



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Expectativas de la reforma magisterial y satisfacción laboral en  
docentes del nivel inicial de una unidad de gestión educativa  
local- Cajamarca**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Pinedo Vega, Víctor Mauro ([orcid.org/ 0000-0001-7610-5317](https://orcid.org/0000-0001-7610-5317))

**ASESOR:**

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel ([orcid.org/ 0000-0001-9568-2443](https://orcid.org/0000-0001-9568-2443))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**CHICLAYO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mis padres: Luis (†) y Orfelinda,  
por darme la vida y haberse sacrificado  
para ser una persona de bien.

A mis hijas: Withney, Keylith y  
Anghelí que junto a su madre Charito  
continuamos caminando hacia la felicidad.

Víctor Mauro

## **Agradecimiento**

A todos los docentes de la Universidad César Vallejo, por su labor pedagógica en bien de nuestra formación académica. En especial, al Dr. Manuel Ramos de la Cruz por su paciencia y abnegada labor para alcanzar nuestros proyectos profesionales.

A todas las personas que participaron en la investigación y en especial a las docentes de Educación Inicial de Cutervo por su apoyo incondicional con las respuestas en los instrumentos de investigación.

Víctor Mauro

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas y figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación.....	14
3.2. Operacionalización de variables.....	14
3.3. Población/Muestra.....	15
3.4. Técnicas de recolección de información.....	15
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
Anexos.....	41

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de expectativas de la Reforma Magisterial percibido por las docentes de Educación Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca.....	17
Tabla 2. Nivel de satisfacción laboral percibidos por las docentes de Educación Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca.....	18
Tabla 3. Prueba de Normalidad.....	19
Tabla 4. Prueba Chi cuadrado entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción laboral de las docentes de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca.....	21
Tabla 5. Prueba Chi cuadrado de la asociación entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción personal.....	22
Tabla 6. Prueba Chi cuadrado de la asociación entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción cognitiva.....	23
Tabla 7. Prueba Chi cuadrado de la asociación entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción social.....	24
Tabla 8. Prueba Chi cuadrado de la asociación entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción económica y de reconocimiento.....	25

## Índice de figuras

Figura 1. Nivel de expectativas de la Reforma Magisterial percibido por las docentes de Educación Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca.....	17
Figura 2. Nivel de satisfacción laboral percibidos por las docentes de Educación Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca.....	18

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las expectativas de la reforma magisterial y la satisfacción laboral en docentes del Nivel Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca, para ello, se realizó un análisis teórico de las variables, posteriormente se indagó las percepciones que tienen las docentes respecto a sus expectativas de la Ley 29944 y las apreciaciones sobre su satisfacción laboral. La metodología usada fue de tipo básico, cuantitativa, con nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, con una muestra de 40 docentes que trabajan en el distrito de Cutervo; se midió con un cuestionario tipo Likert, cuya validez se estableció mediante juicio de expertos y confiabilidad a través del Alfa de Cronbach. Los resultados demostraron que la expectativa de la reforma magisterial tiene una relación directa con la satisfacción laboral con un nivel de significancia del 95%; concluyendo que existe una relación entre las variables de estudio en las docentes del Nivel Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local - Cajamarca. En general, se comprueba que, a mayor expectativa de la reforma magisterial, mayor satisfacción laboral. De igual forma, se comprueba que las expectativas de la reforma magisterial se relacionan significativamente con las dimensiones de la satisfacción laboral.

**Palabras clave:** Expectativas, reforma magisterial, satisfacción laboral, docencia.

## **Abstract**

The present investigation had the objective of determining the relationship between the expectations of the teacher reform and job satisfaction in teachers of the Initial Level of a Local Educational Management Unit-Cajamarca, for this purpose, a theoretical analysis of the variables was carried out, then the perceptions that teachers have regarding their expectations of Law 29944 and the appraisals on their job satisfaction were investigated. The methodology used was basic, quantitative, with a descriptive correlational level, non-experimental design, with a sample of 40 teachers working in the district of Cutervo; it was measured with a Likert-type questionnaire, whose validity was established through expert judgment and reliability through Cronbach's Alpha. The results showed that the expectation of teacher reform has a direct relationship with job satisfaction with a 95% significance level; concluding that there is a direct relationship between the study variables in early education in teachers of the Initial Level of Local Educational Management Unit-Cajamarca. In general, it was found that the higher the expectation of teacher reform, the higher the job satisfaction. Similarly, it was found that the expectations of teacher reform are significantly related to the dimensions of job satisfaction.

**Keywords:** Expectations, teacher reform, job satisfaction, teaching.

## I. INTRODUCCIÓN

Las experiencias sobre Reformas Magisteriales a nivel internacional se describen en los casos de México, Colombia y otros países. Así tenemos, según Cuevas, Yazmín (2021) la normatividad de los maestros mexicanos de 2019 para profesores de educación primaria atiende al requerimiento de la valoración del maestro, esto como consecuencia a que el sindicato de docentes calificó al régimen de carrera docente preliminar (2013) como punible. La nueva carrera docente se orienta por un enfoque centrado en el mérito. Pero, el reconocimiento es importante, porque da lugar para que los docentes, de forma temporal, se dediquen a la tutoría, asesoría pedagógica y de gestión. Al respecto, Cuevas y Rangel (2019) argumentaron que México se orientó por tres derroteros de carrera. El primero es el credencialista, el segundo es el transitorio y el tercero es, el meritocrático.

Por otro lado, Chile, Colombia, México y Costa Rica, integrantes de la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico) desde inicios del siglo XXI, han promovido la ejecución de programas centrados en políticas transformadoras, estándares de aprendizajes y escuelas eficientes con dos componentes: docentes con estándares de calidad en los aprendizajes y en el liderazgo escolar, para concretizar las propuestas se consideró cinco áreas básicas: administración educativa eficiente, selección de docentes por concursos de oposición, formación docente inicial y continua, alicientes y reconocimientos y evaluación formativa al profesor (Juárez N., J. y Combini S., S, 2014, p.21).

Las políticas públicas de nuestro país se han planteado como respuestas a las dificultades o demandas de la comunidad, las mismas que han sido postergadas en las últimas décadas. Las políticas públicas ligadas a la educación han sido poco coherentes para resolver las dificultades de la educación en el Perú.

El Acuerdo Nacional ha formulado 35 políticas de Estado que explicitan lineamientos básicos que guían la actuación del Estado a plazo largo con la finalidad de alcanzar el bien común y el desarrollo sostenible del país. La política N° 12, declara el acceso a un servicio educativo sin costo alguno y de calidad. En tal sentido, el Estado impulsará un magisterio fortalecido y nueva valoración de la carrera docente, para ello se compromete a cumplir compromisos que logren una eficiente formación profesional, fomentar la formación continua y la implementación con los recursos necesarios para cumplir con su misión en forma eficiente.



La Reforma Magisterial, responde parcialmente a las demandas que tiene el magisterio en la búsqueda de una remuneración justa y equitativa, mejores condiciones de trabajo y ascenso a mejores escalas remunerativas a través de una carrera meritocrática justa y digna para todos los profesores.

Los problemas de la educación peruana son los mismos desde el siglo pasado, así tenemos: analfabetismo funcional de un sector de la población, falta de interés por una buena educación, infraestructura deteriorada o de pésima calidad, nivel de rendimiento muy bajo de los estudiantes de todos los niveles educativos, gestión administrativa deficiente en los órganos intermedios y en las instituciones educativas, falta de especialización continua y mejores condiciones salariales para los docentes. Al respecto, Del Pino et al. (2019) plantea que los futuros profesores, cuyas expectativas son especiales, serán capaces de responder a las necesidades del sistema educativo, desde el más absoluto compromiso y responsabilidad.

La Ley 29944, Ley de la Reforma Magisterial, pretende atender las expectativas de los profesores del sector público, en el sentido de ofrecer mejores condiciones de trabajo y una mejor remuneración salarial mediante el ascenso a escalas magisteriales según el tiempo de servicios, carrera meritocrática y tipo de zonas donde trabajan los docentes, señalando que quienes brindan sus servicios en instituciones educativas de la zona rural y con un determinado tipo de ubicación geográfica tienen mejores incentivos de los que trabajan en zona urbana.

A nivel nacional, Valero et al. (2021) realizó una investigación con docentes de Espinar-Cusco sobre satisfacción laboral. El estudio reconoce que el éxito de una entidad está condicionado por los recursos humanos que lo integran. Si se dan acciones para la atención de sus necesidades o se brindan instalaciones físicas óptimas, el desenvolvimiento profesional de los docentes será positivo y eficiente.

A nivel local, las expectativas que tienen los maestros se refieren, a tener mejores remuneraciones salariales, a acceder a la formación continua y a lograr estabilidad laboral mediante nombramientos justos y con mayor número de plazas.

La investigación surge frente a la necesidad de responder al problema: ¿Qué relación existe entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca, 2022? En base al problema general, deducimos los problemas específicos: ¿Existe relación entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la

satisfacción personal?, ¿Existe relación entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción cognitiva?, ¿Existe relación entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción social?, ¿Existe relación entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción económica y de reconocimiento?

La investigación se justifica teóricamente, porque indaga sobre la asociación que existe entre las expectativas de la reforma magisterial y la satisfacción laboral de las docentes del nivel inicial. La justificación práctica está determinada en las experiencias que tiene cada docente en su desempeño pedagógico. Desde la perspectiva social, se busca describir las formas como los docentes establecen sus relaciones interpersonales y su proyección a la comunidad.

El objetivo general es: Determinar la relación que existe entre las expectativas de la reforma magisterial y la satisfacción laboral en docentes del Nivel Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca, 2022. Los objetivos específicos son: 1) Identificar el nivel de expectativas de la Reforma Magisterial de las docentes. 2) Identificar el nivel de satisfacción laboral de las docentes. 3) Establecer la asociación que entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción personal. 4) Determinar la relación entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción cognitiva. 5) Determinar la relación entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción social y 6) Establecer la relación entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción económica y de reconocimiento.

Hipótesis general: Existe una relación positiva entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción laboral en docentes del Nivel Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca, 2022; Ho: No existe una relación positiva entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción laboral en docentes Nivel Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca, 2022. De igual modo se contrastará las siguientes hipótesis específicas: H<sub>1</sub>: Existe asociación entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción personal; H<sub>2</sub>: Existe asociación entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción cognitiva, H<sub>3</sub>: Existe asociación entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción social y H<sub>4</sub>: Existe asociación entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción económica.

## II. MARCO TEÓRICO

En la revisión de artículos científicos y tesis, a nivel internacional se encontraron los siguientes estudios:

Mayo y Martínez (2016) hicieron un estudio con el propósito de identificar el nivel de satisfacción de los docentes en el desempeño pedagógico. Para ello se usó el método descriptivo-interpretativo y se aplicó una encuesta que indaga aspectos como: disposición de recursos, el tiempo programado, la autoestima y los logros. El estudio identificó altos niveles de satisfacción en el desempeño laboral, espacio laboral y la dedicación a los procesos de aprendizaje. Pero, también se identificó niveles de insatisfacción de los docentes referidos al nivel de estrés y ansiedad, a los tiempos requeridos, al apoyo en la solución de dificultades y el uso de las TIC. La investigación aportará algunos criterios para las dimensiones en la operacionalización de la variable satisfacción laboral de los docentes.

