarán al centro educativo saber los factores determinantes de la satisfacción laboral lo cual podría contribuir a adoptar medidas de corrección con la finalidad de complacer sus expectativas.

Presenta valor metodológico, porque brinda la posibilidad de establecer el nivel de satisfacción laboral de los profesionales del sector educativo, definiendo las condiciones que los satisfacen y en cuales no se encuentran complacidos. De esta manera, los productos de los estudios se componen en una relevante aportación científica y teórica para el entendimiento del contexto en el cual se hallan los maestros y para contrastar la teoría acerca de satisfacción laboral en nuestra situación. Tiene valor práctico, debido a que sus productos posibilitarán saber los factores que contribuyen a desarrollar la satisfacción laboral del profesorado, de igual modo ejecutar sugerencias que el maestro puede tener en consideración para un óptimo trabajo en pro de una óptima calidad de la enseñanza.

De allí que la implicancia social, brinda la posibilidad de contribuir a determinar regímenes educativos partiendo de un saber extenso de la realidad del profesorado, y la perspectiva que poseen los docentes como profesionales expertos, así como

en relación a su labor y las circunstancias en las que desempeñan dicha labor, con ello podemos tomar determinaciones convenientes y adecuadas en este ámbito tan relevante como lo es la educación y todo lo que involucra.

Este estudio tuvo como objetivo general: Determinar las diferencias en los factores determinantes de la satisfacción laboral en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020. Y como objetivos específicos: Determinar las diferencias en el diseño de trabajo como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020; determinar las diferencias en las condiciones de vida asociadas al trabajo como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020; determinar las diferencias en la realización personal como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020; determinar las diferencias en las relaciones con superiores como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020; determinar las diferencias en el salario como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020; determinar las diferencias en el trabajo en equipo como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020; determinar las diferencias en la jornada laboral como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.

La hipótesis general fue: Existen diferencias significativas en los factores determinantes de satisfacción laboral en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020. Y como hipótesis específicas: Existen diferencias significativas en el diseño de trabajo como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020; existen diferencias significativas en las condiciones de

vida asociadas al trabajo como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020; existen diferencias significativas en la realización personal como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020; existen diferencias significativas en las relaciones con superiores como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020; existen diferencias significativas en el salario como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020; existen diferencias significativas en el trabajo de equipo como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020; existen diferencias significativas en la jornada laboral como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Con relación a los antecedentes encontrados, en el contexto internacional, Dicke et al., (2019) en el artículo denominado Satisfacción laboral de los profesores y sus directores en relación con el clima y logro de los estudiantes, de Australia, se propuso determinar tres objetivos: Investigar la estructura y relación de la satisfacción laboral de maestros y directores en una muestra de 142,280 maestros; y, el análisis de la relación de la satisfacción laboral del maestro y director con el clima disciplinario que perciben los estudiantes en 8,869 directores de 32 países que conformaron el TALIS 2013-PISA 2012. Aplicó el modelo de las ecuaciones estructurales usando el bi-factor multinivel, enfoque cuantitativo, correlacional causal; concluyen que, solo los factores de satisfacción laboral del docente (ambiente general y laboral) se relacionaron con el clima disciplinario percibido por los estudiantes, mientras que el factor de satisfacción del clima laboral estuvo relacionado con la productividad de los estudiantes, tanto para los docentes como para los directores. El control del nivel socioeconómico redujo estas estimaciones, pero no cambió el patrón de resultados.

Tomás et al., (2019) en el artículo de investigación publicado en la Revista Colombiana de Psicología, denominada Satisfacción laboral en el docente dominicano: Antecedentes laborales, la muestra fue 978 docentes obtenida por un muestreo estratificado de 122 distritos educativos, es de corte transversal, correlacional-causal, de tipo longitudinal, aplicó la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario medido en la escala de Likert, se analizó los datos mediante el estadístico Chi-cuadrado y el MPLUS 7, se aplicó un modelo de ecuaciones estructurales evaluando el entorno del trabajo y las condiciones en que se desarrolla las labores afecta el burnout y el engagement de los maestros. Concluyeron que, los resultados obtenidos afectan los factores contextuales del sector educativo y que pueden reconfigurarse en políticas educativas futuras.

Ramery-Gelpi, (2017) en la tesis doctoral Satisfacción laboral del director de escuela y docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria de Orlando, Florida – Estados Unidos; el objetivo fue comparar el nivel de satisfacción laboral entre director y docente, para ello, evaluaron aspectos como: obligaciones, autoridad, recursos, crecimiento profesional y ambiente institucional, el estudio lo aplicó en diversas instituciones educativas del nivel secundario, trabajó una muestra de 293 docentes, (52% de la población total de docentes de dicha zona), aplicó una investigación descriptiva-exploratoria, aplicó 2 cuestionarios: CADI (Cuestionario Administrado al Director) y CADO (Cuestionario Administrado al Docente), para el análisis de datos utilizó el Programa SPSS, y para el proceso, estadísticas descriptivas, concluyó que, existe una estrecha relación entre los factores de satisfacción laboral del director de las instituciones educativas y los docentes. Además, están expuestos a una demanda de deberes y responsabilidades, condiciones insuficientes de trabajo, escasez de liderazgo del personal administrativo, por tanto, afecta negativamente en el desempeño del personal docente, asimismo observó que los encuestados relacionan el exceso de deberes, efectividad del liderazgo y calidad.

Cantón et al., (2016) en el artículo La satisfacción laboral y profesional de los profesores, aplicado en España y publicado en la Revista Lasallista de Investigación, el objetivo fue revisar las principales investigaciones respecto a sus variables, dicho estudio partió de conceptualizaciones por autores y aplicando una estrategia para la obtención de datos y categorías. Para la metodología seleccionó tres fuentes de datos que tuvieron mayor relación con el tema y los resultados obtenidos del ISBN de donde se extrajo los aportes de la última década referentes al tema. La metodología aplicada fue la encuesta, entrevista y el cuestionario, su universo poblacional fue de 312 centros educativos y 10286 docentes, la muestra fue de 2562 profesores de los 3 niveles educativos de instituciones públicas y privadas de toda España. Concluyendo que, los resultados obtenidos evidenciaron múltiples enfoques y perspectivas según el objeto de estudio de cada investigador.

Asimismo, pudo señalar que la mayoría de féminas no universitarias tuvieron una satisfacción medianamente alta y en forma positiva en el aspecto relacional, pero negativa en las apreciaciones del valor y sueldos.

Mientras que, a nivel nacional, Simbron-Espejo et al., (2020) en el artículo Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente, publicado en la Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología y aplicado en Los Olivos, cuyo objetivo fue determinar la relación entre las variables. Aplicó un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional no experimental, usaron 3 instrumentos, uno por cada variable a una muestra de 35 docentes. Los datos se analizaron mediante técnicas estadísticas descriptivas y de correlación. Concluyeron que existe una relación significativa entre las variables, con una correlación altamente positiva.

Huaita et al., (2018) en el artículo El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas, publicado en la Revista de la Universidad Internacional del Ecuador, aplicado en el colegio secundario de Barrios Altos de Lima. Fue un estudio básico, explicativo y descriptivo, el diseño no experimental, correlacional causal, corte transversal, el muestreo probabilístico con una muestra de 103 docentes, aplicó 3 cuestionario para cada variable los cuales se validaron, con un resultado del Alfa de Cronbach de 0.79; 0.87 y 0.86, respectivamente; concluyendo que, existe una influencia significativa del clima y satisfacción laboral en el desempeño docente (54.2%), clima laboral influye en el desempeño docente (50.6%), es decir, el ambiente laboral propicia mejores aprendizajes en los estudiante; y, la satisfacción laboral influye en el desempeño docente (53.9%), es decir, los maestros tienen buena disposición para trabajar.

Romani et al., (2018) en el artículo de investigación Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla, publicado en la Revista de Investigación Valdizana, cuyo objetivo fue relacionar ambas variables, para ello aplicó la investigación cuantitativa, muestreo no probabilístico, diseño

descriptivo correlacional no experimental, una muestra de 71 profesionales a quienes aplicó la técnica de la encuesta e instrumento un cuestionario por cada variable, para el análisis de datos se aplicó la estadística descriptiva e inferencial, llegaron a la conclusión que tanto el 82% perciben el trabajo en equipo y el 90% en la satisfacción laboral, ambos en nivel medio, por ello la relación significativa, principalmente en los indicadores de compromiso y coordinación en los profesionales.

Alarcón et al., (2017) en el artículo de investigación Satisfacción laboral en profesores de educación inicial, publicado en la revista de Investigación aplicada Sciéndo, aplicado en el Departamento de Ancash – Chimbote, su objetivo fue describir el nivel de satisfacción que poseen las egresadas de la carrera de Educación Inicial de la Universidad Nacional del Santa, en aspectos como sueldo, empleo, oportunidades de ascenso, supervisión y compañerismo entre colegas de trabajo; la muestra de 44 docentes. La técnica utilizada fue la aplicación del test basado en el índice descriptivo del trabajo de J.D.L. de Smith, Kendall y Hulin, el cual tuvo 72 ítems, evaluada en escala de Likert, concluyeron que, el 77% de los docentes egresados de la universidad tienen un sentimiento neutro con respecto a la satisfacción laboral que encuentran en las instituciones educativas de Nuevo Chimbote.

Arias et al., (2017) en el artículo de investigación Síndrome de Burnout, satisfacción laboral y relaciones interpersonales en profesores de una institución educativa de Arequipa, publicado en la revista Acta Psicológica Peruana, fue un estudio correlacional cuyo objetivo fue valorar la forma en que se relacionan las variables, la metodología aplicada fue análisis descriptiva y comparativa, los datos se analizaron por regresión, por ello el carácter asociativo, la muestra fue de 46 profesores, de los cuales el 36.95% (varones) y el 63.05% (mujeres), de 34 años de media. Los docentes fueron seleccionados mediante muestreo por conveniencia no probabilística, el cuestionario de Burnout de Maslach (22 ítems), la escala de satisfacción laboral de Warr (15 ítems), Cook y Wall (15 ítems), y la escala de

satisfacción de las relaciones interpersonales en el trabajo (13 ítems), la mayoría de estos instrumentos usaron la escala de Likert, el proceso de investigación aplicó frecuencias y porcentajes, estadísticos descriptivos en las 3 variables, se empleó la T-Student para comparar el sexo y cargo de los profesores y la varianza. Las correlaciones se midieron con Pearson y análisis de regresión lineal. Concluyeron que existe relación negativa y moderada entre la satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout, excepto las relaciones interpersonales; así como la internalización de satisfacción laboral fue significativamente positivo pero negativo para el burnout.

En el ámbito local, no se encontraron trabajos doctorales que contribuyan a la investigación, es por ello que despertó mayor interés en realizar este estudio.

En cuanto a las corrientes epistemológicas, este estudio se basa en la corriente positivista de Augusto Comte, para Blanco (1996) el objetivo es explicar, controlar y predecir un fenómeno educativo, por ello se debe considerar que la realidad de la educación es externa, objetiva y fragmentada. Asimismo, para Ricoy (2006) es comprobar la hipótesis mediante pruebas estadísticas o evaluar límites de variables cuantitativas. Predomina el método deductivo y técnicas cuantitativas, empírico-analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico tecnológico. Según Pérez, es una epistemología que conecta el empirismo y lógica deductiva con la inductiva, por ello se le dice que es híbrida, se le denomina también hipotético-deductivo, cuantitativo, empírico-analista y racionalista". (Pérez , 2015, P. 30).

Afirma que todo conocimiento auténtico surge del método científico y es la base del conocimiento científico. (Pérez, 2015)

"Surgió para hacer legítimo el estudio naturalista del ser humano, en todo aspecto, individual y colectivo, esto nace en la Revolución Francesa, donde por primera vez, se empieza a ver como objetos a la sociedad y al individuo". (Ferrater, s.f.,p. 455). Así, para Ramos (2015) el positivismo se basa en métodos estadísticos inferenciales y descriptivos y, además, afirma que la realidad es absoluta y medible, y que debe haber un control en la relación investigador y el fenómeno de estudio.

Asimismo, se basó en la corriente ontológica: El realismo. Sellés (2010) nos dice que se fundamenta en el “Ser”, es decir, toma lo real como fundamento. También menciona que no para todos los filósofos fue así, para los primeros filósofos griegos clásicos, el fundamento era la realidad física (Physis) pero afirmaban que esto no era la única realidad. En cambio, para algunos pensadores modernos la materia, la realidad física es la única realidad. Para Realismo científico bungeano (1998) el mundo existe por sí mismo y es exterior a la mente del sujeto, por ello se opone al idealismo ontológico (lo único que existe son los contenidos de la mente del sujeto), al constructivismo ontológico (la realidad es una “construcción social”) (Mahner y Bunge, 2000)

En la corriente metodológica: El pragmatismo; “el pragmatismo es un modelo filosófico para clarificar conceptos a través de sus consecuencias” (Barrena, p.1., 2014). Fue desarrollado por muchos autores como William James, John Dewey, Derdinand C., Schiller y Peirce. Según la Real Academia Española (2014) fue un movimiento que inició en Estados Unidos por C.S. Peirce y William James al finalizar el siglo XIX, se centra en encontrar los efectos del pensamiento y valor para la vida. El pragmatismo tiene que ver con lo práctico en el sentido de lo experimental, por ello afecta la conducta y la acción voluntaria auto controlada, tiene que ver con la conducta sumergida en la razón. Es práctico, prioriza la doctrina y principios establecidos. El propósito es guiar el pensar hacia una fuente verdadera. (Barrena, 2014, p.4).

En cuanto a las teorías relacionadas: La teoría Hedonista, concerniente al área filosófica, manifiesta que lo realmente relevante para la persona es mejorar el placer y reducir el dolor. En esta situación lo que hace que la existencia sea óptima o pésima es la calidad de determinadas vivencias subjetivas del individuo. De manera que el individuo con una adecuada calidad de existencia sería aquel que tuvo determinadas vivencias provechosas que le generaron, por lo regular, plenitud o gozo (Moreno-Jiménez et al., 2010).

Naranjo (2009) nos señala que para McClelland (1961) su teoría aplica a tres necesidades: La necesidad de logro, la afiliación y el poder; éstos elementos incitan

a los individuos a comportarse de tal manera que influye en el desempeño de su trabajo. El logro: incide a alcanzar objetivos más elevados, con la finalidad de destacar a la hora de cumplirlo. La afiliación: anhelo de asociarse y encontrarse en contacto con todos los demás individuos (Swami et al., 2009). Sentir afecto e interrelacionarse con la sociedad (Atalaya, 1999). El poder: asociado con el menester de incidir con respecto a otros individuos, que sus pensamientos prevalezcan y poseer una superior supervisión. El aporte de McClelland fue descubrir que todas las personas tienen las tres necesidades en cierto grado, pero aclaró que dos personas no pueden coincidir exactamente en las mismas proporciones.

Teoría de Maslow de la Jerarquía de las necesidades humanas; se basó en demostrar que existirá un incremento en las necesidades y deseos más complejos en la medida en que el individuo satisfaga sus propias necesidades más primordiales. Se compone de cinco niveles, los cuatro primeros reflejan el déficit de las necesidades y, el nivel cinco su motivación de crecimiento, autorrealización o necesidad de ser. (Maslow, 1943).

Por su parte, Locke (1969) en la teoría de las discrepancias, considera que la satisfacción laboral es el producto de interactuar las 21 necesidades del trabajador, sus valores personales y aquellos que se obtienen del desempeño laboral. Ante ello, la discrepancia de la satisfacción laboral se origina partiendo de la percepción del colaborador referente a la situación laboral, evaluando aquello que puede satisfacer como profesional o de exigencia en el trabajo (Cavalcante, 2004).

Acorde al modelo de desempeño y satisfacción de Porter y Lawler (1968), indicó que la asociación expectativa-recompensa, fundamentada en las diferentes cuestiones del empleo genera la insatisfacción o satisfacción. En otras palabras, que ella depende de la retribución que se da a los empleados por su desempeño en el empleo, y lo cual él tomaba en consideración apropiada de percibir. De manera que si la retribución otorgada, es superior a lo que el individuo espera, la persona logra un grado de complacencia; y a la inversa, si percibe menor cantidad de lo que

esperaba, se genera la insatisfacción; asimismo, otras condiciones pueden ser trascendentales para fijar la conducta en el desempeño del trabajo. Igualmente afirman que existen condiciones que decretan el valor de la recompensa, esfuerzo y la posibilidad del reconocimiento dependen del esfuerzo del individuo. La atracción de los resultados o recompensas equitativas posibles es una de las primeras variables definidas para el individuo, por lo cual se espera que sean reconocidas y valoradas por él con la finalidad de que internalice que éstas variables le proporcionan satisfacción de sus necesidades de seguridad, estimación, autonomía, sociales y autorrealización. La recompensa como valor se torna más estable con el tiempo, pero esta condición puede cambiar por causa de circunstancias del clima laboral. (Beteta, 2018).

También, la Teoría de los dos factores, formulada por Herzberg et al., (1959) aplicó un estudio a 200 ingenieros y contadores, concluyó que la satisfacción e insatisfacción se debe a dos factores independientes (de allí el nombre): Factores higiénicos (Insatisfacción) referente a salarios, condiciones laborales, relaciones con superiores, con compañeros y políticas de organización; todos ellos relacionados con los factores externos y necesidades básicas. Y, factores de motivación (Satisfacción), que refieren a realización, reconocimiento, responsabilidad y ascenso; éstos relacionan el contenido del trabajo y las recompensas que reciben por su desempeño, condiciones internas que evidencian la satisfacción y realización personal relacionadas a necesidades secundarias.

El estudio se fundamenta en tres teorías: De los dos factores (Herzberg), porque se considera que existen algunos determinantes que van a influir en el nivel de satisfacción que pueda tener un docente; siendo importante recalcar los factores internos como el trabajo, reconocimiento, logro, responsabilidad y ascenso personal, sucesos que apoyan la satisfacción del docente; el modelo de desempeño y satisfacción (Porter y Lawler), ya que se basó en las expectativas intrínsecas de la persona, las cuales brindan las condiciones para obtener la recompensa que desea. En este estudio las recompensas vienen a ser la satisfacción que pueda cumplir con las actividades desempeñadas, como fruto de ejercer ciertos niveles de

esfuerzo; y la teoría de McClellan porque se basó en que, la satisfacción laboral y motivación son aspectos o fenómenos que involucra diversidad de necesidades que el individuo percibe dependiendo las situaciones y contexto en que se desenvuelve, percibiendo en cierto grado las tres necesidades que propone: Necesidad de logro, afiliación y el poder.

