



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en docentes de
educación inicial de la UGEL 01 de Lima, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Ferreyros de la Mata, Natalia Giovana (ORCID: 0000-0001-6023-0359)

Padilla Martínez, Andrea Lucero (ORCID: 0000-0003-1480-5822)

ASESOR:

Mg. Damasco Flores, Jesús Liborio (ORCID: 0000-0002-0067-6479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Ferreyros de la Mata, Natalia Giovana

La presente investigación va dedicada a mi familia y a mí ser amado, por todo el apoyo incondicional brindado, siempre alentándome a cumplir mis sueños en estos tiempos difíciles.

Padilla Martínez, Andrea Lucero La presente investigación se la dedico a mi gran familia, por todo el esfuerzo, apoyo, consejos que me brindaron, sobre todo alentaron y motivaron a seguir con este sueño a pesar de diversas dificultades presentadas durante todo este tiempo.

AGRADECIMIENTOS

Ferreyros de la Mata, Natalia Giovana

Agradezco a Dios por darme la bendición de seguir cumpliendo mis sueños, a mi compañera de tesis por su dedicación y constancia, por su apoyo brindado durante todo este camino. Y a la Universidad Cesar Vallejo de brindarme la oportunidad de cumplir mi sueño.

Padilla Martínez, Andrea Lucero

Agradezco a Dios por esta bendición de cumplir un objetivo más en la vida, a mi compañera de tesis por su dedicación y constancia, también a una persona especial en mi vida que me motivó a luchar por mis metas y objetivos, sobre todo por su apoyo brindado durante todo este camino.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTOS	III
RESUMEN.....	VII
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipos y diseño de investigación:	12
3.2 Variables y Operacionalización:	12
Variable 1	12
Variable 2	12
3.3 Población, muestra y muestreo:	13
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos:	14
Ficha técnica 1.....	14
Ficha técnica 2.....	16
3.5 Procedimientos:.....	17
3.6 Método de análisis de datos:	17
3.7 Aspectos éticos:	17
IV. Resultados	19
V. Discusión	26
VI. Conclusiones	30
VII. Recomendaciones	31
Referencias.....	32
Anexos.....	37
Diagramas de puntos.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	26
Distribución de la muestra según el sexo.	26
Tabla 2	26
<i>Distribución de la muestra según rango de edad</i>	26
Tabla 3	27
<i>Distribución de la muestra según el distrito de labores.</i>	27
Tabla 4	27
<i>Test de satisfacción laboral y satisfacción con la vida sometidos a la prueba de normalidad.</i>	27
Tabla 5	28
Tabla 6	28
<i>Correlación entre de la satisfacción laboral y satisfacción con la vida en docentes de nivel inicial de la UGEL 1.</i>	28
Tabla 7	29
<i>Nivel de satisfacción laboral en docentes de nivel inicial.</i>	29
Tabla 8	29
<i>Nivel de satisfacción con la vida en docentes de nivel inicial.</i>	29
Tabla 9	30
<i>Correlación entre Satisfacción con la vida y la dimensión Supervisión de la variable Satisfacción laboral.</i>	30
Tabla 10	30
<i>Correlación de la dimensión Satisfacción del ambiente físico entre la satisfacción con la vida</i>	30
Tabla 11	31
<i>Correlación entre la satisfacción con la vida y la dimensión satisfacción de las prestaciones.</i>	31
Tabla 12	31
<i>Correlación entre la dimensión satisfacción intrínseca por su trabajo y la satisfacción con la vida</i>	31
Tabla 13	32
<i>Correlación entre la satisfacción con la vida y la dimensión satisfacción en la participación en toma de decisiones</i>	32
Tabla 14	50
Pueba de Validez y confiabilidad del test de Satisfacción laboral.	50
Tabla 15	50

Validez y confiabilidad del test de Satisfacción con la vida.	50
Tabla 16	51
Tabla 17	52
Análisis factorial y matriz de anti-imagen de satisfacción con la vida	52
Tabla 18	56
Resultados del test de satisfacción laboral según el rango de edad.	56
Tabla 19	57
Resultados del test de satisfacción con la vida según el rango de edad.	57
Tabla 20	58
Resultados del test de satisfacción laboral según el Distrito de instrucción.	58
Tabla 21	59
<i>Resultados del test de satisfacción con la vida según el Distrito de instrucción....</i>	<i>59</i>

RESUMEN

En el ámbito de la docencia de la educación inicial, la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, se ha convertido en una parte importante de la personal en donde se busca determinar la existencia de relación de las dos variables entre sí. Para lo cual en este estudio se utilizó una muestra de 315 docentes de nivel inicial de la UGEL 01 en donde 310 son mujeres y 5 son varones, para la recogida de datos se empleó las escalas de Escala de comportamiento organizacional 50 – Satisfacción laboral (ECO 50) – José Pereyra (2015) y Escala de satisfacción con la vida SWLS de Diener. Se encontró que existe una relación positiva y moderada entre ambas variables obteniendo ($Rho = 0.558$).

Palabras claves: Satisfacción laboral, Satisfacción con la vida, Docentes

ABSTRACT

In the field of early education teaching, job satisfaction and life satisfaction have become an important part of the personal where it seeks to determine the existence of a relationship between the two variables. For which, in this study, a sample of 315 initial level teachers from UGEL 01 was used, where 310 are women and 5 are men, for data collection the scales of Organizational Behavior Scale 50 - Job Satisfaction (ECO 50) - José Pereyra (2015) and Diener's SWLS Life Satisfaction Scale. It was found that there is a positive and moderate relationship between both variables obtaining ($Rho = 0.558$).

Keywords: Job satisfaction, Life satisfaction, Teachers

I. INTRODUCCIÓN

En estos últimos años, se ha incrementado un gran interés al poder contribuir y tratar temas de satisfacción y bienestar en el trabajo, sobre todo por sus magnitudes positivas en variables de connotación organizacional. Por esto las variables de satisfacción laboral y satisfacción con la vida obtienen importancia en las investigaciones, considerando los mejores resultados organizacionales.

Se percibe a la satisfacción con la vida como la evaluación que hace un individuo sobre su propia vida, relacionándose con los logros de sus metas, sus expectativas y los objetivos planteados, conformando así la base subjetiva del bienestar de la persona, ya que tiene que ver con las opiniones, convicciones, valoraciones cognitivas y reacciones afectivas que se le dé según el acontecimiento vivido en ese instante. (López, et al, 2018; Diener et al. 1985; Veenhoven, 1994)

La satisfacción laboral (SL), es un componente fundamental que interviene en todas las actividades del ser humano y engrandece sus sentimientos de valor, importancia y superación personal. Este está conformado por sus experiencias laborales en relación con su actitud frente al trabajo que desempeña, sus creencias y valores, de este modo se construye la base de un estado emocional positivo y placentero. (Gamero, 2003).

Se sabe que el trabajador, está dispuesto a comprometerse laboralmente con su empresa y dispuesto a mantener su cargo; así mismo acepta recibir una paga, sino que cuando se hace resaltar y hacer más visible su existencia, sobre todo su exigencia por ser tratados con respeto, dignidad y justicia es una gran parte fundamental de la satisfacción laboral, que presenta cada colaborador.

Por esto se considera esencial que la finalidad de las organizaciones sea fomentar y desarrollar un entorno adecuado. La Organización Internacional del Trabajo- OIT (2015), menciona que al trabajo como adecuado y provechoso si dentro de la empresa encontramos; valoración al trabajo realizado, igualdad de condiciones y respeto por el trabajador, contribuyendo de esta forma a mejorar el ambiente de trabajo generando así bienestar.

En el Perú se realizó una encuesta por parte de la Institución Capital Humano (2016) se ha podido demostrar que los colaboradores tienden a tender una insatisfacción laboral, debido diferentes factores, como el clima laboral, la poca valoración y recompensa de sus logros por partes de sus superiores generando en el colaborador poca motivación para realizar sus labores dentro de la institución. Afectando de esta forma su satisfacción con la vida, es decir siente una insatisfacción personal al no poder autorrealizarse como persona, causando una desmotivación y poca afinidad en actividades a realizar.

Así mismo se puede decir que dentro de las instituciones educativas de nivel inicial estatales, sus trabajadores tienen una insatisfacción laboral, sueldos poco remunerados, bajo nivel de valoración por parte del estado, generando a su vez en el colaborador poca satisfacción con la vida, debido a la poca oportunidad de línea de carrera y a los pocos ingresos generados que le dificultan alcanzar objetivos personales.

Por esto, resulta de gran importancia investigar sobre estas variables, pues con ello ayudaremos a crear de mejores estrategias para que las organizaciones tomen las medidas adecuadas cuando se trate de resolver las problemáticas relacionadas con el trabajo de sus colaboradores, con soluciones dinámicas que fomenten una mejor percepción por parte del trabajador de su lugar en la empresa y su importancia como parte de ella, lo que conllevara a mejorar su labor, generándole así una mayor estabilidad mental y emocional que le permitirá hacer una evaluación de forma más positiva de la vida que lleva y repercutirá favorablemente en su satisfacción con la vida.

Se observa que una persona con una percepción positiva de su vida, de su futuro y sí mismo; genera una satisfacción con la vida, y una persona con un trabajo digno, con condiciones de trabajo seguros, clima social positivo y crecimiento laboral, genera a su vez una satisfacción laboral, pero si llega a originar una frustración dañándose psicológicamente asociándolo a una insatisfacción entre ambas variables, logra causar sentimientos y pensamientos negativos acerca de sí mismo y del ambiente laboral.

Dada esta problemática, el campo de la psicología encontró un terreno fértil para el desarrollo de diversas técnicas e hipótesis que permitan abordar el asunto a profundidad, buscando con esto resolver las contrariedades que se ciernen sobre la importancia de la satisfacción laboral y dar soluciones a sus interrogantes desde una perspectiva científica.

Por ello es que el presente estudio está enfocado en buscar la relación existente entre las variables mencionadas, en docentes de nivel inicial de diferentes instituciones educativas estatales para determinar el grado de vínculo existente que permita recopilar y descubrir aspectos propicios o no, para producir resultados que permitan el desarrollo óptimo del desempeño laboral. Por ende, se busca investigar ¿Cuál es la relación entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral de las docentes del nivel inicial de la Ugel 01?

Resolver esta problemática ayudaría a obtener un mejor conocimiento del tema, permitiendo servir de guía y orientar a las instituciones para que sean capaces de brindar nuevas estrategias que ofrezcan una mayor satisfacción laboral a sus empleados, afectando positivamente al trabajador, de esta forma se sentirá más valorado y respaldado por la organización, por lo que estará más dispuesto a prestar sus servicios de forma adecuada. A su vez podemos decir la importancia que tienen la satisfacción con la vida, ya que es la parte interna del colaborador donde podemos observar la motivación y la auto realización que ayudan a tener una mayor predisposición ante una dificultad personal y laboral.

Teniendo como objetivo general determinar la relación entre las variables de satisfacción laboral y satisfacción con la vida en docentes de nivel inicial de la UGEL 01 y como objetivos específicos se planteará reconocer la relación entre la “Identificar el nivel de satisfacción laboral en docentes del nivel inicial”, “Determinar el nivel de satisfacción con la vida en docentes de nivel inicial”, “satisfacción con la vida” y “Satisfacción a la supervisión”, establecer la relación entre la “satisfacción con la vida” y “Satisfacción del ambiente físico”, determinar la relación entre la “satisfacción con la vida” y “satisfacción de las prestaciones”, hallar la relación entre la dimensión de “la satisfacción con la vida” y “satisfacción intrínseca por su trabajo” finalmente poder reconocer la existencia de la relación entre la “satisfacción con la

vida” y “satisfacción en la participación en toma de decisiones”. Estos objetivos nos permitirán confirmar o rechazar la hipótesis de la existencia de una relación entre dichas variables.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional tenemos a Rosales. R. (2016), cuya investigación llamada satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de lima metropolitana, tiene como finalidad averiguar la existente relación entre estas variables, utilizando una muestra de 90 colaboradores del rubro de salud en Lima-Metropolitana. Para dicha investigación utilizaron las Escalas chamba es chamba Tamañito (2012) y la Escalas Satisfacción con la vida de Denier (1985) para la recolección de datos, para finalmente obtener un resultado que nos indica una relación significativa y positiva entra ambas variables.