Erlandson y Karlsson (2018) examinan la aplicación de la reforma sueca del primer profesor, en la que los profesores especialmente capacitados tienen la opción de mejorar en la carrera docente. La respuesta de los profesores es múltiple: al mismo tiempo que revela una falta de voluntad para cambiar los ritmos de trabajo cotidianos, es también una respuesta al cambio cultural, y al cambio en el discurso de la vida política. La puesta en marcha de la primera reforma docente se traduce no sólo en un cambio de categorías administrativas, sino también en un cambio de ideología, entrelazado con la vida cultural y social de la escuela. El estudio permite identificar algunos factores que están relacionados con las expectativas de la reforma magisterial aplicada al magisterio peruano.

Fernández y González (2018) el trabajo analiza el grado de satisfacción del profesor de idiomas de Educación Inicial y Primaria del Principado de Asturias (España). La muestra lo conformaron 238 docentes de 68 escuelas y se aplicó un instrumento de 45 ítems. El estudio confirma que la satisfacción general es bastante alta, pero también se identifica alternativas justas en el reconocimiento de los docentes, el estatus profesional y el reconocimiento laboral por parte de las autoridades educativas. También, considera que la edad, el nivel educativo y el rango administrativo influyen en la satisfacción de los docentes.

La investigación destaca dimensiones relevantes en las expectativas de los docentes, las mismas que están inmersas en la Ley de la Reforma Magisterial.

Zhang, J. et al. (2020). Exploran la influencia de las comunidades profesionales de aprendizaje (CPA) en la satisfacción del trabajo de los docentes en China. Se administró una encuesta a 488 profesores de 16 escuelas primarias de Shanghai para examinar el efecto de los grupos profesionales de aprendizaje en la satisfacción laboral de los profesores. Los resultados muestran que las características centradas en la organización de las PLC, que comprenden el liderazgo de apoyo, la estructura organizativa y las barreras culturales, tienen efectos significativos y positivos en las características centradas en el profesor de las PLC que además predijeron significativa y positivamente la satisfacción laboral de los profesores. El perfil docente recoge las principales características que requiere un docente con un buen nivel académico y con alto sentido social.

Avendaño C., William et al. (2021) considera que la satisfacción laboral es una variable del clima laboral, la creación y los incentivos en cualquier tipo de entidad. La metodología se orientó por el paradigma cuantitativo-descriptivo. Se recolectó datos mediante una encuesta con 33 ítems que identifica aspectos intrínsecos y extrínsecos que configuran la satisfacción laboral de los profesores. El grupo de estudio lo conformaron 58 profesores. Los docentes estudiados tienen una actitud de rechazo ante los bajos incentivos económicos y las escasas opciones para escalar a niveles mayores en la carrera magisterial del sistema educativo colombiano. A la vez, se concluye que los docentes han sido afectados en su trabajo por el cambio de la enseñanza presencial a la educación virtual. Es necesario, tener en cuenta que hay características notorias cuando un docente no está satisfecho con su trabajo pedagógico, en estos dos últimos años muchos docentes han tenido deficiencias en el manejo de la tecnología virtual.

Yang, Ying et al. (2022). El propósito fue encontrar la asociación entre el apoyo social y la satisfacción laboral en profesores de jardín de infantes, y el rol intermediario de los estilos de afrontamiento en esta asociación. La muestra fue de 617 maestras de jardín de infancia de jardines de infancia de China continental completaron cuestionarios que medían el soporte social, el agrado laboral y el estilo de afrontamiento. Los resultados mostraron que el apoyo social estaba positivamente asociado con la satisfacción laboral y el estilo de afrontamiento positivo estaba positivamente asociado con el apoyo social y la satisfacción laboral. Este estudio sugiere incrementar la ayuda social y fomentar el estilo de

afrontamiento positivo para lograr la satisfacción laboral de los maestros de jardín de infancia. Los docentes de la sociedad posmoderna tienen en sus expectativas recuperar el rol social que cumplían en las comunidades donde trabajan.

Wang, Huan et al. (2022). Establecen la calidad del gusto por el trabajo de los profesores para el rendimiento de los estudiantes. Utilizando los datos de 634 profesores de 120 escuelas de la China rural, encontramos una prevalencia alarmantemente alta de insatisfacción laboral de los profesores: aproximadamente el 21% de los profesores rurales estaban menos satisfechos con su trabajo. Además, descubre que varias características individuales y de la escuela, como ser un profesor varón, un profesor de aula, no ejercer la dirección en la escuela, tener mediana edad y el estatus escolar, están correlacionadas con la insatisfacción laboral de los profesores. Esta investigación nos orientará de alguna forma a plantear algunos factores que perturban la satisfacción laboral de los docentes.

A nivel nacional, se han hecho estudios que guardan relación con la Reforma Magisterial, las mismas que detallo a continuación.

Zegarra, Wilbert (2018) realizó una investigación con el propósito de establecer incidencias de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial, en las expectativas de los profesores de Acomayo (Cusco). Para el estudio se usó el esquema no experimental de tipo descriptivo simple. La unidad de observación lo integraron 66 profesores elegidos de manera no probabilística e intencionada. Se concluyó que el grado de saberes de la ley y las expectativas remunerativas, de trabajo y profesionales son calificadas como muy desfavorables. Este antecedente permitirá elaborar instrumentos de investigación para identificar el nivel el grado de conocimiento de los profesores sobre la reforma magisterial.

Rodríguez, César (2020) su investigación busca identificar la relación entre los aspectos situacionales de carácter educativo y la satisfacción laboral de los profesores del nivel secundario. El estudio es correlacional con diseño no experimental, transaccional y descriptivo. El grupo censal fue de 34 profesores de ambos sexos. Los resultados determinan que la responsabilidad de los procesos aprendizajes, las reivindicaciones de los docentes y la exigencia de formación a maestros en servicio establecen una asociación positiva de nivel alto. La investigación permitirá identificar las expectativas que tienen los docentes respecto a su formación profesional en servicio.

Valero, Vidnay et al. (2021) hicieron una investigación para determinar la correlación de la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de Espinar (Cusco). El estudio tiene un carácter cuantitativo, no experimental con diseño correlacional. La población lo conformaron 19 profesores de la I.E. Túpac Amaru y se aplicó un cuestionario sincrónico para estudiar las variables. Se concluyó que hay una relación entre la saber organizacional y el agrado laboral docente. El éxito laboral de los docentes, están configurados por una diversidad de factores, tales como: la organización institucional, la infraestructura y el equipamiento y estos pueden estar asociados a la satisfacción o insatisfacción de la labor que efectúan los docentes con los estudiantes.

A continuación, se definen conceptualmente a las variables de estudio y se sistematizan a las proposiciones científicas que explican las expectativas de trabajo y el gusto por su labor de los trabajadores o empleados.

Los anhelos se despliegan en el tiempo. En tal sentido, se diferencia el simple deseo idealista al deseo realista, a este último se designa expectativa. El anhelo idealista manifiesta el deseo de un individuo sobre lo que quiere hacer, sin considerar las dificultades que pueden limitar el logro de sus deseos. A diferencia, del anhelo realista o expectativa que toma en cuenta las limitaciones que pueden condicionar el cumplimiento de un proyecto personal. (González y Valenzuela 2016; Elías-Merino y Sánchez-Gelabert 2020; Citados por Tapia et al., 2022).

El Congreso de la República del Perú aprobó la Ley de la Reforma Magisterial, norma legal que establece el marco jurídico del Magisterio del Perú. Determina las relaciones que existe entre el Estado y los docentes que brindan su trabajo profesional en los centros educativos estatales de todos los niveles y modalidades y en los órganos intermedios de la administración educativa descentralizada. (Ley 29944, 2012)

La Reforma Magisterial es una Ley que norma las obligaciones del Estado peruano y su relación con los profesores que trabajan en los niveles de formación básica y técnico productiva; y en las entidades educativas de los órganos intermedios. Además, establece sus obligaciones y derechos, la capacitación en servicio, la carrera pública magisterial, la apreciación, el proceso disciplinario, los sueldos y los reconocimientos (Ley 29944, 2012, p.2).

Los principios normativos que marcan diferencias frente a otras leyes del magisterio, es el principio de la meritocracia y el desempeño docente. Es decir, la estabilidad, las mejoras salariales y el escalar niveles de la carrera docente se sostienen en la meritocracia y las competencias de los docentes.

Por otro lado, la ley determina que la docencia es una profesión ligada a los aspectos educativos, con título de profesor o licenciado en educación, con evaluaciones y desempeños correctamente evaluados. En tal sentido, quienes tienen acceso a la carrera magisterial son los titulados en educación.

La carrera Pública Magisterial establece objetivos, de los cuales destacamos los relacionados con los docentes, que se refieren a la promoción del mejoramiento de la calidad profesional, la virtud en el ejercicio laboral, las pautas para ascender a las diversas escalas que la ley establece, los contextos de la labor para el buen desempeño del profesor, la evaluación para el acceso, la estabilidad de docentes y la Formación continua. Al respecto, Aguilar (2020) manifiesta que en el sistema educativo Filandés, referente a nivel mundial, la autonomía didáctica del profesor es plena, pero eso no impide que sean supervisados en su desempeño, se asume que ser profesor requiere una aptitud excepcional para la docencia.

La Ley N° 29944 (2012) en el sistema de la carrera Publica Magisterial (Art. 11) establece ocho (8) escalas magisteriales y cuatro (4) áreas de desempeño laboral, ofreciendo mayor expectativa laboral para que los docentes diversifiquen su trabajo profesional logrando mayores oportunidades de desarrollo y, por lo tanto, mejores incentivos económicos, estas áreas se refieren a: Gestión Pedagógica, Gestión Institucional, Formación Docente, Innovación e Investigación.

A diferencia de otras leyes que regulaban la carrera magisterial, la presente ley establece la evaluación permanente a los docentes, en el ingreso, en el desempeño en el aula, en el ascenso a las escalas magisteriales y la opción a cargos en las áreas de desempeño profesional.

Sin embargo, la Reforma Magisterial vigente, aún no reconoce algunos derechos sociales que beneficien a los maestros, sobre todo en la permanencia y jubilación, o lesiona derechos conquistados por los maestros a lo largo de la historia. El hecho de tener un carácter punitivo la evaluación para la permanencia, es un ejemplo que tenemos que indicar.

Entonces, el marco jurídico de la Ley N° 29944 está cohesionado con las expectativas laborales, las necesidades profesionales y con la satisfacción laboral que tienen los maestros en su función profesional en las diversas entidades que brindan educación en el país.

Desde la perspectiva epistemológica se plantean teorías científicas o categorías que dan argumento científico a las variables relacionadas con el deleite laboral de los trabajadores de las organizaciones o entidades.