Para definir la satisfacción laboral nos apoyamos en lo fundamentado por, Robbins (2005) quien consideró que la satisfacción laboral es una respuesta emocional o afectuosa a diferentes cuestiones de la labor que se realiza, no es una concepción unitaria, puesto que un individuo podría estar más o menos satisfecho con un aspecto de su labor y no satisfecho con una o más cuestiones extras. Alegre et al., (2017) de igual modo, señala que es una conducta de la persona hacia su empleo, es relevante que hagamos memoria que la labor de un individuo es más que las acciones evidentes de organizar documentaciones, esperar a usuarios o llevar a cabo otro acto organizado. Los empleos necesitan la interrelación con los compañeros y los superiores, acatar los reglamentos y los regímenes institucionales, cumplir con los estándares de rendimiento, existir con condiciones laborales, y demás circunstancias. Sin embargo, cuando nos referimos al docente, específicamente. La satisfacción laboral se refiere a las reacciones afectivas que evidencia en su rol de enseñanza. (Skaalvik et al., 2011).

De igual modo, Fernández (2002) concuerda con Robbins, quienes indicaron que la satisfacción en el trabajo es la conducta que evidencia la persona hacia su empleo, tiene que ser analizada como un resultado del procedimiento de interrelación entre el individuo y su situación de empleo, en el cual desempeñan un rol relevante; se tuvieron en cuenta variables tales como la supervisión, el poder para regularizar la mencionada interrelación y, en consecuencia, las probabilidades de repercutir en la situación laboral.

Para el estudio se consideró dimensiones en base a la teoría de los dos factores (Herzberg et al., 1959) estos sirven como preventivos para evitar las insatisfacciones en el trabajo; asimismo, sustentan la investigación el trabajo realizado por Anaya et al., (2010) en la Universidad Nacional de Educación a

Distancia, con la finalidad de establecer, por un lado, los factores relacionados a la satisfacción laboral del profesorado español de los 3 niveles y por otro, el complacer estos factores, lo que permitió tener la percepción de docentes de ambas realidades educativas. Se tomaron en cuenta los factores más relacionados a la satisfacción laboral como a la probabilidad de promocionar la participación en programas de capacitación y perfeccionamiento.

Un profesor que se siente plenamente satisfecho estará más motivado en trabajar conforme a los objetivos educativos tanto de la institución como del estudiante, aportando a la innovación, a la implementación de nuevas metodologías y recursos didácticos más contextualizados y eficientes para velar por lograr el proceso de enseñanza aprendizaje y con mayor disposición para seguir perfeccionándose. Todo ello tendrá como consecuencia la mejora de la calidad educativa, un tema bastante cuestionado hasta el día de hoy en nuestro país.

Ni la reputación o status comunitario, ni la consideración de sus jefes, de acuerdo con la información que se desprende de esta investigación, los factores que el profesorado español relacionan en superior nivel a su satisfacción laboral, se encuentran más asociados con la probabilidad de fomentar dentro de la institución o de intervenir en proyectos de mejoramiento. De acuerdo con el estudio se tomó en consideración los factores siguientes como los más importantes:

Diseño del trabajo: El profesorado se siente más satisfecho en la medida que se le posibilita intervenir de forma activa en la determinación de las metas o se les otorga superior independencia en la realización de las labores. De igual modo, el poseer un proyecto de labor claro o la probabilidad de modernización constante, unido con el apoyo y asesoramiento de especialistas es otro de los factores con mayor relevancia al momento de definir su satisfacción laboral. Así como, contar con los recursos necesarios que le permitan ejecutar sus labores académicas con eficiencia y eficacia en óptimas condiciones.

Condiciones de vida asociadas al trabajo: Esta cuestión se relaciona con las posibilidades espaciales y temporales que la labor posibilita. En relación con eso, el

profesorado valora en superior medida el poder contar con tiempos libres, la posibilidad de desplazamiento entre la casa y el lugar de trabajo o el poder instalarse en un lugar definido. Por otro lado, además se valora de forma positiva el contar con una adecuada seguridad comunitaria o el disponer de una apropiada seguridad y limpieza en el empleo. Los trabajadores se cautivan por un ambiente de trabajo, tanto por confort propio como para posibilitarse el desarrollo de una excelente labor. Es conocido que los trabajadores prefieren los ambientes que no sean riesgosos ni fastidiosos. Asimismo, casi la totalidad prefiere laborar cerca de su hogar, en lugares limpios y más o menos modernos y con equipos de utensilios apropiados.

Realización personal: el percibir que se está llevando a cabo un trabajo valioso, o la consideración de la excelencia de su labor por parte de los progenitores y estudiantes son factores decisivos para que los maestros se sientan realizados individualmente en su trabajo educativo. En relación con eso, además influye que el personal se sienta integrado a través de capacitaciones, actividades de integración, esparcimiento, estímulos a través de reconocimientos, premios e incentivos, los buenos vínculos entre los colegas y ambientes amigables en las reuniones de trabajo, dan la sensación de satisfacción y realización.

Relación con superiores: este aspecto es uno de los más señalados por el profesorado objeto de la indagación, en especial el factor asociado con la probabilidad de fomento con respecto a la base del mismo desempeño y las capacidades. De igual modo, el poseer buenos vínculos con los superiores y, que cuando sean evaluados lo hagan con imparcialidad, la probabilidad equitativa de ascender respetando una evaluación justa, adecuado manejo de praxis pedagógica y la valoración de los directivos, son aspectos importantes que los docentes tienen en cuenta y se relaciona con su satisfacción en el trabajo.

Salario: La satisfacción de los docentes con relación al sueldo que reciben se encuentra más asociada con la necesidad de distinción económica del desempeño de su labor que con el conseguir un adecuado sueldo. La indagación de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, ha conseguido un esquema de la

satisfacción laboral de maestros, llamado Escala de Satisfacción Laboral-Versión para profesores (ESL-VP), útil para analizar la satisfacción contemporánea del profesorado en función a esta escala. Los trabajadores anhelan que el valor de su trabajo sea recompensado con un salario y un ascenso digno con bases claras, razonables y que contesten a sus expectativas. Si consideran que los salarios son justos y fundamentados en los requerimientos del empleo, las competencias de la persona y los juicios salariales del lugar, se sienten satisfechos. De la misma manera los trabajadores desean estructuras de ascenso equitativas. El ascenso conduce a una oportunidad de desarrollo individual, más obligaciones y un mejor nivel. En consecuencia, es posible que las personas se sientan complacidas al considerar que las determinaciones con respecto al ascenso son tomadas de modo equitativo y justo.

En base a la teoría de McClellan, se aplicó la dimensión trabajo en equipo, la que se define como: Una actividad colaborativa y compartida que es dirigida hacia un objetivo común” (Ngoc et al., 2013). Es necesario tener compañeros que respalden; a los individuos les interesa conseguir un empleo donde exista el contacto comunitario; colegas sociables que otorguen seguridad y brinden satisfacción en el trabajo; es decir, la afiliación. Generalmente, en las investigaciones se encuentra información que la complacencia de los colaboradores se incrementa si existe un trabajo en equipo, compañerismo, apoyo, estímulo mutuo para mejorar el desempeño, escucha efectiva emocional y profesional, factores muy importantes para percibir satisfacción.

Finalmente, la jornada laboral también se consideró en este trabajo, con base a la teoría de Porter y Lawler, por la asociación expectativa-recompensa que se desea obtener para lograr la satisfacción, ésta se define como el tiempo que transcurre mientras el trabajador realiza una actividad que no le permite disfrutar de él, debido a la responsabilidad laboral que ejerce sobre él. Carcelén, (2000) indica que es la forma de organizar y distribuir las labores de la empresa de tal manera que los diferentes trabajadores cubran las funciones de cada puesto y el horario establecido. En el Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2011)

menciona que la Constitución Política del Perú, en el artículo 25°, en el DS N° 007-2020-TR-TUO de la ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo, entre otras, en las cuales se establecen las disposiciones para el registro y control de asistencia y salida, Los docentes, según los lineamientos del Ministerio de Educación, y según su nivel, tienen una jornada establecida dentro del colegio y debe cumplir con responsabilidad su permanencia sin excederla.

La importancia de la satisfacción laboral es de gran relevancia porque es un indicador de éxito de la organización que evidencia que los trabajadores satisfacen sus necesidades, gozan de salud, se ve reflejado en la vida personal del colaborador, buen comportamiento y actitud, impulsa al trabajador a desempeñarse con eficiencia y eficacia y alcanzar las metas establecidas, en la actualidad, se presta mayor interés en la calidad de vida laboral de los colaboradores, que trabajen a gusto y que brinden resultados satisfactorios. Simbron-Espejo et al., (2020). Se relacionan con todos los agentes que conforman la comunidad educativa, sin embargo, para el presente estudio se tuvo en cuenta sólo la satisfacción de los docentes, ya que por investigaciones anteriores se vincula dicha satisfacción con la labor desempeñada del docente y su entorno.

La satisfacción laboral es notable en cualquier clase de carrera; no solamente en términos del confort deseable de los individuos en cualquier parte que trabajen, sino además en términos de calidad y rendimiento, como toma en consideración el autor, la satisfacción en el trabajo es evaluada en distintas clases de instituciones, especialmente en la totalidad de áreas profesionales, a partir de la más sencilla hasta la más compleja, la obtención de la complacencia no es solamente colaborar en obtener la realización de las metas que las instituciones tienen establecidas, lo cual quiere decir que si los trabajadores realizan apropiadamente sus labores, acarreará a una adecuada operatividad de la institución y como producto los dos, tanto el empleado como las instituciones se verán favorecidos.

El Ministerio de Educación, referente a la satisfacción laboral; de acuerdo con la Ley N° 29062, que fue modificada por la Ley N° 29944. Ley de Reforma Magisterial, (2012) cambia la legislación de los profesores en lo relacionado a la carrera pública

magisterial, nos dice en el Capítulo II, El profesor y la carrera pública magisterial, artículo 4°: El docente es un experto de la enseñanza con título de profesor o licenciado en educación, con puntuaciones y capacidades correctamente legitimadas que, en su condición de agente primordial del procedimiento de educación, brinda una asistencia pública fundamental orientado a concretizar la facultad del alumnado y de la sociedad a una educación de excelencia, pertinencia y ecuanimidad. Necesita de formación integral y de un desarrollo intercultural y continuo. En el Marco del buen desempeño docente, el Ministerio de Educación del Perú (2012) se valora al docente como un agente de cambio, de deberes y derechos que sirven de guía en el proceso de formación de los estudiantes, resaltando la importancia de los pares de manera colectiva, ética, trabajando en equipo para la planeación, monitoreo, evaluación y el trabajo pedagógico; todo ello son condiciones elementales necesarias pero que debido a las falencias expresadas en este estudio, dificultan que las dimensiones pedagógicas, políticas y culturales, se articulen y logren no sólo una educación de calidad, si no también, personal docente que se sienta satisfecho de cumplir funciones con el mejor desempeño y de sentirse retribuido por ello.

Es relevante resaltar el grado de importancia que este artículo le asigna al docente, clasificándolo de fundamental, debido a que es el puente en el procedimiento de educación, entre los saberes y el discente, futuro miembro de la comunidad.

Por otro lado, los factores de condiciones de trabajo relacionan la labor del docente, ya que la mayoría se basa en las condiciones de independencia y autonomía, la libertad para expresar su opinión e ideas, la oportunidad que le permita aportar al conocimiento, la interrelación social y el prestigio por ser un profesional académico. Ejercer la docencia es un rol sumamente importante para la sociedad, ya que no sólo se trata de un profesional con amplio conocimiento cognitivo, sino también es necesario que éste cuente con valores, actitudes, habilidades que permitan formar un profesional altamente competitivo y con las condiciones para que planifique, ejecute y evalúe el proceso de enseñanza aprendizaje (Capelleras , (2001).

El enfoque por competencias apareció por los años 80 y desde entonces el sector educativo viene configurando estrategias que permitan impartir conocimientos que logren desarrollar habilidades y destrezas en los estudiantes. (Díaz, 2006).

III.METODOLOGÍA

3.1.Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de estudio es de enfoque cuantitativo, descriptivo comparativo porque va a describir los factores que determinan la satisfacción laboral en las instituciones públicas y las privadas, estableciendo comparaciones entre ambas variables.

Diseño de investigación

El diseño es no experimental, de corte transversal comparativa, las investigaciones comparativas son investigaciones que evalúan la asociación entre variables analizando las semejanzas que hay entre 2 o más conjuntos de personas, sacando provecho de las circunstancias diferenciales generadas por la comunidad o la naturaleza. El propósito de esta clase de indagación es saber de qué modo se podría comportar una variable o concepto sabiendo el comportamiento de otro o demás variables asociadas (Hernández et al., 2014).

M1-----O1

M2-----O2

Dónde:

M1: Muestra (Maestros de secundaria de instituciones educativas públicas del departamento de La Libertad).

M2: Muestra (Maestros de secundaria de instituciones educativas privadas del departamento de La Libertad).

O1: Observación de variable: Factores determinantes de la satisfacción laboral

O2: Observación de variable: Factores determinantes de la satisfacción laboral

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable Factores determinantes de la satisfacción laboral

Herzberg et al., (1959) lo define a través de la teoría de los dos factores: El motivador o satisfactorio, centrado en el contexto del trabajo, y el higiénico o insatisfactorio, que se ocupa del contexto externo; así mismo, ambas son necesidades independientes una de la otra e influyen de manera distinta en la conducta.

Definición operacional

Variable independiente: Factores determinantes de la satisfacción laboral

Se planteó la operacionalización de la variable por medio de 7 dimensiones: diseño del trabajo, condiciones de vida asociadas al trabajo, realización personal, relaciones con superiores, salario, equipo de trabajo y jornada laboral; para su medición se utilizó un cuestionario conformado por 49 preguntas lo que permitió determinar las diferencias en los factores determinantes de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.

Indicadores: 49 indicadores

Escala de medición: intervalo – Nominal

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población es un grupo infinito o finito de componentes con particularidades generales para las que serán extensivas las inferencias del estudio (Tamayo, 1999). El universo poblacional de esta investigación se conformó por 11,582 maestros de las instituciones educativas secundarias públicas y privadas del Departamento de La Libertad. En la tabla siguiente, se muestra su distribución:

Tabla 1

Distribución de maestros nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del departamento de La Libertad

Especialidad	Mujeres	Hombres	TOTAL
Instituciones privadas	4 170	2 780	6 950
Instituciones públicas	2780	1852	4 632
TOTAL	6 950	4 632	11 582

Nota. Base de datos MINEDU La Libertad (2020)

Los criterios de selección fueron:

- **Criterios de inclusión:** docentes del nivel secundario de instituciones educativas públicas y privadas de la región La Libertad 2020.
- **Criterios de exclusión:** docentes de nivel primaria de educación pública y privada a nivel nacional, docentes del nivel secundario de instituciones educativas públicas y privadas del resto de regiones del país, 2020.

Muestra

Es un subconjunto del universo donde se llevará a cabo la investigación, se obtiene mediante procedimientos como fórmulas, la observación y lógica, entre otros. (López, 2004). Para definir la magnitud de muestra se utilizó la ecuación del muestro aleatorio simple para universos poblacionales finitos:

$$n_0 = \frac{Z^2 N \cdot p \cdot q}{(N - 1)E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n_0 = Tamaño de la muestra inicial

N = Población = 11 582

Z = Nivel de confianza (Dist. Normal) = 1.96

E = Error permitido ($\alpha = 5\%$) = 0.05

p = Probabilidad de éxito = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 0.5

Remplazando valores:

$$n_o = \frac{(11\ 582)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(11\ 582 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n_o = 372$$

La muestra fue 372 maestros de secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020. En la tabla 2 se muestra su distribución.

Tabla 2

Distribución de maestros de secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del departamento de La Libertad.

Especialidad	Mujeres	Hombres	TOTAL
Instituciones privadas	100	86	186
Instituciones públicas	100	86	186
TOTAL	200	172	372

Nota. Base de datos MINEDU la Libertad (2020)

Muestreo

El muestreo utilizado fue el muestreo probabilístico aleatorio simple, este asegura que todas las personas que constituyen el universo poblacional objetivo poseen igual posibilidad de incorporar la muestra. Es decir, un sujeto “x” tiene puede ser elegido independientemente de la posibilidad de los demás sujetos que forman parte del universo poblacional blanco (Bai et al., 2013).

Unidad de análisis

Maestro de secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del Departamento de La Libertad 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La encuesta: Extensamente empleada como proceso de indagación, debido a que posibilita conseguir y elaborar datos de manera rápida y eficiente. Emplea un grupo de procesos estandarizados de indagación por medio de los que se recolecta y evalúa un conjunto de datos aplicados a una muestra representativa de una población, del cual se procura indagar, detallar, pronosticar y/o interpretar un conjunto de (González et al., 2001). En el estudio, la encuesta se ejecutó a la muestra selecta.

Instrumentos

El cuestionario: radica en una serie de interrogantes, generalmente de distintas clases, preparada de forma sistemática y cuidadosa, acerca de los eventos y cuestiones que son de interés en un estudio o valoración, y que podría ser utilizado en modo diversos. Bastante útil para el recojo de información, en especial de la complicadamente accesible debido al alejamiento o apartamiento de los individuos a los cuales es de interés tomar en consideración, o por la dificultad para reunirlos (Pérez, 1991). En esta investigación, el cuestionario de la variable fue confeccionado sobre un conglomerado de preguntas cerradas y aplicadas a maestros de secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020, esto permitió recabar datos de la variable en análisis.

El cuestionario de la variable independiente: Factores determinantes de la satisfacción laboral; está compuesta por 7 dimensiones: diseño del trabajo, condiciones de vida asociadas al trabajo, realización personal, relaciones con superiores, salario, equipo directivo y jornada laboral; con una totalidad de 49 preguntas.

Validez y confiabilidad del instrumento

Es necesario tener seguridad que el instrumento que se utiliza para analizar y extraer información de fenómenos y que mida con coherencia, para lo cual debe

cumplir con dos características, éstas son confiabilidad y validez. La confiabilidad indica que aplicar el instrumento repetidas veces al mismo sujeto va a producir el mismo resultado, y la validez, a través del instrumento, mide lo que se supone que debe medir.

Validez

Fue indispensable acudir a juicio de 5 expertos, profesionales idóneos y especialistas en aspectos metodológicos y en temas de educación quienes a través de su experticia minimizan la posibilidad de error en su forma y contenido, respaldando la idoneidad del instrumento. En la validación se obtuvo aportes razonables y conjeturas que apoyaron la construcción del instrumento. Sin embargo, estas estimaciones pueden ser modificadas a lo largo del tiempo según la recopilación de la información y si fuera necesario; los resultados de los juicios de expertos se pueden obtener por métodos grupales o de experto único” (Corral, 2009). Así mismo se realizó el test KMO cuyo valor es 0.738 lo que indica que las correlaciones parciales entre las dimensiones son medianas y la V de Aiken cuyo valor es 1 lo que indica que los jueces y expertos estuvieron de acuerdo en su validez.