Bazán C.R, et al. (2018) en su investigación sobre satisfacción con la vida y satisfacción laboral en trabajadores de 3M Perú. Donde dicha investigación tenía como fin reconocer la relación entre las variables referidas en 117 trabajadores de 3M en Perú. Para recabar información sobre el estudio se aplicó el Índice Chamba 1.0, basado y validado en la realidad peruana, arrojando como resultado que los trabajadores mostraban un gran índice que insatisfacción laboral, así mismo generando la insatisfacción con la vida.

Calixto. E. (2019) en su investigación titulada satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de restaurantes de Lima Metropolitana, busco obtener la relación entre las variables mencionadas en trabajadores de una cadena de restaurantes en Lima-Metropolitana. Se utilizó una muestra de 141 colaboradores, 106 varones y 35 damas, con edades que oscilan entre los 18 a 65 años. Para recabar los datos de la investigación utilizo la Escala “chamba es chamba” Tamañito (2012) y el índice de “Satisfacción con la vida” de Denier, dando como resultado la existencia de relación entre ambas variables en trabajadores en los restaurantes de Lima Metropolitana.

Cardoza.S. et al (2019). En su investigación Satisfacción laboral y Satisfacción con la vida, se buscó encontrar la relación que hay entre las 2 variables. Se usó una muestra conformada por 130 colaboradores (51 mujeres y 79 hombres), para lograr la recopilación de datos se usaron 2 cuestionarios, el adaptado de Alama, Motosono

y Ramos (2016) para la variable satisfacción con la vida y el Test de Satisfacción laboral SL-ARG de Ruíz, Zavaleta y Ruíz (2017). En cuanto a los resultados se obtuvo al usar el Rho Spearman que existe una predominancia de nivel medio en satisfacción con la vida (55%) y satisfacción laboral (66.9%). Además, se probó la existencia de una relación alta y positiva ($r=0.765$) significativa ($p<0,05$) entre las 2 variables.

Salinas. Y. (2016) realizó su investigación con la finalidad de reconocer la relación existente entre los niveles de la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral de una empresa del área electrónica en los olivos-Lima. Como muestra fueron utilizados 130 colaboradores. Para la correlación de datos fue utilizada la escala de satisfacción de la vida (SWLS) de Ed. Diener y para la satisfacción laboral se usó la escala de “satisfacción laboral” de Sonia Palma, los resultados mostraron a los colaboradores presentando un nivel de satisfacción con la vida promedio, mientras para la satisfacción laboral fue nivel bajo.

Gordon S., et al. (2018) en su investigación de Satisfacción con la vida y desempeño social en México: enfoque multidimensional, se entrevistó a una población de 1,114 personas desde los 18 años en adelante que residieran en México al momento de la encuesta .El objetivo fue identificar aquellos factores relacionados con la satisfacción con la vida en México, especificar la importancia de determinadas características individuales e institucionales en diversos ámbitos tales como; lo económico, jurídico, político o social, respecto de la satisfacción con la vida. Se concluye que la satisfacción con la vida valorada por los individuos, se concentra principalmente en el aspecto privado o íntimo de sus relaciones cercanas, así pues, la vida familiar muestra un nivel de satisfacción más alto en comparación con otras zonas.

Sanín, A., et al.(2019) En su investigación de satisfacción con la vida: el rol de la felicidad en el trabajo y la vida, teniendo como finalidad encontrar la relación entre estas variables, teniendo en cuenta que la principal base de la satisfacción con la vida es el optimismo, en una muestra de 197 trabajadores pertenecientes a ocho empresas ubicadas en la ciudad de Medellín – Colombia (53.6% son hombres, el

46.8 % tiene entre 31 y 40 años, el 25.8% entre 21 y 30, el 17.7% entre 41 y 50, y el 9.7% más de 50). Obteniendo resultados como el que existe niveles altos de indicadores que afirman que mientras más feliz sea una persona más satisfechas con su vida están y las personas optimistas tienen niveles altos de Felicidad en el Trabajo y Felicidad en la Vida, también se comprueba que el optimismo y satisfacción con la vida será intercedida por la felicidad en la vida y esta será modulada por la edad.

Moyano, E. y Mendoza, R (2019) en su investigación cuantitativo - transversal “Las variaciones de la satisfacción vital según edad y clima organizacional en trabajadores de la salud”, busca obtener el impacto del clima organizacional y a su vez, cuál es su conexión con la satisfacción laboral en la satisfacción vital, esta investigación cuenta con una población de 623 colaboradores de un hospital del sur de Chile (Bío Bío). Llegando a una conclusión que la edad de los trabajadores a medida que va en aumento su satisfacción con la vida es afectada positivamente por el clima organizacional y su propia satisfacción laboral. Como se ve que a partir de los 40 años genera un 25% de la satisfacción vital del trabajador y que entre los 30 y 39 años de edad la satisfacción laboral es menor ya que se enfocan más en el área familiar que el aspecto del trabajo.

Salessi S. y Omar A. (2017) realizaron su investigación sobre la satisfacción laboral: un modelo explicativo basado en variables, este estudio es de tipo empírico, cuantitativo y transversal. Teniendo como muestra a 575 colaboradores argentinos (294 hombres y 281 mujeres), trabajadores de empresas tanto públicas como privadas de Santa Fe en Argentina. Se llegó a la conclusión que el capital psicológico (CP), la inteligencia emocional (IE) y el cinismo organizacional (CO) se obtiene un vínculo con la satisfacción laboral en todas las direcciones, confirmando la hipótesis general: El capital psicológico y la inteligencia emocional se relacionan efectivamente con la satisfacción laboral, mientras que en sentido negativo lo hará el cinismo organizacional.

Tomás J., et al. (2019), en la investigación Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales, se estudió e investigo la satisfacción laboral en docentes a partir de distintos puntos de vista, ya que muestran los impactantes

efectos que tienen en lo económico y organizacional. Se usó una población de 978 profesores de educación no universitaria en República Dominicana, con una muestra de 122 distritos educativos, obtenida mediante un muestreo estratificado de la población. Esta investigación presenta un modelo de ecuaciones estructurales con el marco de trabajo y condiciones laborales, la cuales son afectadas por el burnout y el engagement en los docentes. También se estipula que el burnout y engagement afectan a la satisfacción laboral de los profesores. Se muestra que la satisfacción laboral de los docentes es positiva cuando es asociada con la captación de calidad de la relación profesor estudiante, a su vez, la satisfacción laboral como profesor se relaciona positivamente con la calidad educativa y su rendimiento laboral. Se indica que ambas variables están relacionadas, por lo que tiene un gran valor en la calidad de vida de docentes de República Dominicana, así mismo el burnout ejerce un factor de riesgo en la satisfacción laboral señalando que es crucial mantener a un mínimo nivel posible el estrés laboral.

Temkin B, y Cruz J. (2017) En su investigación Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida, tiene como principal objetivo determinar el impacto que se obtiene del bienestar subjetivo de los colaboradores y que solidez tienen las dimensiones laborales, sobre todo cuantificar y evaluar las disimilitudes de los niveles que presenta el bienestar subjetivo e individualmente los niveles de satisfacción con la vida, por ello se estudia la eficacia laboral a 7194 trabajadores en México, que participaron en la Encuesta Nacional de Gasto de los Hogares (engasto) hecha por Inegi en 2012 en la fuerza de trabajo, utilizando la versión de 2012, ya que contiene un mayor información acerca del trabajo que desempeñan, teniendo como base 4 de sus principales dimensiones: sector de empleo formal e informal; tipo de empleo formal e informal; relación con los medios de producción autoempleado o subordinado y tipo de actividad. Llegando a una conclusión, se encontró que regulando el ingreso, educación, edad y otros factores al trabajador en un sector formal y teniendo un empleo formal posee un impacto efectivo en la satisfacción con la vida y en su ámbito laboral, también el ser empleador impacta negativamente en las variables mencionadas y el tipo de trabajo que se lleva a cabo afecta al bienestar subjetivo de los empleados.

Cernas D., et al. (2017) plantearon en su investigación la varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y satisfacción con la vida, se establece la presencia y severidad en común de la correlación entre estas variables. Este trabajo tiene un diseño de investigación correlacional, no experimental y transaccional. Se aplicaron encuestas a una muestra conformada por 287 estudiantes mexicanos de Maestría en la carrera de Administración. Los resultados arrojaron niveles leves en la correlación entre las variables referidas, por lo que se determinó que lo ideal es promover la felicidad de los trabajadores para que perciban sus trabajos más satisfactorios.

En 1959 Herzberg presento la Teoría de los dos Factores, en la cual refiere que los trabajadores tienen dos grupos de necesidades diferenciadas y específicas; las “Necesidades Higiénicas”, que tienen relación con el ambiente físico y psicológico del trabajo, conformadas por factores económicos, condiciones laborales, seguridad, factores sociales y categoría, y aquellas llamadas “Necesidades de Motivación”, que tienen que ver con el contenido del trabajo, conformadas por el sentimiento de autorrealización, reconocimiento del trabajo bien realizado, los logros o cumplimientos de la labor, alcanzar mayores responsabilidades y encontrar el trabajo estimulante.

Herzberg además indica que, si se satisfacen las necesidades higiénicas, esto haría que el trabajador ya no este insatisfecho, pero no conseguiría con ello la satisfacción, sino que estaría en estado neutro, pero de no estar presente causarían insatisfacción. La verdadera satisfacción del trabajador sucede cuando son cubiertas sus necesidades de motivación, caso contrario queda en un estado neutro nuevamente.

La secuela más importante que nos deja esta teoría, es que las estrategias que se llevaron a cabo en distintas organizaciones para mejorar la motivación de los trabajadores, estaban enfocadas incorrectamente en lo que ahora podríamos llamar Necesidades Higiénicas por lo que solo estaban previniendo o eliminando la insatisfacción de sus trabajadores, no motivándolos. Por lo que debemos orientar nuestros esfuerzos en la creación de estrategias a las Necesidades de Motivación, logrando así la satisfacción del trabajador.

Arita (2004) en su teoría homeostática del bienestar propone que la satisfacción con la vida está relacionada de forma activa, dominada y mantenida por un conjunto de mecanismos psicológicos presentes por un nivel de bienestar general de la persona. Considera que el bienestar subjetivo va asociada a la parte afectiva con las experiencias vividas, haciendo que sea un proceso más complejo, donde la persona pueda percibir nuevas formas de crear metas y a su vez genere una mayor predisposición en la búsqueda del desarrollo y su la satisfacción con la vida.

En esta investigación se tomaron en cuenta las siguientes teorías; Teoría de los dos Factores de Herzberg (1959) donde se considera que la satisfacción laboral está formada por dos conjuntos de necesidades, las de higiene y las de motivación, aunque distintas e independientes, cuando son cubiertas no solo se previene la insatisfacción laboral, si no también se logra satisfacer la motivación del trabajador. Su importancia radica en que oriento las estrategias organizacionales a la valoración del trabajador y su desempeño, influyendo en su motivación y con esto logrando una mayor satisfacción laboral.

Así como también la Teoría Homeostática del bienestar de Arita (2004), para quien la satisfacción con la vida es consecuencia de la apreciación y valoración de las experiencias vividas por el individuo, asociadas a un factor afectivo que le permite a la persona tener una percepción interna de equilibrio, formando con ello sus preferencias, metas y predisposiciones orientadas en la búsqueda de satisfacer sus necesidades personales.

Esta teoría respalda nuestra hipótesis que la satisfacción con la vida es importante para que la persona pueda tener una valoración positiva de sus fortalezas y debilidades, que lo ayuden a alcanzar nuevos objetivos.

Ambas teorías fueron consideradas en este estudio porque están enfocadas en las variables que son nuestras áreas de interés dentro de la investigación.

