



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Creencias Irracionales y Satisfacción Laboral en docentes de dos
Instituciones Educativas de Puente Piedra, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Psicología Educativa

AUTOR:

Meneses Mendoza, Nemias Abel (ORCID: 0000-0002-5049-1560)

ASESORA:

Dra. Esquiagola Aranda, Estrella Azucena (ORCID:0000-0002-1841-0070)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis amados, Jenny, Dan y Axel

Agradecimiento

Al Dios no conocido que permite que me siga preparando para toda buena obra.

A la Escuela de Posgrado de la UCV

A la Dra. Esquiagola Aranda, Estrella Azucena como asesora en este estudio.

A los directivos y docentes de las IE de Puente Piedra por el apoyo desinteresado y voluntario facilitando la realización del estudio en sus escuelas.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	5
III. Metodología	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. Resultados	26
4.1. Resultados Descriptivos	26
4.2. Resultados Inferenciales	30
V. Discusión	35
VI. Conclusiones	42
VII. Recomendaciones	43
Referencias	44
Anexos	61

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1	26
Frecuencia de variable 1. Creencias Irracionales	
Tabla 2	27
Frecuencia de variable 2. Satisfacción Laboral	
Tabla 3	28
Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de las dimensiones de las Creencias Irracionales.	
Tabla 4	29
Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de las dimensiones de la Satisfacción Laboral.	
Tabla 5	30
Correlación, Creencias Irracionales y Satisfacción Laboral	
Tabla 6	31
Correlación, Creencias Irracionales y Significación de la Tarea	
Tabla 7	32
Correlación, Creencias Irracionales y Condiciones de Trabajo	
Tabla 8	33
Correlación, Creencias Irracionales y Reconocimiento Personal y/o Social	
Tabla 9	33
Correlación, Creencias Irracionales y Beneficios Económicos	

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diseño de investigación. Adaptado de Cohen y Gómez (2019)	20
Figura 2. Niveles de las Creencias Irracionales	26
Figura 3. Niveles de Satisfacción Laboral	27
Figura 4. Distribución de porcentajes de las creencias irracionales	28
Figura 5. Distribución de porcentajes de la Satisfacción Laboral	29

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal establecer la relación que existe entre las creencias irracionales y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de Puente Piedra, 2021.

El estudio fue de tipo básica con enfoque cuantitativo y diseño no experimental descriptivo correlacional de corte transversal ya que la información recopilada se realizó en un momento dado de la investigación. La población estuvo determinada por 77 docentes de las dos instituciones educativas siendo la muestra 70 determinado por el muestreo no probabilístico de tipo intencional por conveniencia. Se recopilaron los datos a través de dos pruebas o escalas estandarizados sobre las creencias irracionales y la satisfacción laboral en sus diferentes dimensiones; significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos,

Luego de realizar la estadística descriptiva e inferencial de los datos, así como el análisis de dichos resultados se encontró que existe relación inversa entre las creencias irracionales y la satisfacción laboral de los docentes participantes del estudio, hallazgo que fue establecido a través del p valor = 0,000 < 0,005 y del Rho de Spearman -0.472.

Palabras Clave: Creencias irracionales, insatisfacción, satisfacción laboral.

Abstract

The main objective of this research was to establish the relationship between irrational beliefs and job satisfaction in teachers from two educational institutions in Puente Piedra, 2021.

The study was of a basic type with a quantitative approach and a non-experimental descriptive correlational cross-sectional design since the information collected was carried out at a given moment of the investigation. The population was determined by 77 teachers from the two educational institutions, the sample being 70 determined by non-probabilistic sampling of an intentional type for convenience. Data were collected through two standardized tests or scales on irrational beliefs and job satisfaction in its different dimensions; significance of the task, working conditions, personal and / or social recognition and economic benefits,

After performing the descriptive and inferential statistics of the data, as well as the analysis of said results, it was found that there is an inverse relationship between irrational beliefs and job satisfaction of the teachers participating in the study, a finding that was established through the p value = 0.000 < 0.005 and Spearman's Rho -0.472.

Keywords: Irrational beliefs, dissatisfaction, job satisfaction.

I. Introducción

La humanidad está siendo afectada por el Coronavirus, generando crisis en todas las esferas ya sean sociales, educativas, económicas, culturales, laborales y principalmente de salud, al respecto para revertir los problemas de salud mental, hay una tendencia de investigar no solamente el miedo al contagio del virus sino más bien de sus efectos, ahora traducidos en ansiedades, depresión y estrés tal como lo manifiesta Martínez (2020). Dichos efectos influyen por ejemplo en las formas de trabajo escolar desde el hogar. Casi todos los países promulgaron medidas preventivas de aislamiento y distanciamiento social, obligando a realizar trabajo remoto en casa, situación que en muchos de los casos no se estaba preparado, provocando posible estrés e insatisfacción laboral. Las experiencias de aislamiento obligatorio por pandemia han generado variedad de manifestaciones psicológicas (Brunetti y Gargoloff, 2020).

En el mundo, según informes de la Organización Mundial de la Salud, (2021), uno de cada cinco personas han padecido alguna vez de ansiedad, depresión o insomnio, hacia el 2030, 450 millones de personas estarán afectadas por algún problema de salud mental dificultando su desenvolvimiento, por otro lado, el 12.5% de los problemas de salud serán sobre trastornos mentales muy superior a otras afecciones como el cáncer, al respecto en su gran mayoría dichos trastornos presentan alteraciones en el pensamiento, las cuales se indican según el enfoque cognitivo conductual de la terapia racional emotiva como creencias irracionales.

Desde 1974 hay preocupación por los factores psicosociales que afectan al trabajador, relacionados sobre todo a la salud y su desarrollo personal. Pero son poco atendidos; el lugar y ambiente de trabajo, así como las relaciones de los colaboradores, puede conllevar a generar estrés y posibles manifestaciones físicas y conductas inadecuadas o irracionales. La Organización Internacional del Trabajo (2020), refirió que la satisfacción laboral en el mundo, es una preocupación constante ya que el bienestar del trabajador en general, conlleva al grado de conformidad en relación a su medio, así como a las formas de trabajo.

En Latinoamérica después de un año de pandemia, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2021) los efectos en la salud mental y bienestar son alarmantes, en promedio cuatro de cada diez sufren de ansiedad y la sintomatología por depresión se multiplica por cinco, sobre todo por las ideas negativas irracionales, temores a enfermarse y las formas de enfrentar la nueva normalidad, (familiares perdidos, preocupación constante por la alimentación y trabajo, entre otros). La OIT (2021), presenta también un panorama sombrío, con elevadas tasas de desocupación, inactividad y déficits de trabajo formal. Santandreu (2017), refiere que una idea irracional es causa de gran sufrimiento el cual conlleva a la persona a estar continuamente incomodo emocionalmente, afectándolo con trastornos de ansiedad y depresión.

En el Perú, el Ministerio de Salud (MINSA 2021), indicó que el 52,2% de limeños sufre de estrés, el cual puede transformarse en un trastorno mental. Un estudio actual refiere que los efectos del confinamiento son, el exceso de preocupaciones y el inicio de problemas emocionales (Eidman y Arbizu, 2020). Sobre el confinamiento laboral de los docentes, la estrategia para reemplazar adecuadamente las clases presenciales, se dio a través del denominado “Aprendo en Casa”, el cual implica para los expertos del Instituto Peruano de Administración de Empresas, IPAE (2020), ciertos desafíos a enfrentar; el aprendizaje de los estudiantes, la relación con los actores, y el desarrollo personal y profesional, en este último se identifican, el desbalance laboral-familiar, estrés-desgaste emocional así como la falta de capacitación digital, todo ello puede producir insatisfacción en el docente, e influir en su bienestar y desempeño.

El gobierno a través del D.S N° 014-2021-MINEDU declaró en emergencia el Sistema Educativo en todo el territorio peruano, que va del segundo semestre del año 2021 hasta el primer semestre del 2022, con el objetivo de atender las consecuencias negativas en el sistema educativo por el COVID-19, haciendo referencia a la atención del docente para desarrollarse profesionalmente, a través de fortalecer acciones encaminadas al lograr el bienestar, la capacitación, el reconocimiento y la mejora de los condicionantes de trabajo.

Localmente en Puente Piedra, los docentes de las dos escuelas públicas, Abraham Lincoln e Hijos de Luya, no son ajenos a la problemática de salud mental y al proceso de adaptación en la enseñanza remota. Es así que unos más que otros, han manifestado preocupación y ansiedad por la situación, asimismo desánimo, desmotivación, fatiga, cansancio físico y emocional, producto de estar mucho tiempo en la computadora y celular, además de sentir cierta presión al equilibrar las labores del hogar, del trabajo escolar y el aprendizaje abrupto de los medios virtuales. Pero el estrés y la satisfacción con la labor que realizan desde casa, no solo pasa por las condiciones de trabajo, saber manejar las TIC o administrar el tiempo, sino más bien, según Bermejo y Prieto (2005), los individuos responden o experimentan emociones y sentimientos negativos frente a situaciones determinadas de acuerdo al tipo de ideas o creencias preestablecidas.

De lo referido se formulan las siguientes interrogantes de investigación: ¿Qué relación existe entre las creencias irracionales y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de Puente Piedra, 2021? Así también los problemas específicos; ¿Qué relación existe entre las creencias irracionales y las dimensiones (significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal, beneficios económicos) en docentes de dos instituciones educativas de Puente Piedra, 2021?.

A su vez el estudio se justifica teóricamente ya que responde a la necesidad real de conocer información actualizada, extraídas de estudios actuales, sobre la problemática por la que atraviesan los docentes en cuanto a sus creencias irracionales y su satisfacción laboral en entorno remoto, o por la relación e influencia significativa entre ambas variables. Por otro lado, sus resultados y conclusiones invitarán a plantear otros estudios que exploren y expliquen otros factores asociados y profundicen sobre dicha relación.

También presenta justificación práctica ya que permitirá plantear recomendaciones prácticas, relacionado a la necesidad del docente para la mejora de su salud mental a través de la reestructuración de sus esquemas de pensamiento e identificar factores de satisfacción laboral, en beneficio de un buen

desempeño con sus estudiantes, señalando aquellos factores críticos que deben ser considerados por las autoridades para su prevención e intervención, De la misma manera, metodológicamente contribuirá con la validación y confiabilidad de dos pruebas específicas para evaluar a los docentes de la localidad en posteriores investigaciones similares, permitiendo conocer el nivel de satisfacción laboral y creencias irracionales en beneficio de la población local.

Por otro lado, el objetivo general es: Determinar la relación que existe entre las creencias irracionales y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de Puente Piedra, 2021. Siendo los objetivos específicos; Determinar la relación que existe entre las creencias irracionales y las dimensiones (significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal, beneficios económicos) en docentes de dos instituciones educativas de Puente Piedra, 2021.

De la misma manera se estableció la hipótesis general: Existe relación inversa entre las creencias irracionales y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de Puente Piedra, 2021, siendo las hipótesis específicas; Existe relación inversa entre las creencias irracionales y las dimensiones (significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal, beneficios económicos) en docentes de dos instituciones educativas de Puente Piedra, 2021.

II. Marco Teórico

Sobre las investigaciones revisadas en el contexto internacional, sobre la variable creencias irracionales, Perdomo, Acosta y Molano (2018), encontraron una relación directa ($r = 0,85$; $p < 0,05$), entre las creencias irracionales y el síndrome de desgaste profesional de docentes en Colombia. En un estudio similar realizado con docentes en México, De Lara, Ruiz, Toledo y Conchas (2020), establecieron un elevado nivel de síndrome de Burnout relacionados con las creencias limitantes, ($r = 0,84$; $p < .01$), y con el agotamiento emocional, ($r = 0,53$; $p < .01$). siendo la idea sobresaliente la actitud hacia la organización escolar.

Asimismo, en Australia Collard (2021), encontró que las creencias irracionales positivas estaban asociadas a resultados negativos de salud mental, como pobre valía personal, negativismo, así como disminución de formas de afronte asertivos, estas ideas generan ilusiones positivas como mecanismos de defensa, sin embargo, perjudican la salud mental en el largo aliento, fueron 1243 sujetos.

Estas creencias inadecuadas, entorpecen el accionar y sentir de las personas, en relación al docente repercute en su trato con el estudiante, quienes, frente a ese malestar de insatisfacción y cansancio, responden también con esquemas mentales poco racionales, afectando la salud mental de todos.

Por otro lado, en Colombia, Porras y Parra (2018), identificaron en los subordinados ideas irracionales en el trato con sus superiores, relacionados a comportamientos obsesivos y compulsivos frente al mismo, experimentando angustia y estrés por miedo de quedarse sin trabajo, participaron empleados proclives al trabajo excesivo. Del mismo modo, en relación a la depresión, Mateos y Calvete (2019), encontraron que los factores cognitivos predijeron síntomas de depresión, es decir a mayores inferencias negativas, mayores experiencias de estrés social y síntomas depresivos en los 1184 jóvenes.

La conducta del trabajo en exceso y los estados emocionales relacionados al estrés y la depresión, están directamente vinculados con las creencias o

inferencias negativas, que determinan el actuar, aprendidas en el tiempo y que afloran en las circunstancias difíciles o adversas, aun desde edades tempranas.

Ahora bien, sobre la satisfacción laboral, en estudios realizados en medio del confinamiento y teletrabajo, en México De Los Heros, Murillo y Nélyda (2020), encontraron que los factores; Habilidades, Autonomía en el trabajo y Socialización, correlacionaron de forma positiva y significativa con la satisfacción laboral, $p < 0.001$, $r = 0.496$; con las Condiciones de trabajo, hubo baja correlación, se trabaja desde casa, fueron 120 servidores. En similar estudio Arce y Rojas (2020), concluyeron que quienes realizaron teletrabajo poseen mayor satisfacción laboral y menor estrés, participaron 464 docentes universitarios en Costa Rica, hubo una diferencia significativa entre ambas modalidades, $p = 0,001$ y $r = 0.899$.

Se observa, por un lado, la importancia del teletrabajo en la docencia, evitando exponerse al virus del COVID 19, y a la satisfacción de cumplir con las labores, con un nivel aceptable de estrés, y una mejor adaptación a los cambios. Trabajar en el hogar es la nueva normalidad, que llego para quedarse.

Otros estudios como el de Avendaño, Luna, y Rueda, (2021), refieren insatisfacción relacionada al brusco cambio de la enseñanza presencial al remoto, rechazo a los bajos salarios, escasa oportunidad de ascender e interés por la labor, participaron 58 docentes colombianos. Por su lado en España, Ruiz, Moreno y Vera, (2015), concluyeron que el ser autónomo, tener cubiertas las necesidades psicológicas de confianza y seguridad, autodeterminación y motivación académica, predicen de manera positiva la satisfacción docente fueron 172, la autodeterminación correlaciono de manera positiva con el agotamiento, algunos más propensos a trabajar bajo presión.

Se nota cómo alrededor de la satisfacción laboral existen un sin número de aspectos que entran en juego, la suplencia de las necesidades internas, como las necesidades psicológicas básicas (emocionales, motivacionales y actitudinales) son relevantes en el docente y su insatisfacción, de la misma manera las condiciones externas influyen, pero en un grado menor.

En México García, Fulquez y Vázquez (2020), identificaron insatisfacción laboral debido al estrés, al bajo reconocimiento de la profesión y sus demandas, con $r = 0.76$ y $p < 0,05$, se tuvo 415 participantes. De la misma manera Malander (2016), refirió que la labor docente en sí misma es estresante, es afectada por el síndrome de burnout, indicó que un bajo nivel de satisfacción proyecta significativamente Burnout, $F(2.120)=36.46$, $p =0.000$ variancia 38%, intrínsecamente se proyectan en el cansancio emocional, despersonalización y realización profesional, mayor motivación y autorrealización menor afección del síndrome, el joven tiende a sufrirlo más que el adulto adaptado, en 123 argentinos.

Se percibe la relevancia de la satisfacción en el trabajo, y su relación con los desempeños, la insatisfacción puede complicar su salud física y mental en el mediano y largo plazo, serán los estudiantes los afectados emocional y pedagógicamente, ya que habría un freno en el cumplimiento de los objetivos educacionales, así como un retroceso y/o estancamiento de la calidad educativa.

Asimismo, en México, Páramo, Hernández y De León (2016), identificaron en 27 docentes, un nivel moderado de satisfacción laboral, con relación a variables extrínsecos 0,45 ($P < 0,000$); organización del trabajo, horarios, remuneraciones, ambiente físico, por otro lado, un nivel alto con factores internos de 0,96 ($P < 0,001$). Similar estudio con docentes del nivel superior, 177 argentinos, Pujol y Lazzaro (2018), hallaron relación entre satisfacción laboral y factores psicosociales de riesgo como, insuficiente autonomía, carencia de apoyo social y liderazgo, pobre estima, poca seguridad en el trabajo, con correlación 0.76, $p < .01$, con el compromiso laboral fue ($r = .76$, $p < .01$), menor compromiso menor satisfacción.

Los estudios con docentes tanto a nivel básico como superior coinciden en que las condiciones internas y externas del trabajo se relacionan con el grado de satisfacción laboral, y es necesaria su atención de manera preventiva y planificada, la salud y específicamente la seguridad en el trabajo, son factores importantes que ameritan invertir recursos, esto en el mediano y largo plazo asegura desempeños con calidad en beneficio de la institución que lo propicie.

En el ámbito nacional, de los estudios actuales más importantes revisados se tiene al de Tamayo (2019), con estudiantes de psicología 278, quienes presentaron creencias irracionales limitantes, en un nivel alto relacionada al miedo a lo desconocido (37.05%) y búsqueda de ser sumamente competente y perfecto en casi todo (41.73%); en el nivel leve y de posible limitación, la necesidad de depender de algo grande y más fuerte que uno, (42.45%).

Las ideas irracionales influyen en las diversas maneras de actuar de los individuos, las relaciones interpersonales se ven perjudicadas, producto de interpretaciones erradas, manifestándose en conductas poco asertivas, si hay presencia de un alto nivel de irracionalidad, se puede llegar inclusive a la violencia.

En cuanto a los estudios locales sobre satisfacción laboral Estrada y Gallegos (2021), hallaron regulares niveles de satisfacción en el trabajo y los compromisos organizacionales en 185 educadores de la Amazonia, a su vez correlación entre ambas directa y significativa ($r_s=0,539$; $p=0,000$), la mayoría no está identificada con la escuela y no hay vínculos emocionales y afectivos. En ese mismo sentido Salas, Orbegoso, Herrera y Hernández (2018), hallaron que los grados de satisfacción en el docente son altos en la medida que la capacidad autónoma para realizar el trabajo es genuina y real, la relación fue $Rho = 0.651^{**}$ y 0.626^{**} ($p < .05$), participaron 122 servidores públicos en un centro superior.

En esa misma línea Paz, Huamán y Tarrillo (2020), concluyeron que existe un aumento del compromiso laboral cuando hay un incremento en la satisfacción, y cuando aumentan las prácticas de endomarketing, (mejora de la imagen de la institución entre colaboradores), participaron 125 colaboradores de 5 escuelas, la correlación fue positiva notable ($Rho = 0.870^{**}$; $p < 0.000$) y ($Rho = 0.964^{**}$; $p < 0.000$). Por otro lado, Morales (2018), en un estudio realizado en una escuela de jornada completa en Cajamarca, estableció una significativa y positiva relación entre la satisfacción laboral y la motivación, ($r = 0.512$) ($p = 0.004$), en 30 sujetos.

Hasta aquí se evidencia la relación directa entre la satisfacción, el compromiso e identificación con el trabajo y la capacidad autónoma y la motivación

para trabajar de manera individual e independiente, un docente comprometido, a pesar de las circunstancias difíciles, como la pandemia, buscará adaptarse rápidamente, siendo un reto o desafío a vencer.

Otros hallazgos en Lima fueron el de Cordero y Vargas (2019), quienes encontraron una significativa y directa correlación $r = -0.41$, al 0.05 con el Burnout, en 123 docentes de escuelas en San Martín de Porres, Del mismo modo Sotomayor (2020), en Villa el Salvador, encontró relación significativa ($\rho = ,872$) y ($p = 0,000$), entre la satisfacción laboral y acompañamiento pedagógico, participaron 80 docentes. El acompañamiento permite apoyar al docente también emocionalmente, a reducir la ansiedad y el estrés de la labor diaria, reforzando la satisfacción e importancia de su labor.