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Conocida también como “Precisión”, es el nivel que alcanzan los valores de medida que indican no tener error en la medición. Esta definición está directamente relacionada con la estabilidad del instrumento en sí mismo, es independiente del sujeto que lo aplica y el momento aplicado (Palella et al., 2012). Los instrumentos del trabajo de investigación fueron sometida a prueba piloto aplicado a 20 maestros de secundaria y, cuyo resultado se determinó aplicando el Coef. De Alfa de Cronbach usando el software de estadística para Ciencias Sociales (SPSS V24) cuyo valor fue de 0.976 lo que indicó que el instrumento es excelente y altamente confiable.

3.5. Procedimientos

Para realizar esta investigación se desarrollaron las siguientes actividades:

- a. Conocimiento y caracterización de la realidad problemática respecto de los factores determinantes de la satisfacción laboral en los docentes del nivel secundaria de las instituciones educativas públicas y privadas de La Libertad, 2020.
- b. Sistematización de información para obtener los antecedentes, teorías y enfoques conceptuales del tema investigado.
- c. Diseño de la metodología empleada; precisando la población, muestra, muestreo, técnicas e instrumentos para la recolección, así como su validez y confiabilidad.
- d. Aplicación del instrumento de recolección a la muestra elegida teniendo en consideración los aspectos éticos pertinentes.
- e. Elaboración de la base de datos la variable y sus dimensiones.
- f. Procesamiento de los datos mediante tablas estadísticas usando para ello el software de estadística para ciencias sociales (SPSS V24).
- g. Interpretación de las tablas y discusión de los resultados con la teoría y antecedentes previamente recogida y seleccionada.
- h. Conclusiones relevantes de los resultados encontrados.

3.6. Método de análisis de datos

Estadística descriptiva

- Matriz con los datos obtenidos y transcritos de la variable independiente
- Tablas de frecuencias de la variable.

Estadística inferencial

- Para procesar y contrastar la hipótesis, se usó el programa de estadística para Ciencias Sociales (SPSS V24).
- Con el nivel de sig. al 5% para definir la normalidad en la distribución de la muestra, se utilizó la Prueba de Kolmogorov – Smirnov.

- Para realizar la prueba de homogeneidad se utilizó para la hipótesis general la Prueba T porque el p-valor fue mayor a 0.05 y, para las dimensiones se aplicó la Prueba de U de Mann Whitney porque los valores obtenidos fueron menores a 0.05.

3.7. Aspectos éticos

La naturaleza científica de este estudio conlleva a considerar los principios éticos sustentados por Declaración de Helsinki en el año 1996 (Mazzanti, 2011).

- El respeto al individuo es el principio básico, el cual tiene derecho a su autodeterminación y derecho a tomar su decisión posterior a haberle informado los pros y contras, ventajas, riesgos de su participación o no en la investigación.
- Las potenciales utilidades riesgo - beneficio fueron de manera proporcional y no se excedió los riesgos.
- Se facultó un diálogo original, auténtico, teniendo en cuenta un espacio óptimo para que su participación.
- Se protegió los datos personales, se respetó la intimidad y confidencialidad de su información con la finalidad de no poner en riesgo su información, el cual fue usado sólo para fines de estudio.
- El trato al informante fue con respeto y dignidad.
- Se respetó los derechos de autor, citó y usó las fuentes de información respetando las normas establecidas.
- Se mantuvo coherencia metodológica; claridad en las preguntas realizadas al informante.
- Se aplicó las normas APA 7ma edición.
- El estudio se ingresó al Turnitin para verificar que no se plagió y que se citó y referenció correctamente.
- Integridad en la investigación; sinceridad y verticalidad del investigador al dirigirse al informante.
- El investigador mantuvo conducta ética personal y profesional en todo momento de la investigación.

IV. RESULTADOS

Luego de aplicar el instrumento diseñado para recaudar la información requerida, se obtuvo resultados que se presentan ordenados de acuerdo con los objetivos e hipótesis de investigación, y respetando el diseño de estudio propuesto, los resultados se encuentran debidamente interpretados para su fácil lectura y comprensión.

4.1. Resultados ligados a la hipótesis

Tabla 3

Prueba de Kolmogorov-Smirnov de los puntajes de los factores determinantes de la satisfacción laboral de maestros de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.

		Instituciones educativas Públicas	Instituciones educativas Privadas
N		186	186
Parámetros normales^{a,b}	Media	168.49	176.76
	Desviación estándar	24.435	26.228
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.062	.053
	Positivo	.062	.046
	Negativo	-.058	-.053
Estadístico de prueba		.062	.053
Sig. asintótica (bilateral)		,082 ^c	,200 ^{c,d}

Nota. Instrumentos aplicados a los docentes de educación pública y privada de la Región La Libertad 2020.

Interpretación: Se puede apreciar en la Tabla 3, luego de aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, encontrándose los valores $p=0.082>0.05$ y $p=0.200>0.05$ por tanto, por tanto, se toma la decisión de realizar la Prueba T-Student para muestras independientes.

Prueba de hipótesis general

H_G: *Existen diferencias significativas en los factores determinantes de la satisfacción laboral en nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas de La Libertad, 2020.*

Tabla 4

Diferencias en los factores determinantes de satisfacción laboral.

Opinión \ Gestión	Instituciones educativas públicas		Instituciones educativas privadas	
	f	%	f	%
Satisfechas	78	41.9	92	49.5
Insatisfechas	108	58.1	94	50.5
TOTAL	186	100	186	100

Prueba t calculado es igual a -3.146. Además, p-valor=0.002

Nota. Instrumentos aplicados a los docentes de educación pública y privada de La Libertad 2020.

Interpretación: Observamos en la Tabla 4 los resultados de opinión de insatisfacción del 58.1% de los maestros del nivel secundaria de las instituciones educativas públicas y el 50.5% de las privadas y, siendo la Prueba T-Student -3.146 y la significancia inferior al 0.05% ($P= 0.002 < 0.05$); por tanto, se acepta *la hipótesis general*; debido a que, en los docentes de ambas gestiones educativas si existen diferencias significativas entre los factores determinantes de la satisfacción laboral.

4.2. Resultados ligados a las hipótesis específicas

Tabla 5

Prueba de Kolmogorov-Smirnov de los puntajes de las dimensiones de los factores determinantes de la satisfacción laboral de maestros de secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.

	N	Parámetros normales ^{a,b}		Máximas diferencias extremas			Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Absoluta	Positivo	Negativo		
PÚBLICAS_DISEÑO DEL TRABAJO	186	25.16	5.722	.084	.047	-.084	.084	,003 ^c
PÚBLICAS_CONDICIONES DE VIDA	186	25.05	3.821	.109	.085	-.109	.109	,000 ^c
PÚBLICAS_REALIZACIÓN PERSONAL	186	27.13	4.182	.082	.069	-.082	.082	,004 ^c
PÚBLICAS_RELACIONES CON SUPERIORES	186	26.96	5.934	.134	.088	-.134	.134	,000 ^c
PÚBLICAS_SALARIO	186	14.41	5.496	.138	.138	-.089	.138	,000 ^c
PÚBLICAS_EQUIPO DIRECTIVO	186	29.44	3.865	.111	.075	-.111	.111	,000 ^c
PÚBLICA_JORNADA LABORAL	186	20.33	4.767	.070	.070	-.067	.070	,028 ^c
PRIVADAS_DISEÑO DEL TRABAJO	186	26.85	5.230	.095	.073	-.095	.095	,000 ^c
PRIVADAS_CONDICIONES DE VIDA	186	25.75	3.765	.130	.087	-.130	.130	,000 ^c
PRIVADAS_REALIZACIÓN PERSONAL	186	28.51	4.398	.098	.070	-.098	.098	,000 ^c
PRIVADAS_RELACIONES CON SUPERIORES	186	27.42	6.066	.130	.106	-.130	.130	,000 ^c
PRIVADAS_SALARIO	186	16.52	6.964	.116	.116	-.086	.116	,000 ^c
PRIVADAS_EQUIPO DIRECTIVO	186	30.04	3.599	.126	.084	-.126	.126	,000 ^c
PRIVADAS_JORNADA LABORAL	186	21.66	5.516	.088	.088	-.049	.088	,001 ^c

Nota. Instrumentos aplicados a los docentes de educación pública y privada de La Libertad 2020.

- La distribución de prueba es normal.
- Se calcula a partir de datos.
- Corrección de significación de Lilliefors.
- Esto es un límite inferior de la significación verdadera

Interpretación: Observamos los resultados de la Tabla 5, donde se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las dimensiones, así, al 5% de significancia, arrojó valores en su mayoría menores al $p < 0.05$; siendo éstas muestras no paramétricas independientes, por tanto, se toma la decisión de aplicar la Prueba no paramétrica U de Mann-Whitney para las dimensiones.

Prueba de hipótesis específicas

H₁: *Existen diferencias significativas en el diseño de trabajo como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.*

Tabla 6

Diferencias en la dimensión diseño de trabajo.

Opinión \ Gestión	Instituciones educativas públicas		Instituciones educativas privadas	
	f	%	F	%
Satisfechas	136	73.1	137	73.7
Insatisfechas	50	26.9	49	26.3
TOTAL	186	100	186	100

Prueba U de Mann Whitney, donde $z = -2.830$ con $p\text{-valor} = 0.005 < 0.05$

Nota. Instrumentos aplicados a los docentes de educación pública y privada de La Libertad 2020.

Interpretación: El 73.1% de los maestros de nivel secundaria de las instituciones educativas públicas y el 73.7% de las privadas opinan que están satisfechos con el diseño del trabajo como factor determinante de la satisfacción laboral; y, aplicando la prueba de Mann-Whitney obtenemos el p-valor de Sig. Asintótica (bilateral) $p = 0.005 < 0.05$; por ello se concluye que existen diferencias significativas en los docentes de ambas gestiones con respecto a las condiciones de espacio físico, material didáctico, recursos tecnológicos, autonomía profesional en que desempeñan su trabajo como factor determinante de la satisfacción laboral por no ser uniformes.

H₂: *Existen diferencias significativas en las condiciones de vida asociadas al trabajo como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.*

Tabla 7

Diferencias en la dimensión condiciones de vida asociadas al trabajo.

Opinión	Gestión	Instituciones educativas públicas		Instituciones educativas privadas	
		f	%	F	%
Satisfechas		111	59.7	146	78.5
Insatisfechas		75	40.3	40	21.5
TOTAL		186	100	186	100

Prueba U de Mann Whitney, donde $z = -2.200$ con $p\text{-valor}=0.028 < 0.05$

Nota. Instrumentos aplicados a los docentes de educación pública y privada de La Libertad 2020.

Interpretación: en la tabla 7, el 59.7% de los maestros del nivel secundaria de instituciones educativas públicas y el 78.5% de las privadas opinan que se sienten satisfechos con las condiciones de vida asociadas al trabajo como factor determinante de satisfacción laboral; y, aplicando la prueba de Mann Whitney, obtenemos el p-valor de Sig. Asintótica (bilateral) es $p=0.028 < 0.05$; en consecuencia, en los docentes de ambas gestiones, si existen diferencias significativas en las condiciones de seguridad laboral, ambiente, desplazamiento a su centro laboral, productividad y absentismo lo cual repercute en su trabajo y vida cotidiana por no ser uniformes.

H3: *Existen diferencias significativas en la realización personal como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad, 2020.*

Tabla 8

Diferencias en la dimensión realización personal.

Opinión \ Gestión	Instituciones educativas públicas		Instituciones educativas privadas	
	f	%	F	%
Satisfechas	152	81.7	125	67.2
Insatisfechas	34	18.3	61	32.8
TOTAL	186	100	186	100

Prueba Mann Whitney, donde $z = -3.126$ con $p\text{-valor}=0.002 < 0.05$

Nota. Instrumentos aplicados a los docentes de educación pública y privada de La Libertad 2020.

Interpretación: en la tabla 8, el 81.7% de los maestros de secundaria de las instituciones educativas públicas y el 67.2% de las privadas, opinan que se sienten satisfechos con la realización personal como factor determinante de la satisfacción laboral; y, aplicando la prueba de Mann Whitney obtenemos el p-valor de Sig. Asintótica (bilateral) $p=0.002 < 0.05$; es decir, existen diferencias significativas en la identificación, ascenso laboral, capacitaciones, expectativas lo que repercute en la realización personal ya que difieren en los docentes de ambas gestiones.

H4: *Existen diferencias significativas en las relaciones con superiores como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.*

Tabla 9

Diferencias en la dimensión relaciones con superiores.

Opinión \ Gestión	Instituciones educativas públicas		Instituciones educativas privadas	
	f	%	F	%
Satisfechas	147	79.0	152	81.7
Insatisfechas	39	21.0	34	18.3
TOTAL	186	100	186	100

Prueba Mann Whitney, donde $z = -0.845$ con $p\text{-valor}=0.398 > 0.05$

Nota. Instrumentos aplicados a los docentes de educación pública y privada de La Libertad 2020.

Interpretación: En la tabla 9, el 79% de los maestros del nivel secundaria de las instituciones educativas públicas y el 81.7% de las privadas, consideran que se sienten satisfechos con las relaciones con superiores como factor determinante de la satisfacción laboral; aplicando la prueba de Mann Whitney obtenemos el p-valor de Sig. Asintótica (bilateral) $p=0.398>0.05$; es decir, no existen diferencias significativas en equidad, promoción justa, apoyo del personal directivo, efectiva praxis pedagógica y valoración del jefe en el centro laboral lo que indica que las relaciones con superiores son uniformes en ambas gestiones educativas.

H5: *Existen diferencias significativas en el salario como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad, 2020.*

Tabla 10

Diferencias en la dimensión salario.

Opinión \ Gestión	Instituciones educativas públicas		Instituciones educativas privadas	
	f	%	F	%
Satisfechas	18	9.7	50	26.9
Insatisfechas	168	90.3	136	73.1
TOTAL	186	100	186	100

Prueba Mann Whitney, donde $z = -2.644$ con $p\text{-valor}=0.008<0.05$

Nota. Instrumentos aplicados a los docentes de educación pública y privada de La Libertad 2020.

Interpretación: en la tabla 10, el 90.3% de los maestros de secundaria de las instituciones educativas públicas y el 73.1% de las privadas, opinan sentirse insatisfechos con el salario como factor determinante de la satisfacción laboral; aplicando la prueba de Mann Whitney obtenemos el p-valor de Sig. Asintótica (bilateral) $p=0.008<0.05$; es decir, existen diferencias significativas en las

políticas de jubilación, remuneración, incentivos, gratificaciones, beneficios económicos en ambas gestiones.

H6: *Existen diferencias significativas en el trabajo en equipo como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.*

Tabla 11

Diferencias en la dimensión trabajo en equipo.

Opinión \ Gestión	Instituciones educativas públicas		Instituciones educativas privadas	
	f	%	F	%
Satisfechas	132	71.0	154	82.8
Insatisfechas	54	29.0	32	17.2
TOTAL	186	100	186	100

Prueba Mann Whitney, donde $z = -1.458$ con $p\text{-valor}=0.145 > 0.05$

Nota. Instrumentos aplicados a los docentes de educación pública y privada de La Libertad 2020.

Interpretación: en la tabla 11, el 71% de maestros de secundaria de las instituciones educativas públicas y el 82.8% de las privadas, se sienten satisfechos con el equipo de trabajo como factor determinante de satisfacción laboral; aplicando la prueba de Mann Whitney obtenemos el p-valor de Sig. Asintótica (bilateral) $p=0.145 > 0.05$; es decir, no existen diferencias significativas en las relaciones con compañeros, vocación de servicio, comunicación efectiva, organización y apoyo entre compañeros, por tanto son muestras uniformes.

H7: *Existen diferencias significativas en la jornada laboral como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad, 2020.*

Tabla 12

Diferencias en la dimensión jornada laboral.

Opinión	Gestión	Instituciones educativas públicas		Instituciones educativas privadas	
		f	%	F	%
Satisfechas		60	32.3	87	46.8
Insatisfechas		126	67.7	99	53.2
TOTAL		186	100	186	100

Prueba Mann Whitney, donde $z = -2.230$ con $p\text{-valor}=0.026 < 0.05$

Nota. Instrumentos aplicados a los docentes de educación pública y privada de La Libertad 2020.

Interpretación: El 67.7% de maestros de secundaria de instituciones educativas públicas y el 53.2% de las privadas consideran sentirse insatisfechos con la jornada laboral como factor determinante de la satisfacción laboral; aplicando la prueba U de Mann Whitney obtenemos el p-valor de Sig. Asintótica (bilateral) $p=0.026 < 0.05$; es decir, existen diferencias significativas en maestros de ambas gestiones ya que difieren en flexibilidad, disfrute de un horario de descanso, horas extras y el cumplimiento de las actividades durante su horario.

V. DISCUSIÓN

El factor humano se ha convertido en el recurso con más valor de una institución y de toda una nación, puesto que este es quien desarrolla los requerimientos necesarios para la construcción de ventajas eficientes, por tanto, para que esto se logre, es necesario dar atención a su satisfacción laboral, puesto que, según lo mencionado por la gramática, un empleado con satisfacción suele ser más productivo. Los empleados de la actualidad, no solo exigen buenas remuneraciones para sentirse satisfechos en su puesto laboral, hay otras circunstancias que han influido en su satisfacción laboral y, en su productividad.

A partir de este aspecto, se menciona que, los factores de la satisfacción laboral, pueden generar satisfacción o insatisfacción laboral, situación que ratifica lo mencionado en la Teoría de los dos factores (Herzberg et al., 1959), encausada en el contexto externo y la labor de los individuos, encaminado hacia afuera, con dos elementos importantes que se relacionan con la satisfacción laboral postula dos clases de aspectos laborales, los factores de motivación y los factores de higiene. Para Robbins (2005), la satisfacción laboral es una respuesta emocional o afectuosa a diferentes cuestiones de la labor que se realiza, no es una concepción unitaria, puesto que un individuo podría estar más o menos satisfecho con un aspecto de su labor y no satisfecho con una o más cuestiones extras. Asimismo, es importante indicar que los directivos ejercen una influencia cuando la estabilidad, ambiente de trabajo y la competencia demostrada puede generar sentimientos de agrado o desagrado con respecto a su labor ejercida.

Con ello la presente investigación ayudará a tomar decisiones asertivas para que tanto el Estado como las autoridades competentes propicien que el maestro se sienta satisfecho en su centro de trabajo brindando las condiciones básicas y de esta manera aseguremos una educación de calidad y el logro de metas y objetivos.