En este estudio se tomó en cuenta como enfoque, a la Teoría de Necesidades Humanas del psicólogo Abraham Maslow (1943), donde refiere y establece una jerarquía para las mismas, que van desde las necesidades más básicas a las cuales

llamo como “necesidades de déficit”, siendo las fisiológicas, seguridad, afiliación y reconocimiento las que conforman este grupo, hasta las necesidades más elevadas a las que denomino “motivación de crecimiento”, conformada por la autorrealización. Consideraba que solo las necesidades insatisfechas eran las que podían influir realmente en el comportamiento de las personas, porque una satisfecha no lo generaría. Postula además que los individuos solo buscarían satisfacer sus necesidades superiores cuando estuvieran satisfechas primero las inferiores, solo así se sentirían motivados para conseguir las de mayor nivel, pues la meta de toda persona es alcanzar la autorrealización, dado que esta se encuentra ligada con el deseo del individuo de desarrollar y usar todo su potencial y talento, dándole un sentido a su vida.

En el estudio de Frederick W. Taylor (1911), quien indica que la satisfacción en el trabajo estaba completamente vinculada con el salario que el trabajador recibe, es decir, a las recompensas o refuerzos extrínsecos, más adelante se aprecia su apogeo y se tomó en cuenta que la satisfacción es parte importante de nuestras vidas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipos y diseño de investigación:

El estudio es básico dado que permite encontrar nuevos campos de investigación y conocimientos, pero no tiene como objetivo su aplicación. Su fin es recopilar datos de la realidad para aumentar el saber científico, guiando así el hallazgo de leyes y principios. (Sánchez.H. y Reyes. C. 2015)

Es no experimental dado que no busca manipular a las variables, solo observara los fenómenos dentro del entorno que se desarrolla con el fin de poder analizarlos. Es también de diseño transaccional, que busca reunir datos en un momento específico y único; y de diseño Correlacional ya que busca la relación entre 2 o más variables dentro de un tiempo específico. (Hernández.R. y Mendoza. C. 2018)

3.2 Variables y Operacionalización:

Variable 1

En cuanto a la SL, conceptualmente Palma.S. (2014), Define como la predisposición que tiene el colaborador relacionado a su entorno laboral, teniendo un fundamento en convicciones y cualidades evolutivas desde su inicio de su experiencia laboral. Y operacionalmente se medirá a través de la Escala de comportamiento organizacional 50– Satisfacción laboral (ECO 50) Adaptada por Pereyra. J. (2015), para lograr la medición de la variable, se obtendrá a través de dimensiones de supervisión, prestaciones, intrínseca, participación ambiente físico. Así mismo se asignó indicadores para dimensión, dicha variable está ubicada en la escala ordinal.

Variable 2

En cuanto a la Satisfacción con la Vida, Diener, et al. (2017), la definió como la valoración que realizan los individuos sobre su calidad de vida de forma integral, sobre áreas específicas tales como su entorno laboral, sus amigos y familiares, todo ello basado en criterios personales de cada individuo. Y operacionalmente se medirá

con la escala de satisfacción con la vida SWLS de Diener (1985), el cual es unidimensional. Dicha variable se encuentra ubicada en la Escala Ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo:

Lopez.P. y Facheli.S. (2015) expresan que la población es un grupo o conjuntos en su totalidad de elementos del cual se desea investigar.

La población es constituida por los profesores de educación inicial de instituciones educativa estatales de la UGEL 01, que está conformada por 1722 profesores, según MINEDU 2020.

Tabla 1

Distribución de la población

Distritos	FR	%
Santa María del Mar	0	0.00%
Punta Negra	9	0.52%
San Bartolo	15	0.87%
Punta Hermosa	17	0.99%
Chilca	32	1.86%
Pucusana Lurín	34	1.97%
Pachamac	104	6.04%
San Juan de Miraflores	158	9.18%
Villa María del Triunfo	431	25.03%
Villa el Salvador	454	26.36%
	468	27.18%
Total	1722	100.00%

Nota: cuadro total de la población

En cuanto a la muestra, Lopez. P. y Facheli .S. (2015) la definen como un subconjunto de la población, que será seleccionada al azar en el cual será sometido a la investigación científica con la finalidad de extraer resultados validos de la población investigada.

La muestra fue obtenida con la fórmula para población finita, teniendo en consideración para ciencias sociales un margen de error de 5% y un nivel de confianza de 1.95, resultado una muestra final de 315 docentes.

Se aplicó el muestreo no probabilístico tipo bola de nieve, dado que cada individuo estudiado, recomienda a más individuos que reúna sus mismas características. Requena.B. (2014)

Criterios de inclusión:

- Docente contratados y nombrados
- Docentes de instituciones estatales
- Voluntarios
- Ambos sexos

Criterios de exclusión:

- Docentes de otras UGELES
- Docentes de instituciones privadas
- Docente administrativo
- Docente con licencia

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos:

Se utilizó la encuesta, aplicándose para lograr la recogida de información. De instrumento se utilizó cuestionarios entendidos como un conjunto de preguntas cerradas o abiertas sobre una o más variables que se desean medir y cuyos diversos contextos pueden ser, entrevistas personales, telefónicas, virtuales y autoadministradas. Hernández .R. y Mendoza .C. (2018)

Ficha técnica 1

Denominación: Escala de comportamiento organizacional 50–

Satisfacción laboral (ECO 50)

Autor: Cuestionario S20/s23

Año: 1998

Procedencia: Universidad de Valencia – España

Adaptación: José Luis Pereyra Quiñones, 2015

Tiempo de aplicación: 10 min a próximamente

Significación: Evalúa la satisfacción laboral y sus cinco dimensiones

Tipificación: Baremos con percentiles Perú

Forma de aplicación: Individual o colectiva

Validez y confiabilidad:

Instrumento original

La validez del S20/23 está basada en el muestreo de los ítems de cuestionarios y contenidos de la legislación recolectados del S4/82, su justificación está unida a la discusión de validez criterial y constructo, considerándose con validez aparente por la formulación directa de preguntas generales referidas a los grados de satisfacción e insatisfacción y aceptación de los individuos. Y la confiabilidad de la prueba se obtuvo mediante el uso del coeficiente alpha Crombach, que manifestó una puntuación de 0.92, de modo que la prueba posee consistencia interna.

Instrumento adaptado:

La validez se consiguió con el criterio de jueces y coeficiente de Aiken, consiguiendo así un índice de 1.0 por lo que posee un buen nivel de validez. Y la confiabilidad fue obtenida utilizando el coeficiente alfa Crombach dando una puntuación de 0.921 por ende la prueba posee consistencia interna.

Investigación Propia:

La validez se consiguió con el criterio de jueces dando como resultado que es 100% en validez y aplicable. Y la confiabilidad fue obtenida utilizando el coeficiente alfa Crombach dando una puntuación de 0.954 por ende la prueba posee una buena consistencia interna.

Ficha técnica 2

Denominación: Escala de satisfacción con la vida SWLS

Autor: Ed Diener, Robert Emmons, Randy Larsen y Sharon Griffin.

Año: 1985

Procedencia: Inglaterra

Adaptación: Escala de Satisfacción con la vida - Atienza FL

Forma de aplicación: Individual o colectiva

Tiempo de aplicación: 10 min a próximamente

Significación: grado de satisfacción con la vida de la persona

Validez y confiabilidad

Instrumento original:

La validez del instrumento fue examinada en su estructura interna con el análisis factorial exploratorio, encontrando un único factor subyacente, así mismo se analizó su relación con constructos relacionados con el bienestar y su valor predictivo con características de personalidad. Y la confiabilidad fue obtenida usando el alfa crombach con un resultado de 0.87, además de usarse el método de test-retest para medir su estabilidad temporal dando una puntuación de 0.82, por lo cual la prueba posee un adecuado coeficiente de confiabilidad.

Instrumento adaptado:

La validez se trabajó a través de la Esfericidad de Bartlett en la que se alcanzó $p < 0.001$ lo que indica que los ítems no son independientes, y la prueba de adecuación de Kaise Meyer – Olkin mostro un resultado de 0.86 por lo que los ítems se encuentran relacionados entre sí. Y la confiabilidad se obtuvo con el coeficiente de Crombach que arrojó una puntuación de 0.84, de modo que la prueba posee consistencia interna.

Investigación propia:

La validez se consiguió con el criterio de jueces dando como resultado que es 100% en validez y aplicable. Y la confiabilidad fue obtenida utilizando el coeficiente alfa Crombach dando una puntuación de 0.936 por ende la prueba posee consistencia interna.

3.5 Procedimientos:

El primer paso a realizar, fue la selección de los instrumentos de medición correspondientes, posteriormente se envió de una solicitud al autor de uno de los instrumentos para obtener el permiso de su uso con fines académicos, la segunda prueba utilizada era de acceso libre. Después de ello se creó el formulario virtual en google drive para la recogida de datos, dada la coyuntura actual, para la aplicación del formulario se utilizó diferentes redes sociales logrando contactar con los individuos, finalmente se elaboró la base de datos, para lograr el análisis estadístico.

3.6 Método de análisis de datos:

Se usó el programa estadístico SPSS Stadisitics 26 para obtener los datos de la estadística descriptiva, para conocer las medidas de dispersión y tendencia central, así mismo brindara la estadística inferencial para el análisis de datos correlacionales. Para este trabajo se usó la Prueba de Normalidad Shapiro wilk para llegar a establecer la distribución de datos, y establecer el uso del coeficiente de correlación Rho Spearman. También se usó la prueba estadística chi-cuadrado para existencia de conformidad entre frecuencias observadas y las esperadas.

3.7 Aspectos éticos:

Código de ética y deontología (2017), Resalta la ética que tiene todo profesional, con la finalidad de no perjudicar a los partícipes de la investigación.

Código nacional de integración científica, CONCYTEC (2019), Busca que el investigador tome conciencia de los principios éticos y la transparencia de las prácticas científicas. Así mismo refiere que toda conducta omisiva que falte a la

veracidad de la buena práctica ya sea intencional o no, que atente al desarrollo científico y tecnológico del país, desfavorecerá los trabajos de investigación así mismo a los trabajos de otros investigadores, pudiendo atentar contra el prestigio institucional y su aporte científico.

Se debe tener en consideración, el brindar la información adecuada a los participantes y que estos den su consentimiento siguiendo la declaración de Helsinki, así se podrá obtener las interrogantes de la población.

IV. Resultados

Se explicará detalladamente los resultados obtenidos, mediante el análisis y correlación acerca de la satisfacción laboral (SL) y la satisfacción con la vida (SV), en docentes de educación inicial de la UGEL 01 de Lima.

Se presentarán los resultados interpretados en las siguientes tablas:

Tabla 1

Distribución de la muestra según el sexo.

GENERO DEL DOCENTE		
	Frecuencia	Porcentaje
FEMENINO	310	98,4 %
MASCULINO	5	1,6 %
Total	315	100 %

En la tabla 1 se observa que el 98,4% de la muestra es de género femenino destacando así sobre el 1,6 % del género masculino.

Tabla 2

Distribución de la muestra según rango de edad

RANGO DE EDAD		
	Frecuencia	Porcentaje
Joven (18-24 años)	19	6,0 %
Adulto Joven (25 – 34 años)	70	22,2 %
Adulto (35-44 años)	110	34,9 %
Adulto Mayor (45 a mas)	116	36,8 %
TOTAL	315	100 %

En la siguiente tabla se presenta que el 6,0% de la muestra pertenece al rango de edad joven, el 22,0% pertenece al rango de adulto joven, el 34,9% corresponde al rango de adulto y el 36,8 % de la muestra compete al rango de edad de adulto mayor.

Tabla 3

Distribución de la muestra según el distrito de labores.

DISTRITO DE INSTITUCIÓN		
	Frecuencia	Porcentaje
Chilca	2	0,6 %
Lurin	11	3,5 %
Pachacamac	5	1,6 %
Pucusana	7	2,2 %
Punta Hermosa	1	0,3 %
Punta Negra	4	1,3 %
San Bartolo	2	0,6 %
San Juan De Miraflores	130	41,3 %
Villa El Salvador	87	27,6 %
Villa Maria Del Triunfo	66	21,0 %
TOTAL	315	100 %

En la tabla 3 se observa los distritos de instrucción con bajo porcentaje como el 6,0% de la muestra perteneciente al distrito de Chilca, el 3,5% pertenece al distrito de Lurín, el 1,6% corresponde al distrito de Pachacamac, el 2,2 % de la muestra competen al distrito de Pucusana, el 0.3 % de la muestra pertenece al distrito de Punta Hermosa, el 1,3 % corresponde al distrito de Punta negra, el 0,6 % corresponde al distrito de San Bartolo, por otro lado se obtuvo un porcentaje alto de los distritos de San Juan de Miraflores con un 41,3% perteneciente de la muestra, el 27,6% de Villa el Salvador y el 21,0% de la muestra pertenecientes a Villa maría del Triunfo.