Ahora bien, profundizando en los fundamentos teóricos de las variables del actual estudio, las creencias irracionales se sustentan en el autor Albert Ellis de enfoque cognitivo conductual, fundador de la terapia racional emotiva conductual, (TREC). En cuanto a esta práctica psicológica, el cambio de conducta se puede dar a través del constante cuestionamiento, haciendo uso de la lógica y la razón, siendo el fundamento primordial de toda ciencia, así como de los principios filosóficos de la corriente humanista actual, (Ellis, Lega y Caballo, 1997).

En ese sentido se retoma el aporte de la filosofía antigua que refiere que los hombres no se perturban de las cosas que les acontece, sino más bien de las percepciones que se tienen de ellas, es decir no existiría perturbación emocional o sería mínima si las ideas negativas cambiaran, también recoge principios de la fe cristiana, relacionada a que es más racional cuando se condena y corrige el pecado que al pecador, quien merece la estima incondicional, además rescata la idea del libre albedrío como capacidad de tomar decisiones propias. (Ellis y Dryden 1989).

La TREC plantea ciertos principios de la conducta, en general referidos a que las ideas, emociones y conductas se dan de manera simultánea e interdependiente, en algunos casos son también automáticas, un pensamiento genera una emoción, la que a su vez impulsa una acción, por ejemplo, por la colera

se actúa muchas veces de manera errada, por las emociones alteradas, pero luego cuando todo vuelve a la calma, se nota que la conducta, emociones y pensamientos retoman al cauce inicial, es decir cambian (Ellis y MacLaren, 2004).

Actualmente el enfoque sistémico, refiere que las creencias irracionales son los efectos de intentar racionalizar una situación difícil y perturbadora buscando culpables o ideas que permitan sentirse bien frente a lo abrumador del momento (Grández, 2017). De las ciencias cognitivas se sabe que las ideas están contenidas en la mente y la conducta entrelaza aspectos biológicos, psicológico y culturales, se propone cuatro argumentos; necesidades innatas no creadas por la cultura; la capacidad de la mente puede ser disminuida por daño cerebral; el diario vivir moldea las respuestas de la química cerebral y los ejercicios conscientes como la oración u otros modifican la fisiología cerebral, mindfulness. Sapolsky (2017).

La neurobiología refiere que todo pensamiento es lógico, pero biológicamente complejo, para Sanghakárshita (2011) no existen creencias válidas en sí mismas, por lo relativo del conocimiento en constante cambio, Damasio (2010) neurocientífico, afirmó que en el cerebro se crean mapas de actuación, patrones diferentes a seguir uno del otro. Bennett y Hacker (2003), dijeron que el cerebro con las experiencias vividas crea otras, asimismo interpreta y genera hipótesis de lo que percibe, siendo finalmente una creencia guía de analizar eventos parecidos.

Un comportamiento es consecuencia de las ideas y de la interpretación que se hace de una realidad (Gómez, Plans, Sánchez y Sánchez, 2003). Bermejo y Prieto (2005), mencionaron que la emoción y comportamiento están relacionados, los docentes se conducen de acuerdo a los tipos de creencias sobre una situación dada. Orellana, García, Yanac, Rivera, Alvites (2013) refieren que son manifestaciones de algunas perturbaciones en el pensamiento, en ciertos eventos cotidianos, por ejemplo, Flores y Fernández (2014), hallaron que Burnout está relacionado con la pobre percepción de las competencias personales, la autoeficacia y con las formas de trabajo, los cuales contribuyen a su estrés.

El marco del buen desempeño docente busca mantener y promover el bienestar y la salud mental del docente y estudiante, sin embargo, Fernández, Palomero y Teruel (2009), refieren que los docentes en su mayoría no están formados sobre todo en las habilidades socioemocionales para sobrellevar y atender de manera eficaz los acontecimientos de la vida escolar, mayormente actúan bajo la experiencia, buena intención e intuición personal. Al respecto Oblitas (2008), refirió que el objetivo de la TREC es dar la oportunidad de percibir la realidad basados en principios lógicos y demostrables, que permita pensar diferente, con emociones más adaptadas, menos perturbadoras y actúen siendo más felices.

Sobre las características de las creencias irracionales, Ellis (1981) plantea las siguientes: no son verdaderas, no se sustentan en evidencias que se puedan comprobar; son imperativos, provocan alteración de las emociones como ciertas ansiedades y la depresión que entorpecen el desarrollo de la persona. Por otro lado, para McKay, Davis y Fanning (1985) las características son: tendencia a ser mensajes específicos, discretos negativos, pesimistas y autodestructivos, con gran influencia sobre la persona; son pensamientos automáticos que parecen reales e influyen fuertemente en las emociones y conducta; son espontáneos, ya que vienen a la mente casi naturalmente en forma de prejuicios y estereotipos pareciendo reales; se presentan en la mente a través de los “debería de”, obligándose animismos sin cuestionamiento; tienden a dramatizar o exagerar las conductas por ejemplo si enfermo entonces moriré; son difíciles de cambiar, ya que internamente están arraigados unos con otros; son aprendidos, no se nace con ellas.

Ellis et al. (1997) dijeron que las creencias irracionales son pensamientos generalizados, absolutistas, inflexibles y dogmáticas, expresadas internamente en términos de “yo debo de” “yo tengo que” “ellos deberían de” etc. lo que repercute psicológica y emocionalmente en la persona al no conseguir lo que se propone, expresado en sentimientos y conductas displacenteras y erráticas, que pueden impedir el desenvolvimiento personal, familiar, laboral o social, en algunos casos llevándolos a padecer de estrés, depresión y ansiedad. Herman, (2010), refirió que las creencias en general son valoraciones subjetivas que las personas hacen de uno mismo, de los demás y del entorno que le rodea. Por otro lado, Aguinaga

(2012), refiere que las personas propensas a ideas irracionales son aquellas que tienen pensamientos equivocados, poco reales que no se ajustan al contexto, por ello su expresión emocional y conductual distan mucho de lo que se espera.

Contrariamente, en el caso de las creencias racionales, Ellis y Grieger (1990), la definieron como ciertos pensamientos que ayudan a ser felices a las personas con la posibilidad de vivir mayor tiempo, sobre todo porque: permiten la libre formulación, elección y práctica de valores, metas y objetivos presumiblemente que generan felicidad y porque también posibilitan utilizar estrategias, formas o maneras flexibles de alcanzarlos, sin dañarse a sí mismo y a los demás.

En cuanto a los tipos de ideas irracionales Mckay et al. (1985) refieren; el filtraje negativo, no considera lo positivo de una situación; pensamiento polarizado, no existe término medio; sobre generalización, a partir de un hecho simple; interpretar el pensamiento, creer saber lo que las otras personas piensan o harán en relación a ella; catastrofismo, supone hechos extremos de una situación casual; personalización, asumir de manera personal lo que los demás dicen o hacen; falacias de control, sentirse responsable de lo bueno o malo que les pase a los allegados; falacia de justicia, la persona tiene la verdad y los demás están equivocados; culpabilidad, hacia sí mismo y a los demás cuando algo suceda; los debería, ideas traducidas en normas a cumplir obligatoriamente por todos, no cumplirlas interfiere las relaciones sociales; razonamiento emocional, si uno se siente mal es porque algo malo hizo; falacia del cambio, se es feliz cuando logra “cambiar” a las personas; etiquetas globales, sobre alguna cualidad, hecho o error; tener la razón, demostrar que siempre se tiene la razón; falacia de recompensa divina, todo será pagado por una recompensa o castigo.

Las creencias irracionales han sido dimensionadas según las creencias irracionales a evaluar, Ellis (1981) elaboró un registro de opiniones basados en 10 creencias irracionales fundamentales, así tenemos:

Dimensión Necesidad de Afecto, demanda de sentir el aprecio, y aceptación de los seres queridos como los amigos, la familia y el prójimo (Ellis 2003). Al

respecto Maslow (1989), sobre la necesidad de ser amado, refiere dos formas, una por carencias, deseo de satisfacerlas, centrado en recibir y la otra busca dar es incondicional. Demanda inalcanzable inviable, que más bien desequilibra al individuo perdiendo valioso tiempo y recursos emocionales (Garner 1969).

Dimensión Afán de Perfeccionismo, anhelo de la excelencia, pero definida en términos de una obsesión, su fin es no sentirse menos o ser víctima de las críticas (Ellis 2003). Para Rice, Ashby y Slaney (2002) se presentan dos tipos de perfeccionistas, adaptativos y desadaptativos, estos últimos perciben que nunca lograrán los estándares planteados. Almansa (2011) dice que es una demanda hacia si misma a ser exitoso. Es un deseo que no toma en cuenta la limitación propia de la tarea y la capacidad, no considera que todo es perfectible, pensando así incrementa los sentimientos de inferioridad. (Garner 1969).

Dimensión Fantasía de Maldad, pagar por los errores cometidos, a través de un castigo por los daños ocasionados de igual o mayor magnitud (Ellis 2003). Según Victoria, Ayala y Bascuñán (2019) son ideas empleadas estrictamente sobre el deber y el compromiso. Almansa (2011) insta a considerar la falibilidad, a no categorizar a la persona como bueno o malo, más bien hablar de conductas adecuadas e inadecuadas y no condenar a los demás ni así mismo. Idea subjetiva, sin sustento científico y dañino ya que el efecto es el repudio hacia uno mismo, cuando se equivoca (Garner 1969).

Dimensión Idea de Catástrofe, pensamiento de temor a que las cosas no se den como se espera, presentándose imaginaciones con finales negativos, sin considerar la posibilidad contraria (Ellis 2003). Según Muñoz (2005) es una evaluación poco positiva muy exagerada y extrema de una situación. Para Victoria et al. (2019), es una idea anticipada sobre un hecho terrible, "error del adivino", se manifiesta con altos niveles de ansiedad.

Dimensión Determinismo de los Hechos, pensamiento que explica que la desgracia de las personas se da por las circunstancias difíciles y problemáticas que lo rodean y frente a ella poco o nada puede hacer para controlar sus emociones o

perturbaciones (Ellis 2003). Son argumentos que evalúan la situación con poca o nula objetividad, y no puede considerar los diferentes contextos (González, Barreto y Salamanca, 2017).

Dimensión Miedo a lo Desconocido, creencia que justifica que es adecuado experimentar una gran ansiedad e intranquilidad constante, frente a lo peligroso y arriesgado de las nuevas situaciones que se presenten, (Ellis 2003). Al respecto Muñoz (2005) refiere que es una idea arraigada en personas que no pueden adaptarse y tolerar el estrés.

Dimensión Evitación de Problemas, idea que refuerza el convencimiento de que es mejor mantenerse tal como está, evitando las dificultades y asumir las responsabilidades que las circunstancias le demandan, ya que esto significaría mayor desgaste y compromiso emocional. Para Almansa (2011), son ideas que no consideran que hay eventos difíciles pero que se pueden soportar, son demandas que impiden que los individuos logren sus metas en la vida.

Dimensión Deseo de Protección, para hacer algo o tomar alguna decisión, siempre se necesita de la ayuda de los demás, y mejor aún si hay alguien más fuerte en quien confiar ya que nunca o casi nunca se equivoca, (Ellis 2003). Para Garner (1969), es la predisposición a vivir dependiendo de los demás.

Dimensión Determinismo del Pasado, es la justificación que se hace de las conductas o formas de ser de las personas en el presente, al considerar que son producto de lo duro y difícil que le tocó vivir en el pasado y poco o nada se puede hacer para cambiarlas, sea bueno o malo (Ellis 2003). Para Victoria et al. (2019) es un razonamiento emocional que utiliza lo vivido para fundamentar sus vivencias actuales. Son ideas de autosabotaje para impedir salir de la zona de confort. (Garner 1969).

Dimensión Ocio Indefinido, búsqueda de la felicidad a través del tiempo libre o descanso constante de las labores habituales, o dejar de hacer algo y que sean

otros quienes lo hagan, (Ellis 2003). Almansa (2011), refiere que son demandas o exigencias poco racionales hacia la vida en general.

Sobre la segunda variable del presente estudio, satisfacción laboral, este se sustenta en el enfoque humanista, cuyas teorías generales paradigmáticas a considerar son: la teoría de higiene o motivacional, al respecto Herzberg (1968), refirió que los individuos son influenciados por la satisfacción (interna) y la insatisfacción de no suplir necesidades externamente; la teoría del ajuste al trabajo, Dawes (1994) dijo que hay una adecuación entre las características propias y la del lugar de trabajo; la teoría de la discrepancia, sobre el particular Locke (1968) mencionó que existe una disrupción entre lo que se quiere y lo que se obtiene, peor si es significativo para uno; teoría de la satisfacción por facetas, Lawler (1973), anotó que se está satisfecho cuando se reciben recompensas y mejor aún si estas son justas; teoría de eventos situacionales, Quarstein, McAffe, y Glassman, (1992), aludieron a los sueldos, asensos entre otros, siendo vivencias que generan satisfacción.

Estas ideas se plasman de manera práctica en las instituciones a través del fomento de la motivación de las personas, el trabajo en equipo, el liderazgo, los estilos administrativos, el fomento del autoconocimiento, identidad, compromiso ético, cohesión, participación, satisfacción con el trabajo, resolución de conflictos, condiciones laborales, entre otros. En ese sentido, recogiendo estos postulados, Palma (2004), refiere que es la actitud hacia su labor, producto de la interrelación de diversos factores físicos, psicológicos y sociales los que llevan a las personas a sentirse o no satisfechas.

También para Luthans (2011), es una actitud hacia la labor que se realiza, involucra formas de pensar y valores. Tirmizi (2008), dijo que es la evaluación positiva o negativa del trabajo, en función de los condicionantes físicos y psicológicos como el lugar y las interacciones sociales. Por su parte Alet (1994), refirió que es el resultado de la valoración que la persona hace sobre lo percibido. Marín (1992), lo relacionó con las condiciones en como las personas trabajan, así como en el medio o clima organizacional en el que se desenvuelven. Actualmente

no existe una única definición general, se formulan de acuerdo al investigador y al trabajo de investigación que se realiza.

Al respecto, durante la pandemia, el primer año más difícil que el segundo, las instituciones educativas intentan cumplir con las metas y objetivos trazados, siendo necesario que los docentes se adapten adecuadamente a los cambios vertiginosos del momento, por ello las condiciones internas y externas donde se labore deben ser favorables, una adecuada satisfacción laboral, tendrá como resultado una percepción positiva de la institución. Jiménez (2003), afirmó que la satisfacción laboral es la valoración personal de las circunstancias en las que se desenvuelve en un ambiente organizacional específico, es la manera en que las personas aprecian o no lo realizado como resultado de lo que obtienen y lo que dan, en medio determinado.

Alles (2011), refirió que la satisfacción laboral puede ser cuantificada a través de un conjunto de indicadores normalizados. Dicho grado de satisfacción está relacionado con las circunstancias individual y social en las que toca desenvolverse, referidos a la ejecución de las tareas, a la relación con el jefe y los compañeros, al ambiente físico y emocional, entre otros.

Palma (1999), señaló en una de sus primeras publicaciones siete factores importantes: Factor condiciones físicas y/o materiales, facilitando el buen trabajo y rendimiento cotidiano; Factor beneficios laborales y/o remunerativos, el salario e incentivos en retribución a la labor; Factor políticas administrativas, regulan y aseguran las normas, acuerdos, y lineamientos laborales; Factor relaciones sociales, transversal y constante teñidas de éxitos, logros o fracasos, los cuales animan y motivan a seguir adelante o todo lo contrario; Factor desarrollo personal, hay satisfacción en la medida que se aprende, se aporta y lo valoran; Factor desempeño de funciones, producto del conocimiento y de las capacidades y habilidades puestas en práctica para lo que demande el cargo asumido; Factor relación con la autoridad, influye en la aceptación o rechazo del trabajo realizado, es decir si la valoración del trabajo cotidiano es positiva entonces también lo es la relación con él jefe directo, o viceversa.

Posteriormente Palma (2005), con un mayor rigor de análisis del constructo Satisfacción Laboral, planteó cuatro factores (significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos), los mismos que son considerados en la elaboración de su escala SL-SPC y es utilizado en la presente investigación como dimensiones y se procede a señalar:

Dimensión Significación de la Tarea, tendencia a realizar una labor y comprometerse a ella en la medida que sea significativo para el individuo, esto puede estar atribuida o relacionada a las categorías esfuerzo, realización personal, equidad, aporte material, (Palma, 2005). Asimismo, Briceño (2005), refirió que los trabajadores prefieren tareas o labores en los que pueden poner en práctica sus capacidades y habilidades además de trabajar con libertad y con actividades que desafíen su rendimiento.

Dimensión Condiciones de Trabajo, presencia o disposición que se tiene de ciertos elementos o normas que ayudan a regular la labor y facilitan el buen trabajo y rendimiento cotidiano, Palma (2005). Por su parte Vásquez (2006), encontró que los factores físicos como iluminación, sonido, limpieza, ventilación, temperatura, olores, si son alterados o no atendidos pueden causar gran malestar y estrés en los trabajadores aunado a ello la tensión de trabajar con equipos y materiales gastados e inapropiados. Sobre el particular para el docente las normas están dadas a través de la reforma magisterial Ley 29944, saben hasta donde pueden llegar y lo que pueden conseguir en lo personal y profesionalmente.

Este factor también influye en el desempeño de funciones, Serón (2010), refirió que los trabajadores deben ser competentes, de manera personal y laboralmente. Las normas dentro de las condiciones laborales deben señalar la capacitación y actualización progresiva y permanente, lo que permitirá: laborar con calidad y evitar las ineficiencias, la mediocridad y prácticas inadecuadas; tener claro los principios y valores éticos, siendo practicados en todo momento; ser autónomo con juicio crítico y analítico; aceptar errores; ser coherente entre lo que se dice y se hace; actuar con integridad en lo personal y profesionalmente; tener apertura al diálogo entre otros. Para Ruiz (2005), el desempeño está determinado por estar o

no apto para realizar determinadas tareas, deberes u obligaciones propias de la responsabilidad y del cargo que se ejerce.

Dimensión Reconocimiento Personal y/o Social, Palma (2005), refirió que es la evaluación de la labor en relación al autorreconocimiento y reconocimiento de los demás, respecto de alcanzar logros establecidos en el trabajo o algún resultado indirecto. Esto puede llevar a las personas a identificarse con la organización, a desear estos espacios de trabajo y compañerismo, más que solo trabajar por un sueldo, por ejemplo, el marco del buen desempeño docente, se utiliza como una de las herramientas estratégicas para proponer o definir la política integral para la revalorización y desarrollo de los docentes.

Calixto (2009), afirmó que los trabajadores cuidan ser responsables en su relación con el jefe, la consideración de la autoridad es fundamental en la satisfacción laboral de las personas. Por otro lado, un líder estará satisfecho con su labor en la medida que el subordinado lo esté con el suyo. Chávez (1996), dijo que los trabajadores aceptan el comportamiento del líder en la medida que esta les genere satisfacción inmediata o a largo plazo. Un liderazgo de éxito entonces, necesita del desarrollo y dominio de habilidades, como por ejemplo la motivación. El líder es influyente en la satisfacción del trabajador, en la medida que sabe escuchar y muestra un interés genuino por ellos.

Dimensión Beneficios Económicos, es la retribución económica e incentivos que se pudieran dar por la labor realizada. Palma (2005). Su importancia e influencia es enorme en la vida de las personas en general, ya que posibilitan la satisfacción de una serie de necesidades fisiológicas, aun sociales y materiales. Ramos (2003), habló de la complacencia por el incentivo económico sea el sueldo o un extra, como pago por el trabajo realizado. Griffin y Moorhead (2010), afirmaron que el fin de una recompensa interna o externa en la mayoría de las organizaciones, es hacer que el empleado calificado se quede. Finalmente, al apelar a ese nivel de motivación, con este estilo, las empresas u organizaciones buscan que los empleados hagan lo que ellos dicen.

Al respecto, de la siguiente afirmación, “el obrero es digno de su salario” ilustra la satisfacción no solo por un sueldo. sino más bien por el merecimiento o el derecho que se tiene de recibirlo, es la dignidad de ganárselo, no solo de balde. Por otro lado, los prejuicios de esta sociedad consumista y neoliberal, empujan a las personas a obtener dinero no como un medio sino como un fin en sí mismo, generándose más bien insatisfacción al no obtenerlo, la retribución económica por más buena que sea, no producirá necesariamente satisfacción.