El estudio plantea la hipótesis general: Existen diferencias significativas en los factores determinantes de satisfacción laboral en el nivel secundaria de las

instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020. La tabla 4 evidencia que los maestros se sienten insatisfechos y, por ser muestras independientes se aplicó la T-Student siendo el valor $p=0.002<0.05$, por lo que se concluye que, efectivamente hay diferencias significativas en los factores de la satisfacción laboral de ambas gestiones. Este resultado se relaciona con el estudio a nivel internacional de Dicke et al., (2019) quien concluyó que los factores de satisfacción laboral del docente se relacionan con el clima disciplinario que perciben los estudiantes y por ende en su productividad; es decir, el estado de satisfacción o insatisfacción del docente repercute en la calidad de la enseñanza. Asimismo, el estudio realizado en docentes dominicanos por Tomás et al., (2019) donde analizó los antecedentes laborales de 978 maestros, de 122 centros educativos, llegó a la conclusión de que las condiciones en que se desarrollan las actividades laborales afecta el burnout y el engagement de los docentes, esto afecta el contexto de la comunidad educativa, por ello sugiere que las políticas educativas deben replantearse con la finalidad de equilibrar estas condiciones y asegurar la calidad de la educación.

También Cantón et al., (2016), quienes realizaron un análisis a las principales investigaciones sobre satisfacción laboral realizadas en España en la última década, concluyeron que hay múltiples enfoques y perspectivas y que en la mayoría de las investigaciones coincidían en que las docentes femeninas con estudios no universitarios tenían satisfacción medianamente alta y positiva con aspectos relacionales pero negativa con la valoración y el salario. La teoría de los dos factores, formulada por Herzberg et al., (1959), también coincide con este estudio pues la satisfacción o insatisfacción de los docentes se debe a dos factores independientes entre sí: Motivación (satisfacción) que se refieren a la realización, reconocimiento, responsabilidad y ascenso, recompensas y los factores higiénicos (Insatisfacción) referente a salarios, condiciones laborales, relación con superiores, con el equipo de trabajo y políticas de organización, factores determinantes de la condición de satisfacción o insatisfacción del docente.

En la tabla 6, se observa que los maestros de secundaria opinan que están satisfechos con el diseño del trabajo y, el valor $p=0.005<0.05$ del resultado de la prueba de Mann-Whitney, se concluye que existen diferencias significativas en esta dimensión, este resultado reafirma lo planteado por Simbron-Espejo et al., (2020) en su estudio sobre liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral, quienes concluyeron que existe una relación significativa entre todas las variables. También la teoría de Herzberg et al., (1959), de los dos factores, en el factor higiénico, menciona que las condiciones laborales pueden ser una fuente de insatisfacción o satisfacción si no se condiciona adecuadamente para brindar una calidad en la educación.

En la tabla 7, de la dimensión condiciones de vida asociadas al trabajo, se evidencia la satisfacción de los docentes de ambas gestiones, sobretodo el privado; y en la prueba de Mann Whitney, obtenemos el $p\text{-valor}= 0.028<0.05$; donde concluimos que si existen diferencias significativas en ambas gestiones; este resultado se relaciona con la investigación nacional de Huaita et al., (2018), sobre clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente realizado en Lima, donde concluyó que existe una influencia significativa entre las variables, es decir, el ambiente laboral propicia un mayor rendimiento en los estudiantes y que el desempeño del docente es influenciado por la satisfacción laboral, por ello es necesario propiciar un clima armonioso para que el docente tenga óptima disposición para laborar. Ahora bien, este resultado también se justifica en lo manifestado con la teoría de Maslow pues se basa en demostrar que existirá un incremento en las necesidades y deseos más complejos en la medida en que el individuo satisfaga sus propias necesidades más primordiales, por ello se debe tener en cuenta la pirámide de Maslow y sus niveles: necesidades de déficit (4 primeros) y el nivel que refleja las necesidades de autorrealización, motivación de crecimiento o la necesidad de ser, este es uno de los sustentos teóricos de nuestra ya que mientras las necesidades de déficit se puedan satisfacer, la necesidad de ser se transforma en una fuerza de impulso continuo (Maslow, 1943). Mientras que

la Teoría de Porter y Lawler (1968), la satisfacción laboral depende del desempeño que el individuo realiza en su trabajo para ello necesita sentirse reconocido y valorado con ello internalizará que dichas variables le proporcionan satisfacción de sus necesidades de autoestima, autonomía, sociales y su autorrealización.

Por otro lado, el factor de condiciones de vida asociadas al trabajo tiene íntima relación con la labor que realiza el docente en toda su integridad personal y profesional, altamente competitivo capaz de tener libertad para expresar sus ideas, tener autonomía dentro del aula y contribuir con su conocimiento a sus estudiantes, institución y sociedad teniendo conciencia que tiene el prestigio de ser un profesional académico (Capelleras, 2001).

En la tabla 8, en la dimensión realización personal, los maestros opinan sentirse satisfechos sobre todo el sector público y, en la prueba de Mann Whitney obtenemos el $p\text{-valor}=0.002<0.05$; es decir, en ambas gestiones si existen diferencias significativas en la identificación, ascenso laboral, capacitaciones, expectativas lo que repercute en la realización personal ya que difieren en los docentes de ambas gestiones. Este resultado se relaciona con la investigación de Moreno-Jiménez et al., (2010) quien sustenta que, según la teoría hedonista lo que realmente es relevante para la persona es mejorar el placer y reducir el dolor, para ello debe percibir calidad de determinadas vivencias provechosas que le generen plenitud o gozo. Asimismo, Naranjo (2009) nos señala que para McClelland (1961) en su teoría aplica 3 necesidades: La necesidad de logro, la afiliación y el poder, en esta dimensión la necesidad de logro se relaciona directamente con la realización personal ya que los docentes buscan alcanzar sus objetivos no sólo para destacar profesionalmente, si no para su satisfacción personal que le permite una mejor calidad de vida. En cuanto a las teorías relacionadas, Herzberg et al., (1959), en el factor de motivación, nos refiere que la satisfacción del docente se producirá si éste se siente reconocido y con posibilidad de ascenso, condiciones básicas para su realización personal.

En la tabla 9, en la dimensión relaciones con superiores, el 79% y el 81.7% de los docentes del nivel secundaria de las instituciones educativas públicas y privadas consideran que se sienten satisfechos con las relaciones con superiores como factor determinante de la satisfacción laboral; y, aplicando la prueba de Mann Whitney obtenemos el $p\text{-valor}=0.398>0.05$; es decir, no existen diferencias significativas, este resultado confirma lo dicho por Porter y Lawler (1968) quienes indican que la asociación expectativa-recompensa genera insatisfacción o satisfacción, esto va a depender de las condiciones y retribución que perciba de su entorno. También Ramery-Gelpi (2017) en su investigación sobre satisfacción laboral del director de escuela y docentes, realizada en Florida, donde concluyó que existe una relación estrecha entre los factores de satisfacción laboral en directores y docentes, ambos agentes educativos están expuestos a deberes, responsabilidades, condiciones laborales insuficientes, insuficiente capacidad de liderazgo, todo ello afecta de manera negativa el desempeño de los docentes y, por ende, la satisfacción laboral. Asimismo, Simbron-Espejo et al., (2020) también nos menciona que el liderazgo directivo cumple un papel muy importante en la satisfacción de los docentes, pues las relaciones con superiores tienen relación significativa con el clima laboral.

En la tabla 10, la dimensión salario, los maestros opinan sentirse insatisfechos con el salario percibido, y la prueba de Mann Whitney se obtuvo el $p\text{-valor}=0.008<0.05$; lo que indica que, si existen diferencias significativas en maestros de las instituciones educativas de ambas gestiones, este resultado se asemeja a la investigación de Cantón et al., (2016) quienes respecto al salario concluyeron que los docentes tuvieron satisfacción negativa en el factor sueldo; es decir, manifiestan insatisfacción respecto al salario percibido. La investigación de Alarcón et al., (2017), referente a la satisfacción laboral en profesores de educación inicial aplicado en Ancash, se centran en factores como sueldos, oportunidades de ascenso, entre otros, concluyendo que los docentes egresados de la universidad tienen un sentimiento neutro con respecto a la satisfacción laboral. Así también, la teoría de Porter y Lawler (1968), respecto a la asociación expectativa-recompensa, nos indica

que el individuo sentirá mayor satisfacción en la medida que perciba retribución por sus servicios, esto es, a través de su salario, como uno de los factores, entre otros. La teoría de los dos factores de Herzberg et al., (1959), también dentro de sus factores higiénicos (Insatisfacción), considera al salario como factor determinante de insatisfacción, es decir, si el individuo percibe que su salario no satisface o cubre sus necesidades básicas (por lo menos), sentirá insatisfacción laboral y personal, repercutiendo en su organización.

En la tabla 11, en la dimensión trabajo en equipo, los maestros opinaron sentirse satisfechos; y aplicando la prueba de Mann Whitney se obtuvo el $p=0.145>0.05$; es decir, no existen diferencias significativas en las relaciones con compañeros, vocación de servicio, comunicación efectiva, organización y apoyo entre compañeros, por tanto, es uniforme, similar resultado con la investigación de Romani et al., (2018), referente al trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de Ventanilla, donde concluyeron que los profesionales de dicho nosocomio perciben en nivel medio ambas variables, principalmente en indicadores de compromiso y coordinación con el equipo de trabajo. También la investigación de Arias et al., (2017), referente al Síndrome de Burnout, satisfacción laboral y relaciones interpersonales, aplicado en Arequipa, concluyeron que existe relación negativa y moderada entre satisfacción laboral y burnout con excepción de las relaciones interpersonales que tuvo un resultado de satisfacción positiva. En cuanto a teorías, McClelland (1961), referente a las necesidades de afiliación (una de sus tres necesidades) donde indica que el individuo tiene necesidad de asociarse y tener contacto con otros individuos; es decir, trabajar también en equipo. Asimismo, Robbins (2005), considera que la satisfacción laboral es una respuesta emocional o afectuosa a diferentes cuestiones de la labor que se realiza, no es una concepción unitaria, puesto que un individuo podría estar más o menos satisfecho con un aspecto de su labor y no satisfecho con una o más cuestiones extras. De igual modo, señala que es una conducta de la persona hacia su empleo, es relevante que hagamos memoria que la labor de un individuo es más que las acciones evidentes de organizar documentaciones, esperar a usuarios o llevar a

cabo otro acto organizado. Los empleos necesitan la interrelación con los compañeros y los superiores, acatar los reglamentos y los regímenes institucionales, cumplir con los estándares de rendimiento, existir con condiciones laborales, y demás circunstancias.

En la tabla 12, en la dimensión jornada laboral, los maestros opinan sentirse insatisfechos; y en la prueba de Mann Whitney el $p\text{-valor}=0.026<0.05$; es decir, si existen diferencias significativas en los docentes de ambas gestiones ya que no se satisfacen con la flexibilidad, disfrute de un horario de descanso, horas extras y el cumplimiento de las actividades durante su horario. Al respecto sostiene Tomás et al., (2019) que las políticas educativas deben reconfigurarse para establecer aspectos como jornada laboral en lo que respecta a la preparación de clases (Maslow, 1943). En su teoría de las necesidades humanas, también hace referencia a este aspecto, ya que el docente se sentirá motivado en la medida en que sienta equidad en el cumplimiento de sus necesidades, es decir, en este caso, que le permita programar sus actividades laborales y a la vez las personales, de esta manera también pueda pasare tiempo con su familia y disfrutar de ella. Lo que concuerda con la investigación ya que desde hace tiempo atrás el docente viene luchando por buscar leyes justas que no sólo garanticen la calidad de la educación, sino también se interesen por la salud emocional e integral del docente al sentirse satisfecho con la retribución de su trabajo.

Además, se manifiesta que el docente percibe subjetivamente las condiciones en las que realiza sus labores en su institución y su satisfacción está basada en la interpretación que éste realice y que involucre ser reconocido, oportunidad de ser promovido y alcanzar un cargo con responsabilidad. Por ende, medir la satisfacción laboral es imprescindible porque se puede diagnosticar las condiciones que tiene el recurso humano y que puede o no representar una fortaleza o, al contrario, identificar las causas de la insatisfacción del personal docente en la búsqueda de solución. Los maestros son fundamentales para el progreso de los centros educativos, por ello pasan gran parte de su tiempo impartiendo conocimientos a la

población que representa el futuro del país y por ello, el Estado debe preocuparse por mejorar los factores de su satisfacción laboral, asimismo, la relación de las instituciones con los docentes debe constituir un sistema integrado en la búsqueda de esta satisfacción y siendo conscientes que cualquier cambio en uno de ellos afecta inevitablemente al otro.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que, si existen diferencias significativas en los factores determinantes de satisfacción laboral en maestros de secundaria de instituciones educativas públicas y privadas de La Libertad, 2020, siendo el $P = 0.002 < 0.05$, asimismo ambas gestiones opinaron sentirse insatisfechos con estos factores, sobre todo las instituciones públicas (58.1%).
2. En la dimensión diseño de trabajo, siendo $p=0.005 < 0.05$, se determinó que si existen diferencias significativas como factor determinante de satisfacción laboral en ambas gestiones; así como sentirse satisfechos con esta dimensión, sobre todo las instituciones privadas (73.7%).
3. En las condiciones de vida asociadas al trabajo, si existen diferencias significativas en ambas gestiones, siendo $p=0.028 < 0.05$, a la vez opinaron sentirse satisfechos con esta dimensión, sobre todo las instituciones privadas (78.5%).
4. En la realización personal, como factor determinante de la satisfacción laboral, si existen diferencias significativas en ambas gestiones, siendo el valor $p=0.002 < 0.05$ y, opinaron sentirse satisfechos con esta dimensión, sobre todo las instituciones públicas (81.7%).
5. En las relaciones con superiores, siendo el valor $p=0.398 > 0.050$, se determinó que no existen diferencias significativas en ambas gestiones, y, además opinaron sentirse satisfechos con esta dimensión, sobre todo las instituciones privadas (81.7%).
6. En la dimensión salario se determinó que, si existen diferencias significativas en ambas gestiones, siendo el $p=0.008 < 0.05$; y opinaron sentirse insatisfechos con esta dimensión, sobre todo las instituciones públicas con 90.3%.
7. En trabajo en equipo, se determinó que no existen diferencias significativas en ambas gestiones, siendo el valor $p=0.145 > 0.05$; y opinaron sentirse satisfechos con esta dimensión, sobre todo las instituciones privadas con 82.8%.
8. En la dimensión jornada laboral; siendo $p=0.026 < 0.05$, se determinó que existen diferencias significativas en ambas gestiones, asimismo opinaron sentirse insatisfechos en este factor, sobre todo los maestros de instituciones públicas con 67.7%.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al MINEDU promover a través de lineamientos y políticas que busquen promover y alcanzar los factores determinantes de satisfacción laboral de maestros de los centros escolares de nivel público y privado, para propiciar niveles ideales de participación, responsabilidad, un compromiso sincero y mejorar el desempeño profesional.
2. Con respecto al diseño del trabajo, se recomienda al director de la GRELL, promover y garantizar que los maestros cuenten con material didáctico, tecnológico e inmobiliario en condiciones óptimas, así como personal de apoyo y autonomía en decisiones de aula para propiciar una educación de calidad.
3. Con respecto a las condiciones de vida asociada al trabajo, se recomienda a los directores de las instituciones educativas, dar un buen uso a la información vertida en la presente investigación, la cual está dirigida a promover las mejoras en las condiciones laborales para los docentes que buscan su bienestar mental, personal, social, económico, los cuales favorecen recíprocamente el proceso de enseñanza aprendizaje y la formación integral de toda la comunidad educativa.
4. Con respecto a la realización personal, se recomienda a los directores y equipo directivo de las instituciones educativas, programar cursos de capacitación, inducción y actividades de integración para fortalecer la comunicación, relaciones interpersonales, así como la información de los deberes, derechos de los docentes, con empatía, asertividad y compromiso.
5. Con respecto a las relaciones con superiores, se recomienda a los directores y personal directivo de las instituciones educativas, promover y ejecutar los incentivos y reconocimientos al personal docente por la destacada labor dentro y fuera del aula mediante ceremonias y reconocimiento en actos públicos, con la finalidad de revalorar la labor del docente, mejorar la autoestima y lograr la identificación con la institución educativa; asimismo propiciar un clima de confianza que permita a los docentes expresarse y manifestar su creatividad,

resiliencia y toma de decisiones tanto en el desarrollo de sus actividades como en el entorno laboral.

6. Con respecto al salario, se recomienda al MINEDU coordinar con autoridades para lograr el incremento salarial y de esta manera contribuir a que los profesionales docentes de las instituciones educativas públicas y privadas puedan lograr cumplir sus metas y objetivos personales y profesionales, debido a que, si persiste el descuido en la atención de sus necesidades básicas las insatisfacciones laborales no sólo permanecerá sino que se incrementará afectando el desempeño, la rotación de puestos, el ausentismo y los conflictos dentro de la institución, factores muy importantes para la calidad educativa.
7. Con respecto al trabajo en equipo, se recomienda a los docentes de las instituciones educativas, participar de capacitaciones y actividades de integración que permitan generar la confianza, estimulen la empatía y resiliencia, con la finalidad de fortalecer las relaciones entre compañeros de trabajo y propiciar un buen clima laboral.
8. Con respecto a la jornada laboral, se recomienda MINEDU gestionar el establecimiento de una jornada laboral definida donde la remuneración por preparación de clases sea de manera mensual y consciente, de esta manera los profesionales docentes de las instituciones educativas públicas y privadas puedan equilibrar su labor docente y su tiempo para su persona y familia, fuentes de su motivación y deseos de superación.

VIII. PROPUESTA

Propuesta para mejorar la satisfacción laboral de los docentes de secundaria de las Instituciones educativas públicas y privadas de La Libertad, 2020.

1. Fundamento

Esta propuesta pretende incrementar la satisfacción laboral en cada uno de los integrantes de la comunidad educativa y a través de ella, aumentar la productividad del maestro, el rendimiento académico en los estudiantes y la calidad educativa.

2. Objetivo General

Elaborar estrategias para mejorar la satisfacción laboral de los docentes de nivel secundaria de las instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.

3. Justificación

La satisfacción laboral constituye un factor relevante en todas las organizaciones para el logro de sus metas y objetivos, por ello es de gran importancia para todos sus integrantes alcanzar un adecuado clima laboral que permita generar una convivencia agradable y en armonía, respetando las opiniones de cada integrante, siendo tolerantes, asertivos, con buen manejo de las relaciones interpersonales y empáticos. Si la organización se interesa por estos aspectos, asegura el éxito de su empresa, genera compromiso y aumenta la productividad, en este caso, de la institución educativa.

Esta propuesta se establece con la pretensión de mejorar la satisfacción laboral a través de talleres que permitan, en primer lugar, reconocer las condiciones laborales en la que conviven los maestros de las instituciones educativas públicas y privadas del departamento de La Libertad con el fin de establecer vínculos estables y duraderos para mejorar su ambiente laboral.