Tabla 4

Test de satisfacción laboral y satisfacción con la vida sometidos a la prueba de normalidad.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
SATISFACCION LABORAL	0,932	315	0,000
SATISFACCION CON LA VIDA	0,909	315	0,000

Según la tabla 4 de prueba de normalidad, observamos que gl es de 315 > 50 por lo que se utilizará la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. A su vez, el p valor es de 0,000 < 0,05 lo cual determinara que la distribución de datos es no normal, no normal y por lo tanto la hipótesis se analizará por la prueba no paramétrica.

Tabla 5

Distribución de la muestra según el Tiempo el servicio.

TIEMPO DE SERVICIO		
	Frecuencia	Porcentaje
Hasta 4 años	36	11,4 %
5 a 10 años	69	21,9 %
11 a 20 años	133	42,2 %
21 a más	77	24,4 %
TOTAL	315	100 %

En la tabla 5 obtenemos que el 11,4% de la muestra pertenece al rango de tiempo de servicio de hasta 4 años, el 21,90% pertenece al rango de 5 a 10 años de tiempo de servicio, el 42,2% corresponde al rango de 11 a 20 años de tiempo de servicio, también el 24,4 % de la muestra compete al rango de 21 años a más por tiempo de servicio.

Tabla 6

Correlación entre de la satisfacción laboral y satisfacción con la vida en docentes de nivel inicial de la UGEL 1.

		Satisfacción con la Vida
SATISFACCIÓN LABORAL	Rho Spearman	0,558**
	Sig.	,000

Los resultados de la tabla 6 indican que ambas variables poseen un coeficiente Rho de Spearman (0.558) lo cual indica que es moderada, también señala que la satisfacción laboral y satisfacción con la vida se relacionan de manera directa y moderada (+ 0,558**), probado la correlación de las variables se rechaza la H_0 .

Tabla 7

Nivel de satisfacción laboral en docentes de nivel inicial.

Satisfacción Laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	41	13,0 %
Bajo	66	21,0 %
Promedio bajo	30	9,5 %
Promedio	47	14,9 %
Promedio alto	32	10,2 %
Alto	59	18,7 %
Muy alto	40	12,7 %
TOTAL	315	100 %

En el presente cuadro se observa que el 21,0 % de la muestra obtuvo un nivel bajo de satisfacción laboral, a su vez el 18,7% de la muestra posee un nivel alto, también el 14,9 % de la muestra presenta un nivel promedio de satisfacción laboral, el 13,0 % de la muestra alcanzó un nivel muy bajo, asimismo el 12,7 % de la muestra demostró tener un nivel muy alto, por otro lado el 10,2 % de la muestra es comprendida con el del nivel promedio alto de satisfacción laboral y por último tenemos un 9,5 % de la muestra con un nivel promedio bajo de satisfacción laboral.

Tabla 8*Nivel de satisfacción con la vida en docentes de nivel inicial.*

Satisfacción con la Vida		PORCENTAJE
	FRECUENCIA	VÁLIDO
Muy Insatisfecho	2	0,6%
Insatisfecho	41	13,0%
Ligeramente Insatisfecho	43	13,7%
Ligeramente Satisfecho	51	16,2%
Satisfecho	146	46,3%
<u>Altamente Satisfecho</u>	32	10,2%
Total	315	100,0%

En el presente cuadro se observa que el 46,3 %de la muestra posee satisfacción con la vida, también el 16,2 %de la muestra obtuvo un nivel ligeramente satisfecho, a su vez el 13,7 %de la muestra presenta un nivel ligeramente insatisfecho respecto a la satisfacción con la vida, por otro lado el 13,0 %de la muestra alcanzo un nivel de insatisfacción con la vida, asimismo el 10,2% de la muestra demostró tener un nivel altamente satisfecho con la vida, finalmente el 0,6 % de la muestra se encuentra muy insatisfecho con la vida.

Tabla 9*Correlación entre Satisfacción con la vida y la dimensión Supervisión de la variable Satisfacción laboral.*

		Supervisión
	Rho Spearman	,089
SATISFACCIÓN CON LA VIDA	Sig.	,114
	N	315

En la tabla mostrada se puede observar que la satisfacción con la vida no tiene una correlación con la dimensión Supervisión, ya que posee un coeficiente Rho de Spearman (0.089) a sí mismo la significancia es de (0.114) siendo no significativa.

Tabla 10

Correlación de la dimensión Satisfacción del ambiente físico entre la satisfacción con la vida

		Ambiente físico
SATISFACCIÓN CON LA VIDA	Rho Spearman	,293**
	Sig.	,000
	N	315

En la tabla mostrada se explica que la satisfacción con la vida y ambiente físico presentan un coeficiente Rho de Spearman (0.293) lo que equivale a una correlación baja, también se puede relacionar que la satisfacción con la vida y el ambiente físico de forma directa y baja (+ 0,293**).

Tabla 11

Correlación entre la satisfacción con la vida y la dimensión satisfacción de las prestaciones.

		Satisfacción de las Prestaciones
SATISFACCIÓN CON LA VIDA	Rho Spearman	,519**
	Sig.	,000
	N	315

En la tabla 11 se observa que la satisfacción con la vida posee una correlación moderada con la dimensión satisfacción de las prestaciones obteniendo un coeficiente Rho de Spearman de (0.519), relacionándose de forma directa y moderada (+ 0,519**).

Tabla 12

Correlación entre la dimensión satisfacción intrínseca por su trabajo y la satisfacción con la vida

		Satisfacción intrínseca por su trabajo
SATISFACCIÓN CON LA VIDA	Rho Spearman	,456**
	Sig.	,000
	N	315

En la tabla 12 podemos apreciar que la satisfacción con la vida y satisfacción intrínseca por su trabajo presentan un coeficiente Rho de Spearman de (0.456) lo que equivale a una correlación moderada, también se puede relacionar la satisfacción con la vida y satisfacción intrínseca por su trabajo de forma directa y moderada (+ 0,456**).

Tabla 13

Correlación entre la satisfacción con la vida y la dimensión satisfacción en la participación en toma de decisiones

		Participación de toma de decisiones
SATISFACCIÓN CON LA VIDA	Rho Spearman	,460**
	Sig.	,000
	N	315

En la tabla 13 se muestra que la satisfacción con la vida y participación de toma de decisiones presentan un coeficiente Rho de Spearman de (0.460) siendo una correlación moderada, también señala que la satisfacción con la vida y participación de toma de decisiones se relacionan de forma directa y moderada (+ 0,460**).

V. Discusión

Con respecto de las variables, y su posterior análisis de datos usando para ello la estadística, procedemos a efectuar la discusión de los resultados obtenidos en el estudio.

Obtenemos que hay una correlación positiva y moderada entre dichas variables, dado que estas variables presentan un coeficiente ($Rho = 0.558$). Indicándonos por lo tanto que ambas variables están relacionadas entre sí de manera significativa, Tomás J., et al. (2019) estipula que la satisfacción laboral está relacionada con la satisfacción vital, por lo que tiene un gran valor en la calidad de vida de los docentes. Y por su parte Cernas. D. et al (2017) menciona que lo ideal es promover la felicidad de los trabajadores para que perciban sus trabajos más satisfactorios.

Con respecto a la variable de satisfacción laboral, se encuentra la existencia de un nivel bajo de satisfacción en los docentes de nivel inicial, asimismo en la variable de satisfacción con la vida se muestra un alto nivel de satisfacción. Salinas. Y. (2016), que existe un nivel bajo de satisfacción laboral, sin embargo, también evidencia un nivel promedio de satisfacción con la vida, por ello en este punto discrepamos al encontrar como resultados en nuestra investigación un nivel alto en la misma variable.

Con respecto a las dimensiones, encontramos que la satisfacción con la vida no tiene una correlación significativa con la dimensión de Supervisión, ya que posee un coeficiente ($Rho = 0.089$) con una significancia de (0.114). El cual nos indica que la supervisión que ejercen dentro de la muestra no es la adecuada y es poco flexible, generando en el docente peruano un nivel alto de estrés, poca productividad laboral e insatisfacción laboral, generando en la persona una insatisfacción con la vida, Bazán C.R, et al. (2018) respalda que, en la realidad peruana, los trabajadores muestran un gran índice que insatisfacción laboral, y que a su vez está insatisfacción laboral ocasiona la insatisfacción con la vida.

En la correlación entre la dimensión de satisfacción del ambiente físico y la satisfacción con la vida, presenta un coeficiente ($Rho = 0.293$) lo que equivale a una correlación baja, eso significa que el docente peruano no depende tanto de la infraestructura que pueda presentar su centro laboral si no, de la valoración de su trabajo y dedicación, Herzberg (1959) en su teoría de los dos factores, refiere que los trabajadores tienen dos grupos de necesidades diferenciadas y específicas; las “Necesidades Higiénicas” y las “Necesidades Motivacionales”, siendo estas últimas las que repercuten positivamente en su satisfacción laboral y mejoran su desempeño. Así también Sanín, A., et al. (2019) afirma que mientras más feliz sea una persona más satisfechas con su vida están y las personas optimistas tienen niveles altos de Felicidad en el Trabajo y Felicidad en la Vida.

Respecto a la correlación entre satisfacción con la vida y la dimensión satisfacción de las prestaciones, presenta una correlación moderada significativa ($Rho = 0.519$), esto nos indica que existe un sector de la muestra que está conforme con el sueldo recibido, esto es compatible con el estudio que realizó Frederick W. Taylor (1911) refiriéndose a que la satisfacción laboral está vinculada completamente con el salario que perciben los trabajadores. Y por su parte Temkin (2017) explica que la satisfacción laboral iría relacionada a los factores de ingreso, educación y edad que tienen un impacto en el, así como en la satisfacción con la vida.

Asimismo la correlación entre la dimensión de satisfacción intrínseca por su trabajo y la satisfacción con la vida, presentan un coeficiente ($Rho = 0.456$) equivalente a una correlación moderada, por lo que se considera que el docente siente una satisfacción laboral al ejercer sus funciones y las oportunidades que le brinda la institución donde desarrolla su actividad, siendo esta una emoción positiva por el agrado de realizar su trabajo, y también la experiencia asociada a la actividad, generando en él la satisfacción con la vida, esto va acorde con la teoría Homeostática del bienestar de Arita (2004) refiere que la satisfacción con la vida, se da por la asociación de dos aspectos fundamentales; la emoción y la experiencia vivida, si ambas son asociadas positivamente la persona llegara a la satisfacción con la vida. Así también Tomás J., et al. (2019), menciona que la satisfacción laboral como profesor se relaciona positivamente con la calidad educativa y su rendimiento laboral.

Igualmente la correlación entre la satisfacción con la vida y la dimensión de satisfacción en la participación en toma de decisiones, presentan un coeficiente ($Rho = 0.460$) siendo una correlación moderada, por ende el docente siente que dentro de su centro laboral puede tener la libertad de tomar sus decisiones dentro de su sección, implementar nuevas estrategias e innovar para poder llegar a su estudiantes o colegas, esto genera en él satisfacción laboral lo cual hace que exista una satisfacción con la vida, ya que la persona se siente valorada y perteneciente a un mismo equipo o grupo, esto va vinculado con la Teoría de las Necesidades Humanas de Abraham Maslow (1943), donde refiere que una de las necesidades de la persona es el reconocimiento, pues este genera la confianza, el respeto, el éxito y el auto reconocimiento personal.

Se logró encontrar la relación entre las variables referidas en la investigación, en docentes de inicial de la UGEL 01 de Lima, pudiéndose observar que el distrito con mayor satisfacción laboral es San Juan de Miraflores con 17%, asimismo también se observa que el 26 % del mismo distrito tiene un mayor nivel de satisfacción con la vida.