Según Vroom (1999), el valor del dinero radica en el hecho que sirve para adquirir no solo bienes, sino seguridad, prestigio, tranquilidad entre otros. Los docentes como es normal en toda persona que trabaja, desea mayores ingresos económicos e incentivos por su labor, esto está contemplado en la Ley de Reforma Pública Magisterial, y su Reglamento normado por el DS N° 004–2013-ED.

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

La actual investigación se enmarcó dentro del enfoque cuantitativo, asimismo fue de tipo básico ya que estuvo destinada a corroborar las teorías que ya existen. Hernández y Baptista (2010), la señalan también como estudios teóricos, puros o fundamentales.

En cuanto al diseño el estudio fue no experimental, transeccional, descriptivo correlacional. Hernández (2014) refirió que son estudios en los cuales, no se manipulan las variables y que es la observación la que permite analizarlo. Además, fue de temporalidad transeccional ya que la medición se realizó en un único momento, tal como lo señaló Carrasco (2017), solo se toma la realidad en un momento determinado. Asimismo, fue descriptiva correlacional ya que solo interesa describir la situación, además de relacionar las dos variables de estudio, creencias irracionales y satisfacción laboral.

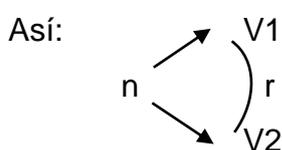


Figura 1. Diseño de investigación. Adaptado de Cohen y Gómez (2019)

Dónde:

n = Muestra

V1= Satisfacción laboral

V2= Adaptabilidad social

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

La variable cualitativa creencias irracionales, se define teóricamente como ideas y/o pensamientos con las cuales se evalúa la realidad, están caracterizados fundamentalmente por no tener consistencia lógica en relación a los datos

empíricos observados, asimismo son absolutos, dogmáticos y rígidos, produciendo estados emocionales perturbadores que frenan las metas y objetivos propuestos del individuo, comúnmente son expresiones imperativas que utilizan las palabras “yo debería”, “él debería”, “ellos deberían”. (Ellis, Lega y Caballo, 1997). Asimismo, se define operacionalmente como las diez ideas o esquemas de pensamiento, dados a conocer en los resultados de los cien indicadores de la escala de ideas irracionales de Albert Ellis, luego de ser aplicada.

En cuanto a la variable cualitativa satisfacción laboral, se refiere que es una actitud del trabajador hacia su propio trabajo, el cual está vinculado a las oportunidades de desarrollo personal, a las retribuciones por el trabajo que realiza, a las demandas de las políticas de administración, a las interacciones personales con los demás y con las autoridades, a las condicionantes físicas y materiales que facilitan su desempeño y labor. Palma (1999). Por otro lado, operacionalmente se define como la información recogida de los resultados de la evaluación de cuatro dimensiones, con ocho, nueve, cinco y cinco indicadores en cada una de ellas, luego de la aplicación de la escala SLP que permite conocer la satisfacción laboral.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Para efectos del actual estudio, la población fue constituida por el total de profesores de las dos escuelas de Puente Piedra Abraham Lincoln e Hijos de Luya, en total 77 docentes. Arias, Villasís y Miranda (2016), refirieron que la población es el grupo exacto y definido; del cual se elige la muestra, y es en esta última en la que se realizan las investigaciones deseadas.

La inclusión considero a maestros y maestras que laboran en los dos centros educativos de Puente Piedra y que aceptaron participar en el estudio de forma voluntaria, mientras que los criterios de exclusión son docentes ajenos a las dos instituciones educativas de Puente Piedra y que no quieran participar.

En cuanto la muestra se conformó por 70 docentes de ambas escuelas objetos de estudio. Tamayo y Tamayo (1997), refirieron que es un conjunto de

sujetos separados de la población para el estudio de algún aspecto estadístico. Asimismo, Martens (2010), refirió que la mínima cantidad de participantes para una muestra, es de 30 participantes del grupo universal sobre todo en estudios transeccionales descriptivos o correlacionales.

Considerando las particularidades y necesidades del presente estudio, se determinó un muestreo no probabilístico, intencional, por conveniencia, siendo el más apropiado. Hayes (1999), refirió que existen tres tipos de muestreo; el estadístico, el basado en el criterio personal o conveniencia y el censal, este último se da cuando la muestra es igual a la población llamándose entonces de tipo censal.

La unidad de análisis se configuro en 70 docentes de las dos instituciones educativas seleccionadas de Puente Piedra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta fue utilizada como técnica, la cual está basada en la recolección de información aplicable en todo estudio cuantitativo que hace uso de cuestionarios para ello, (Hernández y Mendoza, 2018).

Se aplicaron dos instrumentos estandarizados: el inventario de ideas irracionales de Albert Ellis, con 100 enunciados, constituidos en 10 dimensiones: (a) necesidad de afecto, (b) afán de perfeccionismo, (c) fantasía de maldad, (d) idea de catástrofe, (e) determinismo de los hechos, (f) miedo a lo desconocido, (g) evitación de problemas, (h) deseo de protección, (i) determinismo del pasado y (j) ocio indefinido, cada dimensión constituida por 10 enunciados. dicho cuestionario o inventario utiliza una escala dicotómica, cada ítem es evaluado mediante las alternativas (verdadero) o (falso). Y la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) de Sonia Palma, conformado por 27 enunciados, agrupados en cinco dimensiones: (a) significación de la tarea (9 ítems), (b) condiciones de trabajo (8 ítems), (c) reconocimiento personal y/o social, (5 ítems) y (d) beneficios económicos (5 ítems). El cuestionario utiliza la escala de Likert con ítems positivos y negativos, cada ítem es evaluado mediante las opciones: (a) total acuerdo, (b) de acuerdo, (c) ni de

acuerdo ni en desacuerdo, (d) en desacuerdo y (e) total desacuerdo. Las fichas técnicas correspondientes se adjuntan en el anexo.

Para Dillon, Madden y Firtle (1994), un cuestionario es un instrumento que permite recolectar información, los cuales son ordenados formalmente a través de preguntas elaboradas para conocer todos los datos que se requieran.

Sobre la validez del inventario de Creencias Irracionales, el traductor de la versión al castellano, Navas (1989), sostuvo que de acuerdo a su gran aceptación y utilización en la práctica del psicólogo bajo el enfoque TREC en el mundo, se le reconoce validez de contenido, por otro lado, Tang (2011), determinó la validez de contenido del inventario a través del juicio de expertos usando la V de Aiken, mostrando los siguientes valores: creencia irracional 01, (0,93); creencia irracional 02, (1,00); creencia irracional 03, (0,80); creencia irracional 04, (0,90); creencia irracional 05, (0,93); creencia irracional 06, (0,98); creencia irracional 07, (0,98); creencia irracional 08, (0,97); creencia irracional 09, (0,94); creencia irracional 10, (0,98).

La validez de la escala SL – SPC, estandarizada en Lima, para una muestra de 1058 trabajadores se estableció mediante el juicio de especialista y coeficiente de Spearman Brown en sus diferentes dimensiones, dándose los siguientes resultados; significación de la tarea (0,750), condiciones de trabajo (0.7999), reconocimiento personal y/o social (0.538), beneficios económicos (0.543).

En cuanto a la confiabilidad del inventario de creencias irracionales, los resultados de la prueba piloto en 27 docentes, arrojó un A. de Cronbach igual a 0.785, estableciéndose una alta fiabilidad según Hernández et al. (2010). Asimismo, dicho inventario, siendo una prueba estandarizada goza de gran confiabilidad, la misma que en el Perú, fue corroborada también por Kuba (2017), quien determinó mediante la consistencia interna un coeficiente A. de Cronbach de 0.81.

Sobre la confiabilidad de la escala de satisfacción laboral, la prueba piloto realizado con 23 docentes arrojó un coeficiente A. de Cronbach igual a 0.779, lo

que indica alta fiabilidad (Hernández et al., 2010). El instrumento I, SL-SPC, de la autora Palma (2005) es también una prueba estandarizada fiable, en su proceso participaron trabajadores de Lima Metropolitana de las diferentes áreas y especialidades incluyendo a docentes del sector público, se utilizó la consistencia interna, arrojando resultados por encima de 0.8, tanto para el coeficiente A. de Cronbach (0.84) y para el coeficiente de Guttman (0.81), indicando una gran confiabilidad. Ñaupas (2014), refirió que un instrumento es fiable cuando puede ser aplicado en varias oportunidades en situaciones similares y cuyos resultados sean parecidos.

3.5. Procedimientos

Para recolectar los datos primero se obtuvo el permiso necesario de los directivos de las dos escuelas de Puente Piedra. En ambos casos se explicaron los pormenores del estudio sobre todo en relación a la aplicación vía remota a través de los formularios de Google drive, los cuales se enviaron a través de un link vía WhatsApp a todos los docentes participantes, lo que permitió, por un lado a no exponerse y exponer a los docentes físicamente para llenar las pruebas, previniendo el contagio del COVID-19 y por otro lado, que los datos se recopilaron y ordenaron de forma automática en hojas de cálculo para analizarlos luego. En otro momento se procesaron los datos recogidos de los 70 docentes que de manera voluntaria participaron a través del spss 25, y luego, con la utilización de la estadística correspondiente se hallaron las correlaciones mediante el coeficiente de correlación de Spearman, contrastando las hipótesis planteadas.

3.6. Método de análisis de datos

La estadística descriptiva de la información recabada fue debidamente ordenada en los diferentes factores o dimensiones de las variables con el fin de establecer las frecuencias los cuales se presentaron en tablas con sus respectivos gráficos, para ello se usaron programas estadísticos como el SPSS y MS-Excel.

Para la evaluación o tratamiento estadístico inferencial acerca de cómo se relacionan las creencias irracionales y la satisfacción laboral se analizó con el paquete para estadísticas spss 25 previamente se ejecutó la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov y se decidió aplicar Rho de Spearman para corroborar la hipótesis, cuyos resultados e interpretaciones se establecieron en tablas.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo a los lineamientos de la universidad, plasmados en el código de ética respectivo, emitida el 28 de agosto de 2020, la presente tesis ha considerado las disposiciones establecidas para realización de una investigación cuantitativa, asimismo a tomado en cuenta los lineamientos referidos a la solicitud de los permisos respectivos para llevar a cabo el estudio, relacionados a las autorizaciones de las instituciones educativas involucradas así como en relación al consentimiento voluntario e informado de los participantes, demostrando en ese sentido el respeto a los principios de independencia, autonomía, justicia y confidencialidad correspondiente. Al respecto de lo último la información y resultados obtenidos se mantuvieron anónimamente y solo servirán para fines estrictamente propios del estudio.

IV. Resultados

4.1. Resultados Descriptivos

Tabla 1

Frecuencia de variable 1. Creencias Irracionales

Niveles	Frecuencia	%
Promedio	62	88
Moderado	7	10
Alto	1	2
Total	70	100,0

Fuente. Registro de datos

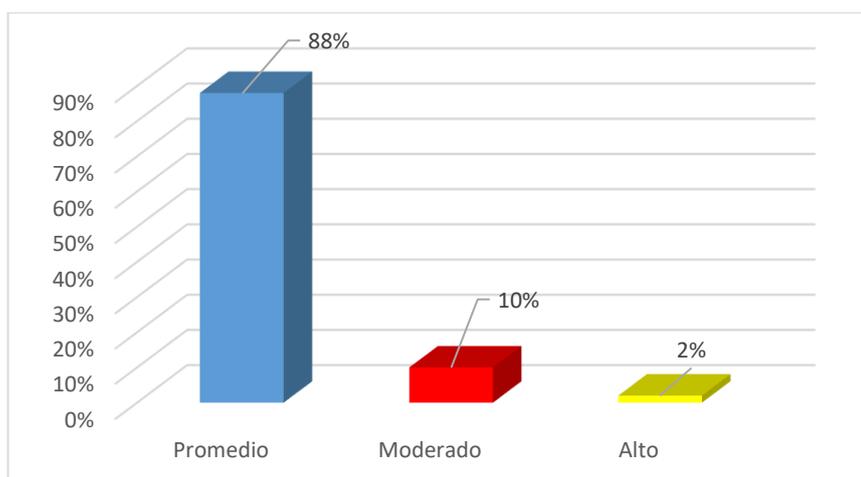


Figura 2. Niveles de las Creencias Irracionales

En la tabla 1 y figura 2, se observa que el 88% de docentes, se ubican en un nivel promedio; el 10% un nivel moderado y el 2%, un nivel alto. Por lo que se demuestra que los docentes de las dos escuelas de Puente Piedra presentan en su mayoría creencias irracionales en un nivel promedio.

Tabla 2

Frecuencia de variable 2. Satisfacción Laboral

Niveles	Frecuencia	%
Muy Insatisfecho	0	0
Insatisfecho	4	6
Promedio	17	24
Satisfecho	33	47
Muy satisfecho	16	23
Total	70	100,0

Fuente. Registro de datos

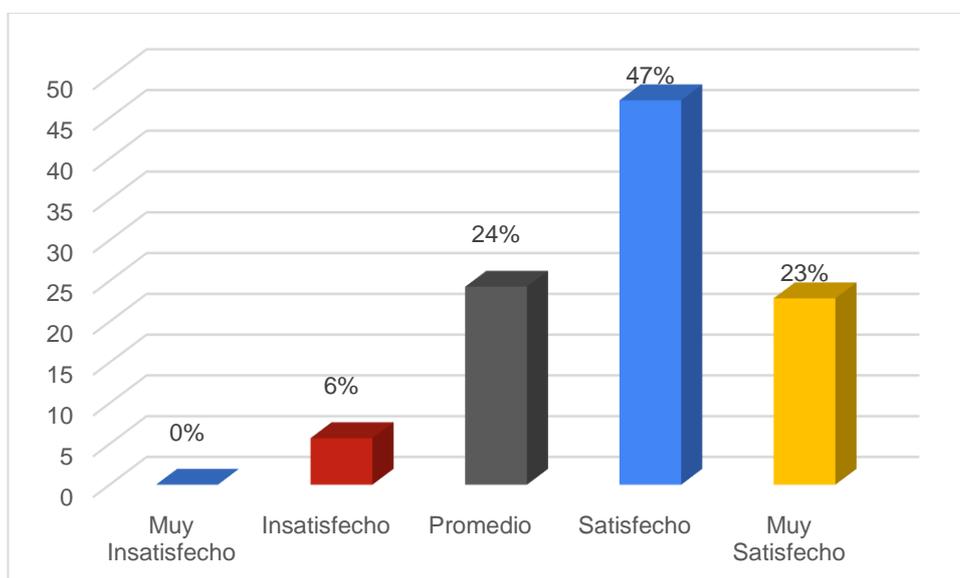


Figura 3. Niveles de Satisfacción Laboral

En la tabla 2 y figura 3, se observa que no se presentan docentes muy insatisfechos, el 6% insatisfechos, el 24% está en promedio, el 47% en un nivel satisfecho mientras que el 23% un nivel muy satisfecho. Por lo que se demuestra que los docentes de las dos escuelas de Puente Piedra presentan en su mayoría satisfacción laboral por encima del nivel promedio en un 94%.

Tabla 3

Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de las dimensiones de las Creencias Irracionales en docentes de dos escuelas de Puente Piedra, 2021.

Dimensiones	Promedio		Moderado		Alto		Total
	f	%	f	%	f	%	
Necesidad de afecto	63	90%	6	9%	1	1%	70
Afán de perfeccionismo	59	84%	11	16%	0	0%	70
Fantasia de maldad	63	90%	7	10%	0	0%	70
Idea de catástrofe	65	93%	5	7%	0	0%	70
Determinismo de los hechos	69	99%	1	1%	0	0%	70
Miedo a lo desconocido	48	69%	15	21%	7	10%	70
Evitación de problemas	68	97%	2	3%	0	0%	70
Deseo de protección	66	94%	4	6%	0	0%	70
Determinismo del pasado	58	83%	12	17%	0	0%	70
Ocio indefinido	66	94%	4	6%	0	0%	70

Fuente. Registro de datos

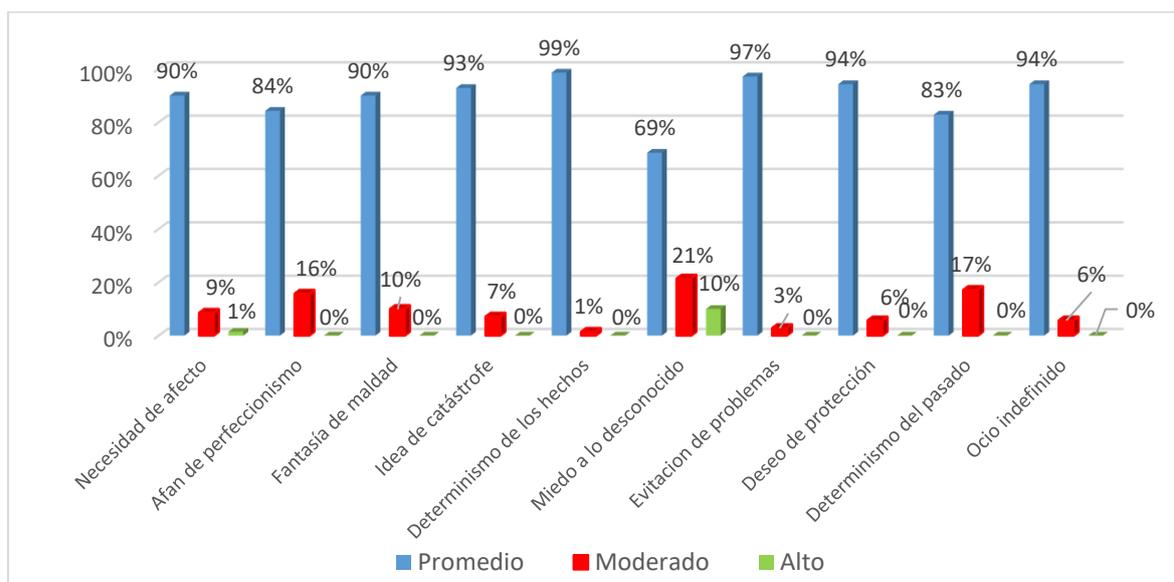


Figura 4. Distribución de porcentajes de las creencias irracionales

En la tabla 3 y figura 4, se observa que los docentes se encuentran en el nivel promedio, determinación de los hechos 99%, evitación de problemas 97%, deseo de protección 94%, ocio indefinido 94%, idea de catástrofe 93%, en relación al nivel moderado, el miedo a lo desconocido 21%, determinismo del pasado 17%, afán de perfeccionismo 16%, fantasía de maldad 10%, en cuanto al nivel alto necesidad de afecto y miedo a lo desconocido con el 1% y 10% respectivamente.

Tabla 4

Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de las dimensiones de la Satisfacción Laboral en docentes de dos escuelas de Puente Piedra, 2021.