Las actividades que se deben realizar son:

- Taller de “Identificando mi FODA para mejorar las relaciones inter e intra-personales”
- Taller de “La Comunicación factor clave del éxito Institucional”
- Taller de “La empatía social y laboral”
- Taller de “Me autorrealizo en lo personal y en lo profesional”
- Taller de “La importancia del liderazgo, factor clave del éxito Institucional”
- Taller de “Habilidades intelectuales, de creatividad, de cultura y de expresión”
- Taller de “Me siento preparado para una supervisión”
- Taller formativo de pedagógica integrada y concertada entre docentes, instituciones y comunidad
- Taller de aprendizaje de herramientas avanzadas en Office para un mejor uso en el aula de clases
- Taller de “Me siento satisfecho en mi Centro de Trabajo”

Nota. Los responsables para la realización de las capacitaciones y talleres, son los departamentos competentes de las distintas instituciones públicas y privadas de la región La Libertad, así como especialistas en el área de Psicología de la Región la Libertad, al igual que otros profesionales vinculados a la materia.

REFERENCIAS

- Alarcón, M., Huerta, M., Mas, R., & Cruz, J. D. la. (2017). Satisfacción laboral en profesores de educación inicial. *Sciéndo*, 20(2), 103-106.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/1602/0>
- Alegre, A., Barrientos, R., y Milla, M. (2017). Clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de una universidad pública y una privada. *Revista EDUCA UMCH*, 10, 165-176. <https://doi.org/10.35756/educaumch.v10i0.21>
- Anaya, D., y Suárez, J. M. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. *REOP*, 21(2), 283-294. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.21.num.2.2010.11532>
- Arias, W., Sánchez, M., y Ceballos, K. (2017). Síndrome de burnout, satisfacción laboral y relaciones interpersonales en profesores de una institución educativa de Arequipa. *Acta Psicológica Peruana*, 2(1), 118-139.
https://www.researchgate.net/profile/Walter_Arias_Gallegos/publication/329161656_SINDROME_DE_BURNOUT_SATISFACCION_LABORAL_Y_RELACIONES_INTERPERSONALES_EN_PROFESORES_DE_UNA_INSTITUCION_EDUCATIVA_DE_AREQUIPA/links/5bf89fc292851ced67d37e10/SINDROME-DE-BURNOU
- Atalaya P, M. (1999). *Satisfacción y Productividad* (3.ª ed.). Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Mayor de San Marcos.
- Bai, X., Tsiatis, A. A., y O'Brien, S. M. (2013). Doubly- Robust Estimators of Treatment- Specific Survival Distributions in Observational Studies with Stratified Sampling. *Wiley Online Library*, 69(4).
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/biom.12076>
- Barrena, S. (2014). El pragmatismo. *Revista de Filosofía Pactotum*, 12, 1-18.
http://www.revistafactotum.com/revista/f_12/articulos/Factotum_12_1_Sara_Barrena.pdf
- Beteta, A. de los Á. (2018). Motivación y Satisfacción laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Económicas, UNAN – Managua [Tesis de Master, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. En

- Repositorio UNAN*. <https://repositorio.unan.edu.ni/9858/1/19138.pdf>
- Blanco, L. A. (1996). *La evaluación educativa, más proceso que producto* (Universita).
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=a4NbBgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=2.1%09Corriente+Epistemológica+Positivista&ots=86JYFttDgl&sig=pqNeAJId4Sphf6NIG_JrdrXvAfc#v=onepage&q&f=true
- Cantón, I., & Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación.*, 13(1), 214-226.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v13n1/v13n1a18.pdf>
- Capelleras, J.-L. (2001). Factores condicionantes de la calidad de la enseñanza universitaria: Un análisis empírico [Tesis doctoral, Universidad Nacional a Distancia]. En *Tesis Doctorals en Xarxa*.
<https://www.tdx.cat/handle/10803/3943#page=1>
- Carcelén, J. (2000). *El sistema de trabajo a turnos y su problemática*. Confederal Editorial.
https://books.google.com.pe/books?id=tp25hQXdI8QC&pg=PA327&lpg=PA327&dq=El+sistema+de+trabajo+a+turnos+y+su+problemática&source=bl&ots=aF8KbUXjSs&sig=ACfU3U3qA_OVUBiSJUeR8WYXIk4o7FLJfw&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjcr97N94vtAhXGHRkGHZJ6CI4Q6AEwEnoECAEQAg#v=0
- Cavalcante, J. J. (2004). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía - Brasil) [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. En *Repositorio institucional Programa de Doctor at qualitat y processos de innovació educativa*.
<https://www.tdx.cat/handle/10803/5042#page=1>
- Ley de Reforma Magisterial, Diario Oficial El Peruano (2012). Ley N° 29944.
<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29944.pdf>
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*, 19(33), 228-247.
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>

- Díaz, A. (2006). *Perfiles educativos*, 28(111), 7-36.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v28n111/n111a2.pdf>
- Dicke, T., Marsh, H. W., Parker, P. D., Guo, J., Riley, P., y Waldeyer, J. (2019). Job satisfaction of teachers and their principals in relation to climate and student achievement. *Journal of Educational Psychology*, 111(7), 1-13.
https://www.researchgate.net/publication/335779175_Job_satisfaction_of_teachers_and_their_principals_in_relation_to_climate_and_student_achievement
- Fernández, M. (2002). Fuentes de Presión Laboral, Tipos de Personalidad, Desgaste Psíquico (Burnout), Satisfacción Laboral y Desempeño Docente en Profesores de Educación Primaria de Lima Metropolitana. [*Tesis Doctoral Facultad de Educación. U.N.M.S.M.*] manuscrito presentado para publicación.
- Ferrater, J. *Diccionario de filosofía* (Edit. Suda).
<https://profesorvargasguillen.files.wordpress.com/2011/10/jose-ferrater-mora-diccionario-de-filosofia-tomo-ii.pdf>
- González, Á., Ballesteros, B., y García, J. L. (2001). *Introducción a la investigación en educación* (UNED). Tomo II.
http://portal.uned.es/EadmonGuiasWeb/htdocs/abrir_fichero/abrir_fichero.jsp?idGuia=54668
- Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, J. S., y Vargas, S. (2017). *Estado de la Educación en el Perú. Análisis y perspectivas de la educación básica*.
<https://departamento.pucp.edu.pe/economia/libro/estado-de-la-educacion-en-el-peru-analisis-y-perspectivas-de-la-educacion-basica/>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Herzberg, F., Mausner, B., y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Transaction Publisher. <https://www.amazon.com/-/es/Frederick-Herzberg/dp/156000634X>
- Huaita, D. M., y Luza, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el

- desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal.*, 3(8.1), 300-312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior & Human Performance*, 4, 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 09(08), 69-74. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Mahner, M., y Bunge, M. (2000). *Fundamento de biofilosofía* (Siglo xxi). https://books.google.com.pe/books/about/Fundamentos_de_biofilosofía.html?id=Hdx5ivfiQPwC&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mazzanti, M. de los Á. (2011). Declaración de Helsinki, principios y valores bioéticos en juego en la investigación médica con seres humanos. *Revista Colombiana de Bioética*, 6(1), 125-144. <https://www.redalyc.org/pdf/1892/189219032009.pdf>
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Van Nostrand. <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=RI2wZw9AFE4C&oi=fnd&pg=PA1&dq=The+Achieving+Society.&ots=NIJhWhtDE5&sig=LuSgZUFCoW1X0V56e5bG8bJ9P3l#v=onepage&q=The+Achieving+Society.&f=false>
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Criterios de buenas prácticas de dirección escolar*. (MINEDU). Dirección General de Desarrollo de las Instituciones Educativas.
- Ministerio de Trabajo y promoción de Empleo. (2011). *Recordatorio sobre el primero de mayo día del trabajo y marco legal de la jornada de trabajo*. Noticias. http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_6_1.html
- Moreno-Jiménez, P., Ríos-Rodríguez, L., Canto-Ortiz, J., San Martín-García, J., & Perles-Nova, F. (2010). Satisfacción Laboral y Burnout en Trabajos Poco Cualificados: Diferencias entre Sexos en Población Inmigrante. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 255-265. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a8>

- Naranjo, M. L. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/510/525>
- Ngoc, M., y Diem, B. (2013). Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction - A study of banking sector in Ho Chi Minh City. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 1(4), 81-95. [http://www.ijcrar.com/vol-4/Mai Ngoc Khuong and Bui Diem Tien.pdf](http://www.ijcrar.com/vol-4/Mai%20Ngoc%20Khuong%20and%20Bui%20Diem%20Tien.pdf)
- Parella, S., y Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa* (3ra. Ed.). Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador FEDUPEL. <https://issuu.com/originaledy/docs/metodolog3ada-de-la-investigac3b>
- Peña, M. C., Olloqui, A. M., y Aguilar, A. (2013). Relación de factores en la satisfacción laboral de los trabajadores de una pequeña empresa de la industria metal-mecánica. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 6(3), 115-128. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2157062
- Pérez, R. (1991). *Pedagogía experimental. La medida en educación. Curso de adaptación* (UNED (ed.)).
- Pérez, J. (2015). El Positivismo y la Investigación Científica. *Revista Empresarial*, 9(3), 29-34. <http://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/20>
- Porter, L. W., y Lawler, E. E. (1968). Managerial attitudes and performance. *Review Article*, 6(3), 49-52. <https://doi.org/10.1177/002194366900600309>
- Ramery-Gelpi, E. (2017). *La satisfacción laboral del director escolar y los docentes en los centros de secundaria de Orlando, Florida* [Tesis doctoral, Universidad de Jaén]. [http://ruja.ujaen.es/bitstream/10953/892/1/Tesis Doctoral de Eileen Ramery-Gelpi. 1.15.2017 Corregida.pdf](http://ruja.ujaen.es/bitstream/10953/892/1/Tesis%20Doctoral%20de%20Eileen%20Ramery-Gelpi.%201.15.2017%20Corregida.pdf)
- Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Revista de la Facultad de Psicología y Humanidades*, 23(1), 9-17. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española*.

- <https://dle.rae.es/>
- Realismo científico bungeano. (1998). Realismo científico bungeano. En *Wikipedia*.
https://es.wikipedia.org/wiki/Realismo_científico_bungeano
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista do Centro de Educação, 31*(1), 11-22.
<https://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>
- Robbins, S. P. (2005). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true
- Romani, S. A., Ferrer, M. L., y Zuta, N. (2018). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. *Revista de Investigación Valdizana, 12*(3), 165-170. <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.152>
- Sellés, J. F. (2010). ¿Cómo prolongar el realismo hoy? *Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas, 10*(19), 103-118.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100220049008>
- Simbron-Espejo, S. F., y Sanabria-Boudri, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA, 6*(1), 59-83.
<https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Skaalvik, E. M., y Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education, 27*(6), 1029-1038.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>
- Swami, V., y Chamorro-Premuzic, T. (2009). Psychometric Evaluation of the Malay Satisfaction With Life Scale. *Social Indicators Research, 92*(1), 25-33.
<https://doi.org/10.1007/s11205-008-9295-7>
- Tamayo y Tamayo, M. (1999). *Serie: Aprender a investigar. Módulo: El proyecto de investigación, Colombia*. ARFO editores Universidad ICESI.
<https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/5.-El-Proyecto-de-Investigación-APRENDER-A-INVESTIGAR-ICFES.pdf>
- Tomás, J. M., De Los Santos, S., y Fernández, I. (2019). Satisfacción Laboral en el

Docente Dominicano: Antecedentes Laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), 63-76. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.71675>

UNESCO. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente: Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay* (CENAISE).

ANEXOS

ANEXO N° 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Factores determinantes de la satisfacción laboral	Herzberg et al., (1959), lo define a través de la teoría de los dos factores: El motivador o satisfactorio, centrado en el contexto del trabajo, y el higiénico o insatisfactorio, que se ocupa del contexto externo; así mismo, ambas son necesidades independientes una de la otra e influyen de manera distinta en la conducta.	Se planteó la operacionalización de la variable por medio de 7 dimensiones: diseño del trabajo, condiciones de vida asociadas al trabajo, realización personal, relaciones con superiores, salario, equipo de trabajo y jornada laboral; para su medición se utilizó un cuestionario conformado por 49 preguntas lo que permitió determinar las diferencias en los factores determinantes de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y	Diseño de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instalaciones ▪ Contrato laboral ▪ Material didáctico ▪ Recursos tecnológicos ▪ Personal de apoyo ▪ Autonomía profesional ▪ Condiciones físicas 	1-7	Escala de Likert Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
			Condiciones de vida asociada al trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguridad laboral ▪ Higiene y limpieza ▪ Calidad de vida laboral ▪ Desplazamiento ▪ Salud ▪ Productividad laboral ▪ Absentismo laboral 	8 – 14	
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sentido de pertenencia ▪ Ascenso laboral ▪ Cursos de capacitación ▪ Diversificación de carrera ▪ Expectativa laboral ▪ Ambiente laboral ▪ Realización personal 	15 – 21	
			Relaciones con superiores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equidad laboral ▪ Promoción justa ▪ Respeto ▪ Apoyo 	22 – 28	

privadas, La Libertad 2020.			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Expectativas organizacionales ▪ Praxis pedagógica ▪ Valoración de las actividades
		Salario	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Política de jubilación ▪ Remuneraciones ▪ Incentivos ▪ Gratificaciones 29 – 35 ▪ Reconocimiento económico ▪ Beneficios socioeconómicos ▪ Justicia percibida en el sueldo
		Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relación entre compañeros ▪ Vocación ▪ Motivación ▪ Comunicación efectiva 36 - 42 ▪ Organización ▪ Clima laboral ▪ Compromiso
		Jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Flexibilidad horaria ▪ Horario de descanso ▪ Turnos dobles ▪ Horas extras 43 - 49 ▪ Remuneraciones ▪ Compensación laboral ▪ Cumplimiento de programación

Nota. Elaboración Propia

ANEXO N° 2: Matriz de consistencia de la investigación

Título: “Factores determinantes de satisfacción laboral en nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020”				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la diferencia en los factores determinantes de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020?</p> <p>Problemas específicos.</p> <p>PE. 1 ¿Cuál es la diferencia en el diseño de trabajo como factor determinante de la satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020?</p> <p>PE. 2 ¿Cuál es la diferencia en las condiciones de vida asociadas al trabajo como factor determinante de la satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020?</p> <p>PE. 3 ¿Cuál es la diferencia en la realización personal como factor determinante de la satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar las diferencias en los factores determinantes de la satisfacción laboral en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>OE. 1 Determinar las diferencias en el diseño de trabajo como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.</p> <p>OE.2 Determinar las diferencias en las condiciones de vida asociadas al trabajo como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.</p> <p>OE.3 Determinar las diferencias en la realización personal como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones</p>	<p>Hipótesis general Existen diferencias significativas en los factores determinantes de satisfacción laboral en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.</p> <p>Hipótesis específicas.</p> <p>HE.1 Existen diferencias significativas en el diseño de trabajo como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.</p> <p>HE.2 Existen diferencias significativas en las condiciones de vida asociadas al trabajo como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.</p> <p>HE.3 Existen diferencias significativas en la realización personal como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas,</p>	<p>VARIABLE DE ESTUDIO: Factores determinantes de la satisfacción laboral</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>Diseño del trabajo</p> <p>Condiciones de vida asociada al trabajo</p> <p>Realización personal</p> <p>Relaciones con superiores</p> <p>Salario</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Enfoque cuantitativo, descriptivo comparativo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental, de corte transversal comparativa</p> <p>POBLACIÓN: Conformado por 11,582 maestros de las instituciones educativas secundarias públicas y privadas del Departamento de La Libertad.</p> <p>MUESTRA: Selección: Muestreo Probabilístico aleatorio simple.</p> <p>Tamaño:</p>

<p>PE. 4 ¿Cuál es la diferencia en las relaciones con superiores como factor determinante de la satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020?</p> <p>PE. 5 ¿Cuál es la diferencia en el salario como factor determinante de la satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020?</p> <p>PE. 6 ¿Cuál es la diferencia en el trabajo en equipo como factor determinante de la satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020?</p> <p>PE. 7 ¿Cuál es la diferencia en la jornada laboral como factor de la satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020?</p>	<p>educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.</p> <p>OE.4 Determinar las diferencias en las relaciones con superiores como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.</p> <p>OE.5 Determinar las diferencias en el salario como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.</p> <p>OE.6 Determinar las diferencias en el trabajo en equipo como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.</p> <p>OE.7 Determinar las diferencias en la jornada laboral como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.</p>	<p>La Libertad 2020.</p> <p>HE.4 Existen diferencias significativas en las relaciones con superiores como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.</p> <p>HE.5 Existen diferencias significativas en el salario como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.</p> <p>HE.6 Existen diferencias significativas en el trabajo de equipo como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.</p> <p>HE.7 Existen diferencias significativas en la jornada laboral como factor determinante de satisfacción laboral en el nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.</p>	<p>Jornada laboral</p>	<p>372 maestros de secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020</p> <p>TÉCNICAS INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS Encuesta – Cuestionario</p> <p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS Cuadros de frecuencia, estadísticos T de Student y la U de Mann Whitney, estadísticos para prueba de hipótesis. (SPSS V.24)</p>
---	---	---	------------------------	--

ANEXO N° 3: Ficha técnica del instrumento factores determinantes de la satisfacción laboral

1. Nombre: CUESTIONARIO APLICADO PARA MEDIR LOS FACTORES DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

2. Autor: Elaboración propia

3. Objetivo: Determinar las diferencias en los factores determinantes de la satisfacción laboral en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.

4. Normas:

El presente cuestionario es completamente anónimo y sirve como medio de información.

Responda con sinceridad y objetividad para obtener información real.

Tener en cuenta el tiempo empleado por cada encuesta realizada.

5. Usuarios (muestra): Lo conforma 372 docentes del nivel secundaria de las Instituciones educativas públicas y privadas de La Libertad. (Minedu, 2020)

6. Unidad de análisis: Docente del nivel secundaria de las Instituciones educativas públicas y privadas de La Libertad-2020.

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 49 ítems, agrupadas en las siete dimensiones de la satisfacción laboral y su escala es de uno, dos, tres, cuatro y cinco por cada ítem.
- El cuestionario debe ser desarrollado únicamente por el docente, no olvide consignar los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 30 minutos.
- Debido al contexto de aislamiento social el cuestionario será elaborado en formulario de Google, se enviará al correo del docente para que lo pueda rellenar y enviar sus respuestas de forma virtual.