En cuanto al rango de edad se encontró que 13 jóvenes presentan un nivel bajo de satisfacción laboral siendo ellos el 4% de la muestra, también se encontró que 21 adultos presentan un nivel de satisfacción laboral promedio siendo ellos el 7 % de la muestra, finalmente se encontró que 16 adultos mayores presentan un nivel de satisfacción laboral alta siendo esto el 5% de la muestra.

Con respecto al rango de edad de la variable de satisfacción con la vida podemos encontrar que 24 adultos siendo ellos el 8 % de la muestra presentan un nivel entre muy insatisfecho e insatisfecho, y en cuanto los niveles altamente satisfecho y satisfecho podemos encontrar a 65 adultos mayores siendo estos pertenecientes al 21 % de la muestra.

Referente al tiempo de servicio en la variable de satisfacción laboral se encontró que 14 docentes siendo el 4% de la muestra con un tiempo de servicio entre los 11 a 20 años se encuentran en un nivel muy bajo, por otro lado se encontró que 25 docentes siendo el 7.9% de la muestra con un tiempo de servicio entre 11 a 20 años presentan un nivel promedio y 24 docentes el 7.6% de la muestra con un

tiempo de servicio entre los 5 -10 años y +21 años se encuentran en un nivel alto y muy alto.

Acercas de la variable de satisfacción con la vida se encontró que 31 docentes con un servicio de 5 a 10 años y 11 a 20 años, conformando el 10% de muestra presentan un nivel muy insatisfecho e insatisfecho y en cuanto al nivel de altamente satisfecho y satisfecho lo podemos encontrar en 61 docentes siendo el 19 % de la muestra con un servicio de 1 a 4 años y 11 a 20 años de servicio.

En cuanto a las limitaciones encontradas en este estudio, mencionaremos que la búsqueda y autorización de los instrumentos fue tediosa, tanto por la coyuntura que atraviesa el país, como por el hecho de que algunos autores exigían una remuneración económica a cambio de brindar el material y otorgar los permisos correspondientes para su debido uso. Así también otra de las limitaciones fue la recolección de datos, ya que dada la situación actual fue más difícil de agilizar la recopilación de información de las encuestas.

La importancia de nuestra investigación radica en demostrar la relación que existe entre las variables de satisfacción laboral y satisfacción con la vida en los docentes de nivel inicial de la UGEL 01, dando a conocer la forma de poder mejorar y trabajar los puntos débiles de la plana docente de los colegios estatales, dado el contexto actual de la educación en nuestro país, pudiendo de esta forma brindarles una mayor satisfacción laboral a sus trabajadores, reconociendo su trabajo y valorando el mismo, de esta manera contribuiríamos también a la satisfacción con la vida de cada uno de los docentes.

VI. Conclusiones

Primera: Se demostró la relación positiva y moderada ($Rho = 0.558$) entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida en los docentes de inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores.

Segunda: Se encontró al 43.5 % de los profesores de inicial de la UGEL 01, del mismo distrito presentando un nivel bajo de satisfacción laboral.

Tercera: Se encontró que 72.7 % de los profesores de inicial de la UGEL 01, de dicho distrito presentan una satisfacción con la vida alta.

Cuarta: No se encontró una correlación significativa entre satisfacción con la dimensión de Supervisión, ya que posee un coeficiente ($Rho = 0.089$) con una significancia de (0.114).

Quinta: Se encontró una relación positiva y baja ($Rho = 0.293$) entre la dimensión de satisfacción del ambiente físico y la satisfacción con la vida en los maestros de inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores.

Sexta: Se encontró la relación positiva y significativa ($Rho = 0.519$) entre satisfacción con la vida y la dimensión satisfacción de las prestaciones, en los maestros de inicial de la UGEL 01, de dicho distrito.

Séptima: se encontró la relación positiva y moderada ($Rho = 0.456$) entre la dimensión de satisfacción intrínseca por su trabajo y la satisfacción con la vida, en los maestros de inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores.

Octava: Se encontró la relación positiva y moderada ($Rho = 0.460$) entre la satisfacción con la vida y la dimensión de satisfacción en la participación en toma de decisiones, en educadores de inicial de la UGEL 01, del distrito mencionado anteriormente.

VII. Recomendaciones

1. Se recomienda a la UGEL 01, la implementación de mejores estrategias con respecto a la supervisión que realizan a sus docentes, a fin de brindar el apoyo necesario para que estos logren con mayor facilidad y flexibilidad sus objetivos, igualmente enfocarse en mejorar la motivación del personal docente y perciban como valorado el trabajo que realizan, mejorando así su desempeño.
2. Se recomienda a MINEDU, el mejoramiento de la remuneración que percibe el personal docente y a su vez mejorar la calidad de las infraestructuras y materiales otorgados a los colegios, de tal forma que los docentes tengan las herramientas adecuadas para asumir las metas que le son asignadas y un sueldo acorde a su labor.

Referencias

Arita (2005) *Satisfacción por la vida y teoría homeostática del bienestar.*

Psicología y salud. 1. vol 15 121 – 126.

<https://www.redalyc.org/pdf/291/29115113.pdf>

Bazán C.R, Dávila .G. Manrique .D. & Zambrano .J. (2018), *satisfacción con la vida y satisfacción laboral en colaboradores de 3M Perú [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].* Repositorio Pontificia Universidad Católica del Perú.

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13160>

Boletín de investigación (2016), *Vicerrectorado de investigación, Universidad Ricardo Palma.* 2. 9 <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/7034/n/boletin-deinvestigacion-agosto-2016.pdf>

Calixto. E (2019), *satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de restaurantes de lima metropolitana [tesis de bachiller, Universidad San Martín de Porres].* Repositorio Universidad San Martín De Porres. http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5507/CALIXTO_ME.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Capital humano (2016), *Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo,* <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticiasymovidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>

Cardoza .S., Hidalgo .I. Peña. J., Pulido .j. & Torres .c., (2019) *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida* Revista de Investigación y Cultura, Universidad César Vallejo UCV HACER Rev. Inv. Cult. Volumen 8, Número 1, Enero - Marzo 2019 Chiclayo - Lambayeque – Perú

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37328/AC_Cardoza_SMA-Hidalgo_SLI-Pe%
c3%b1a_RJ-Pulido_JLATorres_SCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37328/AC_Cardoza_SMA-Hidalgo_SLI-Pe%c3%b1a_RJ-Pulido_JLATorres_SCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cerna .D., Mercado .P. y León .F. (2017) *La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida*. Universidad de ICESI. 33. 321 – 329.

<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S012359231730075X?token=C6E3A606179E4E0A00E56F619B290AFC3DDFF49BD291CC6EF3ECDE416598A10CF07336EE0DD334909908CE8F535F1F29>

Código de ética y deontología (2017) *Colegio de Psicólogos del Perú*, http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

CONCYTEC (2019), *Código nacional de integración científica*, <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridadcientifica.pdf>

Diener, Emmons, Larsen, & Griffin (1985), *Fundación Vivo Sano Proyecto Yo Cambio el Mundo Cambiándome Yo*.

https://yocambioelmundo.org/sites/default/files/documents/encuesta_escala_de_satisfaccion_con_la_vida.pdf

Erra .C. (2020). *Administración científica, fundamentos y principios de Taylor*. <https://www.gestiopolis.com/administracion-cientifica-fundamentos-y-principiosdetaylor/>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). ***Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta***, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-145626096-5, 714 p. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Grados. R. (2018) *Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito La Molina, 2018*. [Tesis Bachiller, Universidad Inca Garcilaso de la Vega] Repositorio Universidad Inca Garcilaso de la Vega. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4328/TRABSUFICIENCIA_GRADOS_REBECA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gordon .S. Murillo .S. y Hernández .S. (2018) Satisfacción con la vida y desempeño social en México: un enfoque multidimensional. *Scielo*. 94. vol.33 http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732018000200041

Manso .J. (2002) *El legado de Frederick Ivirng Herzeberg*, Revista Universidad EAFIT, 128, 79 – 86. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>

Martin .A. (2008) *Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración*, Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones .1 .vol24. 25-40 <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231316494002.pdf>

Meliá, J. L. y Peiró, J. M. (1989). *La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23* [The measurement of job satisfaction in organizational settings: The S20/23 Job Satisfaction Questionnaire]. *Psicologemas*, 5, 59-74. https://www.uv.es/meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF

Mendoza .R. y Moyano .E. (2019) *Las variaciones de la satisfacción vital según edad y clima organizacional en trabajadores de la salud*. Revista Gerencia y Políticas de Salud. 18. 36 [https://revistas.javeriana.edu.co/filesarticulos/RGPS/1836%20\(2019-I\)/54559086005/](https://revistas.javeriana.edu.co/filesarticulos/RGPS/1836%20(2019-I)/54559086005/)

Micaela Chan (2009). *Satisfaction With Life Scale (SWLS)* .Ed Dianer Joseph R. Smiley Distinguished professor emeritus of psychology senior scientist for the gallup organization. <http://labs.psychology.illinois.edu/~ediener/SWLS.html>

López .P. & Fachelli .S. (2015), *Metodología de la investigación social cuantitativa*, Universidad Autónoma de Barcelona, https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf

Organización Internacional del trabajo (2015), *Trabajo decente*, <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

Rosales. R. (2016), *satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de lima metropolitana* [tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Pontificia Universidad Católica del Perú.

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6555/ROSALLES_BEDOYA_RUBY_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salinas. Y. (2016) *Satisfacción con la Vida y Satisfacción Laboral en obreros del sector eléctrico en el distrito de Los Olivos del año 2016*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1249/Salinas_DYA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salessi .S. y Omar .A. (2017) Satisfacción Laboral: Un Modelo Explicativo Basado en Variables Disposicionales. *Revista colombiana de psicología*. 1. PP. 329-345 <http://www.scielo.org.co/pdf/rcps/v26n2/0121-5469-rcps-26-02-00329.pdf>

Sanín .A. Salanova M. y Vera .P. (2019) Satisfacción con la Vida: El rol de la Felicidad en el Trabajo y la Vida. *Revista interamericana de Psicología Ocupacional*.1 vol. 38.

<http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/221>

Segura .S. & Vasquez .P. (2019), *Clima laboral y satisfacción laboral en obreros de una mina subterránea*. [Tesis licenciatura, Universidad Peruana los Andes].

Repositorio Universidad Peruana los Andes.

<http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/1049/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Temkin .B. y Cruz .J. (2018), *Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: el caso de México*. Estudios Sociológicos

XXXVI. 507-538. <http://www.scielo.org.mx/pdf/es/v36n108/2448-6442-es-36108507.pdf>

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

Rodríguez .K. (2017) *La pirámide de Maslow al microscopio*. Psyciencia. <https://www.psyciencia.com/la-piramide-de-maslow-al-microscopio/>

Soler. J. Díaz .O. Elena .E. Y Rodríguez .A. (2018) *Inteligencia emocional y bienestar III reflexiones, experiencias profesionales e investigaciones*. Universidad San Jorge Ediciones. <http://www.ub.edu/grop/wp-content/uploads/2014/03/Factores-predictivos-de-la-satisfacci%C3%B3n-conla-vida.pdf>

Anexos
Anexo 1

Matriz de consistencia de la tesis

Problema	Hipótesis	Objetivos	Instrumento	Variables e Indicadores	Ítems	Método , tipo y diseño
¿Cuál es la relación entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en las docentes de nivel inicial de la UGEL 01?	<p>General: La relación existente entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en las docentes de nivel inicial de la UGEL 01</p> <p>Específicos:</p> <p>1) Determinar el grado de relación existente entre la satisfacción laboral y satisfacción con la vida en docentes de nivel inicial de la UGEL01.</p> <p>2) Recabar que nos permita obtener</p>	<p>General ¿Cuál es relación entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en las docentes de nivel inicial de la UGEL 01?</p> <p>Específicos</p> <p>1) Identificar el nivel físico de satisfacción laboral en prestaciones inicial.</p> <p>2) Determinar el de satisfacción con la vida en docentes de nivel inicial.</p> <p>3) Reconocer de decisiones “satisfacción con la vida” y</p>	<p>Variable 1: Satisfacción la Escala de laboral comportamiento organizacional 50–</p> <p>Satisfacción laboral (ECO 50)</p> <p>Adaptada por ambiente Pereyra .J. (2015)</p>	<p>Satisfacción de la supervisión inicial?</p> <p>Satisfacción del nivel intrínseca por su trabajo</p> <p>Satisfacción con toma</p>	<p>513, 514,515, 516,517,518</p> <p>506,507, 508,509,510</p> <p>504,511,512, 522,523</p> <p>501,502, 503, 505</p> <p>519, 520, 521</p>	<p>Diseño: no experimental</p> <p>Nivel: descriptivo Correlacional</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Población: 1722</p> <p>Muestra: 315</p>

resultados que
permitan el desarrollo
óptimo del
desempeño laboral.