Nivel	Significación de la tarea		Condiciones de trabajo		Reconocimiento personal y/o social		Beneficios económicos	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy insatisfecho	2	3	0	0	2	3	0	0
Insatisfecho	0	0	2	3	13	19	10	14
Promedio	9	13	22	31	8	11	27	39
Satisfecho	18	26	31	44	36	51	22	31
Muy satisfecho	41	58	15	22	11	16	11	16
Total	70	100	70	100	70	100	70	100

Fuente. Registro de datos

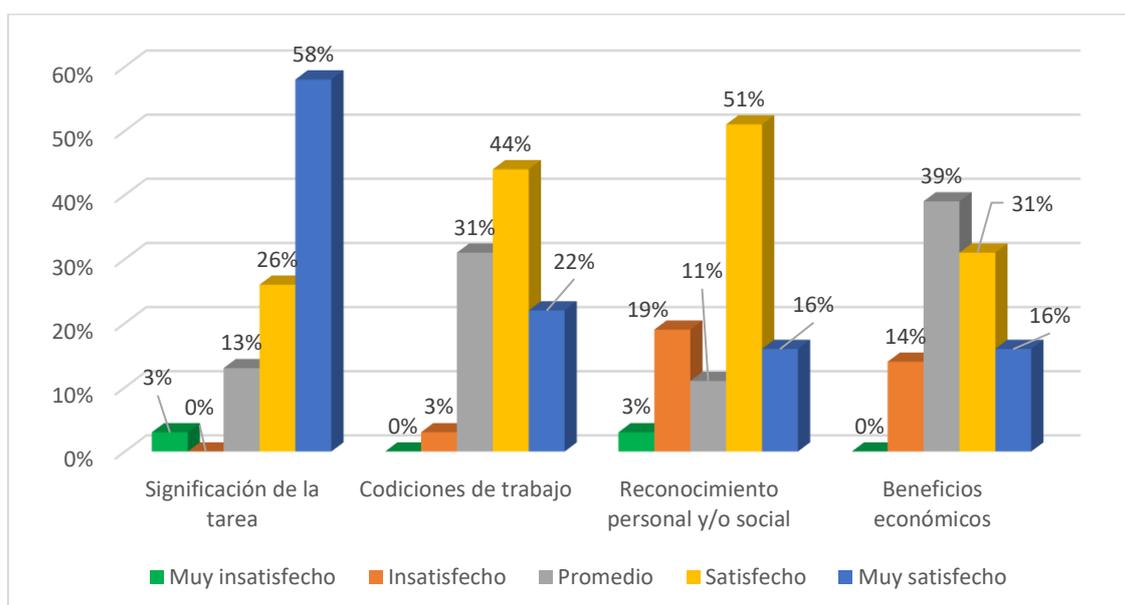


Figura 5. Distribución de porcentajes de la Satisfacción Laboral

En la tabla 4 y figura 5, se observa que en las dimensiones significación de la tarea y reconocimiento social hay un 3% de docentes con un nivel de muy insatisfecho, asimismo en las dimensiones condiciones de trabajo, reconocimiento social y beneficios económicos hay un 3%, 19% y 14% respectivamente de docentes en un nivel de insatisfecho, por otro lado en la dimensión beneficios económicos encontramos un 39% de docentes en un nivel promedio, también en las dimensiones condiciones de trabajo y reconocimiento social encontramos un

predominio del 44% y 51% de docentes con niveles de satisfechos, finalmente en la dimensión significación de la tarea observamos un 58% de docentes en el nivel muy satisfecho.

4.2. Resultados Inferenciales

Prueba de Hipótesis General

Ho. No existe relación inversa entre las creencias irracionales y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de Puente Piedra, 2021.

Ha. Existe relación inversa entre las creencias irracionales y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de Puente Piedra, 2021.

Tabla 5

Correlación, Creencias Irracionales y Satisfacción Laboral

			Creencias Irracionales	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Creencias Irracionales	Coefficiente de correlación	1	-,472**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-,472**	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. spss v 25

Se observa que el coeficiente Rho de Spearman = -,472** indicando una negativa correlación moderada, de la misma manera se observa que el valor de la Sig. = 0.000 < 0.05, siendo significativa, por lo tanto, se rechaza Ho y se acepta Ha, es decir, Existe relación inversa entre las creencias irracionales y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de Puente Piedra, 2021.

Prueba de Hipótesis Específica 1

Ho: No existe relación inversa entre las creencias irracionales y la dimensión significación de la tarea, en docentes de dos instituciones educativas de Puente Piedra, 2021.

Ha: Existe relación inversa entre las creencias irracionales y la dimensión significación de la tarea, en docentes de dos instituciones educativas de Puente Piedra, 2021.

Tabla 6

Correlación, Creencias Irracionales y Significación de la Tarea

		Creencias irracionales	Significación de la tarea
Rho de Spearman	Creencias irracionales	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	-,232
		N	70
	Significación de la tarea	Coeficiente de correlación	-,232
		Sig. (bilateral)	,054
		N	70

Fuente. spss v 25

La tabla indica que el valor Sig. = 0.054 > 0.05, por lo tanto, se acepta la Ho y se rechaza la Ha, es decir, No existe relación inversa entre las creencias irracionales y la significación de la tarea en profesores de dos escuelas de Puente Piedra, 2021.

Prueba de Hipótesis Específica 2

Ho: No existe relación inversa entre las creencias irracionales y la dimensión condiciones de trabajo, en docentes de dos instituciones educativas de Puente Piedra, 2021.

Ha: Existe relación inversa entre las creencias irracionales y la dimensión condiciones de trabajo, en docentes de dos instituciones educativas de Puente Piedra, 2021.

Tabla 7

Correlación, Creencias Irracionales y Condiciones de Trabajo

			Creencias Irracionales	Condiciones de Trabajo
Rho de Spearman	Creencias Irracionales	Coefficiente de correlación	1	-,417**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	70	70
	Condiciones de Trabajo	Coefficiente de correlación	-,417**	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. spss v 25

Se observa que el Rho de Spearman = -,417 el cual indica una negativa correlación moderada, de la misma manera se observa que el valor de la Sig. = 0.000 < 0.05, por lo tanto, se rechaza la Ho y se acepta la Ha, es decir, Existe relación inversa entre las creencias irracionales y las condiciones de trabajo en docentes de dos instituciones educativas de Puente Piedra, 2021

Prueba de Hipótesis Específica 3

Ho: No existe relación inversa entre las creencias irracionales y la dimensión reconocimiento personal y/o social, en docentes de dos instituciones educativas de Puente Piedra, 2021.

Ha: Existe relación inversa entre las creencias irracionales y la dimensión reconocimiento personal y/o social, en docentes de dos instituciones educativas de Puente Piedra, 2021.

Tabla 8

Correlación, Creencias Irracionales y Reconocimiento Personal y/o Social

			Creencias Irracionales	Reconocimiento Personal y/o Social
Rho de Spearman	Creencias Irracionales	Coeficiente de correlación	1,000	-,459**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
Reconocimiento Personal y/o Social	Reconocimiento Personal y/o Social	Coeficiente de correlación	-,459**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. spss v 25

La tabla indica que el Rho de Spearman = -,459 por lo tanto se establece una negativa correlación moderada, por otro lado, indica también que el valor de la Sig. = 0.000 < 0.05, por lo tanto, se rechaza la Ho y se acepta la Ha, es decir, Existe relación inversa entre las creencias irracionales y el reconocimiento personal y/o social en profesores de dos escuelas Puente Piedra, 2021.

Prueba de Hipótesis Específica 4

Ho: No existe relación inversa entre las creencias irracionales y la dimensión, beneficios económicos, en docentes de dos instituciones educativas de Puente Piedra, 2021.

Ha: Existe relación inversa entre las creencias irracionales y la dimensión, beneficios económicos, en docentes de dos instituciones educativas de Puente Piedra, 2021.

Tabla 9

Correlación, Creencias Irracionales y Beneficios Económicos

			Creencias Irracionales	Beneficios Económicos
Rho de Spearman	Creencias Irracionales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1	-,318** ,007
		N	70	70
	Beneficios Económicos	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,318** ,007	1
		N	70	70

** . Significativa correlación en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. spss v 25

En la tabla se indica que el Rho de Spearman = -,318 indicando una negativa correlación baja, de la misma manera indica también que el valor de la Sig. = 0.007 < 0.05, por lo tanto, se rechaza la Ho y se acepta la Ha, es decir, Existe relación inversa entre las creencias irracionales y la dimensión beneficios económicos en docentes de dos escuelas de Puente Piedra, 2021

V. Discusión

La presencia de los esquemas o ideas irracionales en la satisfacción laboral son problemáticas de vital importancia ya que tienen que ver directa o indirectamente con la salud mental de las personas, más aún en estos tiempos de pandemia, en ese sentido los resultados obtenidos han permitido, según el objetivo, definir la relación existente entre las creencias irracionales y la satisfacción laboral en docentes de dos escuelas ubicados en Puente Piedra, se partió de una realidad problemática inicial pero que con el paso del tiempo las circunstancias fueron cambiando es así que los hallazgos del presente estudio se discutirán considerando los antecedentes y los supuestos teóricos revisados previamente.

La hipótesis general establecida plantea que las creencias irracionales guardan relación inversa con la satisfacción laboral, en docentes de dos centros educativos ubicados en Puente Piedra. Sobre la prueba de hipótesis se halló que la significación bilateral es $p = 0.000 < 0.05$, demostrando que existe relación inversa entre las creencias irracionales y la satisfacción laboral en docentes de dos escuelas de Puente Piedra 2021, por otro lado un Rho de Spearman = $-,472$ demostrando una correlación negativa y moderada, resultados que permiten rechazar la H_0 y aceptar la H_a , es decir, se concluye que existe una relación moderada inversa entre las variables creencias irracionales y satisfacción laboral.

La labor del docente en este tiempo de pandemia ha sido complicada sobre todo en el primer año, ya que hubo manifestaciones de ansiedad, estrés e insatisfacción producto de ideas negativas, de temor e irracionales, por ello insatisfacción en la forma de realizar sus labores desde casa, situación para la que en un primer momento no estuvieron preparados, sin embargo, después de casi dos años esta situación ha mejorado, toda vez que hay una mayor adecuación al trabajo remoto en esta nueva normalidad.

Los hallazgos del presente estudio, son semejantes a los de De Lara et al. (2020) quienes determinaron una correlación inversa moderada entre las ideas irracionales y la realización personal (asociada a satisfacción), siendo el Rho de

Spearman= -0,385 y $p < 0,01$, probablemente este hallazgo es similar debido a que en ambos casos se trata de docentes que trabajan en situaciones que les demandan un mayor uso de sus recursos emocionales y psicológicos para enfrentar el síndrome de Burnout y la pandemia respectivamente. Asimismo, Porras y Parra (2018), encuentran resultados parecidos sobre todo en la relación entre las ideas irracionales del trabajador y la insatisfacción y estrés que le produce trabajar preocupándose de no perder el trabajo.

De los resultados descriptivos importantes, de la variable creencias irracionales, se encuentra que el 88% están en promedio o normal, solo un 10% y 2% entre moderado y alto respectivamente, notándose que solo una mínima parte de profesores, presentan alto nivel de irracionalidad en sus ideas. Estos hallazgos son parecidos a los identificados en la investigación de De Lara et al. (2020), solo un 1.7% presentan un nivel alto, en otra investigación Perdomo et al. (2018), encuentra que el 37.17% de educadores presentaron ideas irracionales en el nivel moderado y alto. Sobre la variable satisfacción laboral, se presentan 6% insatisfechos, 24% promedio, 47% satisfecho y el 23% un nivel muy satisfecho, otros resultados se señalan en Arce et al. (2020), quienes encontraron un 9% muy insatisfecho, 6,4% insatisfecho, 18% promedio, 51,3% satisfecho y 15,4% muy satisfecho.

La importancia del análisis de estos datos radica en que, en este proceso de adecuación, sobre todo en este segundo año de pandemia, los docentes en general se encuentran más adaptados, la crisis pasó, sus creencias irracionales están en un nivel promedio, sin embargo se sabe que estas afloran sobre todo cuando hay situaciones nuevas o difíciles, es un momento en el que si bien hay repercusión en el estado de la salud mental, el trabajo en casa ha permitido la presencia de ideas más racionales y una mayor satisfacción por lo que se hace. En síntesis, el trabajo que realizan ahora los docentes en sus hogares, les ha dado la seguridad de mantenerse con salud al no haber posibilidad de contagiarse, ni tampoco que afloren las creencias irracionales, esta confianza y tranquilidad son fundamentales para realizar cualquier labor, los docentes de los dos centros educativos así lo demuestran.

Al respecto, Ellis y MacLaren (2004) refirieron que las ideas irracionales se dan a notar o afloran en situaciones difíciles, las emociones se alteran y se actúa erradamente, pero cuando todo se normaliza vuelven a su estado normal. El presente estudio se realizó en el segundo año de pandemia tiempo en el que la situación de crisis en general estuvo más controlada. Bennett y Hacker (2003), refirieron que la mente después de vivir alguna experiencia, genera pensamientos e hipótesis que desembocan en ideas o creencias, los cuales guiarán a las personas en situaciones que le vuelvan a ocurrir de manera similar. Por otro lado, la interrelación de diversos factores del momento como los físicos, psicológicos, sociales hacen que se experimente o no satisfacción por el trabajo, Palma (2004). Luthans (2008) dijo que la satisfacción laboral involucra una forma de pensar y sentir. En ese sentido, se demuestra que la adaptación de los docentes participantes del estudio al entorno remoto ha sido satisfactoria, esta es una nueva modalidad de trabajo que vino para quedarse.

En cuanto a la primera hipótesis específica y los hallazgos de la respectiva prueba de hipótesis que correlacionan las creencias irracionales y la significación de la tarea en docentes de dos escuelas de Puente Piedra, se encontró significancia bilateral $p = 0.054 > 0.05$, por consiguiente, se aceptó la H_0 y se rechazó la H_a , estableciéndose que no hay relación inversa entre las creencias irracionales y la significación de la tarea en docentes de dos escuelas de Puente Piedra, 2021. Al respecto la significación de la tarea según Palma (2005), es hacer un trabajo en la medida que sea significativo, que permita valorar el esfuerzo, la realización personal, la equidad y el aporte material. Por otro lado, Briceño (2005), dijo que los individuos desean realizar trabajos que les signifiquen poner en juego sus capacidades y habilidades, así como laborar de manera libre y en tareas retadoras.

De acuerdo a lo referido, el trabajo que realizan los docentes en casa es ahora probablemente más significativo que antes, cobra gran valor en esta época de pandemia, los hace sentir bien, el esfuerzo que despliegan vale la pena, a diferencia de otras formas de trabajo, ellos no tienen que exponerse, se sienten realizados personalmente, valoran más lo que hacen, en ese sentido las ideas que se tengan al respecto, ya sean racionales o irracionales los llevan siempre a valorar

la tarea realizada. Un dato importante es que las creencias irracionales referentes al miedo a lo desconocido se encuentran en un 31% sumando el nivel moderado y alto, siendo el 69% el nivel promedio en la mayoría de docentes.

Al respecto por ejemplo las clases son realizadas ahora de manera más libre y autónoma por parte del docente, en ese sentido cobra más sentido lo referido por De los Heros et al. (2020) quienes encontraron una positiva relación entre la satisfacción laboral y la autonomía $p < 0.001$ y $r = 0.368$, considerando que la autonomía encierra un conjunto de creencias para tomar decisiones convenientes en el hogar e incorporar los elementos necesarios para gestionar los horarios y maneras de realizar las clases, adecuándose a los cambios en este caso a través de la estrategia aprendo en casa y enfrentar la pandemia. Asimismo, del análisis descriptivo de la significación de la tarea se encontró que un 97% de docentes se ubica en el nivel promedio y muy satisfecho, es decir se demostró que existe una amplia satisfacción de esta dimensión en los docentes de las dos escuelas evaluadas.

Respecto a la segunda hipótesis específica y la prueba de hipótesis respectiva, sobre la relación de las creencias irracionales y las condiciones de trabajo, los resultados fueron un $Rho = -,047$ y $Sig. = 0.000 < 0.05$, los cuales indican una negativa correlación moderada y que según el p valor, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , siendo que existe relación inversa entre las creencias irracionales y las condiciones de trabajo en los docentes evaluados. Al respecto Tirmizi (2008), refirió que la valoración positiva o negativa de la labor, está en función de los elementos físicos y psicológicos como el lugar y las interacciones sociales. Es decir, las creencias irracionales determinan el nivel de percepción de lo adecuado o inadecuado de las condiciones en las que se labora.

Para Almanza (2011), no hay emociones sin un correlato de ideas, al margen de ser conscientes o no de alguna realidad, asimismo refiere que esta no depende de las circunstancias o de algún agente externo ya sea persona o cosa, lo que sí hay es una influencia del ambiente como de la genética propia, así mismo observó

que en el proceso del pensar, el ser humano tiende a generarse incongruencias a pesar de que el medio en el que se desenvuelve sea favorable.

Sobre los resultados importantes del análisis descriptivo de las condiciones de trabajo se encontró que un 97% de docentes se ubican en los niveles entre promedio a muy satisfecho, estos resultados son contrarios al de De los Heros (2020) quien encuentra un bajo nivel de satisfacción en relación a las condiciones de trabajo, ($p < 0.05$ y $r = 0.234$), siendo una correlación positiva y baja, es decir no hay satisfacción en las condiciones de trabajo, al respecto se observa que esta investigación se realizó en el primer año de pandemia, los docentes estuvieron obligados a realizar el trabajo desde casa, sin una preparación previa, sobre todo en relación al uso de las TIC y lo que demandó por ejemplo tener una buena señal de internet, manejar plataformas virtuales y sobre todo cambiar el lugar de trabajo siendo ahora el hogar. Vásquez (2006) dijo que los elementos físicos no atendidos pueden causar incomodidad y estrés en los trabajadores, Serón (2010) hablo de la influencia también en los desempeños,

Palma (2005) refirió que las condiciones de trabajo son elementos y normas que regulan el trabajo realizado, Entonces en los hallazgos del presente estudio en este segundo año de pandemia al parecer, los docentes están más adaptados para realizar sus labores ahora desde casa.

En cuanto a la hipótesis específica tercera y la prueba de hipótesis respectiva, al correlacionar las creencias irracionales y el reconocimiento personal y/o social, se encontró un Rho de Spearman = -0.459 y un p valor = $0.000 < 0.05$ los cuales indican una correlación negativa moderada y según su significancia se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , mostrándose que existe relación inversa entre las creencias irracionales y el reconocimiento personal y/o social en docentes de dos instituciones educativas de Puente Piedra, 2021. Al respecto Palma (2005), refirió que el reconocimiento personal y/o social es el autorreconocimiento o reconocimiento del individuo en función de lo que realiza o lo que va logrando en su labor, en ese sentido, una creencia irracional no permite tener una adecuada aceptación o valoración personal tal como lo refiere Garner (1969) ya que a veces

más que un deseo es una necesidad exagerada de aprobación, una demanda o exigencia que no se puede alcanzar, de manera contraría lo desequilibra.

Sobre los resultados destacados del análisis descriptivo del reconocimiento personal y/o social se encontró que un 78% presenta un nivel promedio a muy satisfecho y solo un 3% y 19% muy insatisfecho e insatisfecho respectivamente. Al respecto Zubiri (2013), refirió que la teoría humanista considera que los trabajadores más comprometidos y motivados son aquellos que satisfacen una mayor necesidad psicológica y social, asimismo Stoner (1994), dijo que el trabajador tiene la necesidad de que lo retroalimenten clara y continuamente sobre sus logros felicitándolos y reconociéndolos.

En cuanto a la cuarta hipótesis específica planteada y la prueba de hipótesis correspondiente, al relacionar las creencias irracionales y el beneficio económico, se encontró un Rho de Spearman = $-,318$ indicando negativa correlación baja, así como una Sig. = $0.007 < 0.05$, consecuentemente, se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a , es decir, existe relación inversa entre las creencias irracionales y la dimensión beneficios económicos en docentes de dos instituciones educativas de Puente Piedra, 2021. Sobre el particular Palma (2005), lo definió como la retribución económica recibida por el trabajo desarrollado, es así que una creencia irracional puede sobrevalorar o impedir una correcta percepción de lo que se tiene que recibir y aceptar.

En esta misma línea Robbins, (1996), dijo que la percepción propia de los desempeños, recompensas y resultados que llevan a la satisfacción de las personas, determinan el grado de esfuerzo a desplegar, es así que se hace necesario la continua retroalimentación orientando la percepción del trabajador de manera real. Los docentes sujetos del presente estudio, vienen trabajando de manera remota en casa, esto significa para ellos ventajas y desventajas, el trabajo en esta situación de crisis les permite gozar de estabilidad económica y es lo que en estos tiempos muchas personas carecen de este privilegio.

En cuanto a los resultados relevantes del análisis descriptivo de la dimensión beneficios económicos se halló que existe un 47% de docentes con un nivel de satisfecho y muy satisfecho, en promedio el 39% y solo el 14% insatisfecho. El beneficio económico según Griffin y Moorhead (2010), es una recompensa en este caso externa que permite lograr que el trabajador se quede en una institución y realice su labor como se le indica. Si bien para las personas la retribución económica es un bien necesario que produce satisfacción, sin embargo, no necesariamente puede ser así, para Vroom (1999), no solo sirve para adquirir bienes, sino seguridad, prestigio, tranquilidad entre otros. En ese sentido el docente tiene la confianza y seguridad de recibir un sueldo en este tiempo de pandemia, el respaldo a su labor está contemplado en la Ley de la Reforma Publica Magisterial y en las normas y decretos de urgencia respectivos.

Finalmente, se ha hecho notorio que antes de esta investigación, no se habían relacionado estas dos variables, en ese sentido para los futuros estudios, los hallazgos encontrados, son el inicio de la exploración y profundización, acerca de la relación o influencia de las creencias irracionales en los niveles de satisfacción laboral de los educadores, siendo a su vez temas que cobran gran relevancia en esta época de pandemia, ya que la salud mental está siendo resquebrajada y las formas de trabajo del docente ahora desde casa requieren consolidarse en esta nueva normalidad.