8. Escala diagnóstica:

8.1. Escala general de la variable independiente: Factores determinantes de la satisfacción laboral

Intervalo	Nivel
1 - 122	Insatisfechos
123 - 245	Satisfechos

8.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensiones	Intervalos	Niveles
-Diseño del trabajo -Condiciones de vida asociada al trabajo -Realización personal -Relaciones con superiores -Salario -Trabajo en equipo -Jornada laboral	1 – 17 18 - 35	Insatisfechos Satisfechos

8.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Nunca	=	1
Casi nunca	=	2
A veces	=	3
Casi siempre	=	4
Siempre	=	5

9. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se hizo por juicio de cinco expertos del área de educación:

Dra. Cecilia E. Mendoza Alva, Doctora en Educación. Código Orcid: 0000 0002 3640 2779

Dr. Martin Grados Vásquez. Doctor en Administración. Código ORCID: 0000-0002-8620-7859

Dra. Silvia Valverde Zavaleta. Doctor en Educación. Código ORCID: 0000-0001-5876-903X

Dr. Jhony Francis Rodríguez Soto. Doctor en Educación. Código ORCID: 0000-0003-1549-2696

Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar. Doctora en Educación. Código ORCID: 0000-0001-8700-1441

Para la confiabilidad del instrumento se aplicó el método del Alfa de Cronbach obteniendo el valor de 0.976 que corresponde a un instrumento altamente confiable, excelente

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable Factores determinantes de la satisfacción laboral

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
DIMENSIÓN: DISEÑO DEL TRABAJO			
1	¿Considera que las instalaciones de la I.E. brinda confort y comodidad para realizar sus labores de forma agradable?	0.758	0.887
2	¿Se respeta las cláusulas estipuladas en su contrato o directiva?	0.710	0.894
3	¿En la I.E. se le ofrece material didáctico como herramienta de trabajo para facilitar el proceso de aprendizaje en los estudiantes?	0.659	0.898
4	¿La I.E. cuenta con recursos tecnológicos que faciliten la actividad laboral?	0.754	0.891
5	¿La I.E. cuenta con personal de apoyo para que se le asista/apoye en sus actividades?	0.675	0.901
6	¿Considera que existe autonomía profesional para tomar decisiones en el aula de clases en beneficio de la calidad educativa?	0.745	0.889
7	¿Considera que en la I.E. existen condiciones físicas para el desempeño de sus funciones?	0.833	0.880
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,905$ La fiabilidad se considera como Excelente			
DIMENSIÓN: CONDICIONES DE VIDA ASOCIADA AL TRABAJO			
8	¿Considera que existe seguridad laboral en su centro de trabajo?	0.704	0.828
9	¿La I. E. vela porque el ambiente laboral se mantenga en condiciones de higiene y limpieza?	0.866	0.799
10	¿Considera que en la I.E. existe calidad de vida laboral?	0.810	0.804
11	¿Considera fácil desplazarse desde su domicilio hasta donde se ubica la I.E.?	0.531	0.847
12	¿Considera que las actividades laborales que realiza influye en su estado de salud?	0.473	0.858
13	¿Considera que las condiciones de vida que goza influye en su productividad laboral?	0.355	0.868
14	¿Considera que el absentismo laboral es causada por las condiciones laborales que ofrece la institución?	0.666	0.828
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,855$ La fiabilidad se considera como Excelente			
DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL			
15	¿Se identifica con la institución educativa en la que labora?	0.366	0.909
16	¿Considera que el ascenso laboral mejoraría su realización personal?	0.599	0.863
17	¿Cuenta con cursos de capacitación brindados por la I.E. donde labora?	0.609	0.860
18	¿Considera que las diversas carreras/especialidades mejora el trabajo y la realización personal de los docentes?	0.842	0.831
19	¿La I.E. cumple con sus expectativas laborales?	0.774	0.842
20	¿Considera que en la I.E. se esfuerzan para que usted trabaje en un ambiente agradable?	0.880	0.818
21	¿Considera que las reuniones académicas influye en su realización personal?	0.718	0.847

Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,872$			
La fiabilidad se considera como Excelente			
DIMENSIÓN: RELACIONES CON SUPERIORES			
22	¿Considera que existe equidad laboral en la I.E.?	0.869	0.954
23	¿Según su criterio existe una promoción justa de los beneficios otorgados en la I.E.?	0.904	0.952
24	¿Considera que es tratado con respeto por sus superiores?	0.829	0.957
25	¿Se siente apoyado por el personal directivo de la I.E.?	0.905	0.951
26	¿Considera que la I.E. cumple sus expectativas organizacionales?	0.854	0.959
27	¿Considera que en la I.E se maneja una efectiva praxis pedagógica?	0.826	0.958
28	¿Considera que su jefe inmediato valora las actividades que usted realiza?	0.918	0.950
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,961$			
La fiabilidad se considera como Excelente			
DIMENSIÓN: SALARIO			
29	¿Está de acuerdo con la normativa de jubilación a la que está afiliado?	0.704	0.882
30	¿Considera que la remuneración percibida satisface sus necesidades personales y familiares?	0.858	0.869
31	¿Recibe algún tipo de incentivo extra por las actividades realizadas en la I.E.?	0.614	0.891
32	¿Considera que las gratificaciones recibidas en julio y diciembre responden a lo normado por la Ley del trabajo del Estado Peruano?	0.612	0.897
33	¿Ha recibido un reconocimiento económico por el buen desempeño de sus funciones?	0.613	0.898
34	¿Está complacido con los beneficios socioeconómicos que le ofrece la I.E.?	0.820	0.869
35	¿Considera que recibe una remuneración justa y equitativa por las funciones realizadas?	0.844	0.868
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,897$			
La fiabilidad se considera como Muy aceptable			
DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO			
36	¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo, son favorables?	0.523	0.857
37	¿Siente que los docentes de la I.E. poseen vocación de servicio?	0.471	0.824
38	¿Considera que el equipo de trabajo de la I.E. motiva al personal para el mejor desempeño de sus funciones?	0.559	0.812
39	¿Considera que mantiene una comunicación efectiva?	0.783	0.790
40	¿Considera que sus compañeros trabajan de forma organizada para desarrollar sus actividades?	0.808	0.779
41	¿Considera que el clima laboral influye en la satisfacción laboral de los docentes?	0.457	0.826
42	¿Considera que sus compañeros de trabajo están comprometidos con la I.E.?	0.791	0.775
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,831$			
La fiabilidad se considera como Excelente			
DIMENSIÓN: JORNADA LABORAL			
43	¿Considera tener flexibilidad horaria en su jornada laboral?	0.740	0.882
44	¿Puede disfrutar de un horario de descanso con tranquilidad?	0.895	0.865
45	¿Está de acuerdo en laborar turnos dobles?	0.714	0.887
46	¿Las horas extras laboradas le son canceladas según lo estipulado en las normas vigentes?	0.367	0.920

47	¿Considera que las remuneraciones percibidas están acorde con la jornada laboral que realiza?	0.740	0.882
48	¿En la I.E., se aplica la compensación laboral para docentes que trabajan horas extras, según lo normado?	0.719	0.885
49	¿Desde su percepción, la jornada laboral que realiza según su contrato, le permite culminar sus actividades programadas en el aula?	0.824	0.874
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,901$ La fiabilidad se considera como Excelente			

ANEXO No 4: Instrumentos

CUESTIONARIO APLICADO PARA MEDIR LOS FACTORES DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información relevante sobre las diferencias en los factores determinantes de la satisfacción laboral en los docentes del nivel secundaria de las instituciones educativas públicas y privadas de la Libertad-2020, por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada afirmación. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INFORMACIÓN GENERAL:

Edad:

sexo: Masculino () Femenino ()

Estudios culminados: Superior Universitario () Superior no universitario ()

Grados de estudios: Bachiller () Maestría () Doctorado ()

Nivel de estudio asignado en la I.E.: Inicial () Primaria () Secundaria ()

La Institución educativa en la que labora es de gestión: Pública () Privada ()

MARCA UNA (X) EN EL RECUADRO TU RESPUESTA SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORES:

NUNCA		CASI NUNCA		A VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		
1		2		3		4		5		
Nº	ÍTEMES					Escala				
	DIMENSIÓN: DISEÑO DEL TRABAJO					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Considera que las instalaciones de la I.E. brinda confort y comodidad para realizar sus labores de forma agradable?									
2	¿Se respeta las cláusulas estipuladas en su contrato o directiva?									
3	¿En la I.E. se le ofrece material didáctico como herramienta de trabajo para facilitar el proceso de aprendizaje en los estudiantes?									
4	¿La I.E. cuenta con recursos tecnológicos que faciliten la actividad laboral?									
5	¿La I.E. cuenta con personal de apoyo para que se le asista/apoye en sus actividades?									
6	¿Considera que existe autonomía profesional para tomar decisiones en el aula de clases en beneficio de la calidad educativa?									
7	¿Considera que en la I.E. existen condiciones físicas para el desempeño de sus funciones?									
	DIMENSIÓN: CONDICIONES DE VIDA ASOCIADA AL TRABAJO					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8	¿Considera que existe seguridad laboral en su centro de trabajo?									
9	¿La I. E. vela porque el ambiente laboral se mantenga en condiciones de higiene y limpieza?									
10	¿Considera que en la I.E. existe calidad de vida laboral?									

11	¿Considera fácil desplazarse desde su domicilio hasta donde se ubica la I.E.?					
12	¿Considera que las actividades laborales que realiza influye en su estado de salud?					
13	¿Considera que las condiciones de vida que goza influye en su productividad laboral?					
14	¿Considera que el absentismo laboral es causada por las condiciones laborales que ofrece la institución?					
DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
15	¿Se identifica con la institución educativa en la que labora?					
16	¿Considera que el ascenso laboral mejoraría su realización personal?					
17	¿Cuenta con cursos de capacitación brindados por la I.E. donde labora?					
18	¿Considera que las diversas carreras/especialidades mejora el trabajo y la realización personal de los docentes?					
19	¿La I.E. cumple con sus expectativas laborales?					
20	¿Considera que en la I.E. se esfuerzan para que usted trabaje en un ambiente agradable?					
21	¿Considera que las reuniones académicas influye en su realización personal?					
DIMENSIÓN: RELACIONES CON SUPERIORES		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
22	¿Considera que existe equidad laboral en la I.E.?					
23	¿Según su criterio existe una promoción justa de los beneficios otorgados en la I.E.?					
24	¿Considera que es tratado con respeto por sus superiores?					
25	¿Se siente apoyado por el personal directivo de la I.E.?					
26	¿Considera que la I.E. cumple sus expectativas organizacionales?					
27	¿Considera que en la I.E se maneja una efectiva praxis pedagógica?					
28	¿Considera que su jefe inmediato valora las actividades que usted realiza?					
DIMENSIÓN: SALARIO		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
29	¿Está de acuerdo con la normativa de jubilación a la que está afiliado?					
30	¿Considera que la remuneración percibida satisface sus necesidades personales y familiares?					
31	¿Recibe algún tipo de incentivo extra por las actividades realizadas en la I.E.?					
32	¿Considera que las gratificaciones recibidas en julio y diciembre responden a lo normado por la Ley del trabajo del Estado Peruano?					
33	¿Ha recibido un reconocimiento económico por el buen desempeño de sus funciones?					
34	¿Está complacido con los beneficios socioeconómicos que le ofrece la I.E.?					
35	¿Considera que recibe una remuneración justa y equitativa por las funciones realizadas?					
DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
36	¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo, son favorables?					

37	¿Siente que los docentes de la I.E. poseen vocación de servicio?					
38	¿Considera que el equipo de trabajo de la I.E. motiva al personal para el mejor desempeño de sus funciones?					
39	¿Considera que mantiene una comunicación efectiva?					
40	¿Considera que sus compañeros trabajan de forma organizada para desarrollar sus actividades?					
41	¿Considera que el clima laboral influye en la satisfacción laboral de los docentes?					
42	¿Considera que sus compañeros de trabajo están comprometidos con la I.E?					
	DIMENSIÓN: JORNADA LABORAL	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
43	¿Considera tener flexibilidad horaria en su jornada laboral?					
44	¿Puede disfrutar de un horario de descanso con tranquilidad?					
45	¿Está de acuerdo en laborar turnos dobles?					
46	¿Las horas extras laboradas le son canceladas según lo estipulado en las normas vigentes?					
47	¿Considera que las remuneraciones percibidas están acorde con la jornada laboral que realiza?					
48	¿En la I.E., se aplica la compensación laboral para docentes que trabajan horas extras, según lo normado?					
49	¿Desde su percepción, la jornada laboral que realiza según su contrato, le permite culminar sus actividades programadas en el aula?					

ANEXO N° 5: Validaciones por juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS FACTORES DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: DISEÑO DEL TRABAJO								
1	¿Considera que las instalaciones de la I.E. brinda confort y comodidad para realizar sus labores de forma agradable?	X		X		X		
2	¿Se respeta las cláusulas estipuladas en su contrato o directiva?	X		X		X		
3	¿En la I.E. se le ofrece material didáctico como herramienta de trabajo para facilitar el proceso de aprendizaje en los estudiantes?	X		X		X		
4	¿La I.E. cuenta con recursos tecnológicos que faciliten la actividad laboral?	X		X		X		
5	¿La I.E. cuenta con personal de apoyo para que se le asista/apoye en sus actividades?	X		X		X		
6	¿Considera que existe autonomía profesional para tomar decisiones en el aula de clases en beneficio de la calidad educativa?	X		X		X		
7	¿Considera que en la I.E. existen condiciones físicas para el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
DIMENSIÓN: CONDICIONES DE VIDA ASOCIADA AL TRABAJO								
8	¿Considera que existe seguridad laboral en su centro de trabajo?	X		X		X		
9	¿La I. E. vela porque el ambiente laboral se mantenga en condiciones de higiene y limpieza?	X		X		X		
10	¿Considera que en la I.E. existe calidad de vida laboral?	X		X		X		
11	¿Considera fácil desplazarse desde su domicilio hasta donde se ubica la I.E.?	X		X		X		
12	¿Considera que las actividades laborales que realiza influye en su estado de salud?	X		X		X		
13	¿Considera que las condiciones de vida que goza influye en su productividad laboral?	X		X		X		
14	¿Considera que el absentismo laboral es causada por las condiciones laborales que ofrece la institución?	X		X		X		
DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL								
15	¿Se identifica con la institución educativa en la que labora?	X		X		X		
16	¿Considera que el ascenso laboral mejoraría su realización personal?	X		X		X		

17	¿Cuenta con cursos de capacitación brindados por la I.E. donde labora?	X		X		X		
18	¿Considera que las diversas carreras/especialidades mejora el trabajo y la realización personal de los docentes?	X		X		X		
19	¿La I.E. cumple con sus expectativas laborales?	X		X		X		
20	¿Considera que en la I.E. se esfuerzan para que usted trabaje en un ambiente agradable?	X		X		X		
21	¿Considera que las reuniones académicas influye en su realización personal?	X		X		X		
	DIMENSIÓN: RELACIONES CON SUPERIORES	Si	No	Si	No	Si	No	
22	¿Considera que existe equidad laboral en la I.E.?	X		X		X		
23	¿Según su criterio existe una promoción justa de los beneficios otorgados en la I.E.?	X		X		X		
24	¿Considera que es tratado con respeto por sus superiores?	X		X		X		
25	¿Se siente apoyado por el personal directivo de la I.E.?	X		X		X		
26	¿Considera que la I.E. cumple sus expectativas organizacionales?	X		X		X		
27	¿Considera que en la I.E se maneja una efectiva praxis pedagógica?	X		X		X		
28	¿Considera que su jefe inmediato valora las actividades que usted realiza?	X		X		X		
	DIMENSIÓN: SALARIO	Si	No	Si	No	Si	No	
29	¿Está de acuerdo con la normativa de jubilación a la que está afiliado?	X		X		X		
30	¿Considera que la remuneración percibida satisface sus necesidades personales y familiares?	X		X		X		
31	¿Recibe algún tipo de incentivo extra por las actividades realizadas en la I.E.?	X		X		X		
32	¿Considera que las gratificaciones recibidas en julio y diciembre responden a lo normado por la Ley del trabajo del Estado Peruano?	X		X		X		
33	¿Ha recibido un reconocimiento económico por el buen desempeño de sus funciones?	X		X		X		
34	¿Está complacido con los beneficios socioeconómicos que le ofrece la I.E.?	X		X		X		
35	¿Considera que recibe una remuneración justa y equitativa por las funciones realizadas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
36	¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo, son favorables?	X		X		X		

37	¿Siente que los docentes de la I.E. poseen vocación de servicio?	X		X		X		
38	¿Considera que el equipo de trabajo de la I.E. motiva al personal para el mejor desempeño de sus funciones?	X		X		X		
39	¿Considera que mantiene una comunicación efectiva?	X		X		X		
40	¿Considera que sus compañeros trabajan de forma organizada para desarrollar sus actividades?	X		X		X		
41	¿Considera que el clima laboral influye en la satisfacción laboral de los docentes?	X		X		X		
42	¿Considera que sus compañeros de trabajo están comprometidos con la I.E?	X		X		X		
DIMENSIÓN: JORNADA LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
43	¿Considera tener flexibilidad horaria en su jornada laboral?	X		X		X		
44	¿Puede disfrutar de un horario de descanso con tranquilidad?	X		X		X		
45	¿Está de acuerdo con laborar turnos dobles?	X		X		X		
46	¿Las horas extras laboradas le son canceladas según lo estipulado en las normas vigentes?	X		X		X		
47	¿Considera que las remuneraciones percibidas están acorde con la jornada laboral que realiza?	X		X		X		
48	¿Considera que en la jornada laboral realizada logra cumplir las actividades programadas?	X		X		X		
49	¿Desde su percepción, existe compromiso laboral del equipo directivo con los docentes de la I.E.?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Cecilia E. Mendoza Alva **DNI:** 18120004

Código Orcid: 0000 0002 3640 2779 **Especialidad del validador:** Doctorado en Educación

Julio 26 de 2020

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


 Dra. Cecilia E. Mendoza Alva
 (ORCID: 0000 0002 36402779)
 DNI: 18120004

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: DISEÑO DEL TRABAJO								
1	¿Considera que las instalaciones de la I.E. brinda confort y comodidad para realizar sus labores de forma agradable?	X		X		X		
2	¿Se respeta las cláusulas estipuladas en su contrato o directiva?	X		X		X		
3	¿En la I.E. se le ofrece material didáctico como herramienta de trabajo para facilitar el proceso de aprendizaje en los estudiantes?	X		X		X		
4	¿La I.E. cuenta con recursos tecnológicos que faciliten la actividad laboral?	X		X		X		
5	¿La I.E. cuenta con personal de apoyo para que se le asista/apoye en sus actividades?	X		X		X		
6	¿Considera que existe autonomía profesional para tomar decisiones en el aula de clases en beneficio de la calidad educativa?	X		X		X		
7	¿Considera que en la I.E. existen condiciones físicas para el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
DIMENSIÓN: CONDICIONES DE VIDA ASOCIADA AL TRABAJO								
8	¿Considera que existe seguridad laboral en su centro de trabajo?	X		X		X		
9	¿La I. E. vela porque el ambiente laboral se mantenga en condiciones de higiene y limpieza?	X		X		X		
10	¿Considera que en la I.E. existe calidad de vida laboral?	X		X		X		
11	¿Considera fácil desplazarse desde su domicilio hasta donde se ubica la I.E.?	X		X		X		
12	¿Considera que las actividades laborales que realiza influye en su estado de salud?	X		X		X		
13	¿Considera que las condiciones de vida que goza influye en su productividad laboral?	X		X		X		
14	¿Considera que el absentismo laboral es causada por las condiciones laborales que ofrece la institución?	X		X		X		
DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL								
15	¿Se identifica con la institución educativa en la que labora?	X		X		X		
16	¿Considera que el ascenso laboral mejoraría su realización personal?	X		X		X		
17	¿Cuenta con cursos de capacitación brindados por la I.E. donde labora?	X		X		X		
18	¿Considera que las diversas carreras/especialidades mejora el trabajo y la realización personal de los docentes?	X		X		X		