La satisfacción laboral es el nivel en que los trabajadores les agrada su labor (Fritzsche y Parrish, 2005), no habiendo aprobación respecto a que si la misma envuelve los aspectos emocionales o de pensamiento (Brief y Weiss, 2002). Por otro lado, Fisher (2000) precisa que la satisfacción laboral tiene un carácter afectivo o emocional hacia el trabajo, mientras que Weiss (2002) lo conceptualiza como una reflexión evaluativa de carácter auténtico o contrario que realiza el trabajador de su actividad laboral. Con un criterio más holístico Brief (1998) reconoce que la satisfacción surge de aspectos emotivos y cognoscitivos de los trabajadores para evaluar sus experiencias laborales. Por otro lado, Thompson y Phua (2012) explica a la satisfacción laboral de acuerdo a dos elementos conceptuales diversos: La satisfacción laboral cognitiva, producto de una evaluación consciente de los rasgos de la labor y de su contraste con un criterio cognitivo (Moorman, 1993) y, la denominada satisfacción laboral afectiva, constructo unidimensional de una contestación emocional buena del trabajador a su actividad laboral como un todo (Spector, 1997, Citado por Pujol-Cols et al., 2018)

La satisfacción laboral se entiende como producto de la valoración de las necesidades personales, profesionales, sociales y económicas del empleado y el nivel en que son alcanzadas y reconocidas en su centro laboral. (Cantera, 2003; Citado por Cardoza et al., 2019)

Satisfacción laboral se califica como una condición emocional gustoso o auténtico producto de la experiencia laboral; dicha condición se logra atendiendo necesidades individuales en el trabajo. (Andresen et al., 2007; Citado por Gamboa, J., 2010)

Existen ocho criterios más usados de la satisfacción laboral que son: la tendencia del trabajo en equipo, los escenarios laborales en general, la identificación a la compañía, reconocimientos económicos, las perspectivas hacia



la administración, opción de desarrollo, el valor del trabajo y el intercambio comunicativo. ((Byars & Rue, 1997; Citado por Galindo M. et al., 2013).

Para analizar la satisfacción laboral se identifican tres propuestas teóricas: El primero está ligado al producto, el segundo se relaciona con el proceso y el tercero está arraigado en los diseños situacionales de la satisfacción laboral. (Thompson y McNamara, 1997; Citado por Cardoza et al., 2019)

Primera Propuesta. Comprende: La Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1954) y La Teoría de la motivación-higiene de Fredrick Herzberg (1966)

Abraham Maslow sustentó que las personas se sentían motivados y satisfechos con su trabajo siempre y cuando éstos cubran sus necesidades. Planteó cinco niveles de necesidad y que son jerárquicas. Las necesidades son: necesidades biológicas básicas u orgánicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima) y las necesidades de autorrealización (Citado por Agurto D., Karla. et al., 2020, p. 115)

Herzberg planteó que los factores referidos a la acción laboral se pueden dividir en dos categorías: factores higiene y motivadores. La diferencia en los aspectos motivadores y los componentes higiénicos es que, los motivadores son los atributos del puesto: responsabilidad, autoestima, independencia desarrollo, atendiendo las demandas superiores y, al aumentar los motivadores, se genera la complacencia de los trabajadores. Por otro lado, los factores higiénicos están inmersos en el puesto laboral (estilo de control, remuneraciones, desarrollo interpersonal, normas de organización, y los contextos de trabajo) aunque no generan motivación, pero, si repercuten positivamente en la labor, pero a falta de éstos se produce insatisfacción en los trabajadores (De los Heros, 2020, p.3)

Además, razonaba que los aspectos higiénicos son ineludibles, pero no lo necesario en alcanzar la satisfacción y motivación. En otras palabras, si un elemento de higiene no está en un grado pertinente, el trabajador no estará a gusto, ni motivado. Sin embargo, si los elementos de higiene están presentes, el grado de satisfacción y estimulación de los trabajadores será imparcial. La integración de los factores motivadores y de higiene integrados genera satisfacción y motivación (Citado por Aamodt, 2010, p.337)

Segunda propuesta. Comprende: La Teorías de las Expectativas de Vroom (1964) y La Teoría de la Equidad de Adam (1996).

Diez de C. et al. (2001) argumenta que la teoría de Vroom explica que los individuos no se guían sólo por escaseces, sino que también por sus preferencias.

Vroom, propone una configuración de tres factores: expectativa del esfuerzo-desempeño (expectativa A), la expectativa del desempeño-resultado (expectativa B), y la valencia (valor de la recompensa) (Citado por Stoner, et al. 1996).

El concepto equidad se conceptualiza como el equilibrio que establecen los recursos del trabajador (esfuerzo o habilidad) y los reconocimientos (remuneración o ascenso) (Citado por Stoner, et. al, 1996, p.497).

Tercera propuesta: Modelos situacionales. Comprende: Teoría de los sucesos situacionales (1992) y Teoría de los atributos del puesto de trabajo (1988).

El enfoque situacional. El situacionalismo (diseño de trabajo) explica que las entidades establecen situaciones fuertes (Meyer et al., 2010), por lo tanto, generan un dominio consistente en los trabajadores, respecto a sus actitudes y tranquilidad (Campion et al., 2005), especialmente es su gozo laboral (Dierdorff y Morgeson, 2013, Humphrey et al. 2007; Morgeson y Humprey, 2006).

El situacionalismo se fundamenta en el concepto potencia situacional (Meyer et al., 2010; Cooper y Withney, 2009) y considera que las circunstancias psicológicas son fuertes acorde al nivel en que guían a los individuos a captar y diseñar los sucesos de manera integrada, incitan expectativas iguales de acuerdo a pautas de respuestas acertadas, suministran estímulos afines a la ocupación de conductas correctas e infunden destrezas elementales para una práctica satisfactoria (Citado por Pujol-Cols et al., 2008).

Muchas investigaciones se han hecho desde el enfoque de Hackman y Oldhan (1976), considerando 5 aspectos implícitos del trabajo: pluralidad de habilidades, identidad de la actividad, significatividad de la actividad, libertad y reforzamiento de las actividades.

Los cambios en el mundo laboral han generado modelos para analizar las dimensiones que configuran el ambiente laboral. En ese sentido, el aporte de Campion (1988) es importante porque propuso una perspectiva multidisciplinar para la evaluación del trabajo, la cual plantea cuatro enfoques integrados: el motivacional, el mecanicista, el biológico y el perceptual-motor.

Pero, el situacionalismo no está libre de críticas, específicamente se critica la falta de claridad de los aspectos que comprende. Al respecto, Meyer et al. (2010)

en primer lugar, diferencia dos aspectos de la potencia situacional: (i) las limitaciones, que son el nivel en la que el escenario aplica coerciones en las decisiones y conducta del individuo; y (ii) las consecuencias, referidos al nivel de las disposiciones o conductas de un sujeto que generan un afecto sobre sí mismo, sobre otros o sobre la organización. En segundo lugar, Buss (2009) expone que los estudios de la satisfacción laboral se han sostenido en criterios ad hoc, cambiando evidencias prácticas de una investigación a otra; y, finalmente, Funder et al. (2012) se indica que los situacionistas esquivan preguntas sobre los factores de la situación organizacional que repercuten sobre las conductas de los trabajadores de una entidad.

El enfoque disposicional, surge en el siglo pasado, sus estudios se concentraron en episodios de la personalidad sobre la complacencia del trabajo. La máxima central es el disposicionalismo que se refiere a que las personas tienen estados mentales inobservables, llamados disposiciones, consistentes en el futuro (Caspi, Robert y Shiner, 2005), con sólidas estructuras genéticas (Johnson, McGue y Kueger, 2005) y neuropsicológicas (Pickering y Gray, 199), que persuaden sus maneras y actuaciones en la pluralidad de configuraciones de una organización (Judge et al., 2008b). (Citado por Pujol-Cols et al., 2008, p. 7).

Estudios centrados en el objeto de estudio exponen que las personas positivamente dispuestas interpretan de forma más justa y verdadera los hechos que suceden en sus vidas y actúan de manera positiva ante aquellos.

Desde un enfoque disposicional, la categoría que explica la satisfacción laboral es el explicado por Judge, Locke y Durham (1997), que plantean un sistema de generalizaciones básicas que las personas plantean de sí mismos, de otros y de su ambiente. En ese sentido, se identifican cuatro rasgos: (i) la autoestima, (ii) la autoeficacia, (iii) el locus interno de control; y (iv) la armonía emocional.

El Enfoque interaccionista. Kenrick y Funder (1988) usaron el criterio debate individuo-situación haciendo alusión al desafío entre el disposicionalismo y el situacionalismo. Sin embargo, por el cúmulo de estudios se considera que ambas perspectivas conceptuales son eficientes para teorizar el gusto laboral. Para Funder et al. (2012), el debate individuo-situación se basa en una noción equivocada de que existe una división entre individuo y la situación, fundamentando en que las actuaciones y la conducta del hombre son resultado de la interacción entre ambos

elementos. Según este argumento, los individuos adecuan sus actitudes y comportamientos a las exigencias del contexto del trabajo, pero, a su vez, conservan su personalidad. (Citado por Pujol-Cols et al., 2008, p. 7)

La Teoría de las características del puesto de trabajo de Glisson y Durick. Plantean un análisis simultáneo multivariable de la habilidad. Para ello identificaron tres categorías (empleado, punto de trabajo, y particularidades de la organización).

Otras teorías que explican el proceso de la satisfacción laboral de los trabajadores o empleados en las organizaciones o entidades del Estado. (Citado por Palacios, 2020)

Teoría de la discrepancia de Locke (1976). Considera que la satisfacción laboral está asociado a una jerarquía de valores laborales considerados como importantes para los individuos y que pueden ser logrados mediante del desempeño de alguna función o actividad. Locke (1979), analizó las dimensiones que generaba la satisfacción laboral, considerando que ésta deriva de un conjunto de factores asociados al trabajo. Se refieren a las dimensiones del trabajo (evaluación afectiva personal inherentes a la actividad laboral), a la descripción de las dimensiones (percepción no afectiva relacionada con el trabajo) y la relevancia de las dimensiones)

Teoría del ajuste en el trabajo de Dawis y Lofquist (1984). Diferencia dos tipos de correlaciones: entre habilidades y exigencias para realizar la tarea (desde el enfoque de la organización); entre requerimientos y valores, y reforzadores desde la perspectiva del nuevo empleado. (Citado por Pinazo, D., 1997). La teoría precisa que la satisfacción depende de una asociación entre las competencias del trabajador y los recursos exigidos para la función.

Modelo de las determinantes de la satisfacción laboral de Lawler (1973). Formula la correlación entre "expectativas-recompensas", desde las diferentes perspectivas del trabajo. Parte del supuesto asociativo entre la expectativa y la realidad de los incentivos que producen satisfacción o insatisfacción laboral. Por lo tanto, si el premio obtenido rebasa de la que se cree equivalente el empleado logra un grado de satisfacción, pero si esta asociación se presenta en sentido inverso, se produce la insatisfacción. (Citado por Sánchez-S. M. y Sánchez-S. Pedro, 2018)

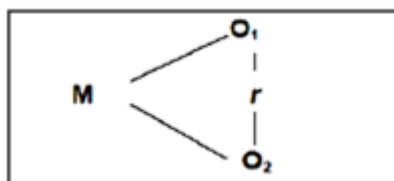
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es básico, de enfoque cuantitativo. Al respecto, Caballero (2014) reconoce que en los estudios cuantitativos predomina la cantidad y su manejo estadístico matemático y los colaboradores tienen un valor igual.