VI. Conclusiones

- Primera:** Conforme al problema y objetivo general planteado en el presente estudio, se encuentra que, existe relación inversa entre las creencias irracionales y la satisfacción laboral en docentes de dos escuelas de Puente Piedra, 2021. Hallazgo corroborado con el p valor igual a 0.000; menor a 0.05 y un Rho de Spearman de -0,472.
- Segunda:** No existe relación inversa entre las creencias irracionales y la significación de la tarea en docentes de dos escuelas de Puente Piedra, 2021. Conclusión verificada con el p valor igual a 0.054; mayor a 0.05.
- Tercera:** Existe relación inversa entre las creencias irracionales y las condiciones de trabajo, en docentes de dos escuelas de Puente Piedra, 2021. De acuerdo al p valor igual a 0.000; menor a 0.05 y un Rho de Spearman de -0.417.
- Cuarta:** Existe relación inversa entre las creencias irracionales y el reconocimiento personal y/o social, en docentes de dos escuelas de Puente Piedra, 2021. Conforme al p valor igual a 0.000; menor a 0.05 y un Rho de Spearman de -0.459.
- Quinta:** Existe relación inversa entre las creencias irracionales y los beneficios económicos, en docentes de dos escuelas de Puente Piedra, 2021. Según el p valor igual a 0.007; menor a 0.05 y un Rho de Spearman de -0.318.

VII. Recomendaciones

- Primera:** Al equipo directivo, plantear e incorporar en sus planes de trabajo acciones relacionadas a la gestión y prevención de la salud mental a través de la promoción de las creencias racionales y la mantención de los niveles adecuados de satisfacción laboral, sobre todo enfocados en los factores internos.
- Segunda:** Al trabajo colegiado de docentes, involucrar a los estudiantes en la concientización de lo que significa combatir las creencias irracionales ya que con ellos se relacionan a diario, en ese sentido sería más fácil el manejo de las ideas y conductas erráticas que se suelen presentar.
- Tercera:** A los docentes, combatir las creencias irracionales desde el enfoque cognitivo conductual, ya que a largo plazo y de manera permanente, tendrán la oportunidad de hacerle frente a la insatisfacción y al agotamiento emocional que se produce, haciendo que las respuestas a las diferentes situaciones nuevas y difíciles sean más acertadas y racionales, con cargas emocionales más manejables.
- Cuarta:** A los psicólogos, sabiendo que el trabajo docente es estresante, se sugiere desarrollar programas de prevención e intervención que contemplen el fortalecimiento de las habilidades socioemocionales para hacerle frente a la insatisfacción y a los esquemas irracionales.
- Quinta:** A los investigadores, si bien el estudio encuentra en general niveles adecuados de satisfacción laboral, ya sea por la autonomía, seguridad y libertad de trabajo que se tiene en casa, pues bien, posiblemente se presenten nuevos desafíos ya sea que se regrese a la presencialidad y/o que el trabajo demande obtener mayores logros de aprendizaje en el estudiante. En ese sentido se sugiere realizar nuevamente la medición de estas variables tal vez en una muestra mayor, con otros instrumentos y corroborar si los resultados se mantienen o cambian.

Referencias

- Abarca Valenzuela, S., Letelier Ferrada, A., Aravena Vega, V., y Jiménez Figueroa, A. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología Desde El Caribe*, 33(3), 285. <https://psycnet.apa.org/record/2017-10789-005>
- Acevedo Rivera, S., y Contreras Párraga, M. (2021). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo*. [Tesis de maestría, Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10064>
- Albarracín Chipana, Z., Castro Ruiz, E., y Quevedo Quevedo, J. (2019). *Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en docentes del área de inglés de pregrado de una universidad privada de Lima 2019-I*. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/2319>
- Albayrak, E., y Erkan, O. (2015). The Effects of Irrational Beliefs on Academic Motivation and Academic Self-Efficacy of Candidate Teachers of Computer and Instructional Technologies Education Department [conferencia]., Novotel Athens Convention Center, Atenas-Grecia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.07.401>
- Álvarez, A. (2011). Creencias irracionales y conductas parentales en madres víctimas de violencia infligida por la pareja. *Revista Psicológica Herediana*, 6(1-2), 1-1. <https://doi.org/10.20453/rph.v6i1-2.2064>
- Anastasia, V., y Athina, V. (2019). Collective teacher efficacy and job satisfaction: Psychometric properties of the CTE scale. *Journal of Contemporary Education Theory & Research*, 3(2), 29–33. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3635040>

- Askari, I. (2019). *Core irrational beliefs and maladaptive schemas in cognitive behavioral therapy for anger and aggression*. Online unter: https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00070589.
- Avendaño Castro, W., Luna Pereira, H., y Rueda Vera, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 190-201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Bejarano, M., Camacho, K., Salas, R., y Córdova, Ó. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *INNOVA Research Journal*, 3(10), 142-148. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>
- Bermejo, L., y Prieto, U. (2005). Creencias irracionales en profesores y su relación con el malestar docente. *Clínica y Salud*, 16(1), 45-64. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180616109003>
- Bibi, N., Safder, M., Alvi, G., Jamshid, N., y Jamshid, I. (2021). Relationship of Organizational Structure with Job Satisfaction and Task Performance of Teaching Faculty at Universities in Punjab. *Ilkogretim Online*, 20(5), 2327–2337. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.05.253>
- Cabezas, V., Medeiros, M., Inostroza, D., Educar, E., Gómez, C., y Loyola, V. (2017). Organización del Tiempo Docente y su Relación con la Satisfacción Laboral: Evidencia para el Caso Chileno. (Spanish). *Education Policy Analysis Archives*, 25(63/64), 1–32. <https://doi.org/10.14507/epaa.25.2451>
- Campos, S., Huari, A., y Callasaca, H., (2019). Satisfacción y desempeño laborales, en los docentes de una asociación educativa en Lima Este. *Paidagogo*, 1(1), 3-21. <https://doi.org/10.52936/p.v1i1.6>
- Casanova, M., y Arturo, E. (2019). *Satisfacción laboral y rotación de personal que laboran en las organizaciones del sector público peruano*. [Trabajo de

investigación, Universidad Privada del Norte].
<http://hdl.handle.net/11537/15167>

Casariego More, L., y Jara Cueto, R. (2018). Empatía y Creencias Irracionales en Internos por delito contra la libertad sexual de un instituto penitenciario de Lima Este. *Revista Científica De Ciencias De La Salud*, 11(2).
<https://doi.org/10.17162/rccs.v11i2.1107>

Cernas-Ortiz, D., Mercado-Salgado, P., y Davis, M. (2018). Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: el efecto mediador de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(1), 1-9.
<https://dx.doi.org/10.5093/jwop2018a1>

Chávez Aranda, M. (2017). *Revista Psicológica Herediana*, 10(1-2), 1.
<https://doi.org/10.20453/rph.v10i1-2.3019>

Chiang Vega, M., Riquelme Neira, G., y Rivas Escobar, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a18>

Collard, J. (2021). Creencias positivas irracionales y salud mental. *Revista de terapia racional-emocional y cognitivo-conductual.*, 39 (3), 335–354. <https://doi.org/10.1007/s10942-020-00375-y>

Coppari, N., Benítez, S., Benítez-Ramírez, S., Calvo, S., Concolino, C., Galeano, S., Gamarra, L. y Garcete, L. (2010). Relación entre Creencias Irracionales e Indicadores Depresivos en Estudiantes Universitarios. *Eureka*, 7(2), 32-52.
<http://psicoeureka.com.py/sites/default/files/articulos/eureka-7-2-10-10.pdf>

Cordero Diaz, P., y Vargas Sánchez, A. (2019). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de Instituciones educativas estatales y privadas del*

distrito de San Martín de Porres. [Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/2796>

Cottrell, Joseph M., (2014), "Specific Learning Disabilities: Beliefs about the Construct, Identification Methods, and Job Satisfaction Among Practicing School Psychologists". *All Graduate Theses and Dissertations*. 4010. <https://digitalcommons.usu.edu/etd/4010>

Cruz Boullosa, V., y Bernui Leo, I. (2019). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. *In Anales de la Facultad de Medicina (Vol. 80, No. 4, pp. 494-497)*. UNMSM. Facultad de Medicina. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v80i4.16151>

David, O., Matu, S., y Pinteá, S. (2014) *Journal of Rational - Emotive and Cognitive - Behavior Therapy*. <https://doi.org/10.3390/bs11110160>

Davies, D., Teufel, C., y Fletcher, P. (2018). Anomalous Perceptions and Beliefs Are Associated With Shifts Toward Different Types of Prior Knowledge in Perceptual Inference. *Schizophrenia bulletin*, 44 (6), 1245-1253. <https://doi.org/10.1093/schbul/sbx177>

De La Villa Moral, M., y Ganzo Salamanca, S. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles. *Psicología desde el Caribe*, 35(1), 18-32. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>

De Lara López, G., Ruiz Bernés, S., Toledo Ramírez, V., y Conchas Medina, J. (2020). El síndrome de burnout y su relación con las creencias irracionales en el docente universitario. *EDUCATECONCIENCIA*, 6(7), 22-38. <http://tecnocientifica.com.mx/educateconciencia/index.php/revistaeducate/article/view/338>.

- De Los Heros Rondenil, M., Murillo Lopez, S., y Solana Villanueva, N. (2020). Job satisfaction in times of pandemic: the case of university professors in the health área/Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud. *Revista de Economía Del Caribe*, 26. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/318/3181675005/index.html>
- Díaz Sánchez, C., y Barra Almagiá, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 75-86. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000100005>
- Diaz-Funez, P., Pecino, V., y Manas, M. (2016). Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: un estudio de mediación multinivel. *Psicología*, 34(2), 387. <https://doi.org/10.18800/psico.201602.007>
- Diez, P. (2017). Más sobre la interpretación II. Ideas o Creencias. *Rev. Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 37(131),127-143.
- Duche-Pérez, A., y Rivera Galdos, G.. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(54), 353-373. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.3.256641>
- Duche Pérez, A., Gutiérrez Aguilar, O., y Paredes Quispe, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlng=es
- Edwin Gustavo Estrada A., y Néstor Antonio G. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonía peruana. *Educação y Formação*, 6(1), e3854. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>

- Faya Salas, A., Venturo Orbegoso, C., Herrera Salazar, M., y Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. (Spanish). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 8(3), 43–56. <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.330>
- Fernández de Lara López, G., Ruiz Bernés, S., Toledo Ramírez, V., y Conchas Medina, J. (2016). El síndrome de burnout y su relación con las creencias irracionales en el docente universitario. *EDUCATECONCIENCIA*; Vol. 6, Núm. 7 (2015); 2007-6347.
- Fernández de Lara L., Toledo Ramírez, V., Conchas Medina, J., y Ruiz Bernes, S. (2015). *El Síndrome de Burnout y su Relación con las creencias Irracionales en el Docente Universitario*. <http://dspace.uan.mx:8080/jspui/handle/123456789/352>
- Flora, Katerina. (2021). Predictors of irrational beliefs and behaviours: A critical perspective. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4895458>
- Flores W., Valenzuela S., y Felipe, J. (2018). *Almuerzo y satisfacción laboral en trabajadores de una institución de educación superior de la región de Ñuble*. <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/2900>
- Fontal Aponte, J. (2020). *Relación entre la ruptura del contrato psicológico y satisfacción laboral con el desempeño laboral en docentes de una institución de educación superior en Bogotá D.C.* [Tesis de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de psicología. Maestría en Psicología. Bogotá, Colombia]. <https://hdl.handle.net/10983/25176>
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit*, 26(1). <http://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>

- Gallup Organization. (2013). Gallup News Service Poll: Values and Beliefs (Version 2) [Dataset]. *Cornell University, Ithaca, NY: Roper Center for Public Opinion Research*. <https://doi.roper.center/?doi=10.25940/ROPER-31089000>
- García de la Rosa, D. (2019). *Relación de la carga mental de trabajo con satisfacción laboral y bienestar subjetivo*. [Tesis de maestría, Universidad de la Laguna]. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/17314>
- García Hernández, L., Fulquez Castro, S., y Vázquez García, J. (2020). Satisfacción laboral en docentes del sistema público en México: factores estresores que afectan la salud laboral. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(4), 235-246. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35190>
- Gayosso, D., Portillo, M., Maynez, A., Hernández, A., Ortega, V., y Martínez, G. (2015). Análisis de la satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes de una institución de educación superior en Ciudad Juárez. (Spanish). *Cultura Científica y Tecnológica*, 12(55), 136–145. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/754>
- Gligorić, V. (2020). *Psychological traits, belief in conspiracy theories and pseudo-profound bullshit*. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/P2XG8>
- Gkontelos, A., Vaiopoulou, J., y Stamovlasis, D. (2021). Teachers' irrational belief scale: Psychometric properties of the greek version and measurement invariance across genders. *Behavioral Sciences* 11(11),160 <https://doi.org/10.3390/bs11110160>
- Guevara P., y Suárez Y. (2018). *Creencias irracionales y dependencia emocional en mujeres víctimas de violencia por parte de su pareja de la comunidad urbana autogestionaria de Huaycán*. (Tesis de título profesional, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú). <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25175>

- Heimisson, Gudmundur T. y Dedrick, Robert F. (2020): Factor Structure and Measurement Invariance of the Irrational Beliefs Inventory for University Students in the United States and Iceland. *SAGE Journals. Collection*. <https://doi.org/10.25384/SAGE.c.5214743.v1>
- Hirschi, A. (2014) Hope as a Resource for Self-Directed Career Management: Investigating Mediating Effects on Proactive Career Behaviors and Life and Job Satisfaction. *J Happiness Stud* **15**, 1495–1512). <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9488-x>
- Iremeka, F., Eseadi, C., y Ezenwaji, C. (2021). Effect of School-based Rational-Emotive Behaviour Program on Burnout Among Adult Learners: Moderating Influence of Participants' Demographic Variables. *J Rat-Emo Cognitive-Behav Ther* 39, 712–729 <https://doi.org/10.1007/s10942-021-00393->
- Japheth Abdulazeez Y., y Rosaline Oluremi O. (2016). *The correlation between Emotional Intelligence, Job Satisfaction and Productivity of Librarians in Public Universities in Nigeria*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.59646>
- Kamal G., y Gurudatt K. (2017). The Relationship between Emotional Intelligence and Job Satisfaction. *National Journal of Research and Innovative Practices (NJRIP)*, 2(2). <https://doi.org/10.5281/zenodo.5113023>
- Kuba Kikuyama, C. (2017). *Relación entre creencias irracionales y ansiedad social en estudiantes de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cayetano Heredia]. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/659>
- Lapiente, L., Kanter, P., Navarro, R., y Medrano, L. (2019). Evaluación de un modelo socio-cognitivo de la satisfacción laboral en trabajadores argentinos. *Estudios de Psicología (Natal)*, 24(1), 12-20. <http://dx.doi.org/10.22491/1678-4669.20190002>

- Lazarevic, L., Purić, D., Knezevic, G., Lukic, P., Teovanovic, P., Zupan, Z., y Ninković, M. (2021). Irrational beliefs and health-related behavior during COVID-19 pandemic. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/9NJP3>
- Limaymanta-Álvarez, C. H. (2019). Tendencias de diseños metodológicos en las publicaciones indexadas sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Revista Electrónica Educare*, 23(3), 107-129. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-3.6>
- López, G. (2013). Los Efectos Del Síndrome de Burnout y las Creencias Irracionales en el Desempeño Docente. *EDUCATECONCIENCIA*, 2(2), 7-19. <http://tecnocientifica.com.mx/educateconciencia/index.php/revistaeducate/article/view/13>.
- López Soto, S., y Villacís García, G. (2018). *Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la Unidad Educativa Particular Bilingüe “Santiago Mayor” de la ciudad de Guayaquil*. [Trabajo de titulación, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10410>
- Arce L., y Rojas K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. *Cuadernos de Investigación UNED*, 12(2). <https://doi.org/10.22458/urj.v12i2.3141>
- Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia y Trabajo*, 18(57), 177–182. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Manosalvas, C., Manosalvas Vaca, L., y Quintero, J. (2015). El Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral: Un Análisis Cuantitativo Riguroso De Su Relación. *Ad-Minister*, 26, 5–15. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.1>

- Martín D., Rondenil, M., y Nélyda, S. (2020). Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: El caso de docentes universitarios del área de salud. *Revista De Economía Del Caribe*, (26) <http://dx.doi.org/10.14482/rec.v0i0.13820>
- Martin, J. (2020). Job Satisfaction of Professional Librarians and Library Staff. *Journal of Library Administration*, 60(4), 365–382. <https://doi.org/10.1080/01930826.2020.1721941>
- Martínez Gómez, J., Bolívar Suárez, Y., Yanez Peñúñuri, L., y Rey Anacona, C. (2020). Tendencias de la investigación sobre síntomas de trastornos mentales durante la pandemia por COVID-19. *Medicina UPB*, 39(2), 24-33. <https://doi.org/10.18566/medupb.v39n2.a05>
- Mateos-Pérez, E., y Calvete, E. (2019). Interacción entre diferentes factores cognitivos en la predicción de los síntomas de depresión. *Behavioral Psychology/Psicología Conductual*, 27(1), 21+. <https://link.gale.com/apps/doc/A616459223/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=83e4fa63>
- Marín Samanez, H., y Placencia Medina, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Medrano, A., Franco, P., Flores-Kanter, P. y Mustaca, A. (2019). Intolerancia a la frustración y estrategias cognitivas de regulación emocional en la predicción de la agresividad. *Revista Suma Psicológica*, 26(1), 19-27. <http://dx.doi.org/10.14349/sumapsi.2019.v26.n1.3>
- Méndez, T., Mármol, A., y Martínez, B. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de la Educación*, 7(1), 161-177. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5763278>

- Menghi, M., y Oros, L. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología (1669-2438)*, 10(20), 47–59. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5763278>
- Merino-Plaza, M., Carrera-Hueso, F., Roca-Castelló, M., Morro-Martín, M., Martínez-Asensi, A., y Fikri-Benbrahim, N. (2018). *Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente*. *Gaceta Sanitaria*, 32, 352-361. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.02.009>
- Miranda Torres, A. J. (2021). *Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa operadora en Lima durante la pandemia*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3706>
- Montoya Cáceres, P., Beiiio-Escamlila, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M., y Padilla Pérez, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena / Work satisfaction and its relation with the organizational climate in officials of a Chilean state university. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7–13. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492017000100007>
- Montoya Valencia, J. (2020). *Revisión documental: Salario Emocional y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería*. [Trabajo Monográfico, Universidad Católica de Pereira]. <http://hdl.handle.net/10785/7201>
- Morales, E. (2019). *Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de la Institución Educativa secundaria de jornada escolar completa "Chancay Baños", 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <http://hdl.handle.net/11537/22371>
- Nikica Mojsoska-Blazevski, y Marjan Petreski. (2011). Does Cultural Heritage Affect Job Satisfaction: The Divide between EU and Eastern Economies. *AICEI Proceedings*, 6(1), 196–210. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4499084>

- Orellana, O., García, L., Yanac C., Rivera, J., Alvites, J., Orellana D., Perea J., Araujo G., y Mendoza C. (2013). Creencias irracionales y asertividad docente con actos de violencia en escolares. *Revista De Investigación En Psicología*, 16(1), 127–144. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v16i1.3923>
- Orgambídez-Ramos, A., y Borrego-Alés, Y. (2017). Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. *Enfermería Global*, 16(48), 208-225. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.4.260771>
- Palacio, C. (2021). Salud mental y COVID en Latinoamérica. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 50(3). <https://doi.org/10.10167j.rcp.2021.07.001>
- Páramo, D., Hernández, C., y De León, L. (2016). Evaluación de la Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Básico. *Ciencia y Trabajo*, 18(57), 173–176. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000300173>
- Patricia Reyes R. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista De Investigación En Psicología*, 20(1), 119–134. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i1.13527>
- Párraga Martínez, I., González Hidalgo, E., Méndez García, T., Villarín Castro, A., y León Martín, A. (2018). Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria de una Comunidad Autónoma. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 11(2), 51-60. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169660051003>.
- Paz Vílchez, J., Huamán Moreto, S., y Tarrillo Paredes, J. (2020). Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. (Spanish). Apuntes Universitarios. *Revista de Investigación*, 10(4), 108–125. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.495>