19	¿La I.E. cumple con sus expectativas laborales?	X		X		X		
20	¿Considera que en la I.E. se esfuerzan para que usted trabaje en un ambiente agradable?	X		X		X		
21	¿Considera que las reuniones académicas influyen en su realización personal?	X		X		X		
DIMENSIÓN: RELACIONES CON SUPERIORES		Si	No	Si	No	Si	No	
22	¿Considera que existe equidad laboral en la I.E.?	X		X		X		
23	¿Según su criterio existe una promoción justa de los beneficios otorgados en la I.E.?	X		X		X		
24	¿Considera que es tratado con respeto por sus superiores?	X		X		X		
25	¿Se siente apoyado por el personal directivo de la I.E.?	X		X		X		
26	¿Considera que la I.E. cumple sus expectativas organizacionales?	X		X		X		
27	¿Considera que en la I.E se maneja una efectiva praxis pedagógica?	X		X		X		
28	¿Considera que su jefe inmediato valora las actividades que usted realiza?	X		X		X		
DIMENSIÓN: SALARIO		Si	No	Si	No	Si	No	
29	¿Está de acuerdo con la normativa de jubilación a la que está afiliado?	X		X		X		
30	¿Considera que la remuneración percibida satisface sus necesidades personales y familiares?	X		X		X		
31	¿Recibe algún tipo de incentivo extra por las actividades realizadas en la I.E.?	X		X		X		
32	¿Considera que las gratificaciones recibidas en julio y diciembre responden a lo normado por la Ley del trabajo del Estado Peruano?	X		X		X		
33	¿Ha recibido un reconocimiento económico por el buen desempeño de sus funciones?	X		X		X		
34	¿Está complacido con los beneficios socioeconómicos que le ofrece la I.E.?	X		X		X		
35	¿Considera que recibe una remuneración justa y equitativa por las funciones realizadas?	X		X		X		
DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO		Si	No	Si	No	Si	No	
36	¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo, son favorables?	X		X		X		
37	¿Siente que los docentes de la I.E. poseen vocación de servicio?	X		X		X		
38	¿Considera que el equipo de trabajo de la I.E. motiva al personal para el mejor desempeño de sus funciones?	X		X		X		

39	¿Considera que mantiene una comunicación efectiva?	X		X		X		
40	¿Considera que sus compañeros trabajan de forma organizada para desarrollar sus actividades?	X		X		X		
41	¿Considera que el clima laboral influye en la satisfacción laboral de los docentes?	X		X		X		
42	¿Considera que sus compañeros de trabajo están comprometidos con la I.E?	X		X		X		
DIMENSIÓN: JORNADA LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
43	¿Considera tener flexibilidad horaria en su jornada laboral?	X		X		X		
44	¿Puede disfrutar de un horario de descanso con tranquilidad?	X		X		X		
45	¿Está de acuerdo con laborar turnos dobles?	X		X		X		
46	¿Las horas extras laboradas le son canceladas según lo estipulado en las normas vigentes?	X		X		X		
47	¿Considera que las remuneraciones percibidas están acorde con la jornada laboral que realiza?	X		X		X		
48	¿Considera que en la jornada laboral realizada logra cumplir las actividades programadas?	X		X		X		
49	¿Desde su percepción, existe compromiso laboral del equipo directivo con los docentes de la I.E.?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Grados Vásquez Martin Manuel (ORCID: 0000-0002-8620-7859)

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

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

de 2020


Dr. Grados Vásquez Martín
Orcid: 0000-0002-8620-7859

Julio 30

21	¿Considera que las reuniones académicas influyen en su realización personal?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: RELACIONES CON SUPERIORES		Si	No	Si	No	Si	No	
22	¿Considera que existe equidad laboral en la I.E.?	✓		✓		✓		
23	¿Según su criterio existe una promoción justa de los beneficios otorgados en la I.E.?	✓		✓		✓		
24	¿Considera que es tratado con respeto por sus superiores?	✓		✓		✓		
25	¿Se siente apoyado por el personal directivo de la I. E?	✓		✓		✓		
26	¿Considera que la I.E. cumple sus expectativas organizacionales?	✓		✓		✓		
27	¿Considera que en la I. E se maneja una efectiva praxis pedagógica?	✓		✓		✓		
28	¿Considera que su jefe inmediato valora las actividades que usted realiza?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: SALARIO		Si	No	Si	No	Si	No	
29	¿Está de acuerdo con la normativa de jubilación a la que está afiliado?	✓		✓		✓		
30	¿Considera que la remuneración percibida satisface sus necesidades personales y familiares?	✓		✓		✓		
31	¿Recibe algún tipo de incentivo extra por las actividades realizadas en la I.E.?	✓		✓		✓		
32	¿Considera que las gratificaciones recibidas en julio y diciembre responden a lo normado por la Ley del trabajo del Estado Peruano?	✓		✓		✓		
33	¿Ha recibido un reconocimiento económico por el buen desempeño de sus funciones?	✓		✓		✓		
34	¿Está complacido con los beneficios socioeconómicos que le ofrece la I.E.?	✓		✓		✓		
35	¿Considera que recibe una remuneración justa y equitativa por las funciones realizadas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO		Si	No	Si	No	Si	No	
36	¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo, son favorables?	✓		✓		✓		
37	¿Siente que los docentes de la I.E. poseen vocación de servicio?	✓		✓		✓		
38	¿Considera que el equipo de trabajo de la I.E. motiva al personal para el mejor desempeño de sus funciones?	✓		✓		✓		
39	¿Considera que mantiene una comunicación efectiva?	✓		✓		✓		

40	¿Considera que sus compañeros trabajan de forma organizada para desarrollar sus actividades?	✓		✓		✓		
41	¿Considera que el clima laboral influye en la satisfacción laboral de los docentes?	✓		✓		✓		
42	¿Considera que sus compañeros de trabajo están comprometidos con la I. E?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: JORNADA LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
43	¿Considera tener flexibilidad horaria en su jornada laboral?	✓		✓		✓		
44	¿Puede disfrutar de un horario de descanso con tranquilidad?	✓		✓		✓		
45	¿Está de acuerdo con laborar turnos dobles?	✓		✓		✓		
46	¿Las horas extras laboradas le son canceladas según lo estipulado en las normas vigentes?	✓		✓		✓		
47	¿Considera que las remuneraciones percibidas están acordes con la jornada laboral que realiza?	✓		✓		✓		
48	¿Considera que en la jornada laboral realizada logra cumplir las actividades programadas?	✓		✓		✓		
49	¿Desde su percepción, existe compromiso laboral del equipo directivo con los docentes de la I.E.?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Valverde Zavaleta Silvia Ana (ORCID: 0000-0001-5876-903X)

Especialidad del validador: Educación

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



Silvia Valverde Zavaleta
Código Orcid 000-0001-5876-903X

octubre 29 de 2020

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: DISEÑO DEL TRABAJO								
1	¿Considera que las instalaciones de la I.E. brinda confort y comodidad para realizar sus labores de forma agradable?	X		X		X		
2	¿Se respeta las cláusulas estipuladas en su contrato o directiva?	X		X		X		
3	¿En la I.E. se le ofrece material didáctico como herramienta de trabajo para facilitar el proceso de aprendizaje en los estudiantes?	X		X		X		
4	¿La I.E. cuenta con recursos tecnológicos que faciliten la actividad laboral?	X		X		X		
5	¿La I.E. cuenta con personal de apoyo para que se le asista/apoye en sus actividades?	X		X		X		
6	¿Considera que existe autonomía profesional para tomar decisiones en el aula de clases en beneficio de la calidad educativa?	X		X		X		
7	¿Considera que en la I.E. existen condiciones físicas para el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
DIMENSIÓN: CONDICIONES DE VIDA ASOCIADA AL TRABAJO								
8	¿Considera que existe seguridad laboral en su centro de trabajo?	X		X		X		
9	¿La I. E. vela porque el ambiente laboral se mantenga en condiciones de higiene y limpieza?	X		X		X		
10	¿Considera que en la I.E. existe calidad de vida laboral?	X		X		X		
11	¿Considera fácil desplazarse desde su domicilio hasta donde se ubica la I.E.?	X		X		X		
12	¿Considera que las actividades laborales que realiza influye en su estado de salud?	X		X		X		
13	¿Considera que las condiciones de vida que goza influye en su productividad laboral?	X		X		X		
14	¿Considera que el absentismo laboral es causada por las condiciones laborales que ofrece la institución?	X		X		X		
DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL								
15	¿Se identifica con la institución educativa en la que labora?	X		X		X		
16	¿Considera que el ascenso laboral mejoraría su realización personal?	X		X		X		
17	¿Cuenta con cursos de capacitación brindados por la I.E. donde labora?	X		X		X		
18	¿Considera que las diversas carreras/especialidades mejora el trabajo y la realización personal de los docentes?	X		X		X		
19	¿La I.E. cumple con sus expectativas laborales?	X		X		X		

20	¿Considera que en la I.E. se esfuerzan para que usted trabaje en un ambiente agradable?	X		X		X		
21	¿Considera que las reuniones académicas influye en su realización personal?	X		X		X		
DIMENSIÓN: RELACIONES CON SUPERIORES		Si	No	Si	No	Si	No	
22	¿Considera que existe equidad laboral en la I.E.?	X		X		X		
23	¿Según su criterio existe una promoción justa de los beneficios otorgados en la I.E.?	X		X		X		
24	¿Considera que es tratado con respeto por sus superiores?	X		X		X		
25	¿Se siente apoyado por el personal directivo de la I.E.?	X		X		X		
26	¿Considera que la I.E. cumple sus expectativas organizacionales?	X		X		X		
27	¿Considera que en la I.E se maneja una efectiva praxis pedagógica?	X		X		X		
28	¿Considera que su jefe inmediato valora las actividades que usted realiza?	X		X		X		
DIMENSIÓN: SALARIO		Si	No	Si	No	Si	No	
29	¿Está de acuerdo con la normativa de jubilación a la que está afiliado?	X		X		X		
30	¿Considera que la remuneración percibida satisface sus necesidades personales y familiares?	X		X		X		
31	¿Recibe algún tipo de incentivo extra por las actividades realizadas en la I.E.?	X		X		X		
32	¿Considera que las gratificaciones recibidas en julio y diciembre responden a lo normado por la Ley del trabajo del Estado Peruano?	X		X		X		
33	¿Ha recibido un reconocimiento económico por el buen desempeño de sus funciones?	X		X		X		
34	¿Está complacido con los beneficios socioeconómicos que le ofrece la I.E.?	X		X		X		
35	¿Considera que recibe una remuneración justa y equitativa por las funciones realizadas?	X		X		X		
DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO		Si	No	Si	No	Si	No	
36	¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo, son favorables?	X		X		X		
37	¿Siente que los docentes de la I.E. poseen vocación de servicio?	X		X		X		
38	¿Considera que el equipo de trabajo de la I.E. motiva al personal para el mejor desempeño de sus funciones?	X		X		X		
39	¿Considera que mantiene una comunicación efectiva?	X		X		X		

40	¿Considera que sus compañeros trabajan de forma organizada para desarrollar sus actividades?	X		X		X		
41	¿Considera que el clima laboral influye en la satisfacción laboral de los docentes?	X		X		X		
42	¿Considera que sus compañeros de trabajo están comprometidos con la I.E?	X		X		X		
DIMENSIÓN: JORNADA LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
43	¿Considera tener flexibilidad horaria en su jornada laboral?	X		X		X		
44	¿Puede disfrutar de un horario de descanso con tranquilidad?	X		X		X		
45	¿Está de acuerdo con laborar turnos dobles?	X		X		X		
46	¿Las horas extras laboradas le son canceladas según lo estipulado en las normas vigentes?	X		X		X		
47	¿Considera que las remuneraciones percibidas están acorde con la jornada laboral que realiza?	X		X		X		
48	¿Considera que en la jornada laboral realizada logra cumplir las actividades programadas?	X		X		X		
49	¿Desde su percepción, existe compromiso laboral del equipo directivo con los docentes de la I.E.?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Jhony Francis Rodríguez Soto **DNI:** 19032418

Código Orcid: 0000-0003-1549-2696 **Especialidad del validador:** Doctor en Educación

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



Dr. Jhony Francis Rodríguez Soto
Código Orcid: 0000-0003-1549-2696

Julio 29 de 2020

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: DISEÑO DEL TRABAJO								
1	¿Considera que las instalaciones de la I.E. brinda confort y comodidad para realizar sus labores de forma agradable?	X		X		X		
2	¿Se respeta las cláusulas estipuladas en su contrato o directiva?	X		X		X		
3	¿En la I.E. se le ofrece material didáctico como herramienta de trabajo para facilitar el proceso de aprendizaje en los estudiantes?	X		X		X		
4	¿La I.E. cuenta con recursos tecnológicos que faciliten la actividad laboral?	X		X		X		
5	¿La I.E. cuenta con personal de apoyo para que se le asista/apoye en sus actividades?	X		X		X		
6	¿Considera que existe autonomía profesional para tomar decisiones en el aula de clases en beneficio de la calidad educativa?	X		X		X		
7	¿Considera que en la I.E. existen condiciones físicas para el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
DIMENSIÓN: CONDICIONES DE VIDA ASOCIADA AL TRABAJO								
8	¿Considera que existe seguridad laboral en su centro de trabajo?	X		X		X		
9	¿La I. E. vela porque el ambiente laboral se mantenga en condiciones de higiene y limpieza?	X		X		X		
10	¿Considera que en la I.E. existe calidad de vida laboral?	X		X		X		
11	¿Considera fácil desplazarse desde su domicilio hasta donde se ubica la I.E.?	X		X		X		
12	¿Considera que las actividades laborales que realiza influye en su estado de salud?	X		X		X		
13	¿Considera que las condiciones de vida que goza influye en su productividad laboral?	X		X		X		
14	¿Considera que el absentismo laboral es causada por las condiciones laborales que ofrece la institución?	X		X		X		
DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL								
15	¿Se identifica con la institución educativa en la que labora?	X		X		X		
16	¿Considera que el ascenso laboral mejoraría su realización personal?	X		X		X		
17	¿Cuenta con cursos de capacitación brindados por la I.E. donde labora?	X		X		X		
18	¿Considera que las diversas carreras/especialidades mejora el trabajo y la realización personal de los docentes?	X		X		X		
19	¿La I.E. cumple con sus expectativas laborales?	X		X		X		

20	¿Considera que en la I.E. se esfuerzan para que usted trabaje en un ambiente agradable?	X		X		X		
21	¿Considera que las reuniones académicas influye en su realización personal?	X		X		X		
DIMENSIÓN: RELACIONES CON SUPERIORES		Si	No	Si	No	Si	No	
22	¿Considera que existe equidad laboral en la I.E.?	X		X		X		
23	¿Según su criterio existe una promoción justa de los beneficios otorgados en la I.E.?	X		X		X		
24	¿Considera que es tratado con respeto por sus superiores?	X		X		X		
25	¿Se siente apoyado por el personal directivo de la I.E.?	X		X		X		
26	¿Considera que la I.E. cumple sus expectativas organizacionales?	X		X		X		
27	¿Considera que en la I.E se maneja una efectiva praxis pedagógica?	X		X		X		
28	¿Considera que su jefe inmediato valora las actividades que usted realiza?	X		X		X		
DIMENSIÓN: SALARIO		Si	No	Si	No	Si	No	
29	¿Está de acuerdo con la normativa de jubilación a la que está afiliado?	X		X		X		
30	¿Considera que la remuneración percibida satisface sus necesidades personales y familiares?	X		X		X		
31	¿Recibe algún tipo de incentivo extra por las actividades realizadas en la I.E.?	X		X		X		
32	¿Considera que las gratificaciones recibidas en julio y diciembre responden a lo normado por la Ley del trabajo del Estado Peruano?	X		X		X		
33	¿Ha recibido un reconocimiento económico por el buen desempeño de sus funciones?	X		X		X		
34	¿Está complacido con los beneficios socioeconómicos que le ofrece la I.E.?	X		X		X		
35	¿Considera que recibe una remuneración justa y equitativa por las funciones realizadas?	X		X		X		
DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO		Si	No	Si	No	Si	No	
36	¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo, son favorables?	X		X		X		
37	¿Siente que los docentes de la I.E. poseen vocación de servicio?	X		X		X		
38	¿Considera que el equipo de trabajo de la I.E. motiva al personal para el mejor desempeño de sus funciones?	X		X		X		
39	¿Considera que mantiene una comunicación efectiva?	X		X		X		

40	¿Considera que sus compañeros trabajan de forma organizada para desarrollar sus actividades?	X		X		X		
41	¿Considera que el clima laboral influye en la satisfacción laboral de los docentes?	X		X		X		
42	¿Considera que sus compañeros de trabajo están comprometidos con la I.E?	X		X		X		
DIMENSIÓN: JORNADA LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
43	¿Considera tener flexibilidad horaria en su jornada laboral?	X		X		X		
44	¿Puede disfrutar de un horario de descanso con tranquilidad?	X		X		X		
45	¿Está de acuerdo con laborar turnos dobles?	X		X		X		
46	¿Las horas extras laboradas le son canceladas según lo estipulado en las normas vigentes?	X		X		X		
47	¿Considera que las remuneraciones percibidas están acorde con la jornada laboral que realiza?	X		X		X		
48	¿Considera que en la jornada laboral realizada logra cumplir las actividades programadas?	X		X		X		
49	¿Desde su percepción, existe compromiso laboral del equipo directivo con los docentes de la I.E.?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar **DNI:** 17903361

Código Orcid: 0000-0001-8700-1441

Especialidad del validador: Doctorado en Educación

Julio 26 de 2020

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



Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar

Código Orcid 0000-0001-8700-1441

ANEXO N° 6: Cuestionario

Enlace:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSddbNTAuBFIQ1Byq3WFVLP9bxocYaLZWdfAjqTpxwXY94M5cg/viewform>

CUESTIONARIO APLICADO PARA MEDIR LOS FACTORES DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información relevante sobre las diferencias en los factores determinantes de la satisfacción laboral en los docentes del nivel secundaria de las instituciones educativas públicas y privadas de la Libertad-2020, por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada afirmación. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

*Obligatorio

EDAD: *

- 21 a 30 años
- 31 a 40 años
- 41 a 50 años
- 51 a 60 años
- 61 a más

SEXO: *

- Femenino
- Masculino

CUESTIONARIO APLICADO PARA MEDIR LOS FACTORES DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

*Obligatorio

Lee las interrogantes y selecciona una alternativa según la siguiente escala de valores:

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

DISEÑO DEL TRABAJO *

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
¿Considera que las instalaciones de la I.E. brinda confort y comodidad para realizar sus labores de forma agradable?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se respeta su jornada laboral según lo estipulado en el contrato o directiva?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿En la I.E. se le ofrece material didáctico como herramienta de trabajo para facilitar el proceso de aprendizaje en los estudiantes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿La I.E. cuenta con recursos tecnológicos que faciliten la actividad laboral?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿La I.E. cuenta con personal de apoyo para que se le asista/apoye en sus actividades?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿Considera que existe autonomía profesional para tomar decisiones en el aula de clases en beneficio de la calidad educativa?