El diseño es transversal simple, porque nos conduce a recoger datos numéricos sobre las variables motivo de investigación. Por otro lado, Echevarría. H. (2016) expone que el diseño corte transversal permite realizar una sola medición en el tiempo a las variables involucradas en una muestra de estudio. En ese sentido, se indaga en una única oportunidad.

El diseño es de corte transversal y correlacional, pues tiene como propósito determinar la correlación de variables y se diagrama de la siguiente manera:



En donde:

- M = Es la muestra de estudio
- O<sub>1</sub> = Expectativas profesionales
- O<sub>2</sub> = Satisfacción Laboral
- r = Correlación de variables de estudio

#### 3.2. Variables y operacionalización

En la presente investigación identificamos a la variable: Expectativas de la Reforma Magisterial con sus dimensiones: gestión pedagógica, gestión institucional, formación docente e innovación e investigación y la otra variable: satisfacción laboral con sus dimensiones/indicadores: salarios, escenarios de trabajo, oportunidades de desarrollo, evaluaciones justas en los ascensos, relaciones interpersonales, procesos de supervisión democrática, características sociodemográficas.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Gorgas G., Javier et al. (2020) define a la población como un sistema completo de elementos, con un atributo común. A un subconjunto de sujetos de la población se le denomina muestra.

La población para el presente estudio está constituida por 188 docentes de educación inicial que trabajan en el distrito de Cutervo.

Para asignar la muestra de estudio, recurrimos al muestreo, según De La Puente, C. (2009) lo conceptualiza como un método para recolectar datos y hacer deducciones sobre una población más grande o universo, a partir del análisis de sólo una parte, la muestra. Ésta es una parte pequeña que tiene el propósito de caracterizar lo que es el todo.

La muestra de tipo probabilística seleccionado por muestreo aleatorio estratificado y está constituida por 40 docentes del nivel inicial (Ver Anexo 3)

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La encuesta. Técnica de estudio que permite recoger opiniones sobre las expectativas que tienen las docentes sobre la Ley de la Reforma Magisterial. El instrumento a utilizar es un cuestionario se aplica para recoger las expectativas de las docentes sobre la reforma magisterial es una encuesta conformada por una serie preguntas referidos a la Ley 29944, su reglamento y las diversas modificaciones que se han dado desde su promulgación.

### **3.5. Procedimientos**

Para iniciar el estudio del problema se realizará un sondeo de opinión con el propósito de explorar cuáles son las expectativas generales que tienen las docentes de la Reforma Magisterial y que grado de satisfacción tienen sobre el trabajo que realizan en la facilitación de los aprendizajes con los niños.

Posteriormente, se aplicará un piloto de una escala de actitudes sobre las expectativas profesionales y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial con el propósito de lograr la confiabilidad en la recolección de datos.

La validez se evaluará a través del juicio de expertos que los conformarán cinco profesionales con grado de Maestría y doctorado.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, los datos recolectados sobre las dos variables se trabajarán en Excel 2019 y SPSS con el propósito de analizar estadísticamente en base a tablas, figuras y estadígrafos. Asimismo, para determinar la confiabilidad de la escala de actitudes se utilizará la Técnica de Alfa de Cronbach y el nivel de significancia de la correlación de variables se procesará a través de la Prueba Chi Cuadrado.

### **3.7. Aspectos éticos**

El trabajo de carácter científico se realiza de acuerdo a las normas establecidas por la Universidad, así como por las normas internacionales en el uso de la redacción de los trabajos científicos y en coherencia con las pautas brindadas por el docente-asesor.

Es importante, que el marco teórico de un trabajo de investigación se sistematice con las teorías y modelos científicos que den sustento científico al estudio de las variables. Sin embargo, el mundo académico exige el respeto absoluto al aporte intelectual de los científicos e investigadores que aportan con sus ideas, conceptos, leyes y categorías a darnos una mejor explicación a los fenómenos que son motivo de estudio. En tal sentido, para organizar el presente informe se ha escaneado la información utilizando el sistema antiplagio del software que utiliza la universidad con el propósito de evitar las similitudes en un alto porcentaje.

#### IV. RESULTADOS

Presentación de tablas de distribución de frecuencias y porcentajes correspondientes a las variables de estudio.

**Tabla 1**

*Nivel de expectativas de la Reforma Magisterial percibido por las docentes de Educación Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca.*

NIVEL	N	%
Bajo	10	25.0%
Medio	20	50.0%
Alto	10	25.0%

Nota: Cuestionario tipo Likert – Expectativas sobre la reforma magisterial.

**Figura 1**

*Nivel de expectativas de la Reforma Magisterial percibido por las docentes de Educación Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca.*



Nota: Tabla 1

La tabla y figura 1, muestra el nivel de expectativas sobre la Reforma Magisterial de las docentes de Educación Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca, donde encontramos que el 25% posee un nivel bajo, el 50% tiene un nivel medio y el 25% un nivel alto, por lo tanto, predomina un nivel medio de expectativas sobre la reforma magisterial, expectativas que están relacionadas con la gestión pedagógica, la gestión institucional, la formación docente y la investigación e innovación.



**Tabla 2**

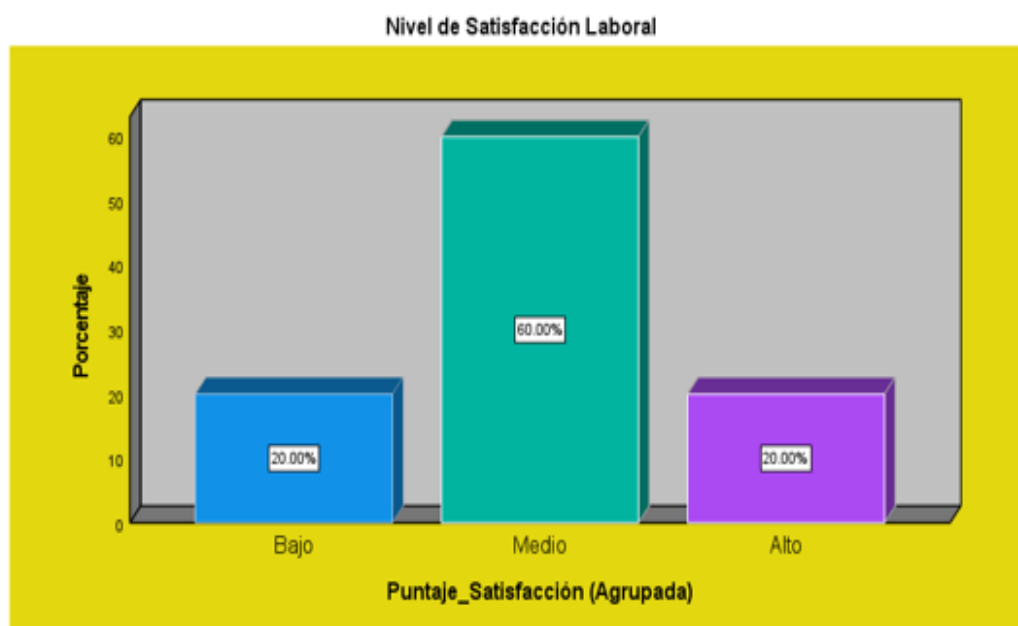
*Nivel de satisfacción laboral percibidos por las docentes de Educación Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca.*

NIVEL	N	%
Bajo	8	20.0%
Regular	24	60.0%
Alto	8	20.0%

Nota: Cuestionario tipo Likert – Expectativas sobre la reforma magisterial.

**Figura 2**

*Nivel de satisfacción laboral percibidos por las docentes de Educación Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca.*



Nota: Tabla 2

La tabla y figura 2, muestra el nivel de satisfacción laboral que tienen las docentes de Educación Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca, donde encontramos que el 20% posee un nivel bajo, el 60% posee un nivel medio y el 20% tienen un nivel alto de satisfacción laboral, situación relacionada con la satisfacción personal, cognitiva, social y económica.

A continuación, se exponen las tablas con los productos observables respecto a las correlaciones obtenidas entre las variables expectativas de la reforma magisterial y la satisfacción laboral docente.

### Hipótesis

H<sub>0</sub>: Los datos analizados tienen una distribución normal

H<sub>a</sub>: Los datos analizados no tienen una distribución normal

### Nivel de significancia

Confianza : 95%

Significancia (Alfa): 5%

### Decisión:

1. Si p-valor es menor o igual que el alfa, se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>a</sub> (los datos no tienen una distribución normal, entonces empleamos pruebas No paramétricas).
2. Si p-valor es mayor que el alfa, se acepta la H<sub>0</sub> y se rechaza la H<sub>a</sub> (los datos tienen una distribución normal, entonces empleamos pruebas paramétricas)

Kolmogorov-Smirnov	Shapiro-Wilk
n > 30	N<=30

**Tabla 3**

#### *Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Puntaje_Expectativas	.127	40	.102	.954	40	.101
Puntaje_Satisfacción	.146	40	.031	.958	40	.145

a. Corrección de significación de Lilliefors

Luego de inferir la información y observando que la muestra es mayor a 30 se tiene en cuenta la prueba Kolmogorov-Smirnov; así mismo se detecta que las variables siguen una distribución normal ya que el p-valor es > a (0,05), a partir de estos resultados se utilizará la prueba de Chi cuadrado para medir la correlación de las variables.

### **Prueba de hipótesis general**

En la hipótesis general se formuló que existe una relación positiva entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción laboral de las docentes de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca.

Al respecto, para contrastar esta hipótesis se siguieron los siguientes pasos:

#### **Paso 1: Definir la Hipótesis Estadística $H_0$ y $H_1$**

Donde:

$H_a$ : Existe una relación positiva entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción laboral de las docentes de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca.

$H_0$ : No existe una relación positiva entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción laboral de las docentes de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca.

#### **Paso 2: Establecer la estadística de prueba**

Se utiliza la prueba Chi cuadrado de independencia, pues se trata de demostrar estadísticamente si dos campos categóricos son independientes o no. Si no son independientes, significará que están asociados o relacionados

#### **Paso 3: Definir el nivel de significancia y la zona de rechazo**

Con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$ , estableciéndose la regla de decisión: "La  $H_0$  se rechaza si el p valor es menor que 0.05"

#### **Paso 4: Cálculo estadístico**

Se utiliza la tabla de correlaciones, teniendo como resultado:

**Tabla 4**

*Prueba Chi cuadrado entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción laboral de las docentes de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca.*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,403 <sup>a</sup>	2	.005
Razón de verosimilitud	2.501	2	.000
Asociación lineal por lineal	.271	1	.000
N de casos válidos	40		

Nota: Base de datos del investigador – SPSS v26.

**Paso 5: Decisión estadística**

El p\_valor es 0.000, por lo tanto, si lo comparamos con el nivel de significancia de  $\alpha=0.05$ , se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alterna.

**Paso 6: Conclusión estadística**

Con un nivel de significancia del 95% se demuestra que existe relación entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción laboral de las docentes de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca.

## Prueba de hipótesis específica 1

En la hipótesis se formuló que existe asociación entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción personal.