- Pedraza Melo, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Perdomo Henao, L. (2017). *Estilo docente, creencias irracionales y síndrome de desgaste profesional en el rol del docente como mediador y orientador de conflictos [Master's thesis, Maestría en Educación]*. <http://hdl.handle.net/1992/13759>
- Perdomo, L., Acosta, J., y Molano, A. (2018). Relación entre el síndrome de desgaste profesional, las creencias irracionales y el estilo docente: análisis multinivel. *Revista Colombiana de Educación*, 1(76), 51-67. <https://doi.org/10.17227/rce.num76-4394>
- Polo Vargas, J., Santiago Briñez, V., Navarro Segura, M., y Alí Nieto, A. (2016). Creencias irracionales, síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones. *Psicogente*, 19(35), 148-160. <http://doi.org/10.17081/psico.19.35.1215>
- Porras, N., y Parra, L. (2018). Creencias irracionales como riesgo psicosocial de la adicción al trabajo desde la perspectiva de la Psicología de la Salud Ocupacional. *Interacciones*, 4(2), 105-113. <https://doi.org/10.24016/2018.v4n2.118>
- Porro Diaz, L., y Reynel Naquira, K. (2021). *Asociación entre estrés y estilo de vida en docentes de algunos colegios de Lima durante el Teletrabajo en el año 2020*. [Tesis de Título Profesional, Universidad Ricardo Palma]. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/4080>
- Prada Núñez, R., Gamboa Suárez, A., y Hernández Suárez, C. (2021). Efectos depresivos del aislamiento preventivo obligatorio asociados a la pandemia del Covid-19 en docentes y estudiantes de una universidad pública en

Colombia. *Psicogente*, 24(45), 1–20.
<https://doi.org/10.17081/psico.24.45.4156>

Prasuna Kuragayala (2021). Digital Competency: An analysis of Self efficacy and Job Satisfaction of Teachers in Embracing online teaching methodology. *ADVANCE RESEARCH JOURNAL OF MULTIDISCIPLINARY DISCOVERIES*, 56(1), 01–05. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4729612>

Pujol Cols, L., y Lazzaro-Salazar, M. (2018). Psychosocial Risks and Job Satisfaction in Argentinian Scholars: Exploring the Moderating Role of Work Engagement. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(3), 145–156. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a17>

Reyes Robles, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista De Investigación En Psicología*, 20(1), 119–134. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i1.13527>

Rivera-Rojas, F., Ceballos-Vásquez, P., y González-Palacios, Y. (2021). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral: una relación significativa para los trabajadores de oncología. *Aquichan*, 21(1), e2114-e2114. <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.1.4>

Rojas-Lázaro, M., Velandia-Ortiz, Angarita-Soto, J., Rivera-Porras, D., y Carrillo-Sierra, S. (2019). *Relación entre hábitos de vida saludable y satisfacción laboral como elementos favorecedores en la salud laboral*. <https://hdl.handle.net/20.500.12442/5026>

Rosiles Villalobos, A., Lugo Ramírez, L., Clara Zafra, M., y Ramírez Dolores, C. (2020). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. (Spanish). *Aposta*, 86, 86–102. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7585538>

- Ruiz Quiles, M., Moreno-Murcia, J., y Vera Lacárcel, J. (2015). Del soporte de autonomía y la motivación autodeterminada a la satisfacción docente. *European Journal of Education and Psychology*, 8(2), 68–75. <https://doi.org/10.1016/j.ejeps.2015.09.002>
- Sánchez, C., y Almagiá, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. (Spanish). *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 75–86. <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/4770>
- Sarita, D. (2019). Gestión del conocimiento y satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel inicial. *Revista Innova Educación*, 1(3). <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.03.008>
- Sinha, C., Kamra, N., Duggal, T., Sinha, R., Sujatha, R., y Mutsuddi, I. (2022). Exploring the Unison of Socio-Technical Assemblage: Impact of Employee Job Behavior on Job Satisfaction. *International Journal of Sociotechnology and Knowledge Development (IJSKD)*, 14(2), 55-72. <http://doi.org/10.4018/IJSKD.2022040104>
- Spörrle M., y Welpel I. (2005): Individual cognitions as antecedents of emotional competence and job satisfaction. *European Academy of Management: 5th Annual Conference on "Responsible Management in an Uncertain World"*, 4.-7. Mai 2005, München. <https://10.5282/ubm/epub.1874>
- Sotomayor Atahuamán, L. (2020). *Acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la Red N° 16 de Villa El Salvador, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42467>
- Sureda, E., Mancho, J., y Sesé, A. (2019). Factores de riesgo psicosocial, conflicto organizacional y satisfacción laboral en profesionales de la Salud: un modelo

de ecuaciones estructurales. *Anales de Psicología*, 35(1), 106-115.
<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711>

Tamayo Toro, M. (2019). Creencias Irracionales en Estudiantes de Psicología de una Universidad Privada de Lima Metropolitana, según el Nivel de Estudios, Sexo y Lugar de Origen. *Acta De Investigación Psicológica*, 9(2).
<https://doi.org/10.22201/fpsi.20074719e.2019.2.266>

Turker, Y., y Kahraman, Ü. (2021). School Climate and Self-Efficacy as Predictor of Job Satisfaction. *Journal of Theoretical Educational Science / Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 14(4), 548–569. <https://doi.org/10.30831/akukeg.901457>

Vicente Coronado, M., López Arroyo, P., Trejo Martín, C., y González Ballester, S. (2019). Satisfacción docente y su influencia en la satisfacción del alumnado. *Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 3(1), 37–56.
<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n1.v3.1449>

Vîslă A., Flückiger C., Grosse H., Martin D. (2016). Irrational Beliefs and Psychological Distress: A Meta-Analysis. *Psychotherapy and psychosomatics*, 85(1), pp. 8-15. Karger <https://doi.org/10.1159/000441231>

Avendaño, W., Luna O., Rueda G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Especial 5), 190–201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>

Yslado Méndez, R., Norabuena Figueroa, R., Loli Poma, T., Zarzosa Marquez, E., Padilla Castro, L., Pinto Flores, I., y Rojas Gamboa, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(4), 41-49.
<http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>

Zubiri Sáenz F. (2013). Satisfacción y motivación profesional [Satisfaction and professional motivation]. *Anales del sistema sanitario de Navarra*, 36(2), 193–196. <https://dx.doi.org/10.4321/S1137-66272013000200002>

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

TÍTULO: Creencias Irracionales y Satisfacción Laboral en docentes de dos Instituciones Educativas de Puente Piedra, 2021							
AUTOR: Br. Nemias Abel Meneses Mendoza							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre las creencias irracionales y la satisfacción laboral en docentes de dos Instituciones Educativas de Puente Piedra, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>(a) ¿Qué relación existe entre las creencias irracionales y la significación de la tarea en docentes de dos Instituciones Educativas de Puente Piedra, 2021?</p> <p>(b) ¿Qué relación existe entre las creencias irracionales y las condiciones de trabajo en docentes de dos Instituciones Educativas de Puente Piedra, 2021?</p> <p>(c) ¿Qué relación existe entre las creencias irracionales y el reconocimiento personal en docentes de dos Instituciones Educativas de Puente Piedra, 2021?</p> <p>(d) ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y los beneficios económicos en docentes de dos Instituciones Educativas de Puente Piedra, 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación que existe entre las creencias irracionales y la satisfacción laboral en docentes de dos Instituciones Educativas de Puente Piedra, 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>(a) Establecer la relación que existe entre las creencias irracionales y la significación de la tarea en docentes de dos Instituciones Educativas de Puente Piedra, 2021.</p> <p>(b) Establecer la relación que existe entre las creencias irracionales y las condiciones de trabajo en docentes de dos Instituciones Educativas de Puente Piedra, 2021.</p> <p>(c) Establecer la relación que existe entre las creencias irracionales y el reconocimiento personal en docentes de dos Instituciones Educativas de Puente Piedra, 2021.</p> <p>(d) Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y los beneficios económicos en docentes de dos Instituciones Educativas de Puente Piedra, 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación significativa entre las creencias irracionales y la satisfacción laboral en docentes de dos Instituciones Educativas de Puente Piedra, 2021</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>(a) Existe una relación significativa entre las creencias irracionales y la significación de la tarea en docentes de dos Instituciones Educativas de Puente Piedra, 2021</p> <p>(b) Existe una relación significativa entre las creencias irracionales y las condiciones de trabajo en docentes de dos Instituciones Educativas de Puente Piedra, 2021</p> <p>(c) Existe una relación significativa entre las creencias irracionales y el reconocimiento personal en docentes de dos Instituciones Educativas de Puente Piedra, 2021</p> <p>(d) Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y los beneficios económicos en docentes de dos Instituciones Educativas de Puente Piedra, 2021</p>	VARIABLE 1: CREENCIAS IRRACIONALES				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
			Necesidad de afecto	Creencia Irracional 1.- Para mi existe una necesidad absoluta de cariño y aprobación de mis semejantes, familia y amigos.	1, 11, 21, 31, 41, 51, 61, 71, 81, 91	Ordinal (1) Verdadero (0) Falso	Alto nivel de irracionalidad: 8 a 10 Moderado nivel de irracionalidad: 6 a 7 Promedio: 0 a 5
			Afán de perfeccionismo	Creencia irracional 2.- Debo ser altamente competente casi perfecto en todo lo que emprendo.	2, 12, 22, 32, 42, 52, 62, 72, 82, 92		
			Fantasia de maldad	Creencia irracional 3.- Ciertas personas son malas, viles y perversas, y deberían ser castigadas.	3, 13, 23, 33, 43, 53, 63, 73, 83, 93		
			Idea de catástrofe	Creencia irracional 4.- Es horrible cuando las personas y las cosas no son como uno quisiera que fueren.	4, 14, 24, 34, 44, 54, 64, 74, 84, 94		
			Determinismo de los hechos	Creencia irracional 5.- Se necesita contar con algo o alguien más grande y más fuerte que uno mismo.	5, 15, 25, 35, 45, 55, 65, 75, 85, 95		
			Miedo a lo desconocido	Creencia Irracional 6.- Los acontecimientos externos son la causa de la mayoría de las desgracias de la humanidad, la gente simplemente reacciona según como los acontecimientos inciden sobre sus emociones.	6, 16, 26, 36, 46, 56, 66, 76, 86, 96		
			Evitación de problemas	Creencia irracional 7.- Hay que sentir miedo o ansiedad ante cualquier cosa desconocida, incierta o potencialmente peligrosa.	7, 17, 27, 37, 47, 57, 67, 77, 87, 97.		
			Deseo de protección	Creencia irracional 8.- Es más fácil evitar problemas y responsabilidades de la vida que hacerles frente.	8, 18, 28, 38, 48, 58, 68, 78, 88, 98.		
Determinismo del pasado	Creencia irracional 9.- El pasado tiene mucho que ver en la determinación del presente.	9, 19, 29, 39, 49, 59, 69, 79, 89, 99.					
Ocio indefinido	Creencia irracional 10.- La felicidad aumenta con la inactividad, la pasividad y el ocio indefinido.	10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90, 100.					

		VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL					
			Significación de la tarea	Significación de la tarea	3,4,7,18,21,22, 25,26	1: Total desacuerdo	Muy satisfecho: 117 - 135
			Condiciones de trabajo	Condiciones de trabajo	1, 8,12, 14, 15, 17, 20, 23, 27	2: En desacuerdo	Satisfecho: 103 - 116
			Reconocimiento personal y/o social	Reconocimiento personal y/o social	6, 11, 13, 19, 24	3: Indeciso	Promedio: 89 - 102
			Beneficios económicos	Beneficios económicos	2, 5, 9, 10, 16	4: De acuerdo	Insatisfecho: 75 - 88
						5: Total acuerdo	Muy insatisfecho: 27 - 74
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA A UTILIZAR				
<p>TIPO: El tipo del estudio es básico</p> <p>DISEÑO: El diseño es no experimental transeccional descriptivo correlacional</p>	<p>POBLACION: 77 docentes de dos instituciones educativas de Puente Piedra</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: n=60 docentes del nivel primaria y secundaria</p> <p>MUESTREO: No probabilístico, intencional</p>	<p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario.</p> <p>Para la variable Creencias Irracionales una escala dicotómica, con valoración (1) Verdadero (0) Falso</p> <p>Para la variable Satisfacción Laboral una escala LIKERT con valoración: (1) Total desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indeciso</p>	<p>ESTADISTICA DESCRIPTIVA: Análisis descriptivos de las variables con sus respectivas dimensiones para procesar los resultados sobre percepción de las dos variables y presentación mediante: (a) tablas de frecuencias y (b) figuras</p> <p>ESTADISTICA INFERENCIAL: Para la contrastación de hipótesis, se empleará el estadístico inferencial no paramétrico Rho de Spearman.</p>				

Anexo 2

Matriz de operacionalización de variables



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: CREENCIAS IRRACIONALES

Dimensiones	indicadores	items	Niveles o rangos
<p>1: Necesidad de afecto</p> <p>Es la demanda o la necesidad de sentir el aprecio, pero sobre todo la aceptación de los seres queridos como los amigos, la familia y el prójimo.</p>	<p>Creencia irracional 1.</p> <p>Para mí existe una necesidad absoluta de cariño y aprobación de mis semejantes, familia y amigos.</p>	<p>01. Para mí es importante recibir la aprobación de los demás.</p> <p>11. Me gusta que los demás me respeten, pero yo no tengo porque respetar a nadie.</p> <p>21. Quiero gustar a todo el mundo.</p> <p>31. Puedo gustarme a mí mismo aun cuando no guste a los demás.</p> <p>41. Si no gusto a los demás es su problema, no el mío.</p> <p>51. Pienso que es duro ir en contra de lo que piensan los demás.</p> <p>61. Me gusta recibir la aprobación de los demás, pero no tengo necesidad real de ello.</p> <p>71. A menudo me preocupa que la gente me apruebe y me acepte.</p> <p>81. Tengo considerable preocupación por lo que la gente piensa de mí.</p> <p>91. Ser criticado es algo fastidioso, pero no perturbador.</p>	<p>Alto nivel de irracionalidad = 8 a 10</p> <p>Moderado nivel de irracionalidad = 6 a 7</p> <p>Promedio = 0 a 5</p>
<p>2: Afán de perfeccionismo</p> <p>Es el anhelo de la excelencia, pero definida en términos de una obsesión para no sentirse menos o ser víctima de las críticas de los demás, por el contrario, sentirse cada vez más competente al ir alcanzando siempre las metas y objetivos trazados.</p>	<p>Creencia irracional 2.</p> <p>Debo ser altamente competente casi perfecto en todo lo que emprendo.</p>	<p>02. Odio equivocarme en algo.</p> <p>12. Evito las cosas que no puedo hacer bien.</p> <p>22. No me gusta competir en actividades en las que los demás son mejores que yo.</p> <p>32. Me gustaría triunfar en algo, pero no pienso que deba hacerlo.</p> <p>42. Para mí es muy importante alcanzar el éxito en todo lo que hago.</p> <p>52. Disfruto de las actividades independientemente de lo bueno/malo que sea en ellas.</p> <p>62. Me fastidia que los demás sean mejores que yo en algo.</p> <p>72. Me trastorna cometer errores.</p> <p>82. Muchas veces me enfado muchísimo por cosas sin importancia.</p> <p>92. No me gusta hacer aquellas cosas que no hago del todo bien.</p>	<p>Alto nivel de irracionalidad = 8 a 10</p> <p>Moderado nivel de irracionalidad = 6 a 7</p> <p>Promedio = 0 a 5</p>

<p>3: Fantasía de maldad. Esta determinado por el pensamiento o idea de que todo ser humano debe pagar por los errores cometidos, siendo necesario un castigo por los daños ocasionados de la misma o mayor magnitud.</p>	<p>Creencia irracional 3. Ciertas personas son malas, viles y perversas, y deberían ser castigadas.</p>	<p>03. La gente que se equivoca, logra lo que se merece. 13. Hay demasiadas personas malas que escapan del castigo del infierno. 23. Aquellos que se equivocan merecen cargar con la culpa. 33. La inmoralidad debería castigarse severamente. 43. Yo pocas veces culpo a la gente de sus errores. 53. El miedo al castigo es lo que hace a la gente ser buena. 63. Todo el mundo es, esencialmente, bueno. 73. No es equitativo que "llueva igual sobre el justo que sobre el injusto". 83. Generalmente doy una segunda oportunidad a quién se equivoca. 93. Nadie es malo a pesar de que sus actos los sean.</p>	<p>Alto nivel de irracionalidad = 8 a 10 Moderado nivel de irracionalidad = 6 a 7 Promedio = 0 a 5</p>
<p>4: Idea de catástrofe. Se entiende como aquel pensamiento que genera un sentimiento de temor a que las cosas no se den como se espera, manifestándose en previas imaginaciones con finales negativos, sin considerar la posibilidad contraria.</p>	<p>Creencia irracional 4. Es horrible cuando las personas y las cosas no son como uno quisiera que fueren</p>	<p>04. Generalmente acepto los acontecimientos con filosofía. 14. Las frustraciones no me distorsionan. 24. Las cosas deberían ser distintas a como son. 34. A menudo me siento trastornado por situaciones que no me gustan. 44. Normalmente acepto las cosas como son, aunque no me gusten. 54. Si las cosas me desagradan, opto por ignorarlas. 64. Hago todo lo que puedo por conseguir lo que quiero y una vez conseguido, deja de preocuparme. 74. Yo disfruto honradamente de la vida. 84. La gente es más feliz cuando tiene metas y problemas que resolver. 94. Raramente me importunan los errores de los demás.</p>	<p>Alto nivel de irracionalidad = 8 a 10 Moderado nivel de irracionalidad = 6 a 7 Promedio = 0 a 5</p>
<p>5: Determinismo de los hechos. Es la idea o pensamiento que explica que la desgracia de las personas se da por las circunstancias difíciles y problemáticas que lo rodean y frente a ella poco o nada puede hacer para controlar sus emociones o perturbaciones.</p>	<p>Creencia irracional 5. Los acontecimientos externos son la causa de la mayoría de las desgracias de la humanidad, la gente simplemente reacciona según como los acontecimientos inciden sobre sus emociones</p>	<p>05. Si una persona quiere, puede ser feliz en casi cualquier circunstancia. 15. A la gente no le trastoman los acontecimientos sino la imagen que tiene de ellos. 25. Yo provoqué mi propio mal humor. 35. Las personas desgraciadas, normalmente, se deben este estado a sí mismas. 45. Nadie está mucho tiempo enfadado, a menos que quiera estarlo. 55. Cuantos más problemas tiene una persona, menos feliz es. 65. Nada es intrínsecamente perturbador, si lo es, se debe al modo en que lo interpretamos. 75. Debería haber más personas que afrontaran lo desagradable de la vida. 85. Nunca hay razón para permanecer afligido mucho tiempo. 95. El hombre construye su propio infierno interior.</p>	<p>Alto nivel de irracionalidad = 8 a 10 Moderado nivel de irracionalidad = 6 a 7 Promedio = 0 a 5</p>