¿Considera que en la I.E. existen condiciones físicas para el desempeño de sus funciones?

CONDICIONES DE VIDA ASOCIADA AL TRABAJO *

SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA

¿Considera que existe seguridad laboral en su centro de trabajo?

¿Se respeta las cláusulas estipuladas en su contrato o directiva?

¿Considera que en la I.E. existe calidad de vida laboral?

¿Considera

laboral?

¿Considera fácil desplazarse desde su domicilio hasta donde se ubica la I.E.?

¿Considera que las actividades laborales que realiza influye en su estado de salud?

¿Considera que las condiciones de vida que goza influye en su productividad laboral?

¿Considera que el absentismo laboral es causada por las condiciones laborales que ofrece la institución?

REALIZACIÓN PERSONAL *

SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA

¿Se identifica con la institución educativa en la que labora?

¿Considera que el ascenso laboral mejoraría su realización personal?

REALIZACIÓN PERSONAL *

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
¿Se identifica con la institución educativa en la que labora?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Considera que el ascenso laboral mejoraría su realización personal?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Cuenta con cursos de capacitación brindados por la I.E. donde labora?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Considera que las diversas carreras/especialidades mejora el trabajo y la realización personal de los docentes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿La I.E. cumple con sus expectativas laborales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Considera que en la I.E. se esfuerzan para que usted trabaje en un ambiente agradable?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Considera que las reuniones académicas influye en su realización personal?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

RELACIONES CON SUPERIORES *

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
¿Considera que					

319	Masculino	Secundaria	Privada	Trujillo	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	2	3	4	1	1	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	1	2	1	3	1	1	1	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	3			
320	Femenino	Secundaria	Pública	Trujillo	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	2	2	1	4	3	4	3	3	3	3	4	4	1	5	2	5	3		
321	Femenino	Secundaria	Privada	TRUJILLO	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	5	1	4	5	5	5	3	3	4	5	3	5	3	5	4	4	4	3	3	1	1	4	2	2	2	5	4	3	5	4	3	4	3	3	1	2	2	3	4			
322	Masculino	Secundaria	Privada	Trujillo	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	4	1	1	1	1	4	3	3	4	4	5	4	2	4	2	1	2	4	4		
323	Masculino	Secundaria	Privada	Trujillo	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	5	3	5	4	1	5	4	4	5	2	3	3	5	5	4	4	1	3	2	1	1	4	1	5	5	4	5	5	3	5	3	4	1	2	3	4	4			
324	Masculino	Secundaria	Privada	Chepén	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	3	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	1	2	2	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	4	5	5		
325	Femenino	Secundaria	Pública	Trujillo	4	5	1	3	3	3	4	1	4	3	4	2	3	3	3	5	4	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	2	2	1	2	1	3	2	4	3	2	3	5	4	2	3	3	2	1	2	4	2			
326	Femenino	Secundaria	Privada	Pacasmayo	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	2	2	5	3	1	3	3	1	2	1	2	5	3	3	4	2	1	2	1	2	1	1	2	4	3	2	5	5	5	3	2	1	3	4	1	3	5			
327	Femenino	Secundaria	Privada	Trujillo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	1	5	1	4	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
328	Femenino	Secundaria	Pública	Gran Chimú	3	4	3	3	1	3	1	3	3	5	3	5	5	5	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	1	1	1	1	1	4	3	3	5	5	4	3	2	2	1	1	2	4	4			
329	Femenino	Secundaria	Pública	Pacasmayo	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	1	4	4	5	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	1	2	1	3	1	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	2	1	4	4	4		
330	Femenino	Secundaria	Privada	Trujillo	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	5	5				
331	Femenino	Secundaria	Privada	Trujillo	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	2	3	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	5	5	5	4	4	4	1	1	1	4	4			
332	Femenino	Secundaria	Pública	Pacasmayo	5	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4	5	5	4	4	4	1	1	1	2	4			
333	Femenino	Secundaria	Privada	TRUJILLO	3	3	2	1	1	3	2	2	3	2	5	3	4	4	3	4	3	5	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	4	5	5	3	2	1	1	1	1	1	2				
334	Femenino	Secundaria	Pública	Trujillo	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	5	3	4	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	1	3	1	2	1	3	1	4	4	3	2	4	5	5	5	5	2	3	1	1	3	2	2	
335	Femenino	Secundaria	Pública	Trujillo	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	5	5	3	4	5	4	5	3	3	3	2	1	1	2	1	3	1	4	2	2	2	4	4	2	3	4	4	4	1	2	1	3	2	3	2			
336	Femenino	Secundaria	Pública	Chepen	3	3	3	2	2	4	4	4	5	4	5	1	1	3	5	1	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	1	4	5		
337	Femenino	Secundaria	Pública	Pacasmayo	3	5	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	1	3	1	1	1	1	2	1	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	1	1	4	4			
338	Femenino	Secundaria	Privada	Trujillo	3	1	3	3	5	5	1	3	3	4	5	5	4	4	1	1	5	3	1	5	3	1	3	1	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	1	1	3	1	3	4		
339	Femenino	Secundaria	Privada	Trujillo	3	1	3	3	5	5	1	3	3	3	5	5	5	4	4	1	1	5	3	1	5	3	1	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	1	1	3	1	3	4		
340	Femenino	Secundaria	Pública	Chugay La Libertad	2	3	1	1	1	3	2	3	5	3	2	3	3	3	4	1	1	4	3	2	5	5	3	5	5	5	3	3	1	3	1	1	1	3	3	5	3	2	5	5	3	2	3	1	1	1	1	3	3			
341	Femenino	Secundaria	Pública	Trujillo	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	4	4			
342	Femenino	Secundaria	Pública	Chugay La Libertad	2	3	1	1	1	3	2	3	5	3	2	3	3	3	4	1	1	4	3	2	5	5	3	5	5	5	3	3	1	3	1	1	1	3	3	5	3	2	5	5	3	2	3	1	1	1	1	3	3			
343	Femenino	Secundaria	Privada	C.VIRGEN DE LA PUE	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	1	2	1	5	4	4	4	5	5	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3			
344	Femenino	Secundaria	Pública	Trujillo	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	2	4	5	5	3	4	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	2	1	4	1	4	4	5	5	5	5	3	4	3	2	1	3	3	3				
345	Masculino	Secundaria	Pública	TRUJILLO	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	1	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	1	3	3			
346	Femenino	Secundaria	Privada	Trujillo	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	2	4	4	4	5	5	5	4	3	2	1	1	2	2	3					
347	Femenino	Secundaria	Pública	Chepén	2	3	3	4	1	4	2	4	5	4	5	1	5	2	5	5	1	5	3	4	4	4	5	5	4	3	4	1	4	1	1	1	1	5	5	3	3	5	5	3	1	4	1	1	5	4	2					
348	Masculino	Secundaria	Pública	Chepén	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	2	3	3	5	2	3	3	3	3	5	2	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	5	5	3	2	2	3	1	1	3	3				
349	Masculino	Secundaria	Pública	Trujillo	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5				
350	Femenino	Secundaria	Privada	Pacasmayo	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	2	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	4	4	5	
351	Femenino	Secundaria	Privada	Pacasmayo	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	2	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	4	4	5		
352	Masculino	Secundaria	Pública	Pacasmayo	4	2	2	3	1	2	3	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	5	4	4				
353	Femenino	Secundaria	Pública	Trujillo	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4		
354	Femenino	Secundaria	Pública	Trujillo	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4		
355	Femenino	Secundaria	Pública	Chepén	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	1	5	5	4	4	5	5	4	5																														

Propuesta para mejorar la satisfacción laboral de los docentes de secundaria de las Instituciones educativas públicas y privadas de La Libertad, 2020.

1. Fundamento

Actualmente el recurso humano se considera elemental en cualquier empresa o institución, ya sean públicas o privadas, ante ello, la satisfacción laboral es de gran relevancia, porque permite dar las condiciones para que el colaborador desarrolle sus habilidades, aportes cognitivos, creatividad y que sea un aporte para el equipo de trabajo y todos sus compañeros en general; originando un clima positivo y motivador basado en la confianza, respeto y ayuda mutua.

Esta propuesta pretende incrementar la satisfacción laboral en cada uno de los integrantes de la comunidad educativa y a través de ella, aumentar la productividad del maestro, el rendimiento académico en los estudiantes y la calidad educativa.

La razón; el éxito de una organización en el mercado laboral se logrará si ésta busca mantener un óptimo clima laboral y brindar las condiciones óptimas de infraestructura, emocionales y salariales en beneficio de sus trabajadores con ello atraerá los mejores talentos tornándose competitiva. Por ello, la satisfacción laboral es la respuesta reflejada en la actitud y comportamiento de los maestros frente al desarrollo de las funciones.

Para plantear la propuesta, se llevó a cabo un análisis y observaciones preliminares del instrumento aplicado, hallándose indicadores como poca motivación para aplicar estrategias de enseñanza aprendizaje, indiferencia ante los eventos de la institución, insatisfacción con la jornada laboral, salarial y poca información que permita establecer una diferencia de mejoras, en esta propuesta se abordará aspectos que le competen a la institución educativa.

2. Objetivo General

Elaborar estrategias para mejorar la satisfacción laboral de los docentes de nivel secundaria de las instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020.

3. Objetivo Especifico

Diseñar un plan de capacitación para optimizar la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas y privadas de La Libertad, 2020. Incentivar a través de talleres motivacionales de formación profesional a los docentes de secundaria, con la finalidad de mejorar la satisfacción laboral en las instituciones educativas públicas y privadas de La Libertad, 2020.

4. Favorecidos

El presente programa de estrategias para mejorar la satisfacción laboral, está dirigido a los docentes de nivel secundaria que laboran en las instituciones educativas públicas y privadas de La Libertad, 2020.

5. Justificación

La satisfacción laboral constituye un factor relevante en todas las organizaciones para el logro de sus metas y objetivos, por ello es de gran importancia para todos sus integrantes alcanzar un adecuado clima laboral que permita generar una convivencia agradable y en armonía, respetando las opiniones de cada integrante, siendo tolerantes, asertivos, con buen manejo de las relaciones interpersonales y empáticos. Si la organización se interesa por estos aspectos, asegura el éxito de su empresa, genera compromiso y aumenta la productividad, en este caso, de la institución educativa.

Esta propuesta se establece con la pretensión de mejorar la satisfacción laboral a través de talleres que permitan, en primer lugar, reconocer las condiciones laborales en la que conviven los maestros de las instituciones educativas públicas y privadas del departamento de La Libertad con el fin de establecer vínculos estables y duraderos para mejorar su ambiente laboral.

Esta propuesta parte del análisis que indica que los factores determinantes de la satisfacción laboral son claves fundamentales que influyen en la salud mental y física de los maestros, en su comportamiento, actitudes y eficiencia en sus labores, así como promover mejorar los canales de comunicación que busquen la efectividad y propiciar un adecuado ejercicio de liderazgo por parte de los integrantes en la búsqueda del fin común.

6. Factibilidad

En general, las organizaciones no cuentan con un sistema de medición de satisfacción laboral y menos las instituciones educativas, esto impide determinar el nivel de satisfacción de las organizaciones; asimismo, la falta de implementación de lineamientos del recurso humano genera percepciones de desigualdad e insatisfacción entre los maestros. Ante ello, esta propuesta es de gran factibilidad porque busca mejorar las condiciones en las que el docente ejecuta su trabajo, mejorando el proceso de enseñanza aprendizaje, fomentando el trabajo intelectual, la investigación y un trabajo que tenga extensión a la comunidad educativa, ya que si el docente se siente satisfecho con las condiciones físicas que brinda la institución, el equipo de trabajo y el interés en su bienestar integral, éste sentirá predisposición en mejorar su labor docente.

7. Plan de Trabajo

a. Programa de Capacitación para mejorar la satisfacción laboral de los maestros de instituciones educativas de La Libertad

El programa de capacitación será realizado a través de estrategias donde el personal administrativo y docentes de las diversas instituciones públicas y privadas de la región la Libertad, comprendan la finalidad de estas capacitaciones y puedan sentirse a gusto con la información recibida, por lo que dichas capacitaciones deben ser presenciales y obligatorias con la finalidad de que todos puedan asistir y sacar provecho de esta información, por tanto es de gran relevancia contar con especialistas en el ámbito laboral y psicológico, con la finalidad de formar un equipo multidisciplinario que gestione de forma eficiente las estrategias de satisfacción laboral en docentes y así contribuir a que ellos se sientan más satisfecho con las actividades que desempeñan.

b. Talleres de Capacitación en satisfacción laboral

La presente estrategia posee como objetivo capacitar al personal docente y administrativo de las diversas instituciones públicas y privadas del

departamento de La Libertad, en talleres motivacionales que les permitan incentivar su satisfacción laboral y por ende mejorar su desempeño laboral.

Las actividades que se deben realizar son:

- Taller de “Identificando mi FODA para mejorar las relaciones inter e intra-personales”
- Taller de “La Comunicación factor clave del éxito Institucional”
- Taller de “La empatía social y laboral”
- Taller de “Me autorrealizo en lo personal y en lo profesional”
- Taller de “La importancia del liderazgo, factor clave del éxito Institucional”
- Taller de “Habilidades intelectuales, de creatividad, de cultura y de expresión”
- Taller de “Me siento preparado para una supervisión”
- Taller formativo de pedagógica integrada y concertada entre docentes, instituciones y comunidad
- Taller de aprendizaje de herramientas avanzadas en Office para un mejor uso en el aula de clases
- Taller de “Me siento satisfecho en mi Centro de Trabajo”

Nota. Los responsables para la realización de las capacitaciones y talleres, son los departamentos de involucramiento laboral de las distintas instituciones públicas y privadas de la región La Libertad, así como especialistas en el área de Psicología de la Región la Libertad, al igual que otros profesionales vinculados a la materia.

Plan estratégico para conocer y elaborar estrategias de satisfacción laboral

N°	Actividades	Naturaleza	Lugar	Responsable	Duración(h)	Capacitador
1	Taller de "Identificando mi FODA para mejorar las relaciones inter e intra-personales"	Taller	Salón de reuniones	Coordinación de equipo docente	3 h semanales	Capacitador Externo
2	Taller de "La Comunicación factor clave del éxito Institucional"	Taller	Salón de reuniones	Coordinación de equipo docente	3 h Semanales	Capacitador Externo
3	Taller de "La empatía social y laboral"	Taller	Salón de reuniones	Coordinación de equipo directivo	2 h Semanales	Equipo directivo
4	Taller de "Me autorrealizo en lo personal y en lo profesional"	Taller	Salón de reuniones	Coordinación de equipo docente	3 h Semanales	Jefe de estudios
5	Taller de "La importancia del liderazgo, factor clave del éxito Institucional"	Taller	Salón de reuniones	Coordinación de equipo docente	3 h Semanales	Jefe de estudios
6	Taller de habilidades intelectuales, de creatividad, de cultura y de expresión.	Taller	Salón de reuniones	Coordinación de equipo docente	3 h Semanales	Capacitador externo
7	Taller de "Me siento satisfecho en mi Centro de Trabajo"	Taller	Salón de reuniones	Coordinación de equipo docente	2 h Semanales	Jefe de estudios
8	Taller formativo de pedagógica integrada y concertada entre docentes, instituciones y comunidad	Taller	Salón de reuniones	Coordinación de equipo docente	3 h semanales	Capacitador Externo
9	Taller de aprendizaje de herramientas avanzadas en Office para un mejor uso en el aula de clases	Taller	Salón de reuniones	Departamento de informática	4 h semanales	Departamento de informática
10	Taller de "Me siento satisfecho en mi Centro de Trabajo"	Taller	Salón de reuniones	Departamento de informática	3 h semanales	Capacitador Externo

Nota. Elaboración propia

8. Cronograma de Capacitaciones

Cronograma de capacitaciones

N°	Actividades	1 Mes	2 Mes	3 Mes	4 Mes
1	Taller de "Identificando mi FODA para mejorar las relaciones inter e intra-personales"				
2	Taller de "La Comunicación factor clave del éxito Institucional"				
3	Taller de "La empatía social y laboral"				
4	Taller de "Me autorrealizo en lo personal y en lo profesional"				
5	Taller de "La importancia del liderazgo, factor clave del éxito Institucional"				
6	Taller de habilidades intelectuales, de creatividad, de cultura y de expresión.				
7	Taller de "Me siento satisfecho en mi Centro de Trabajo"				
8	Taller formativo de pedagógica integrada y concertada entre docentes, instituciones y comunidad				
9	Taller de aprendizaje de herramientas avanzadas en Office para un mejor uso en el aula de clases				
10	Taller de "Me siento satisfecho en mi Centro de Trabajo"				

9. Presupuesto

Presupuesto total para ejecutar la propuesta por institución educativa

Materiales	Cantidad	Precio unitario	Precio Total
Capacitador	15 horas	S/ 50.00	S/ 750.00
Lapiceros	250 lapiceros	S/ 0.50	S/ 62.50
Papel Bond A4	4 paquetes	S/ 12.00	S/ 48.00
Plumones	10 cajas x 12 unid	S/ 6.00	S/ 60.00
Fotocopias	600 copias	S/ 0.10	S/ 60.00
Refrigerios	500	S/ 2.00	S/ 1000.00
TOTAL			S/ 1980.50

El presupuesto de propuesta para mejorar la satisfacción laboral de los maestros de nivel secundaria de las instituciones educativas públicas y privadas de La Libertad

será financiado por el personal directivo de cada institución educativa, el costo aproximado para la aplicación de dichas estrategias para mejora la satisfacción laboral ha sido de S/ 1980.50