“Satisfacción a la
supervisión.

4) Establecer
la relación entre la Escala de
“satisfacción con la vida” y satisfacción con la Variable2:
“Satisfacción del ambientevida SWLS de Satisfacción con
físico”

1,2,3,4,5

5) Determinar la Diener la vida
relación entre la
“satisfacción con la vida” y
“satisfacción de las
prestaciones”

6) Hallar la

relación entre la dimensión de “la
satisfacción con la
vida” y
“satisfacción intrínseca por su
trabajo

7) reconocer la
existencia de
la relación entre la
“satisfacción con la vida” y
“satisfacción en la
participación en toma de
decisiones

Anexo 2

Tabla de operacionalización de las variables*

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala De Medición
Satisfacción laboral	Actitud o un conjunto de actitudes positivas desarrolladas por la persona hacia su área de trabajo, su entorno o todo lo que conlleva a ese ambiente de manera general o específica J.L. Melia y J.M Peiró (1998) (cuestionario S20/23)	El nivel de satisfacción laboral se medirá a través de la Escala de comportamiento organizacional 50-	Satisfacción de la supervisión	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales con sus superiores - Supervisión que ejercen sus supervisores - Proximidad y frecuencia con que es supervisado - Forma en que es supervisores juzgan su tarea - Igualdad y Justicia de trato que recibe de su empresa 	513,514, 515,516, 517,518	Ordinal
			Satisfacción del ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo que recibe de sus superiores - La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo el entorno físico y espacio de que dispone en su lugar de trabajo - Iluminación, ventilación y temperatura de su lugar de trabajo 	506,507, 508,509, 510	
		Adaptada por Pereyra .J. (2015)	Satisfacción de las prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Salario que recibe - Oportunidades de formación que le ofrece la empresa - Oportunidades de promoción que tienen, Grado en que la empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes 	504,511, 512,522, 523	

			Satisfacción intrínseca por su trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborables -Satisfacciones que le produce su trabajo -Oportunidades que le ofrece su trabajo -Oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gusta -Objetivo que debe alcanza 	501, 502 503, 505
			Satisfacción con toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> -Capacidad para decidir automáticamente aspectos relativos a su trabajo 	519.520, 521
Satisfacción con la vida	Proceso de razonamiento donde las personas evalúan su calidad de vida en base a criterios propios de cada individuo.(cfr. Pavot y Diener, 1993, p. 164)	El nivel de satisfacción con la vida con la escala de satisfacción con la vida SWLS Denier	Satisfacción con la vida	<p>En la mayoría de los aspectos mi vida es como yo quiero que sea</p> <p>Las circunstancias de mi vida son muy buenas</p> <p>Estoy satisfecho con mi vida</p> <p>Hasta ahora he conseguido de la vida las cosas que considero importantes</p> <p>Si supiera vivir mi vida otra vez no cambiaría casi nada</p>	1,2,3,4,5

Anexo 3

Escala de comportamiento organizacional 50
– Satisfacción laboral (ECO 50) – José Pereyra (2015)

Edad: _____ DNI: _____ Sexo _____

Grado de instrucción _____ Ocupación de trabajo _____

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario sirve para medir el nivel de SATISFACCION LABORAL. Para cada pregunta.

Marque para indicar con qué frecuencia la condición actual en satisfacción laboral. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación: 1= 'Muy Insatisfecho', 2= 'Poco Insatisfecho', 3= 'Algo Insatisfecho', 4= 'Indiferente', 5= 'Algo satisfecho', 6= 'Bastante satisfecho', 7= 'Muy satisfecho'

1	2	3	4	5	6	7	501. las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo
1	2	3	4	5	6	7	502. las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca
1	2	3	4	5	6	7	503. las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan
1	2	3	4	5	6	7	504. el salario que recibe
1	2	3	4	5	6	7	505. los objetivo, metas y tasas de producción que debe alcanzar
1	2	3	4	5	6	7	506. la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo

1	2	3	4	5	6	7	507. el entorno físico y espacio de que dispone en su lugar de trabajo
---	---	---	---	---	---	---	--

1	2	3	4	5	6	7	508. la iluminación de su lugar de trabajo
---	---	---	---	---	---	---	--

1	2	3	4	5	6	7	509. la ventilación de su lugar de trabajo
---	---	---	---	---	---	---	--

1	2	3	4	5	6	7	
---	---	---	---	---	---	---	--

							510. la temperatura de su local de trabajo
--	--	--	--	--	--	--	--

1	2	3	4	5	6	7	511. las oportunidades de formación que le ofrece la empresa
---	---	---	---	---	---	---	--

1	2	3	4	5	6	7	512. las oportunidades de promoción que tienen
---	---	---	---	---	---	---	--

1	2	3	4	5	6	7	513. las relaciones interpersonales con su superiores
---	---	---	---	---	---	---	---

1	2	3	4	5	6	7	514. la supervisión que ejercen sobre usted
---	---	---	---	---	---	---	---

1	2	3	4	5	6	7	515 la proximidad y frecuencia con que es supervisado
---	---	---	---	---	---	---	---

1	2	3	4	5	6	7	516. la forma en que es supervisores juzgan su tarea
1	2	3	4	5	6	7	517. la "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa
1	2	3	4	5	6	7	518. el apoyo que recibe de sus superiores
1	2	3	4	5	6	7	519. la capacidad para decidir automáticamente aspectos relativos a su trabajo
1	2	3	4	5	6	7	520. su participación en las decisiones de su departamento o sección
1	2	3	4	5	6	7	521. su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa
1	2	3	4	5	6	7	522. el grado en que la empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborables
1	2	3	4	5	6	7	523. la forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborables

Escala de satisfacción con la vida SWLS de Diener

Edad: _____ DNI: _____ Sexo _____ Grado de
instrucción _____ Ocupación de trabajo _____

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario sirve para medir el nivel de SATISFACCIÓN CON LA VIDA. Para cada pregunta.

Marque para indicar con qué frecuencia la condición actual de su satisfacción con la vida. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación: TD= 'Totalmente en desacuerdo', D= 'De acuerdo', LD="

Ligeramente en desacuerdo", N= 'Ni acuerdo ni en desacuerdo', LA= 'Ligeramente de acuerdo', A= 'De Acuerdo', TA= 'Totalmente de Acuerdo'

	1	2	3	4	5	6	7
	TD	D	LD	N	LA	A	TA

1. En la mayoría de los sentidos mi vida mi vida se acerca a mi ideal							
2. Las condiciones de mi vida son excelentes							
3. Estoy satisfecho/a con mi vida.							
4. Hasta ahora he conseguido las cosas importante que quiero en la vida							
5. Si tuviera que vivir mi vida de nuevo no cambiaría casi nada							

Anexo 4

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScfFIPkj-bdn3v_M7y4fvURuhKqAEn9bgOLt8qhGsYFL2aurg/viewform



Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en docentes de nivel inicial

ESTIMADOS DOCENTES:

Le saluda Natalia Giovana Ferreyros de la Mata y Andrea Lucero Padilla Martinez, estudiantes de X ciclo de la carrera profesional de psicología de la Universidad César Vallejo - Lima Norte. El presente formulario forma parte del recojo de información para un estudio con fines académicos y servirá para obtener el título de licenciada en psicología. Muchas gracias por su participación.

*Obligatorio

Consentimiento Informativo

ESTIMADOS DOCENTES:

Estamos realizando un trabajo de investigación sobre: "satisfacción laboral y satisfacción con la vida en docentes de nivel inicial"; por eso le pedimos gentilmente que colabore respondiendo al formulario, lo cual le tomará un tiempo aproximado de 15 minutos. Los datos recogidos serán tratados confidencialmente y utilizados únicamente para fines académicos.

Su participación es voluntaria y si decide aceptar ser parte de esta investigación le agradeceré responda afirmativamente de haber recibido la información de los procedimientos del formulario.

En caso tenga alguna duda con respecto a los aspectos éticos de la investigación u otro, podrá ponerse en contacto con el Mg. Jesús Damaso Flores (Asesor de la investigación) y correo corporativo jdamasof@ucv.edu.pe, también puede comunicarse a nuestros correos estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo Natalia Giovana Ferreyros de la Mata - naferreyrosd@ucvvirtual.edu.pe, Andrea Lucero Padilla Marítnez - anpadillam@ucvvirtual.edu.pe

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScfFIPkj-bdn3v_M7y4fvURuhKqAEn9bgOLt8qhGsYFL2aurg/viewform?usp=sf_link

Datos Sociodemográficos

Sexo:

- Femenino
- Masculino

Edad:

Distrito:

- San Juan de Miraflores
- Villa el Salvador
- Villa María del Triunfo
- Pachamac
- Lurín
- Punta negra
- San Bartolo
- Pucucusana
- Chilca

Tiempo de servicio:

Anexo 5



Jose Luis Pereyra Quiñones

para mí ▾

Estimado Natalia Giovanna De la Mata :

Si tiene mi permiso para fines académicos para usar el ECO 50

Atentamente

Dr. Jose Luis Pereyra



Jose Luis Pereyra Qu... Anteayer

para mí ▾



Estimada colega

ANDREA LUCERO PADILLA MARTINEZ


si tienes mi autorización para usar el ECO 50 con fines de investigación

Atentamente

Dr. Jose Luis Pereyra

Ed Diener

Joseph R. Smiley Distinguished Professor Emeritus of Psychology
Senior Scientist for the Gallup Organization



- Casa
- Contactos y enlaces
- Ed Diener y laboratorio
- INVESTIGACIÓN
- ESCAMAS
- Consultas

FIND STUFF Search Buscar solo en este sitio

Escamas

- Visión general
- Escala de satisfacción con la vida (SWLS)
- Escala de experiencia positiva y negativa (SPANE)
- Escala floreciente (FS)
- Básulas para niños y

Escala de satisfacción con la vida (SWLS)

Permiso de uso

La escala tiene derechos de autor, pero usted es libre de usarla sin permiso o cargo por parte de todos los profesionales (investigadores y practicantes) siempre que dé crédito a los autores de la escala: Ed Diener, Robert A. Emmons, Randy J. Larsen y Sharon. Griffin como se señaló en el artículo de 1985 en el *Journal of Personality Assessment* .



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimados docentes nos es grato dirigirnos a ustedes, para expresarle nuestro cordial saludo y la vez hacer de su consentimiento que este es un formulario de cuyo objetivo es entregar toda información necesaria que ustedes si desean participar en nuestra investigación titulada *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en docentes de educación inicial de la UGEL 01 , Lima, 2020*. Dirigida por Natalia Giovana Ferreyros de la Mata y Andrea Lucero Padilla Martínez, estudiantes de la carrera profesional de psicología de la Universidad César Vallejo - Lima Norte. El presente formulario forma parte del recojo de información para un estudio con fines académicos y servirá para obtener el título de licenciada en psicología. Muchas gracias por su participación.

La participación de ustedes es voluntaria, consistirá en responder los cuestionarios de satisfacción laboral y satisfacción con la vida en donde solo tiene una duración de 15 min aproximadamente en realizarla de manera virtual. En el cual ustedes decidan su participación y también recalcar que es totalmente confidencial.

La participación en este estudio es sin un fin monetario, solo es con fines académicos. Se reitera la confiabilidad y la aclaración de la información, de aceptar voluntariamente su participación en este estudio, le agradeceremos que proceda con el llenado del formulario.

Muchas Gracias

Natalia Giovana Ferreyros de la mata
Estudiante de EAP Psicología
Universidad Cesar Vallejo

Andrea Lucero Padilla Martínez
Estudiantes de EAP Psicología
Universidad Cesar Vallejo

Anexo 6

Análisis de consistencia y estructura interna de las variables.