**Paso 1: Definir la Hipótesis Estadística  $H_0$  y  $H_1$ .** Donde:

$H_a$ : Existe asociación entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción personal;

$H_0$ : No existe asociación entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción personal;

## Paso 2: Establecer la estadística de prueba

Se utiliza la prueba Chi cuadrado de independencia, pues se trata de demostrar estadísticamente si dos campos categóricos son independientes o no. Si no son independientes, significará que están asociados o relacionados

## Paso 3: Definir el nivel de significancia y la zona de rechazo

Con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$ , estableciéndose la regla de decisión: “La  $H_0$  se rechaza si el p\_valor es menor que 0.05”

**Paso 4: Cálculo estadístico** Se utiliza la tabla de correlaciones.

## Tabla 5

*Prueba Chi cuadrado de la asociación entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción personal.*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,707 <sup>a</sup>	2	.003
Razón de verosimilitud	1,795	2	.000
Asociación lineal por lineal	.639	1	.000
N de casos válidos	40		

Nota: Base de datos del investigador – SPSS v26.

## Paso 5: Decisión estadística

El p\_valor es 0.003, por lo tanto, si lo comparamos con el nivel de significancia de  $\alpha=0.05$ , se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alterna.

## Paso 6: Conclusión estadística

Con un nivel de significancia del 95% se demuestra que existe relación entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción personal de las docentes de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca.

## Prueba de hipótesis específica 2

En la hipótesis se formuló que existe asociación entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción cognitiva

**Paso 1: Definir la Hipótesis Estadística  $H_0$  y  $H_1$ .** Donde:

$H_a$ : Existe asociación entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción cognitiva;

$H_0$ : No existe asociación entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción cognitiva;

## Paso 2: Establecer la estadística de prueba

Se utiliza la prueba Chi cuadrado de independencia, pues se trata de demostrar estadísticamente si dos campos categóricos son independientes o no. Si no son independientes, significará que están asociados o relacionados

## Paso 3: Definir el nivel de significancia y la zona de rechazo

Con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$ , estableciéndose la regla de decisión: “La  $H_0$  se rechaza si el p\_valor es menor que 0.05”

**Paso 4: Cálculo estadístico.** Se utiliza la tabla de correlaciones.

## Tabla 6

*Prueba Chi cuadrado de la asociación entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción cognitiva.*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.635 <sup>a</sup>	2	.002
Razón de verosimilitud	1,130	2	.000
Asociación lineal por lineal	0.619	1	.000
N de casos válidos	40		

Nota: Base de datos del investigador – SPSS v26.

## Paso 5: Decisión estadística

El p\_valor es 0.002, por lo tanto, si lo comparamos con el nivel de significancia de  $\alpha=0.05$ , se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alterna.

## Paso 6: Conclusión estadística

Con un nivel de significancia del 95% se demuestra que existe relación entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción cognitiva de las docentes de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca.

### Prueba de hipótesis específica 3

En la hipótesis se formuló que existe asociación entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción social.

**Paso 1: Definir la Hipótesis Estadística  $H_0$  y  $H_1$ .** Donde:

$H_a$ : Existe asociación entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción social;

$H_0$ : No existe asociación entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción social.

### Paso 2: Establecer la estadística de prueba

Se utiliza la prueba Chi cuadrado de independencia, pues se trata de demostrar estadísticamente si dos campos categóricos son independientes o no. Si no son independientes, significará que están asociados o relacionados

### Paso 3: Definir el nivel de significancia y la zona de rechazo

Con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$ , estableciéndose la regla de decisión: “La  $H_0$  se rechaza si el p\_valor es menor que 0.05”

**Paso 4: Cálculo estadístico.** Se utiliza la tabla de correlaciones.

### Tabla 7

*Prueba Chi cuadrado de la asociación entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción social.*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1.458 <sup>a</sup>	2	.001
Razón de verosimilitud	.142	2	.000
Asociación lineal por lineal	.084	1	.000
N de casos válidos	40		

Nota: Base de datos del investigador – SPSS v26.

### Paso 5: Decisión estadística

El p\_valor es 0.001, por lo tanto, si lo comparamos con el nivel de significancia de  $\alpha=0.05$ , se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alterna.

### Paso 6: Conclusión estadística

Con un nivel de significancia del 95% se demuestra que existe relación entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción social de las docentes de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca.

#### **Prueba de hipótesis específica 4**

En la hipótesis se formuló que existe asociación entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción económica y de reconocimiento.

**Paso 1: Definir la Hipótesis Estadística  $H_0$  y  $H_1$ .** Donde:

$H_a$ : Existe asociación entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción económica y de reconocimiento;

$H_0$ : No existe asociación entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción económica y de reconocimiento;

**Paso 2: Establecer la estadística de prueba**

Se utiliza la prueba Chi cuadrado de independencia, pues se trata de demostrar estadísticamente si dos campos categóricos son independientes o no. Si no son independientes, significará que están asociados o relacionados

**Paso 3: Definir el nivel de significancia y la zona de rechazo**

Con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$ , estableciéndose la regla de decisión: “La  $H_0$  se rechaza si el p\_valor es menor que 0.05”

**Paso 4: Cálculo estadístico.** Se utiliza la tabla de correlaciones.

#### **Tabla 8**

*Prueba Chi cuadrado de la asociación entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción económica y de reconocimiento.*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5.423 <sup>a</sup>	2	.002
Razón de verosimilitud	1.243	2	.001
Asociación lineal por lineal	.032	1	.000
N de casos válidos	40		

Nota: Base de datos del investigador – SPSS v26.

**Paso 5: Decisión estadística**

El p\_valor es 0.002, por lo tanto, si lo comparamos con el nivel de significancia de  $\alpha=0.05$ , se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alterna.

**Paso 6: Conclusión estadística**

Con un nivel de significancia del 95% se demuestra que existe relación entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción económica de las docentes de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca.



## V. DISCUSIÓN

La presente investigación se hizo con el propósito de determinar la relación entre las expectativas de la reforma magisterial y la satisfacción laboral de las docentes de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca, tal como se evidencia en el apartado de los resultados de la presente investigación, la tabla 4 muestra que existe una relación significativa entre las expectativas de la reforma magisterial y la satisfacción laboral. Según la Prueba Chi Cuadrado la correlación refleja un nivel de significancia del 95% que permite inferir una relación entre las variables expectativas de la reforma magisterial y satisfacción laboral. El estudio de carácter científico nos permite inferir que las docentes que trabajan en las diversas instituciones del nivel inicial tienen un nivel de expectativas de la reforma magisterial que van en el mismo sentido del nivel de satisfacción por el trabajo pedagógico que realizan con los niños y niñas del nivel.

El resultado obtenido de la correlación de las variables, tiene concordancia con lo que encontró Erlandson y Karlsson (2018), quienes determinaron en su estudio que los profesores capacitados tienen la opción de mejorar en la carrera docente. Además, la reforma docente no sólo se traduce en un cambio de categorías administrativas, sino en un cambio de ideología. Campos-García (2022) sustenta que la mejora del sistema educativo implica un impacto en los niveles de competitividad y bienestar social del docente. Finalmente, Bridich (2016) estudió las percepciones de los docentes y administradores sobre las reformas educativas, centrándose en un proyecto de ley estatal de educación que alteraba las evaluaciones de los profesores. Esta brecha de percepción plantea que sí pueden trabajar juntos, y si pueden apoyar colectivamente el aprendizaje de los estudiantes.

En relación al primer objetivo específico, identificó el nivel de expectativa de la reforma magisterial de las docentes de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca, se deduce que la mayoría de docentes lo perciben en un nivel medio, es decir el (50%), en tanto que, el 25% en un nivel alto y el 25% en un nivel bajo. En tal sentido, las modificatorias a la reforma magisterial deben estar orientadas a compensar las demandas de los docentes. Al respecto González y Valenzuela (2016) y Elías-Merino y Sánchez-Gelabert (2020) argumentan que los anhelos se despliegan en el tiempo. Pero, Barriga, C (2022) expone que las expectativas de

los profesores tienden a estar sesgadas por factores como el estatus socioeconómico de los alumnos y el género. En base a los conceptos y criterios expuestos, se deduce que las expectativas de las docentes están cohesionadas con el deseo de escalar mejores niveles de desarrollo profesional desde su esfuerzo personal y la formación continua que pueda ofrecerlas las universidades o las entidades del Estado.

Respecto al segundo objetivo específico, se identifica el nivel de satisfacción laboral de las docentes de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca., se deduce que la mayoría de docentes lo perciben en un nivel medio, es decir el (60%), en tanto que, el 20% en un nivel alto y el 20% en un nivel bajo. En tal sentido, la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial se refleja favorablemente. Por supuesto, la variable sometida a estudio está condicionada por el factor económico que es preponderante en los trabajadores de cualquier campo laboral. Aunque, Mayo y Martínez (2016) identificaron altos niveles de satisfacción de los docentes en el desempeño laboral, espacio laboral y la dedicación a los procesos de aprendizaje.

La satisfacción laboral se relaciona con el agrado que tienen los trabajadores hacia su trabajo, en ese sentido Weiss (2022) lo conceptualizan como una reflexión evaluativa de carácter auténtico que realiza el trabajador de su actividad laboral. Desde el enfoque disposicional, la categoría que explica la satisfacción laboral es explicado por Judge, Locke y Durham (1997), ellos plantean un sistema de generalizaciones básicas que las personas tienen de sí mismos, de otros y de su ambiente. Es necesario, tomar en cuenta lo que argumenta Mérida-López (2022) respecto a que una mayor inteligencia emocional está asociada con una menor intención de abandonar el trabajo docente. Teniendo en cuenta los datos de la investigación y las definiciones sobre la variable en estudio se conceptualiza que la satisfacción laboral es producto de una reflexión consciente que realiza un docente en base a generalizaciones teóricas elementales y la estructura emocional que tiene cada profesional sobre su trabajo pedagógico.

El tercer objetivo específico es determinar la relación entre las expectativas de la reforma magisterial y la satisfacción personal de las docentes de educación inicial, tal como se evidencia en la tabla 5, existe una relación significativa entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción personal. Según la prueba

chi cuadrado la correlación refleja un nivel de significancia del 95% que demuestra que existe una relación entre las variables expectativas de la reforma magisterial y la satisfacción laboral. Al respecto, De Albéniz y Gómez (2020) considera que los futuros profesores deben construir una identidad sólida que les permita adaptarse con éxito a entornos educativos complejos y le anime a innovar permanentemente en su trabajo pedagógico. Así mismo Gómez et al. (2020) señala que la satisfacción profesional tiene más influencia como predictor del rendimiento que la satisfacción personal del profesor. Pero, algo importante a considerar es lo que expone Torres (2022) respecto a la vocación docente, pues lo expone como un hecho especial en el desempeño de los profesores, siendo considerada como un indicador de la calidad educativa. La expectativa del profesor sobre la reforma magisterial está asociada al deseo personal de cada docente de reconocer su identidad y calidad profesional para encaminar una labor docente fructífera y positiva para los estudiantes y de mucho agrado personal puesto que el trabajo realizado con vocación repercute en mejorar los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Fisher (2000) expone que la satisfacción laboral tiene un carácter afectivo o emocional hacia el trabajo. En ese sentido, Andresen et al, (2007) lo considera como un estado emocional gustoso del trabajo, dicho estado se logra cuando se atiende a las necesidades individuales en el trabajo. Cascales, M. (2022) argumentó que el trabajo emocional hace hincapié en el aspecto relacional en el lugar de trabajo. De igual forma, Lapuente et al. (2019) considera que los factores afectivo-disposicionales y situacionales con elementos socio-cognitivos y conductuales determinan la satisfacción laboral, tanto directa como indirectamente. Delgado et al (2021) concluye que la inteligencia emocional desempeña un papel importante en la satisfacción laboral y el rendimiento de los profesores. Sin embargo, Sin embargo, Cardoso-Pullido et al. (2022) considera que la profesión docente tiene una importante carga emocional y sostiene que es de suma importancia reconsiderar la formación inicial docente en el sentido de priorizar el componente cognitivo sobre los componentes psicosociales y emocionales. En general, la satisfacción laboral está condicionado por la estructura afectiva y emocional de cada trabajador, si éste se encuentra permanentemente motivado y reconocido de hecho su rendimiento laboral es mayor y de mayor provecho para la institución u organización.