<p>6: Miedo a lo desconocido Es la creencia que justifica que es adecuado experimentar una gran ansiedad e intranquilidad constante, frente a lo peligroso y arriesgado de las nuevas situaciones que se presenten</p>	<p>Creencia irracional 6. Hay que sentir miedo o ansiedad ante cualquier cosa desconocida, incierta o potencialmente peligrosa.</p>	<p>06. Temo a las cosas que, a menudo, me resultan objeto de preocupación. 16. Me producen poca ansiedad los peligros inesperados o los acontecimientos futuros. 26. A menudo, no puedo quitarme algún asunto de la cabeza. 36. No me preocupo por no poder evitar que algo ocurra. 46. No puedo soportar correr riesgos. 56. Raramente me siento ansioso al pensar en el futuro. 66. Me preocupan mucho determinadas cosas del futuro. 76. Algunas veces me resulta imposible apartar de mi mente el miedo a algo. 86. Raramente pienso en cosas como la muerte o la guerra nuclear. 96. Muchas veces me sorprendo planeando lo que haría si me encontrara en determinadas situaciones de peligro</p>	<p>Alto nivel de irracionalidad = 8 a 10 Moderado nivel de irracionalidad = 6 a 7 Promedio = 0 a 5</p>
<p>7: Evitación de problemas Idea que refuerza el convencimiento de que es mejor mantenerse tal como está, evitando las dificultades y asumir las responsabilidades que las circunstancias le demandan, ya que esto significaría mayor desgaste y compromiso emocional.</p>	<p>Creencia irracional 7. Es más fácil evitar problemas y responsabilidades de la vida que hacerles frente.</p>	<p>07. Normalmente aplazo las decisiones importantes. 17. Trato de afrontar los trabajos fastidiosos y hacerlos cuanto antes. 27. Evito enfrentarme a los problemas. 37. Normalmente tomo las decisiones tan pronto como puedo. 47. La vida es demasiado corta para pasarla haciendo cosas que a uno no le gustan. 57. Raramente aplazo las cosas. 67. Me resulta difícil hacer las tareas desagradables. 77. Una vida fácil, muy pocas veces resulta compensadora. 87. No me gustan las responsabilidades. 97. Si tengo que hacer algo lo hago a pesar de que no sea agradable.</p>	<p>Alto nivel de irracionalidad = 8 a 10 Moderado nivel de irracionalidad = 6 a 7 Promedio = 0 a 5</p>
<p>8: Deseo de protección. Creencia que refuerza el hecho de que para hacer algo o tomar alguna decisión, siempre se necesita de la ayuda de los demás, y mejor aún si hay alguien más fuerte en quien confiar ya que nunca o casi nunca se equivoca.</p>	<p>Creencia irracional 8. Se necesita contar con algo o alguien más grande y más fuerte que uno mismo</p>	<p>08. Todo el mundo necesita de alguien a quién recurrir en busca de ayuda y consejo. 18. En las decisiones importantes, consulto con una autoridad al respecto. 28. Todo el mundo necesita tener fuera de sí mismo una fuente de energía. 38. Hay determinadas personas de las que dependo mucho. 48. Me gusta valerme por mí mismo. 58. Yo soy el único que realmente puede entender y solucionar mis problemas. 68. Me desagrada que los demás tomen decisiones por mí. 78. Pienso que es fácil buscar ayuda. 88. No me gusta depender de los demás. 98. He aprendido a no estar pendiente de nada que no esté relacionado con mi bienestar.</p>	<p>Alto nivel de irracionalidad = 8 a 10 Moderado nivel de irracionalidad = 6 a 7 Promedio = 0 a 5</p>

<p>9: Determinismo del pasado. Es la justificación que se hace de las conductas o formas de ser de las personas en el presente, al considerar que son producto de lo duro y difícil que le tocó vivir en el pasado y poco o nada se puede hacer para cambiarlas, sea bueno o malo.</p>	<p>Creencia irracional 9. El pasado tiene mucho que ver en la determinación del presente.</p>	<p>09. "Una cebra no puede cambiar sus rayas". 19. Es casi imposible superar la influencia del pasado. 29. Solo porque una vez algo afectó tu vida de forma importante, no quiere decir que tenga que ser igual en el futuro. 39. La gente sobrevalora la influencia del pasado. 49. Si hubiera vivido experiencias distintas, podría ser más como me gustaría ser. 59. Normalmente no pienso que las experiencias pasadas me afecten en la actualidad. 69. Somos esclavos de nuestro pasado. 79. Una vez que algo afecta a tu vida de forma importante, seguirá haciéndolo siempre. 89. La gente nunca cambia básicamente. 99. No miro atrás con resentimiento.</p>	<p>Alto nivel de irracionalidad = 8 a 10 Moderado nivel de irracionalidad = 6 a 7 Promedio = 0 a 5</p>
<p>10: Ocio indefinido. Es la búsqueda de la felicidad a través del tiempo libre o descanso constante de las labores habituales, o dejar de hacer algo y que sean otros quienes lo hagan.</p>	<p>Creencia irracional 10. La felicidad aumenta con la inactividad, la pasividad y el ocio indefinido.</p>	<p>10. Prefiero sobre todas las cosas pasar el tiempo libre de una forma tranquila. 20. Me gusta disponer de muchos recursos. 30. Me siento más satisfecho cuando tengo muchas cosas que hacer. 40. Lo que más me divierte es realizar algún proyecto creativo. 50. Me gustaría jubilarme y apartarme totalmente del trabajo. 60. Tener demasiado tiempo libre resulta aburrido. 70. A veces desearía poder irme a una isla tropical, y tenderme en la playa sin hacer nada más. 80. Me encanta estar tumbado. 90. La mayoría de las personas trabajan demasiado y no descansan lo suficiente. 100. No me siento realmente contento hasta que no estoy relajado y sin hacer nada.</p>	<p>Alto nivel de irracionalidad = 8 a 10 Moderado nivel de irracionalidad = 6 a 7 Promedio = 0 a 5</p>

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: SATISFACCION LABORAL

Dimensiones	indicadores	items	Niveles o rangos
<p>1. Significación de la Tarea Es la disposición hacia el trabajo debido a que esta logra tener un sentido, el cual está en función de aspectos como el esfuerzo necesario que se le puede dedicar, lo valioso de sentirse realizado al llevarlo a cabo aparte de lo material.</p>	<p>03. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. 04. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. 07. Me siento útil con la labor que realizo. 18. Me complace los resultados de mi trabajo 21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona 22. Me gusta el trabajo que realizo 25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo 26. Me gusta la actividad que realizo</p>	<p>3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26</p>	<p>✓ MUY SATISFECHO (37 a más) ✓ SATISFECHO (33 a 36) ✓ PROMEDIO (28 a 32) ✓ INSATISFECHO (27 a 24) ✓ MUY INSATISFECHO (23 a menos)</p>
<p>2. Condiciones de Trabajo Es la valoración de las condiciones en las que se realizan las actividades, las cuales están en función del establecimiento y la disposición de elementos, leyes y normas que permiten la regulación de las actividades a realizar</p>	<p>01. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. 08. El ambiente donde trabajo es confortable 12. Me disgusta mi horario 14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo 15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable 17. El horario de trabajo me resulta incómodo 20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo 23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias 27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.</p>	<p>1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27.</p>	<p>✓ MUY SATISFECHO (41 a más) ✓ SATISFECHO (35 a 40) ✓ PROMEDIO (34 a 27) ✓ INSATISFECHO (26 a 20) ✓ MUY INSATISFECHO (19 a menos)</p>
<p>3. Reconocimiento Personal y/o Social Es la evaluación de la labor en relación al autorreconocimiento y al reconocimiento de las personas que tienen que ver con la labor que se realiza, respecto de alcanzar los logros establecidos en el trabajo o por</p>	<p>06. Siento que recibo "mal trato" de parte de la institución 11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo 13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia 19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido 24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.</p>	<p>6, 11, 13, 19, 24.</p>	<p>✓ MUY SATISFECHO (24 a más) ✓ SATISFECHO (20 a 23) ✓ PROMEDIO (19 a 18) ✓ INSATISFECHO (17 a 12) ✓ MUY INSATISFECHO (11 a menos)</p>

<p>el efecto o consecuencias en los resultados indirectos.</p>			
<p>4. Beneficios Económicos: Es la disposición a realizar las tareas en relación a factores económicos como los sueldos e incentivos, después de la realización de las labores encomendadas.</p>	<p>02. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo. 05. Me siento mal con lo que gano. 09. El sueldo que tengo es bastante aceptable 10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando 16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas</p>	<p>2, 5, 9, 10, 16.</p>	<p>✓ MUY SATISFECHO (20 a más) ✓ SATISFECHO (19 a 16) ✓ PROMEDIO (15 a 11) ✓ INSATISFECHO (10 a 8) ✓ MUY INSATISFECHO (7 a menos)</p>

Anexo 3

Instrumentos de recolección de datos

INVENTARIO DE CREENCIAS IRRACIONALES

Elaborado por Albert Ellis, traducido por David Mc. Kay y Eshelman Robleto Navas

INSTRUCCIONES

Este registro de opiniones tiene como misión poner de manifiesto sus creencias particulares. Es solo una herramienta que permite acercarse a la forma de percibir la realidad. Conteste el test y no piense mucho cada ítem.

Marque en la hoja de respuestas con una X en el casillero que corresponda VERDADERO O FALSO. Asegúrese de contestar de acuerdo a lo que usted realmente piensa, no lo que cree que debería pensar.

	Verdadero	Falso
01 Para mí es importante recibir la aprobación de los demás.		
02 Odio equivocarme en algo.		
03 La gente que se equivoca, logra lo que se merece.		
04 Generalmente acepto los acontecimientos con filosofía.		
05 Si una persona quiere, puede ser feliz en casi cualquier circunstancia.		
06 Temo a las cosas que, a menudo, me resultan objeto de preocupación.		
07 Normalmente aplazo las decisiones importantes.		
08 Todo el mundo necesita de alguien a quién recurrir en busca de ayuda y consejo.		
09 "Una cebra no puede cambiar sus rayas".		
10 Prefiero sobre todas las cosas pasar el tiempo libre de una forma tranquila.		
11 Me gusta que los demás me respeten, pero yo no tengo porque respetar a nadie.		
12 Evito las cosas que no puedo hacer bien.		
13 Hay demasiadas personas malas que escapan del castigo del infierno.		
14 Las frustraciones no me distorsionan.		
15 A la gente no le trastornan los acontecimientos sino la imagen que tiene de ellos.		
16 Me producen poca ansiedad los peligros inesperados o los acontecimientos futuros.		
17 Trato de afrontar los trabajos fastidiosos y hacerlos cuanto antes.		
18 En las decisiones importantes, consulto con una autoridad al respecto.		
19 Es casi imposible superar la influencia del pasado.		
20 Me gusta disponer de muchos recursos.		
21 Quiero gustar a todo el mundo.		
22 No me gusta competir en actividades en las que los demás son mejores que yo.		
23 Aquellos que se equivocan merecen cargar con la culpa.		
24 Las cosas deberían ser distintas a como son.		
25 Yo provoqué mi propio mal humor.		
26 A menudo, no puedo quitarme algún asunto de la cabeza.		
27 Evito enfrentarme a los problemas.		
28 Todo el mundo necesita tener fuera de sí mismo una fuente de energía.		

29	Solo porque una vez algo afecto tu vida de forma importante, no quiere decir que tenga que ser igual en el futuro.		
30	Me siento más satisfecho cuando tengo muchas cosas que hacer.		
31	Puedo gustarme a mí mismo aun cuando no guste a los demás.		
32	Me gustaría triunfar en algo, pero no pienso que deba hacerlo.		
33	La inmoralidad debería castigarse severamente.		
34	A menudo me siento trastornado por situaciones que no me gustan.		
35	Las personas desgraciadas, normalmente, se deben este estado a sí mismas.		
36	No me preocupo por no poder evitar que algo ocurra.		
37	Normalmente tomo las decisiones tan pronto como puedo.		
38	Hay determinadas personas de las que dependo mucho.		
39	La gente sobrevalora la influencia del pasado.		
40	Lo que más me divierte es realizar algún proyecto creativo.		
41	Si no gusto a los demás es su problema, no el mío.		
42	Para mí es muy importante alcanzar el éxito en todo lo que hago.		
43	Yo pocas veces culpo a la gente de sus errores.		
44	Normalmente acepto las cosas como son aunque no me gusten.		
45	Nadie está mucho tiempo enfadado, a menos que quiera estarlo.		
46	No puedo soportar correr riesgos.		
47	La vida es demasiado corta para pasarla haciendo cosas que a uno no le gustan.		
48	Me gusta valerme por mí mismo.		
49	Si hubiera vivido experiencias distintas, podría ser más como me gustaría ser.		
50	Me gustaría jubilarme y apartarme totalmente del trabajo.		
51	Pienso que es duro ir en contra de lo que piensan los demás.		
52	Disfruto de las actividades independientemente de lo bueno/malo que sea en ellas.		
53	El miedo al castigo es lo que hace a la gente ser buena.		
54	Si las cosas me desagradan, opto por ignorarlas.		
55	Cuanto más problemas tiene una persona, menos feliz es.		
56	Raramente me siento ansioso al pensar en el futuro.		
57	Raramente aplazo las cosas.		
58	Yo soy el único que realmente puede entender y solucionar mis problemas.		
59	Normalmente no pienso que las experiencias pasadas me afecten en la actualidad.		
60	Tener demasiado tiempo libre resulta aburrido.		
61	Me gusta recibir la aprobación de los demás, pero no tengo necesidad real de ello.		
62	Me fastidia que los demás sean mejores que yo en algo.		
63	Todo el mundo es, esencialmente, bueno.		
64	Hago todo lo que puedo por conseguir lo que quiero y una vez conseguido, deja de preocuparme.		
65	Nada es intrínsecamente perturbador, si lo es, se debe al modo en que lo interpretamos.		
66	Me preocupan mucho determinadas cosas del futuro.		
67	Me resulta difícil hacer las tareas desagradables.		

68	Me desagrada que los demás tomen decisiones por mí.		
69	Somos esclavos de nuestro pasado.		
70	A veces desearía poder irme a una isla tropical, y tenderme en la playa sin hacer nada más.		
71	A menudo me preocupa que la gente me apruebe y me acepte.		
72	Me trastorna cometer errores.		
73	No es equitativo que "llueva igual sobre el justo que sobre el injusto".		
74	Yo disfruto honradamente de la vida.		
75	Debería haber más personas que afrontaran lo desagradable de la vida.		
76	Algunas veces me resulta imposible apartar de mi mente el miedo a algo.		
77	Una vida fácil, muy pocas veces resulta compensadora.		
78	Pienso que es fácil buscar ayuda.		
79	Una vez que algo afecta a tu vida de forma importante, seguirá haciéndolo siempre.		
80	Me encanta estar tumbado.		
81	Tengo considerable preocupación por lo que la gente piensa de mí.		
82	Muchas veces me enfado muchísimo por cosas sin importancia.		
83	Generalmente doy una segunda oportunidad a quién se equivoca.		
84	La gente es más feliz cuando tiene metas y problemas que resolver.		
85	Nunca hay razón para permanecer afligido mucho tiempo.		
86	Raramente pienso en cosas como la muerte o la guerra nuclear.		
87	No me gustan las responsabilidades.		
88	No me gusta depender de los demás.		
89	La gente nunca cambia básicamente.		
90	La mayoría de las personas trabajan demasiado y no descansan lo suficiente.		
91	Ser criticado es algo fastidioso pero no perturbador.		
92	No me gusta hacer aquellas cosas que no hago del todo bien.		
93	Nadie es malo a pesar de que sus actos los sean.		
94	Raramente me importunan los errores de los demás.		
95	El hombre construye su propio infierno interior.		
96	Muchas veces me sorprende planeando lo que haría si me encontrara en determinadas situaciones de peligro.		
97	Si tengo que hacer algo lo hago a pesar de que no sea agradable.		
98	He aprendido a no estar pendiente de nada que no esté relacionado con mi bienestar.		
99	No miro atrás con resentimiento.		
100	No me siento realmente contento hasta que no estoy relajado y sin hacer nada.		

ESCALA DE OPINIONES SL – SPC**Autora: Sonia Palma Carrillo****INSTRUCCIONES**

Estimado directivo, a continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

Total Acuerdo (TA)	De Acuerdo (A)	Indeciso (I)	Desacuerdo (D)	Total Desacuerdo (TD)
--------------------	----------------	----------------	----------------	-----------------------

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo de parte de la institucion "mal trato".					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complace los resultados de mi trabajo					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Ficha técnica del Inventario de Creencias Irracionales

Nombre	: Irrational Beliefs Questionnaire (IBQ)
Autor	: Albert Ellis
Adaptado por	: Traducción al Castellano Davis Mc. Kay y Navas (1987)
Año	: 2008 Editado por Psicho Metric, Lima.
Administración	: Individual, Colectiva
Grupo de aplicación	: Adolescentes y adultos
Tipo de ítems	: Enunciados
Número de ítems	: 100
Duración	: 30 minutos. Aprox.
Confiabilidad	: Alfa de Cronbach (0.797)

Ficha técnica del cuestionario Satisfacción Laboral

Nombre	: Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC)
Autor	: Sonia Palma Carrillo
Año	: 2005 versión revisada
Administración	: Individual, Colectiva
Procedencia	: Perú
Grupo de aplicación	: Trabajadores laborando
Número de ítems	: 27
Duración	: Sin límite 15 min. Aprox.
Confiabilidad	: Alfa de Cronbach (0,8)

VARIABLE 2: SATISFACCION LABORAL																												
N°	D1: Significación de la Tarea								D2: Condiciones de Trabajo								D3: Reconocimiento Personal y/o Social					D4: Beneficios Económicos:						
	3	4	7	18	21	22	25	26	1	8	12	14	15	17	20	23	27	6	11	13	19	24	2	5	9	10		16
1	2	5	5	5	4	4	4	4	1	2	5	3	3	5	3	3	2	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	62
2	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	1	1	3	5	1	1	1	1	3	3	1	49
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	4	87
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	67
5	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	1	2	5	3	3	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	3	75
6	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	3	3	5	1	3	3	3	3	3	70
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	3	81
8	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	2	4	4	5	3	76
9	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	3	2	3	60
10	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	3	3	2	5	2	4	1	69
11	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	2	1	4	2	4	4	69
12	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	2	1	4	2	4	4	69
13	1	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	1	1	5	5	5	2	1	5	5	5	1	3	5	4	5	2	68
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	83
15	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	5	3	1	1	2	4	2	63
16	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	2	73
17	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
18	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	2	4	4	5	4	71
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	5	2	4	5	5	2	5	5	5	3	1	2	2	2	2	65
20	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	70
21	5	4	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	5	5	5	83
22	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	2	2	3	4	2	77
23	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	1	3	2	2	2	66

VARIABLE 2: SATISFACCION LABORAL

N°	D1: Significación de la Tarea						D2: Condiciones de Trabajo						D3: Reconocimiento Personal					D4: Beneficios Económicos:										
	3	4	7	18	21	22	25	26	1	8	12	14	15	17	20	23	27	6	11	13	19	24	2	5	9	10	16	
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	4	126
2	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	105
3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	1	1	3	5	1	1	1	1	3	3	1	85
4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	1	2	5	3	3	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	3	108
5	2	5	5	5	4	4	4	4	1	2	5	3	3	5	3	3	2	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	95
6	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	3	3	5	1	3	3	3	3	3	108
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	3	121
8	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	2	4	4	5	3	114
9	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	2	4	5	3	4	3	4	4	4	1	1	1	3	2	3	99
10	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	3	3	2	5	2	4	1	105
11	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	2	1	4	2	4	4	107
12	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	2	1	4	2	4	4	107
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	123
14	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	1	4	4	5	2	105
15	1	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	1	1	5	5	5	2	1	5	5	5	1	3	2	4	5	2	99
16	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	5	3	1	1	2	4	2	101
17	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
18	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	2	4	4	5	4	103
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	5	2	4	5	5	2	5	5	5	3	1	2	2	2	2	104
20	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	101
21	5	4	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	5	5	5	118
22	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	2	2	3	4	2	115
23	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	1	3	2	2	2	98
24	5	2	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	5	2	4	3	2	5	5	5	4	3	3	3	5	1	95
25	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	2	4	2	114
26	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	1	112
27	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	124
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	3	121
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	123
30	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
31	5	4	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	5	5	5	118
32	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	1	2	3	5	2	113
33	5	5	5	2	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	1	2	3	5	4	5	5	3	1	1	1	4	3	88
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	3	5	5	126
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	2	1	2	4	5	5	118	
36	4	2	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	1	4	4	5	2	5	5	3	1	3	4	4	4	105
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	3	4	5	2	123	
38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	2	3	5	5	5	5	5	1	1	4	3	5	3	111
39	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	1	4	2	5	4	4	5	4	2	2	4	2	3	3	2	4	2	99
40	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	1	1	5	1	5	3	3	3	5	5	5	1	1	3	1	4	1	94
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	103
42	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	3	5	3	5	3	116	
43	2	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	5	1	4	4	2	4	4	5	5	5	1	3	4	2	4	2	95
44	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	116	
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	5	3	120
46	2	5	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	1	4	3	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	82
47	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	103
48	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	5	5	2	1	3	1	3	1	90
49	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	3	3	2	115
50	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	1	5	1	2	3	101
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	3	5	5	5	4	1	5	1	4	1	114
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	2	2	3	2	4	4	2	92
53	4	5	5	4	5	5	5	5	2	5	4	3	2	3	2	3	2	3	4	4	5	3	1	3	2	5	2	98
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	1	5	2	119
55	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	5	4	114
56	4	5	5	2	5	5	5	5	5	1	4	1	1	4	5	1	4	4	5	5	5	4	2	2	1	5	4	99
57	3	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	5	5	3	4	3	2	3	4	4	105
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	2	5	3	5	3	122
59	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	2	4	5	4	112
60	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	1	5	4	4	4	5	5	5	5	3	2	2	3	5	1	104
61	1	5	5	1	1	1	1	1	3	3	2	5	4	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	3	4	4	87
62	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	2	3	3	103
63	2	5	3	3	5	5	5	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	1	4	3	2	4	2	101
64	1	5	5	3	5	5	5	5	3	2	5	2	5	5	3	2	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	2	100
65	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	5	5	4	4	4	4	1	1	3	2	5	5	107
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	3	4	5	2	123
67	4	5	5	4	5	5																						