Tabla 14

Pueba de Validez y confiabilidad del test de Satisfacción laboral.

Validez y confiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,954	23

Tabla 15

Validez y confiabilidad del test de Satisfacción con la vida.

Validez y confiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,936	5

Tabla 16

Análisis factorial del test Satisfacción Laboral

	MATRIZ DE COMPONENTE ROTADO^A			
	Componente			
	1	2	3	4
SL18	0,847	0,115	0,232	0,199
SL14	0,831	0,137	0,050	0,190
SL16	0,815	0,140	0,186	0,216
SL15	0,797	0,159	0,106	0,160
SL17	0,774	0,149	0,305	0,173
SL13	0,730	0,235	0,148	0,275
SL21	0,684	0,248	0,214	0,282
SL20	0,634	0,387	0,215	0,190
SL19	0,622	0,332	0,336	0,141
SL23	0,612	0,277	0,467	0,214
SL22	0,551	0,132	0,516	0,216
SL8	0,244	0,863	0,099	0,166
SL9	0,222	0,846	0,173	0,068
SL7	0,158	0,807	0,190	0,152
SL6	0,180	0,790	0,128	0,179
SL10	0,150	0,772	0,263	0,118
SL12	0,336	0,329	0,769	0,098
SL11	0,285	0,391	0,722	0,086
SL4	0,163	0,114	0,573	0,329
SL1	0,238	0,068	0,014	0,800
SL3	0,387	0,188	0,255	0,720
SL2	0,341	0,266	0,248	0,717
SL5	0,254	0,371	0,337	0,574

KMO=0,937, p=0,000

Como parte del análisis factorial exploratorio, se estimó la pertinencia del mismo calculando el estadístico de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que fue de 0,937, y la prueba de esfericidad de Bartlett que resultó con $p=0,000$ siendo estadísticamente significativa. Ambos procedimientos mostraron que era pertinente realizar un análisis factorial a las respuestas de satisfacción laboral.

Tabla 17

Análisis factorial y matriz de anti-imagen de satisfacción con la vida

		Matrices anti-imagen				
		Item1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5
Correlación anti-imagen	Item1	,865 ^a	-,523	-,099	-,184	-,220
	Item2	-,523	,870 ^a	-,171	-,010	-,181
	Item3	-,099	-,171	,854 ^a	-,519	-,319
	Item4	-,184	-,010	-,519	,874 ^a	-,080
	Item5	-,220	-,181	-,319	-,080	,921 ^a

KMO=0,875, p=0,000

NOTA: a. Medidas de adecuación de muestreo (MSA)

Se observa que en la tabla 17 la matriz de anti-imagen demuestra que los ítems del test de SV poseen medidas de adecuación de la muestra cercanos a 1,00. Siendo el análisis factorial exploratorio, se estimó la pertinencia del mismo calculando el estadístico de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que fue de 0,875, y la prueba de esfericidad de Bartlett que resultó con $p=0,000$ siendo estadísticamente significativa. Ambos procedimientos mostraron que era pertinente realizar un análisis factorial a las respuestas de la satisfacción con la vida.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg/ Lic. : Nelly Violeta Chavez Capristán

DNI: 73065562

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA	PSICOLOGIA	2011-2016
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

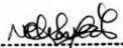
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	SATELITAL	JEFA DE AREA	CALLAO	2019 - ACTUALIDAD	Planificar, coordinar y supervisar las actividades relacionadas del área, contribuyendo al mejoramiento continuo de la misma.
02	Municipalidad de Carmen de la Legua	Coordinadora de Psicología	Callao	2015-2018	Planificar, coordinar y supervisar las actividades relacionadas del área de Psicología.
03					

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


 Nelly Violeta Chavez Capristan
 PSICOLOGA
 C.Ps.P. 32940

09 de Diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCION CON LA VIDA

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg/ Lic. : Nelly Violeta Chavez Capristán

DNI: 73065562

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA	PSICOLOGIA	2011-2016
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

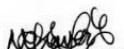
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	SATELITAL	JEFA DE AREA	CALLAO	2019 - ACTUALIDAD	Planificar, coordinar y supervisar las actividades relacionadas del área, contribuyendo al mejoramiento continuo de la misma.
02	Municipalidad de Carmen de la Legua	Coordinadora de Psicología	Callao	2015-2018	Planificar, coordinar y supervisar las actividades relacionadas del área de Psicología.
03					

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


 Nelly Violeta Chavez Capristan
 PSICOLOGA
 C.Ps.P. 32940

09 de Diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCION LABORAL
Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Silvia Estefany Esquivel Mejía
DNI: 42052792
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad De San Martín de Porres	Psicología	1999- 2005
02	Universidad de San Martín de Porres	Licenciada en Psicología	2006

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Capital Humano Consultora	Consultor Sénior	Magdalena	2017- actualidad	Coordinadora de Gestión Humana
02	Experis Perú	Business Professional Recruiter	Surco	2017	Consultor Asociado
03	Tama Consultoría Integral	Coordinadora	Miraflores	2014 -2016	Coordinadora de Gestión Humana

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 Estefany Esquivel Mejía
 PSICÓLOGA
 C. P. P. 30844

Lima 26 de Noviembre de 2020
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCION CON LA VIDA
Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Silvia Estefany Esquivel Mejía
DNI: 42052792
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad De San Martín de Porres	Psicología	1999- 2005
02	Universidad de San Martín de Porres	Licenciada en Psicología	2006

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

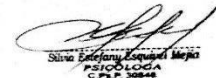
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Capital Humano Consultora	Consultor Sénior	Magdalena	2017- actualidad	Coordinadora de Gestión Humana
02	Experis Perú	Business Professional Recruiter	Surco	2017	Consultor Asociado
03	Tama Consultoría Integral	Coordinadora	Miraflores	2014 -2016	Coordinadora de Gestión Humana

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 Estefany Esquivel Mejía
 PSICÓLOGA
 C. P. P. 30844

Lima 26 de Noviembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCION LABORAL
Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg : Rocio del Pilar Cavero Reap

DNI: 10628098

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA	1996-2002
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	2005-2007
03	UNIVERSIDA AUTONOMA DEL PERU	DOCENCIA UNIVERSITARIA	2010-2012

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	ADM	PUEBLO LIBRE	2013-2018	Coordinadora de Escuela de Psicología
02	UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU	DTP	VILLA EL SALVADOR	2018	Docente de MIC
03	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DTP	PUEBLO LIBRE	2018-2019	Docente de la Escuela de Psicología
04	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTC	LOS OLIVOS	2018-2020	Coordinadora de Practicas Preprofesionales
05	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	DTP	CERCADO DE LIMA	2020	Docente de Psicoterapia Cognitiva


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

Los Olivos 12 de Noviembre del 2020


 Rocio del Pilar Cavero Reap
 PSICOLOGA
 CPF. 1462

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCION LABORAL
Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg : Rocio del Pilar Cavero Reap

DNI: 10628098

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA	1996-2002
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	2005-2007
03	UNIVERSIDA AUTONOMA DEL PERU	DOCENCIA UNIVERSITARIA	2010-2012

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	ADM	PUEBLO LIBRE	2013-2018	Coordinadora de Escuela de Psicología
02	UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU	DTP	VILLA EL SALVADOR	2018	Docente de MIC
03	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DTP	PUEBLO LIBRE	2018-2019	Docente de la Escuela de Psicología
04	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTC	LOS OLIVOS	2018-2020	Coordinadora de Practicas Preprofesionales
05	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	DTP	CERCADO DE LIMA	2020	Docente de Psicoterapia Cognitiva


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

Los Olivos 12 de Noviembre del 2020


 Rocio del Pilar Cavero Reap
 PSICOLOGA
 CPF. 1462

Anexo 7 Tabla 18

Resultados del test de satisfacción laboral según el rango de edad.

		Edad				Total	%
		Joven 18 -24	Adulto joven 25-34	Adulto 35-44	Adulto mayor 45 a más		
SATISFACCIÓN LABORAL	Muy bajo	6	13		10		12
	Bajo	1	19	24	22		41
	Promedio bajo	0	1	12	17		
	Promedio	1	11	21	14		
	Promedio alto	1	7	13	11		
	Alto	4	8	21	26		
	Muy alto	6	11	7	16	40	
Total		19	70	110	116	315	100%
		6,03	22,22	34,92	36,83	100%	
				13,00			
						66	21,00
						30	9,5
						47	14,9
						32	10,9
						59	18,7
							<u>12,7</u>

$$X^2=38,860^a, p=0,003$$

En la tabla mostrada encontramos que el 6,03 % de la población representados por jóvenes de 18 a 24 años de edad obtuvieron un resultado similar en los niveles muy bajo y muy alto, asimismo el 22,22% del adulto joven de edades entre 25 a 34 años alcanzaron niveles representativos entre bajo y muy bajo, también el 34,92 % de adultos de 35 a 44 años de edad arrojaron niveles elevados en bajo, promedio y alto, finalmente el 36,83 % de la población adulto mayor de 45 años a más, resaltan en los niveles alto y bajo con respecto al test de satisfacción laboral.

Tabla 19

Resultados del test de satisfacción con la vida según el rango de edad.

		EDAD					%
		JOVEN		ADULTO			
Satisfacción con la vida	MUY	18 -24	25-34	35-44	45 A L		
		JOVEN	ADULTO	ADULTO	MAYOR	TOTA	
				MÁS			
Satisfacción con la vida	INSATISFECHO	0	1	0	1	2	0,6
	INSATISFECHO	2	1	22	13	41	13,0
	LIGERAMENTE	1	4	17	18	43	13,7
	INSATISFECHO	1	12	19	19	51	16,2
	LIGERAMENTE	9	38	47	52	146	46,3
	SATISFECHO	6	8	5	13	32	10,2
	ALTAMENTE	19	70	110	116	315	100
	SATISFECHO	6,03	22,22	34,92	36,83	100%	%

$$X^2=26,278^a, p=0,035$$

En la siguiente tabla encontramos que el 6,03 % de la población representados por jóvenes de 18 a 24 años de edad obtuvieron un resultado mayor en el nivel de satisfacción, también el 22,22% del adulto joven de edades entre 25 a 34 años alcanzaron un nivel de satisfacción, a su vez el 34,92 % de adultos arrojó un nivel elevado en satisfacción, finalmente el 36,83 % de la población adulto mayor de 45 años a más, poseen un nivel de satisfacción, demostrando así que la población según el rango de edad se encuentran dentro del nivel de satisfacción con respecto al test de satisfacción con la vida.

Tabla 20

Resultados del test de satisfacción laboral según el Distrito de instrucción.

	SATISFACCIÓN LABORAL							TOTAL	Muy Alto	%
	Promedio Bajo	Promedio o Bajo	Muy Bajo	Promedio o Alto	Alto					
Chilca	0	0	0	0	1	0	1	2	0,63	
Lurin	2	4	2	1	0	2	0	11	3,49	
Pachamac	0	2	0	1	0	2	0	5	1,59	
Pucusana	1	0	2	1	1	2	0	7	2,22	
Punta Hermosa	0	0	0	0	1	0	0	1	0,32	
Punta Negra	0	0	0	3	1	0	0	4	1,27	
San Bartolo	0	0	0	0	0	0	2	2	0,63	
San Juan De Miraflores	16	32	9	18	11	20	24	130	41,27	
Villa El Salvador	10	17	8	13	13	16	10	87	27,62	
Villa Maria Del Triunfo	12	11	9	10	4	17	3	66	20,95	
	41	66	30	47	32	59	40	315		
TOTAL	13,01	20,95	9,52	14,92	10,16	18,73	12,70	100%	100%	

En la tabla mostrada encontramos que el 33,96 % de la población obtuvo un resultado muy bajo y bajo, asimismo el 32,6% presenta niveles entre promedio bajo, promedio y promedio alto, finalmente el 31,43 % arrojó niveles alto y muy alto con respecto al test de satisfacción laboral.