El objetivo 4 de la investigación fue determinar la relación entre las expectativas de la reforma magisterial y la satisfacción cognitiva de las docentes, tal como se evidencia en la tabla 6, existe una relación entre las expectativas de la reforma Magisterial y la satisfacción cognitiva. Según la Prueba Chi cuadrado comprueba que tiene un nivel de significancia del 95% que demuestra una relación entre las variables expectativas de la reforma magisterial y la satisfacción cognitiva.

Mouza et al. (2020) encontraron que los planes de crecimiento profesional sustentados en las mejores prácticas pedagógicas preparan a los profesores con los conocimientos y habilidades necesarias para dirigir los procesos de enseñanza-aprendizaje. Así mismo Thompson y Phua (2012) sustenta que la satisfacción laboral cognitiva es producto de una evaluación consciente de los rasgos del trabajo y de su contraste con un standard cognitivo. Abraham Maslow sustentó que las personas se sentían motivados y satisfechos con su trabajo siempre y cuando éstos cubran sus necesidades básicas y las más superiores como persona humana. Una de esas necesidades es la de autorrealización. Si partimos de la premisa que el estado emocional de los trabajadores es de suma importancia para un mejor trabajo productivo en la entidad u organización, éste será mayor, si complementamos con la capacitación y especialización profesional del trabajador en las capacidades y habilidades que requiere el puesto de trabajo, por supuesto, esto repercute en un mayor nivel de satisfacción cognitiva en el desarrollo de su trabajo.

El objetivo 5 de la investigación fue determinar la relación entre las expectativas de la reforma magisterial y la satisfacción social de las docentes de educación inicial, tal como se evidencia en la tabla 7, existe una relación entre las expectativas de la reforma magisterial y la satisfacción social. Según la prueba Chi Cuadrado el nivel de significancia es del 95% lo que indica que hay una relación entre las expectativas de la reforma magisterial y la satisfacción social. Al respecto, Yang, Ying et al. (2022). demostraron que el apoyo social estaba positivamente asociado con la satisfacción laboral. El mundo laboral en esta sociedad del post conocimiento exige mayor producción de sus trabajadores, quizás tenga sentido cuando la producción es de bienes, pero, si se trabaja con seres humanos, el trabajo no tiene que ser automatizado y aburrido, porque para mejorar calidad laboral es necesario desarrollar una interacción social dinámica y con mucho sentido humano.

El objetivo 6 de la investigación fue determinar la relación entre las expectativas de la reforma magisterial y la satisfacción económica de las docentes de educación inicial, tal como se evidencia en la tabla 8, existe una relación entre las expectativas de la reforma magisterial y la satisfacción económica. Según la prueba Chi Cuadrado la correlación refleja un nivel de significancia del 95% que demuestra una relación entre las variables de estudio. Byars & Rue (1997) plantean ocho criterios para el estudio de la satisfacción laboral, uno es el reconocimiento económico.

Franco-López et al. (2020) identificaron que factores como el salario, el valor intrínseco y el reconocimiento social tienen una correlación positiva con la satisfacción del profesor en su trabajo. En tal sentido, el mayor nivel de expectativa que tienen todos los docentes está necesariamente asociado a los factores económicos. Sin embargo, la Ley de la Reforma Magisterial estipula una serie de incentivos y reconocimientos económicos a los docentes, si fueran automáticos el nivel de satisfacción económica fuera muy alto; pero, la norma establece una serie de imperativos que estipulan los procedimientos y las formas como lograr mejores remuneraciones económicas. En tal sentido, no todos los docentes gozan de un pago homogéneo o justo, sino que el acceso a mejores incentivos salariales se ven limitados de acuerdo a lo que establece la ley.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Según el objetivo general de la investigación se determinó que existe una relación positiva entre las expectativas de la reforma magisterial y la satisfacción laboral en docentes de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca.
2. De acuerdo al objetivo específico 1 del presente estudio, se encontró que el 50% de las docentes del nivel inicial perciben a sus expectativas de la reforma magisterial en un nivel medio, de ello se deduce que la expectativa sobre la reforma magisterial no logra un nivel óptimo por parte de las docentes de una Unidad de Gestión Educativa Local-Cajamarca.
3. De acuerdo al objetivo específico 2 del presente estudio se determinó que el 50% de las docentes del nivel inicial aprecian a la satisfacción laboral en un nivel medio, en tal sentido, la norma educativa que rige el trabajo del docente de educación inicial en el sector público no es percibido en su totalidad de manera favorable.
4. Considerando el objetivo específico 3 de este trabajo científico se estableció que existe una asociación entre las expectativas de la reforma magisterial y la satisfacción personal en las docentes del nivel inicial.
5. Considerando el objetivo específico 4 de este trabajo científico se determinó que existe una asociación entre las expectativas de la reforma magisterial y la satisfacción cognitiva en las docentes del nivel inicial.
6. Según el objetivo específico 5 de la investigación se determinó que existe una relación entre las expectativas de la reforma magisterial y la satisfacción social en las docentes del nivel inicial.
7. Según el objetivo específico 6 de la investigación se determinó que existe una relación entre las expectativas de la reforma magisterial y la satisfacción económica y reconocimiento en las docentes del nivel inicial.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. A los congresistas de la República de la Región Cajamarca promover modificaciones pertinentes a la Ley de la Reforma Magisterial con la finalidad de lograr un nivel alto de las expectativas de las docentes respecto a las normas que rigen la carrera docente. (Constitución Política del Perú. Art. 106)
2. Al Director Regional de Educación-Cajamarca viabilizar el Proyecto Educativo Regional para otorgar incentivos y reconocimientos que permitan incrementar el nivel de satisfacción laboral de las docentes de Inicial. (D.S.N°015-2002-ED, Art.5, Enciso h.)
3. Al Director de una Unidad de Gestión Educativa-Cajamarca suscribir convenios con las entidades públicas y privadas para ejecutar proyectos diseñados a mejorar calidad de la educación e incrementar la satisfacción personal de las maestras del nivel inicial. (D.S.N°015-2002-ED, Art.5, Enciso g.)
4. A las profesoras del nivel inicial nombradas y contratadas participar en todo evento de actualización, capacitación y especialización docente con el propósito de incrementar su satisfacción cognitiva.
5. A las docentes de Educación Inicial realizar su trabajo pedagógico en coordinación con sus colegas, directoras o directores y padres de familia para mejorar su servicio pedagógico y lograr una mayor satisfacción social.
6. A las maestras del nivel inicial prepararse para aprobar las evaluaciones de nombramiento o para ascender a las escalas magisteriales que ofrecen mejores incentivos económicos y un nivel alto de reconocimiento al trabajo docente.
7. Al Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo continuar incentivando la investigación científica en los organismos e instituciones públicas con la finalidad de lograr nuevos conocimientos que permitan el cambio y la transformación del servicio que brindan las entidades o instituciones públicas a la población.

## REFERENCIAS

- ACUERDO NACIONAL PERÚ. *Las 35 políticas de Estado del Acuerdo Nacional*. <https://www.ceplan.gob.pe/>
- Aguilar, Rubén (2022). La Educación en Finlandia.  
<https://www.economista.com.mx/opinion/La-educacion-en-Finlandia-20200213-0121.html>
- Agurto Ruiz, K.P., Mogollón García, F.S., & Castillo Chung, L.B. (2020)  
*El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores*.  
Revista Universidad y Sociedad, 12(4).
- Avendaño C., William et al. (2021) *Job satisfacción of basic and secondary education teachers: An análisis from extrinsic and intrinsic factors*.  
Revista Venezolana de Gerencia, Volume 26, Issue 5.  
<https://bit.ly/3o7UYDd>
- Barriga, Carmen A., Rodríguez Cristina y Ferreira, Roberto, A. Factors that bias teacher expectatios: Findings from Chile.  
Revista Latinoamericana de Psicología, Volume 51, Issue 3.  
<https://bit.ly/3RQb2aq>
- Blanco B., Emilio E. (2021). *Fantasías razonables: las expectativas educativas al final del nivel medio superior en México y su relación con la desigualdad económica*.  
Revista Sociológica, año 36, número 103.
- Bridich, Sarah Melvoin (2016). The invisible schism; Teachers and administrators differing perceptions of education reforms  
Educación Policy Anlysis Archives, Volume 24, Number 87  
<https://bit.ly/3aP1R9t>
- CEPLAN (2018). *Guía de Políticas Nacional*.  
Editado por Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, Lima.  
<https://www.gob.pe/institucion/ceplan/informes-publicaciones/2255436->



- Campos-Garcia, Irene (2022). Whye are we different?: Principals and teachers at the center of the Spanish educational reform.  
 Revista de Investigación Educativa, Volume 40, España.  
 DOI: 10.6018/rie.464421
- Cardona, Mónica E. et al. (2022) *Percepciones y expectativas profesionales en estudiantes de Licenciatura en Física. a*  
 TED, N° 51, 1er Semestre de 2022.  
<https://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/TED/article/view/11988/10496>
- Cardoza Sernaqué, Manuel A. (2019). *Satisfacción con la vida y satisfacción laboral.*  
 UCV HACER. Revista de Investigación y Cultura, Vol 8, N° 1. Chiclayo-Perú.
- Cardoso-Pullido, ManuelJ., Guijarro-Ojeda, Juan r: y Pérez-Valverde, Cristina. (2022), *A Correlational Predictive Study of Teacher Well-Being and Professional Success in Foreingn Language Student Teachers*  
 Mathematics, Voulume 10, Issue 10, Artículo 1720  
<https://bit.ly/3IOuQGS>
- Cascales, Mira M. (2022). *Effects of emotional labor on exhaustin and job satisfacción of workers in Sapin.*  
 Papers, Volumen107, issue 1. Spain.  
<https://bit.ly/3o7O9RY>
- Cladellas-Pros, Ramón, Castelló-Tarrida, Antoni y Parrado-Romero, Eva. *Satisfacción, health and work-related stress of the university professorship according to their contractual status.*  
 Revista de Salud Pública, Volume 20, Issue 1  
<https://bit.ly/3Pi8Jev>
- Colección Académica de Ciencias Estratégicas,  
 Universidad Pontificia Bolivariana, Vol. 6. N°1, Palmira.
- Congreso de la República del Perú. (2012, 25 de noviembre). *Ley 29444. Ley de la Carrera Pública Magisterial. Diario Oficial el Peruano N° 479341.*  
<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29944.pdf>