Anexo 6

Certificado de validez de contenido



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "CREENCIAS IRRACIONALES"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Necesidad de afecto							
1	01. Para mí es importante recibir la aprobación de los demás.	X		X		X		
2	11. Me gusta que los demás me respeten, pero yo no tengo porque respetar a nadie.	X		X		X		
3	21. Quiero gustar a todo el mundo.	X		X		X		
4	31. Puedo gustarme a mí mismo aun cuando no guste a los demás.	X		X		X		
5	41. Si no gusto a los demás es su problema, no el mío.	X		X		X		
6	51. Pienso que es duro ir en contra de lo que piensan los demás.	X		X		X		
7	61. Me gusta recibir la aprobación de los demás, pero no tengo necesidad real de ello.	X		X		X		
8	71. A menudo me preocupa que la gente me apruebe y me acepte.	X		X		X		
9	81. Tengo considerable preocupación por lo que la gente piensa de mí.	X		X		X		
10	91. Ser criticado es algo fastidioso, pero no perturbador.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Afán de perfeccionismo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	02. Odio equivocarme en algo.	X		X		X		
12	12. Evito las cosas que no puedo hacer bien.	X		X		X		
13	22. No me gusta competir en actividades en las que los demás son mejores que yo.	X		X		X		
14	32. Me gustaría triunfar en algo, pero no pienso que deba hacerlo.	X		X		X		
15	42. Para mí es muy importante alcanzar el éxito en todo lo que hago.	X		X		X		
16	52. Disfruto de las actividades independientemente de lo bueno/malo que sea en ellas.	X		X		X		
17	62. Me fastidia que los demás sean mejores que yo en algo.	X		X		X		
18	72. Me trastorna cometer errores.	X		X		X		
19	82. Muchas veces me enfado muchísimo por cosas sin importancia.	X		X		X		
20	92. No me gusta hacer aquellas cosas que no hago del todo bien.	X		X		X		
	DIMENSIÓN Fantasía de maldad.	Si	No	Si	No	Si	No	
21	03. La gente que se equivoca, logra lo que se merece.	X		X		X		
22	13. Hay demasiadas personas malas que escapan del castigo del infierno.	X		X		X		

23	23. Aquellos que se equivocan merecen cargar con la culpa.	X		X		X	
24	33. La inmoralidad debería castigarse severamente.	X		X		X	
25	43. Yo pocas veces culpo a la gente de sus errores.	X		X		X	
26	53. El miedo al castigo es lo que hace a la gente ser buena.	X		X		X	
27	63. Todo el mundo es, esencialmente, bueno.	X		X		X	
28	73. No es equitativo que "llueva igual sobre el justo que sobre el injusto".	X		X		X	
29	83. Generalmente doy una segunda oportunidad a quien se equivoca.	X		X		X	
30	93. Nadie es malo a pesar de que sus actos los sean.	X		X		X	
	DIMENSIÓN Idea de catástrofe.	Si	No	Si	No	Si	No
31	04. Generalmente acepto los acontecimientos con filosofía.	X		X		X	
32	14. Las frustraciones no me distorsionan.	X		X		X	
33	24. Las cosas deberían ser distintas a como son.	X		X		X	
34	34. A menudo me siento trastornado por situaciones que no me gustan.	X		X		X	
35	44. Normalmente acepto las cosas como son, aunque no me gusten.	X		X		X	
36	54. Si las cosas me desagradan, opto por ignorarlas.	X		X		X	
37	64. Hago todo lo que puedo por conseguir lo que quiero y una vez conseguido, deja de preocuparme.	X		X		X	
38	74. Yo disfruto honradamente de la vida.	X		X		X	
39	84. La gente es más feliz cuando tiene metas y problemas que resolver.	X		X		X	
40	94. Raramente me importunan los errores de los demás.	X		X		X	
	DIMENSIÓN Determinismo de los hechos.	Si	No	Si	No	Si	No
41	05. Si una persona quiere, puede ser feliz en casi cualquier circunstancia.	X		X		X	
42	15. A la gente no le trastornan los acontecimientos sino la imagen que tiene de ellos.	X		X		X	
43	25. Yo provoco mi propio mal humor.	X		X		X	
44	35. Las personas desgraciadas, normalmente, se deben este estado a sí mismas.	X		X		X	
45	45. Nadie está mucho tiempo enfadado, a menos que quiera estarlo.	X		X		X	
46	55. Cuantos más problemas tiene una persona, menos feliz es.	X		X		X	
47	65. Nada es intrínsecamente perturbador, si lo es, se debe al modo en que lo interpretamos.	X		X		X	
48	75. Debería haber más personas que afrontaran lo desagradable de la vida.	X		X		X	
49	85. Nunca hay razón para permanecer afligido mucho tiempo.	X		X		X	

74	38. Hay determinadas personas de las que dependo mucho.	X		X		X	
75	48. Me gusta valerme por mí mismo.	X		X		X	
76	58. Yo soy el único que realmente puede entender y solucionar mis problemas.	X		X		X	
77	68. Me desagrada que los demás tomen decisiones por mí.	X		X		X	
78	78. Pienso que es fácil buscar ayuda.	X		X		X	
79	88. No me gusta depender de los demás.	X		X		X	
80	98. He aprendido a no estar pendiente de nada que no esté relacionado con mi bienestar.	X		X		X	
	DIMENSIÓN Determinismo del pasado	Si	No	Si	No	Si	No
81	09. "Una cebra no puede cambiar sus rayas".	X		X		X	
82	19. Es casi imposible superar la influencia del pasado.	X		X		X	
83	29. Solo porque una vez algo afectó tu vida de forma importante, no quiere decir que tenga que ser igual en el futuro.	X		X		X	
84	39. La gente sobrevalora la influencia del pasado.	X		X		X	
85	49. Si hubiera vivido experiencias distintas, podría ser más como me gustaría ser.	X		X		X	
86	59. Normalmente no pienso que las experiencias pasadas me afecten en la actualidad.	X		X		X	
87	69. Somos esclavos de nuestro pasado.	X		X		X	
88	79. Una vez que algo afecta a tu vida de forma importante, seguirá haciéndolo siempre.	X		X		X	
89	89. La gente nunca cambia básicamente.	X		X		X	
90	99. No miro atrás con resentimiento.	X		X		X	
	DIMENSIÓN Ocio indefinido	Si	No	Si	No	Si	No
91	10. Prefiero sobre todas las cosas pasar el tiempo libre de una forma tranquila.	X		X		X	
92	20. Me gusta disponer de muchos recursos.	X		X		X	
93	30. Me siento más satisfecho cuando tengo muchas cosas que hacer.	X		X		X	
94	40. Lo que más me divierte es realizar algún proyecto creativo.	X		X		X	
95	50. Me gustaría jubilarme y apartarme totalmente del trabajo.	X		X		X	
96	60. Tener demasiado tiempo libre resulta aburrido.	X		X		X	
97	70. A veces desearía poder irme a una isla tropical, y tenderme en la playa sin hacer nada más.	X		X		X	
98	80. Me encanta estar tumbado.	X		X		X	

99	90. La mayoría de las personas trabajan demasiado y no descansan lo suficiente.	X		X		X		
100	100. No me siento realmente contento hasta que no estoy relajado y sin hacer nada	X		X		X		

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda **DNI: 099759090**

Especialidad del validador: Metodóloga

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

Lima, 12 de noviembre del 2021



Estrella Azucena Esquiagola Aranda

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "SATISFACCIÓN LABORAL"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Significación de la Tarea							
1	03. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
2	04. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
3	07. Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
4	18. Me complace los resultados de mi trabajo	X		X		X		
5	21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	X		X		X		
6	22. Me gusta el trabajo que realizo	X		X		X		
7	25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	X		X		X		
8	26. Me gusta la actividad que realizo	X		X		X		
	DIMENSIÓN Condiciones de Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	01. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
10	08. El ambiente donde trabajo es confortable	X		X		X		
11	12. Me disgusta mi horario	X		X		X		
12	14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	X		X		X		
13	15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	X		X		X		
14	17. El horario de trabajo me resulta incómodo	X		X		X		
15	20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo	X		X		X		
16	23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
17	27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN Reconocimiento Personal y/o Social	Si	No	Si	No	Si	No	
18	06. Siento que recibo "mal trato" de parte de la institución	X		X		X		
19	11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	X		X		X		
20	13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	X		X		X		

21	19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	X		X		X	
22	24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	X		X		X	
	DIMENSIÓN.Beneficios Económicos	Si	No	Si	No	Si	No
23	02. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X	
24	05. Me siento mal con lo que gano.	X		X		X	
25	09. El sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X	
26	10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	X		X		X	
27	16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	X		X		X	

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda DNI: 099759090

Especialidad del validador: Metodóloga

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

Lima, 12 de noviembre del 2021



Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Anexo 7

Carta de presentación



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 10 de noviembre de 2021
Carta P. 1323-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.
Juan Fausto Ramos Quiñones
Director
2076 Abraham Lincoln

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a MENESES MENDOZA, NEMIAS ABEL; identificado con DNI N° 09737985 y con código de matrícula N° 1000838473; estudiante del programa de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Creencias Irracionales y Satisfacción Laboral en docentes de dos Instituciones Educativas de Puente Piedra, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador MENESES MENDOZA, NEMIAS ABEL asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Ommero Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)

**Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE**

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 10 de noviembre de 2021
Carta P. 1326-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.
Maria Elena Pumahuanca Mendoza
Directora
IE. N° 5172 HIJOS DE LUYA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a MENESES MENDOZA, NEMIAS ABEL; identificado con DNI N° 09737985 y con código de matrícula N° 1000838473; estudiante del programa de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Creencias Irracionales y Satisfacción Laboral en docentes de dos Instituciones Educativas de Punteo Piedra, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador MENESES MENDOZA, NEMIAS ABEL asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Ommero Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)
Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Anexo 8

Consentimiento informado

Registro de opinion 1 (Respuestas) - Excel

Inic. ses.

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda ¿Qué desea hacer? Compartir

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

B1 La participación es anonima, voluntaria y confidencial. Los resultados obtenidos serán utilizados unicamente con propositos científicos, académico, de investigación

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	Marca temporal	La participación es anonima, voluntaria y confidencial. Los resultados obtenidos serán utilizados unicamente con propositos científicos, académico, de investigación y publicación, cuidando en todo momento la privacidad de los datos. Exprese su consentimiento informado, si desea participar, haciendo click en el círculo.	Nombre de la Institución Educativa donde trabaja:	Nivel en el que enseña:	1. Para mí es importante recibir la aprobación de los demás.	2. Odio equivocarme en algo.	3. La gente que se equivoca, logra lo que se merece.	4. Generalmente acepto los acontecimientos con filosofía.	5. Si una persona quiere, puede ser feliz en casi cualquier circunstancia.	6. Temo a las cosas que, a menudo, me resultan objeto de preocupación.	7. Normalmente aplazo las decisiones importantes.
24	24/10/2021 23:56	De acuerdo en participar en el estudio	IE 2076 Abraham Lincoln	Secundaria	VERDADERO	VERDADERO	FALSO	VERDADERO	FALSO	FALSO	FALSO
25	26/10/2021 15:22	De acuerdo en participar en el estudio	2076 ABRAHAN LINCOLN	Primaria	FALSO	FALSO	FALSO	VERDADERO	VERDADERO	VERDADERO	FALSO
26	26/10/2021 18:26	De acuerdo en participar en el estudio	IE 2076 Abraham Lincoln	Primaria	VERDADERO	VERDADERO	VERDADERO	VERDADERO	VERDADERO	VERDADERO	FALSO
27	26/10/2021 18:52	De acuerdo en participar en el estudio	2076	Primaria	FALSO	VERDADERO	VERDADERO	VERDADERO	VERDADERO	VERDADERO	VERDADERO
28	26/10/2021 18:58	De acuerdo en participar en el estudio	LINCOLN	Primaria	VERDADERO	FALSO	VERDADERO	VERDADERO	VERDADERO	VERDADERO	VERDADERO
29	20/11/2021 20:50	De acuerdo en participar en el estudio	IE 2076 Abraham Lincoln	Secundaria	FALSO	VERDADERO	FALSO	VERDADERO	VERDADERO	FALSO	FALSO
30	20/11/2021 21:31	De acuerdo en participar en el estudio	IE 2076 Abraham Lincoln	Secundaria	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	VERDADERO	FALSO	FALSO
31	22/11/2021 21:50	De acuerdo en participar en el estudio	Abraham lincoln	Secundaria	VERDADERO	FALSO	FALSO	FALSO	VERDADERO	VERDADERO	FALSO
32	22/11/2021 23:52	De acuerdo en participar en el estudio	2076 Abraham Lincoln	Secundaria	FALSO	VERDADERO	FALSO	VERDADERO	VERDADERO	VERDADERO	FALSO
33	5/11/2021 19:58	De acuerdo en participar en el estudio	hijos de Luya	Primaria	FALSO	FALSO	VERDADERO	VERDADERO	VERDADERO	FALSO	FALSO
34	5/11/2021 20:04	De acuerdo en participar en el estudio	Hijos de Luya	Secundaria	VERDADERO	FALSO	VERDADERO	VERDADERO	VERDADERO	FALSO	FALSO
35	5/11/2021 20:22	De acuerdo en participar en el estudio	Hijos de Luya 5172	Primaria	FALSO	VERDADERO	FALSO	VERDADERO	VERDADERO	FALSO	FALSO
36	5/11/2021 20:23	De acuerdo en participar en el estudio	5172 Hijos de Luya	Primaria	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	VERDADERO	FALSO	FALSO
37	5/11/2021 20:50	De acuerdo en participar en el estudio	Hijos De Luya 5172	Secundaria	FALSO	VERDADERO	FALSO	VERDADERO	VERDADERO	FALSO	FALSO
38	5/11/2021 21:06	De acuerdo en participar en el estudio	5172 HIJOS DE LUYA	Primaria	FALSO	VERDADERO	VERDADERO	VERDADERO	VERDADERO	FALSO	FALSO
39	5/11/2021 21:32	De acuerdo en participar en el estudio	I.E 5172 Hijos de Luya	Secundaria	FALSO	FALSO	FALSO	VERDADERO	VERDADERO	FALSO	FALSO
40	5/11/2021 20:53	De acuerdo en participar en el estudio	5172 HIJOS DE LUYA	Secundaria	VERDADERO	FALSO	VERDADERO	VERDADERO	VERDADERO	FALSO	VERDADERO
41	5/11/2021 21:57	De acuerdo en participar en el estudio	5172 Hijos de Luya	Secundaria	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	VERDADERO	FALSO
42	5/11/2021 22:13	De acuerdo en participar en el estudio	IE 5172 Hijos de Luya	Primaria	VERDADERO	FALSO	FALSO	VERDADERO	VERDADERO	FALSO	FALSO
43	5/11/2021 21:23	De acuerdo en participar en el estudio	5172	Primaria	VERDADERO	FALSO	FALSO	VERDADERO	VERDADERO	FALSO	FALSO

Respuestas de formulario 1 ITEMS INDIRECTOS Convesion item indirectos Hoja1 Por Dimen ...

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda ¿Qué desea hacer? Compartir

Portapapeles
Fuente
Alineación
Número
Estilos
Celdas
Edición

C1 La participación es anonima, voluntaria y confidencial. Los resultados obtenidos serán utilizados unicamente con propositos científicos, académico, de investigación

	Marca temporal	La participación es anonima, voluntaria y confidencial. Los resultados obtenidos serán utilizados unicamente con propositos científicos, académico, de investigación y publicación, cuidando en todo momento la privacidad de los datos. Exprese su consentimiento informado, si desea participar, haciendo click en el círculo,	Nombre de la Institución Educativa donde trabaja:	Nivel en el que enseña:	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	5. Me siento que ga
1									
2	20/10/2021 10:54	De acuerdo en participar en el estudio	LINCOLN	Secundaria	5	4	4	5	1
3	20/10/2021 19:04	De acuerdo en participar en el estudio	2076	Primaria	4	4	5	5	4
4	20/10/2021 08:29	De acuerdo en participar en el estudio	N 2076 Abraham Lincoln	Secundaria	1	3	2	5	3
5	20/10/2021 08:30	De acuerdo en participar en el estudio	2076	Secundaria	4	5	3	5	5
6	20/10/2021 23:45	De acuerdo en participar en el estudio	2076 Abraham Lincoln	Secundaria	4	3	4	3	1
7	21/10/2021 10:50	De acuerdo en participar en el estudio	Abraham Lincoln	Secundaria	4	3	4	5	3
8	21/10/2021 23:18	De acuerdo en participar en el estudio	2076 Abraham Lincoln	Primaria	5	3	5	5	2
9	22/10/2021 08:54	De acuerdo en participar en el estudio	2076 Abraham Lincoln	Primaria	4	4	4	5	2
10	22/10/2021 11:07	De acuerdo en participar en el estudio	2076 Abraham Lincoln	Primaria	4	5	4	5	5
11	22/10/2021 15:29	De acuerdo en participar en el estudio	2076 Abraham Lincoln	Primaria	4	4	4	5	1
12	22/10/2021 16:19	De acuerdo en participar en el estudio	2076	Primaria	5	5	4	5	2
13	22/10/2021 16:19	De acuerdo en participar en el estudio	2076	Primaria	5	5	4	5	2
14	22/10/2021 16:58	De acuerdo en participar en el estudio	LINCOLN	Primaria	5	5	5	5	1
15	22/10/2021 18:12	De acuerdo en participar en el estudio	Nº2076	Primaria	4	4	5	5	2

Anexo 09

Prueba de normalidad

Prueba de Normalidad

Se determinó que la prueba de correlación de Spearman es la adecuada para las hipótesis trazadas en la presente investigación.

Formulando las hipótesis estadísticas:

Ho: Los datos presentan una distribución normal

Ha: Los datos no presentan una distribución normal

Tabla 5

Prueba de Normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Creencias Irracionales	,069	70	,200
Satisfacción Laboral	,124	70	,009

Fuente. spss, v 25

La muestra establecida para el presente estudio es de 70, por ello para su análisis se considera la prueba de Kolmogórov-Smirnov, además, se observa que en una variable la Sig. $0.200 > 0.05$, y en la otra es Sig. $0.009 < 0.05$, por lo tanto, se admite la Ha, que indica que los datos no siguen una distribución normal, entonces se aplica la correlación no paramétrica de Spearman.

Anexo 10

Autorización de las organizaciones para publicación de sus identidades en los resultados del estudio



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización: IE N° 5172 Hijos de Luya	Código de local: 319300
Nombre del Titular o Representante legal	
Nombres y Apellidos: Directora María Elena Pumahuanca Mendoza	DNI: 09786801

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Creencias Irracionales y Satisfacción Laboral en docentes de dos Instituciones Educativas de Puente Piedra, 2021	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Psicología Educativa	
Autor Nombres y Apellidos: Nemias Abel Meneses Mendoza	DNI: 09737985

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 05/01/2022

Firma:

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
LIC. MARÍA E. PUMAHUANCA MENDOZA
DIRECTORA

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización: IE N° 2076 Abraham Lincoln	Código de local: 319178
Nombre del Titular o Representante legal	
Nombres y Apellidos: Director Juan Fausto Ramos Quiñones	DNI: 32293376

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Creencias Irracionales y Satisfacción Laboral en docentes de dos Instituciones Educativas de Puente Piedra, 2021	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Psicología Educativa	
Autor Nombres y Apellidos: Nemias Abel Meneses Mendoza	DNI: 09737985

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 5/01/2022

JUAN F. RAMOS QUIÑONES
DNI-32293376
DIRECTOR

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.