Tabla 21

Resultados del test de satisfacción con la vida según el Distrito de instrucción

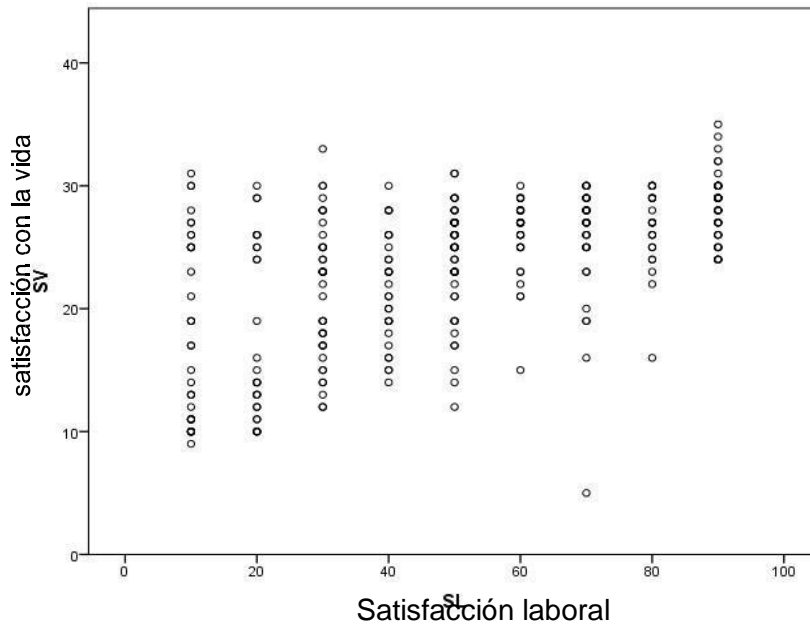
		SATISFACCIÓN CON LA VIDA						TOTAL	
DISTRITO DE INSTITUCIÓN		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Ligeramente insatisfecho	Ligeramente satisfecho	Satisfecho	Altamente satisfecho		%
		Chilca	0	0	0	0	1	1	2
	Lurín	0	3	2	2	4	0	11	3,49
	Pachamac	0	1	2	0	2	0	5	1,59
	Pucusana	0	1	2	1	3	0	7	2,22
	Punta hermosa	0	0	0	0	1	0	1	0,32
	Punta negra	0	0	0	1	3	0	4	1,27
	San Bartolo	0	0	0	0	0	2	2	0,63
	San Juan de	0	12	15	20	68	15	130	41,27
	Villa el salvador	0	11	11	17	38	10	87	27,62
	Villa María Del triunfo	2	13	11	10	26	4	66	20,95 Miraflores
	Total	2	41	43	51	146	32	315	100%
		0,63	13,02	13,65	16,19	46,35	10,16	100%	

En la tabla mostrada se obtuvo que el 13,65 % de la población obtuvo un resultado muy insatisfecho e insatisfecho, también el 29,84% presenta niveles entre ligeramente insatisfecho, ligeramente satisfecho, por último, el 56,51 % arrojó niveles como satisfecho y altamente satisfecho con respecto al test de satisfacción con la vida.

Diagramas de puntos

Diagrama 1

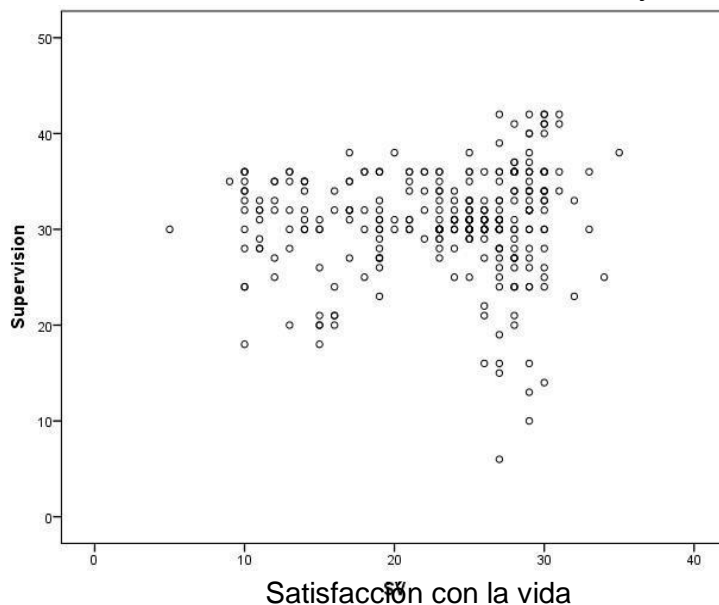
Correlación entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en las docentes de nivel inicial.



Observamos que existe una relación directa entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida, a mayor satisfacción laboral mayor satisfacción con la vida.

Diagrama 2

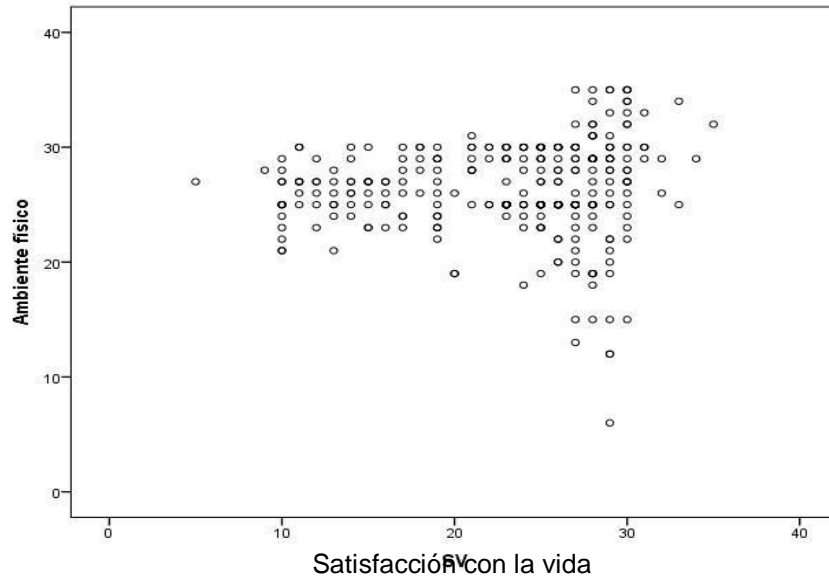
Correlación entre la “satisfacción con la vida” y “Satisfacción a la supervisión.”



Se obtiene que existe una relación débil entre satisfacción con la vida y la supervisión, a menor satisfacción con la supervisión menor es la satisfacción con la vida.

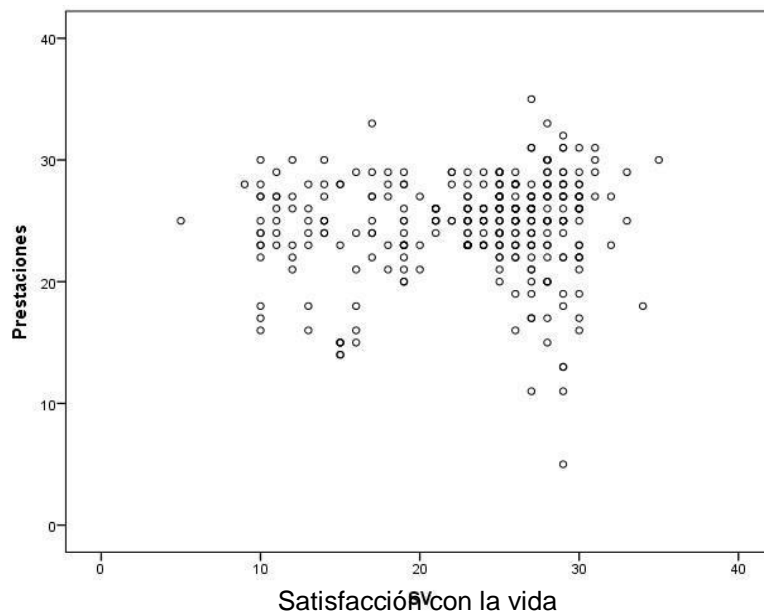
Diagrama 3

Relación entre la “satisfacción con la vida” y “Satisfacción del ambiente físico”



Observamos que existe una relación moderada entre satisfacción con la vida y el ambiente físico, presentando una equidad entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida.

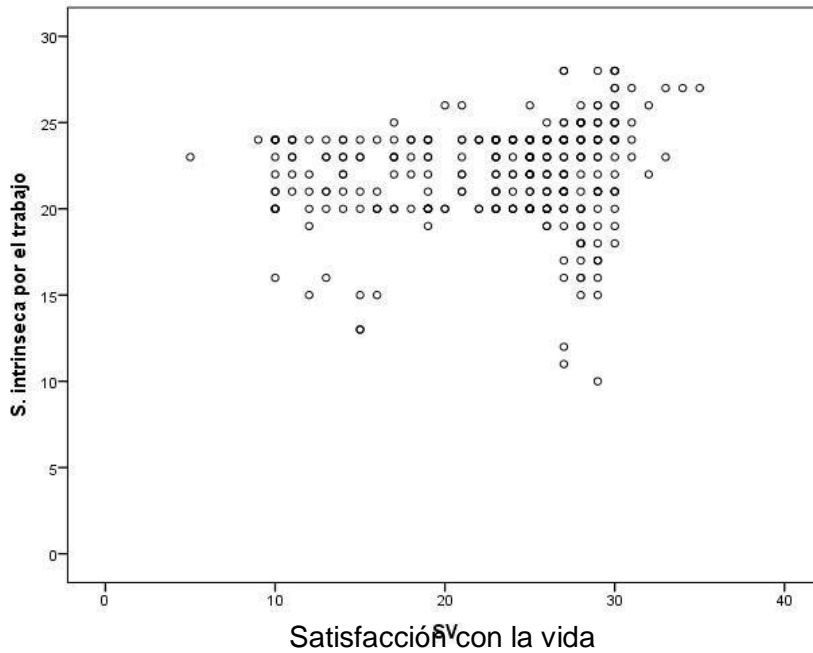
Diagrama 4 Determinar la relación entre la “satisfacción con la vida” y “satisfacción de las prestaciones”



Obtenemos que existe una relación moderada entre satisfacción con la vida y prestaciones, presentando una equivalencia entre satisfacción con la vida y satisfacción con las prestaciones.

Diagrama 5

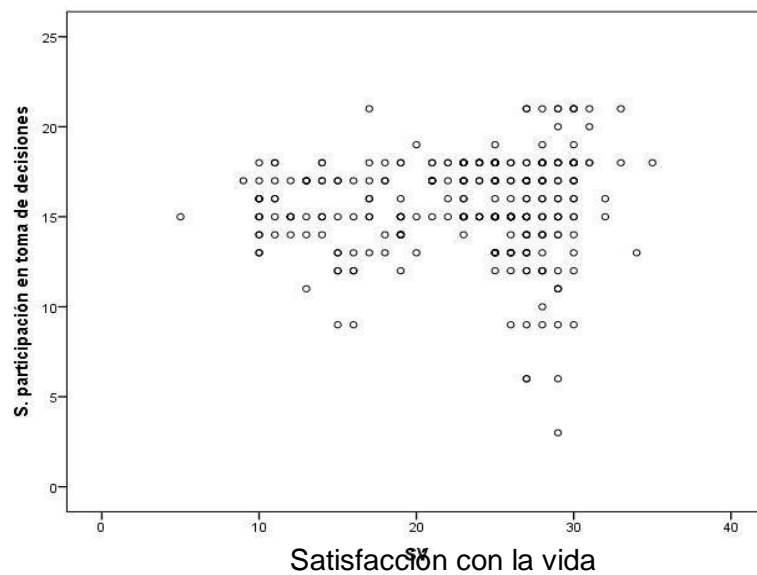
Relación entre la dimensión de “la satisfacción con la vida” y “satisfacción intrínseca por su trabajo.”



Observamos que existe una relación moderada entre satisfacción con la vida y satisfacción intrínseca por su trabajo, presentando una equidad entre satisfacción con la vida y satisfacción intrínseca por su trabajo.

Diagrama 6

Relación entre la “satisfacción con la vida” y “satisfacción en la participación en toma de decisiones”



Obtenemos que existe una relación moderada entre satisfacción con la vida y prestaciones, presentando una equivalencia entre satisfacción con la vida y satisfacción en la participación en toma de decisiones