- Cuevas Cajiga, Yazmín (2021). *Sistema de carrera docente 2019 en México para maestros de educación primaria. Cambios, continuidades y desafíos*. Revista mexicana de investigación educativa. Vol 26, N° 89.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8072995>
- Cuevas C., Yazmín y Rangel, Karla. (2019). *Análisis de la carrera docente en la educación primaria en México. Entre el credencialismo y la meritocracia*. Archivos Analíticos de Políticas Educativas. Vol 27, N° 1.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7434529>.
- Dawis, R.V. y Lofquist, L.H. (1984) *A psychological theory of work adjustment*.  
 Extracto de Pinazo, D (1997)  
[https://www3.uji.es/~agrandio/fow/dani/dawis.htm#:~:text=La%20%E2%80%9CTeor%C3%ADa%20del%20Ajuste%E2%80%9D%20\(%20la%20organizaci%C3%B3n%20pueden%20utilizar.](https://www3.uji.es/~agrandio/fow/dani/dawis.htm#:~:text=La%20%E2%80%9CTeor%C3%ADa%20del%20Ajuste%E2%80%9D%20(%20la%20organizaci%C3%B3n%20pueden%20utilizar.)
- Delgado-B., Cristian A., Veas-G., Ivan A., Avalos-Tejeda, Marcelo R. y Gahona-Floresd, Orlando F. The role of emotional intelligence and work-family conflict in teacher job satisfacción, perceived performance, and turnover. *Información Tecnológica*, Volume 32.  
<https://bit.ly/3IRCnor>
- De los Heros R., Martín G., Murillo L., Sandra C y Solana V., Nélida. *Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud*.  
 Revista de Economía del Caribe, N° 26, 2020.  
<http://portal.amelica.org./ameli/jatsRepo/318/3181675005/index.html>.
- De Albéniz-Garrote, Gloria P. y Gómez, María Begoña M. (2020). *The innovative and research profesional identity of future early years and primary school teachers and their relationship with psychological well-being*. *Sustainability (Switzerland)* Volume 12, Artículo 8593.  
<https://bit.ly/3PEkxaj>
- De la Puente Viedma, Carlos (2009) *Estadística descriptiva e inferencial y una introducción al método científico*.  
 Editorial Complutense, S.A., Madrid.

- Del Pino De la Fuente, Marta y Mercedes F., Alonso (2019) The importance of vocation when choosing a degree in teacher training. An análisis of the vocational expectations of aspiring teachers attending the Teaching Training College of Antequera (University of Málaga)  
<https://bit.ly/3zeXkXk>
- Dossier. Procesos educativos y dinámicas sociales contemporáneas.  
 Vol.27, N°74, Ciudad de México.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-57952014000100007](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-57952014000100007)
- Erlandson, Peter & Karlsson, Mikael (2018). *Teachers and Teaching: Theory and Practice*.  
 Vol 24-Issue 1.  
<https://doi.org/10.1080/13540602.2017.1379390>
- Estudios Gerenciales (2018). *Satisfacción Laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes*.  
 Vol. 34, N1-144.
- Fernández-Costales, Alberto y González-Riaño, Xosé Antón (2018) *Satisfaction degree of English teachers of Preschool and Primary Education in the Principality of Asturias 1*  
 Aula Abierta. Volume 47.  
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85092777320&origin=resultslist&sort=plf>.
- Franco-López, Jorge, López-Arellano, Hernán y Arango-Botero, Diana (2020). *The satisfacción of being a teacher*.  
 Revista Complutense de Educación, Volume 31.  
<https://bit.ly/3PdMYwh>
- Galindo M. Patricio J. et al. (2013). *La satisfacción del empleado en organizaciones de servicios públicos federales: Caso de estudio CFE en Nuevo León*.  
*Innovaciones de Negocios, UANL, Impreso en México*.

Gamboa, E.J. (2010). *Satisfacción Laboral: Descripción teórica de sus determinantes.*

*Revista Psicología Científica.com, 12(16).*

[http://www.psicología\\_científica.com/satisfacción-laboral-descripción-teórica-de-sus-determinantes.](http://www.psicología_científica.com/satisfacción-laboral-descripción-teórica-de-sus-determinantes)

Gorgas García, Javier, et al. (2011). *Estadística Básica para estudiantes de ciencias.*

Facultad de Ciencias Física, Universidad Complutense, Versión 2011,

Gómez, Isabel Pascual y Arteaga Martínez, Blanca (2020). Personal and professional Secondary Education teachers satisfaction: an análisis of academic performance from the 2015 PISA data.

Bordon Revista de Pedagogía, Volumen 72, Issue 4

<https://bit.ly/3ofNkGJ>

Juárez Núñez, José Manuel y Combini Salinas, Sonia (2014) *La influencia de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos en la Reforma Educativa.*

Lapiente, Lucas, Kanter, Pablo, Navarro, Roger y Medrano, Leonardo (2019).

*Evaluation of a socio-cognitive model of job satisfacción in Argentine workers*

Estudios de Psicología, Volumen 24, Issue 1.

[https://bit.ly/3III1dH.](https://bit.ly/3III1dH)

Mayo, Isabel y Martínez, Sonia (2016). *La satisfacción laboral y profesional de los profesores.*

Revista Lasallista de Investigación. Volume 13 – Issue 1. Universidad de León, España.

<https://bit.ly/3PIE3ZM>

Mérida-López, S., Quintana-Orts, C., Hints, T. y Extremera, N. (2022) *Emotional intelligence and social support of teachers.*

Revista de Psicodidáctica,

<https://bit.ly/3uWuFn4>

- Mouza, Crystalla, Coddling, Diane y Pollock, Lori. (2022). *Investigating the impact of research-based professional development on teacher learning and classroom practice. Findings from computer science education*. Computers and Educación, Volumen 186, Artículo 104530  
<https://bit.ly/3o7UYDd>
- Palacios Paiva, María T. y Ríos Caro, Melisa. (2020) Factores de satisfacción laboral relacionados a la rotación de teleoperadores en el contact center MDY. <https://bit.ly/3v8W85a>
- Pinazo, D. (1997). *El proceso de socialización como un proceso de ajuste dinámico al trabajo (Tesis Doctoral)*. <https://bit.ly/3Q9Eruz>
- Presidencia de la República del Perú. (2013, 02 de marzo). *Decreto Supremo 004- 2013-ED. Aprueba el Reglamento de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial*.
- Pujol-Cols, Lucas J. y Dabos, Guillermo E. (2021). *Satisfacción Laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales vol 34, N° 146, 2008, 3-18*.  
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>.
- Robbins, y Coulter (2000). *Administración*. Pearson Prentice Hall. Octava edición. [www.FreeLibros.com](http://www.FreeLibros.com)
- Rodríguez S., César I. (2020). *Factores situacionales educativos asociados a la satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del distrito de Guzmango-Cajamarca, 2020*. Tesis. Repositorio UCV.
- Salazar M., Laura y Ospina N. Yovany (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*.
- Sánchez-Sellero, María Carmen y Sánchez-Sellero, Pedro (2018). *Determinants of job satisfaction in Wood and paper industry: study in Spain finding in other countries*.  
Maderas, ciencia y tecnología. Volúmen 20-N°4,  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-221X2018005041101>
- Tapia Bernabé, Irvin Rodolfo (2022). *Las expectativas laborales en estudiantes de la educación profesional técnica*.  
RLEE Nueva Época, ISSN Versión en línea, Volumen LII, N° 2., México.

- Treviño-Reyes, R y López-Pérez (2022) *Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional laboral (burnout) en docentes de México*.  
[https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sida=92=883fe-7b95-4eca-ab37-9bd4de2cd3bb%40redis](https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sida=92&883fe-7b95-4eca-ab37-9bd4de2cd3bb%40redis).
- Torres-Hernández, Edgar F. (2022) *Design and validation of a teacher vocation scale for teachers*.  
 Revista Fuentes, Volume 24, Issue 1, January 2022.  
<https://www.scopus.com/record/display.uri?origin=citedby&eid=2-s2.0-85124319072&citeCnt=1&noHighlight=false&sort=plf->
- Valero A., Vidnay y Otros (2021) *Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de espinar*. Tesis. Repositorio de la UCV
- Zhang, Jia et.al. (2022) *The Relationships among Transformational Leadership, Professional Learning Communities and Teachers' Job Satisfaction in China: What Do the Principals Think?* Sustainability.  
 Volume 4, Issue 4. Art N° 2362.  
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85125100928&origin=resultslist&zone=contextBox&featureToggles=>
- Wang, Huan et.al (2022) *Exploring Teacher job Satisfacción in Rural China: Prevalence and Correlates*. International Journal of Environmental Research and Públic Health. Volume 19, Issue 6, Article number 3537.  
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85126461354&origin=resultslist&zone=contextBox&featureToggles=>
- Yang, Ying. et al. (2022) *Social Support and Job Satisfacción in Kindergarten Teachers: The Medianting Role of Coping Styles*.  
 Frontiers inPsuchology. Volume 13, Article 809272.  
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.809272/full>
- Zegarra, Wilbert (2018). *Expectativas de la reforma magisterial en los docentes de la UGEL Acomayo-2016*. Tesis. Repositorio de la UCV.

## Anexos

### Anexo1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Expectativas de la Reforma Magisterial	Preferencias, aspiraciones o probabilidades para concretizar los desafíos, metas u objetivos respecto a lo que estipula la Carrera Publica Magisterial (Ley N° 29944)	La variable expectativa de la reforma magisterial se divide en dimensiones e indicadores que permitió la construcción de los items	Gestión Pedagógica	Oportunidad ingreso de la carrera	Escala ordinal
				Acceso a las escalas magisteriales	
				Tiempo de permanencia	
				Desempeño en el aula	
			Gestión Institucional	Ingreso a la Gestión Institucional	
				Acceso a cargos directivos y jerárquicos	
				Reasignaciones y designaciones	
			Formación Docente	Formación en servicio	
				Estudios de Post grado	
			Innovación e Investigación	Formulación de proyectos de innovación	
Ejecución de Proyectos de investigación					
Satisfacción Laboral	Fisher (2020) señala que la satisfacción laboral tiene un carácter emocional, mientras que Brief (1998) reconoce que la satisfacción surge de procesos emocionales y	Valoración de las necesidades personales, cognitivas, sociales, económicas y de reconocimiento al	Satisfacción Personal	Oportunidades de promoción	Escala ordinal
				Evaluaciones no punitivas	
				Sistemas de recompensas	
			Satisfacción Cognitiva	Capacitación permanente	
				Promoción en cargos jerárquicos	

	<p>cognitivos que permite a las personas evaluar sus experiencias laborales. (Citado por De la Torre, 2019, pp. 47-48)</p> <p>Cantera (2003) señala que la satisfacción en el trabajo es el resultado de la valoración de las necesidades personales, profesionales, sociales y económicas del trabajador y el grado en que son logradas y reconocidas en el ambiente de trabajo. (Citado por Cardoza S., M., et al., 2019, p. 3)</p>	trabajo pedagógico del docente de Educación Inicial.		Supervisión democrática	
			Satisfacción Social	Condiciones de trabajo	
				Relaciones interpersonales	
				Reconocimiento social	
			Satisfacción económica y de reconocimiento	Salarios justos	
				Reconocimiento de los derechos sociales	
				Bonificación por la ubicación de la I.E.	



## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario sobre las expectativas de la reforma magisterial

Autor: Bach. Víctor Mauro Pinedo Vega

Se agradece anticipadamente la colaboración de los encuestados.

**MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:**

ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN			
	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De desacuerdo (3)	Totalmente acuerdo (4)
<b>D1: Gestión Pedagógica</b>				
1. El nombramiento como docente debe ser sólo por concurso público.				
2. Un docente tiene derecho a nombramiento después de aprobar dos exámenes nacionales.				
3. El acceso a las escalas magisteriales debe realizarse a través de pruebas de conocimientos.				
4. Es coherente la ubicación de una escala magisterial de acuerdo a los años de servicio en la docencia.				
5. El ascenso a las escalas magisteriales debe ser automático al cumplir el tiempo de permanencia en la escala inferior.				
6. Considera que los años de permanencia en cada escala son adecuadas a las demandas de los docentes				
7. El desempeño en el aula debe ser el único medio de evaluación para ascender a las escalas magisteriales.				
8. El desempeño en el aula se valora adecuadamente por parte de los superiores.				
<b>D2: Gestión Institucional</b>				
9. Todo docente debe ser evaluado para desempeñar cargos directivos y jerárquicos.				
10. Todo docente podría acceder a cargos directivos o jerárquicos en su vida profesional.				
11. Sólo deben tener acceso a los cargos directivos y jerárquicos los docentes de la escala más alta.				
12. Los cargos directivos deben ocuparse sólo por designación o reasignación de docentes con experiencia.				
13. Las designaciones de los directivos deben ser por tiempo indefinido.				
<b>D3: Formación Docente</b>				
14. Las capacitaciones deben ser permanentes y obligatorias.				
15. La especialización del docente debe ser un requisito para ascender a una escala determinada.				
16. El Estado debe financiar los estudios de Maestría para todos los docentes.				
17. Los estudios de Doctorado deben permitir a los docentes desarrollar ciencia y tecnología.				
<b>D4: Innovación e Investigación</b>				
18. Todo docente debe formular, implementar y ejecutar proyectos de innovación pedagógica promovidos por los órganos intermedios (UGEL, DIRECAJ).				
19. Todo docente debe elaborar proyectos de investigación para validar estrategias, instrumentos, medios y materiales educativos.				
20. Todo docente se debe involucrar en proyectos educativos financiados por entidades no estatales.				

## Cuestionario sobre la satisfacción laboral

Autor: Bach. Víctor Mauro Pinedo Vega

Se agradece anticipadamente la colaboración de los encuestados.

**MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:**

ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
	NUNCA (1)	CASI SIEMPRE (2)	SIEMPRE (3)
<b>D1: Satisfacción Personal</b>			
1. Soy feliz cuando asciendo a una escala magisterial.			
2. Me gusta asumir retos o desafíos profesionales cuando accedo a un cargo directivo o jerárquico.			
3. Me he decepcionado cuando no asciendo a una escala magisterial considerando mi tiempo de servicios.			
4. Siento alegría cuando desarrollo un estilo democrático en mi gestión pedagógica o directiva.			
5. Valoro adecuadamente las oportunidades laborales que me brinda mi profesión			
6. Considero mi nombramiento o contrato como una recompensa a mi preparación profesional.			
<b>D2: Satisfacción Cognitiva</b>			
7. Me gusta estar actualizado y capacitado en mi función pedagógica o directiva.			
8. Considero que la eficacia y eficiencia en mi profesión depende de la preparación académica.			
9. El ejercicio de funciones directivas o jerárquicas permite incrementar mis conocimientos en administración u otras áreas afines.			
10. Asumo con idoneidad ética y profesional mis responsabilidades como líder de mi Institución.			
11. Asumo el monitoreo y supervisión como procesos de ayuda mutua, asesoramiento académico y empatía profesional.			
<b>D3: Satisfacción Social</b>			
12. Me siento a gusto trabajando con profesionales con vocación de servicio social.			
13. Reconozco el apoyo y colaboración de los padres de familia en el desarrollo de mi Institución.			
14. Me siento orgulloso de estar al servicio de mis alumnos, colegas y comunidad en general.			
15. Practico el respeto mutuo y la tolerancia como normas de convivencia.			
16. Valoro que las autoridades y comunidad reconozcan mi trabajo.			
<b>D4: Satisfacción económica y de reconocimiento</b>			
17. Estoy conforme con el pago que recibo por mi trabajo profesional.			
18. Me da tranquilidad tener asignaciones e incentivos por mis horas de trabajo y mis logros profesionales.			
19. Considero justas las compensaciones por el tiempo de servicios profesionales en la educación pública.			
20. Estoy satisfecho con la remuneración que obtengo por el trabajo que realizo según la ubicación geográfica de mi Institución educativa.			

### Anexo 3. Cálculo de la muestra

Para el presente estudio, la población es finita y estuvo conformada por 188 docentes que trabajan en las instituciones educativas del nivel inicial en el distrito de Cutervo.

**Criterios de inclusión:** Conformada por profesoras que obtuvieron el Título Profesional en el nivel de Educación Inicial en su formación inicial docente, las mismas que lo conforman 88 profesoras en el presente año lectivo.

**Criterios de exclusión:** Conformada por las profesoras que obtuvieron el Título Profesional en otras especialidades y que trabajan en las instituciones educativas del nivel inicial en el presente año lectivo.

Para ello se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N - 1)E^2 + Z^2 pq}$$

Población	N=	88		
	p=	0.5		
	q=	0.5		
	Z=	1.96	95% de Confiabilidad	Alfa=5% es desconfianza
	e=	5%		
	n'	71.75074		
Muestra	n' =	72		
Muestra Ajustada:				
	n=	39.6		
	n=	40		

$$n = \frac{n'}{1 + \frac{n'}{N}}$$

La muestra es aleatoria es de 40 profesoras de Educación Inicial.

Para calcular la muestra aleatoria estratificada se procedió a realizar el siguiente cálculo:

L = Estrato	Estrato	Ni Población	Peso Proporcional	Muestra Asignación Proporcional	Muestra
1	Urbano	68	0.361702128	14.4680851	14
2	Rural	120	0.638297872	25.5319149	26
		188			40

N = 180

n = tamaño de la muestra = 40

L = número de estratos = 3

$$n_i = n \left( \frac{N_i}{N} \right) = 40 \left( \frac{68}{188} \right) = 40(0.361) = 40(36.1\%) = 14.46 = 14$$

$$n_i = n \left( \frac{N_i}{N} \right) = 40 \left( \frac{120}{188} \right) = 40(0.638) = 40(63.8\%) = 25.52 = 26$$

La muestra estuvo conformada por 40 docentes de las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Cutervo, de las cuales 14 trabajan en la zona urbana y 26 en la zona rural. Para su obtención, se recurrió a formulas estadísticas para variables cuantitativas con población finita. Se utilizó la técnica de muestreo probabilístico, con muestreo aleatorio estratificado.

## Anexo 4. Validación y confiabilidad.



### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTOS

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Expectativas de la reforma magisterial y satisfacción laboral en docentes del Nivel Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local- Cajamarca

**1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario sobre las expectativas de la reforma magisterial

**2. TESISISTA:**

Br. Víctor Mauro Pinedo Vega

**3. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: **Apto para su aplicación**

APROBADO: SI  NO

Chiclayo, 06 de junio de 2022.



Hugo Milón Oyala Cortez  
Firma DNI: 70408554  
EXPERTO

## INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Expectativas de la reforma magisterial y satisfacción laboral en docentes del Nivel Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local- Cajamarca.

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre la satisfacción laboral

### 1. TESISTA:

Br. Víctor Mauro Pinedo Vega

### 2. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: **Apto para su aplicación**

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 06 de junio de 2022.

  
Firma/DNI: 408554  
EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **OYOLA CORTEZ**  
Nombres **HUGO MILTON**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **16408554**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**  
Fecha de Expedición **21/04/21**  
Resolución/Acta **0204-2021-UCV**  
Diploma **052-109907**  
Fecha Matrícula **04/01/2018**  
Fecha Egreso **17/01/2021**

Fecha de emisión de la constancia:  
29 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000838392

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 29/07/2022 01:20:27-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Expectativas de la reforma magisterial y satisfacción laboral en docentes del Nivel Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local- Cajamarca.

### 1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Expectativas de la Reforma Magisterial

### 2. TESISITA:

Br. Víctor Mauro Pinedo Vega

### 3. DECISIÓN:

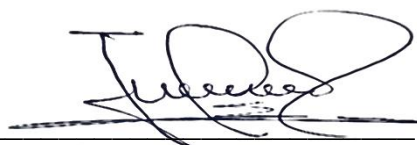
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: **Apto para su aplicación**

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 27 de mayo del 2022



Dr. Jesús Rolando Delgado Toro  
D.N.I. 27242446  
EXPERTO



## INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Expectativas de la reforma magisterial y satisfacción laboral en docentes del Nivel Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local- Cajamarca.

### 1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre la satisfacción laboral

### 2. TESISITA:

Br. Víctor Mauro Pinedo Vega

### 3. DECISIÓN:

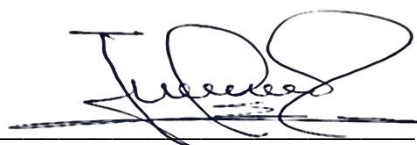
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: **Apto para su aplicación**

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 27 de mayo del 2022



Dr. Jesús Rolando Delgado Toro  
D.N.I. 27242446  
EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **DELGADO TORO**  
Nombres **JESUS ROLANDO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **27242446**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
Rector **TIRADO SOTO CARLOS**  
Secretario General **RODRIGUEZ SANCHEZ AMANDA**  
Decano **TORRES IZQUIERDO EDWARD FREDY**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS  
MENCION: EDUCACION**  
Fecha de Expedición **07/06/2013**  
Resolución/Acta **1413-13-UNC**  
Diploma **A1172954**  
Fecha Matrícula **Sin información (\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
29 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000838398

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 29/07/2022 01:27:32-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Expectativas de la reforma magisterial y satisfacción laboral en docentes del Nivel Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local- Cajamarca

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre las expectativas de la reforma magisterial

2. TESISISTA:

Br. Víctor Mauro Pinedo Vega

3. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de mayo del 2022

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CHICLAYO  
UNIDAD DE EXCELENCIA EN FORMACIÓN  
Y DESARROLLO EDUCATIVO  
ROSALINA HEREDIA GALVEZ  
ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN INICIAL

DNI: 27280853  
EXPERTO



**INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

**Expectativas de la reforma magisterial y satisfacción laboral en docentes del Nivel Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local- Cajamarca.**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**Cuestionario sobre la satisfacción laboral**

**1. TESISISTA:**

**Br. Víctor Mauro Pinedo Vega**

**2. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

**OBSERVACIONES: Apto para su aplicación**

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de mayo del 2022

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL INTERVENCION  
OFICINA DE EXCELENCIA EN FORMACION  
Y REDES EDUCATIVAS

.....  
M.C. ROSALINA HEREDIA GALVEZ  
ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN INICIAL

DNI: 27280853

EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HEREDIA GALVEZ**  
Nombres **ROSALINA**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **27280853**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
Rector **MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA**  
Secretaria General **LILIA CONSUELO RAMOS CULQUI**  
Director **JUAN EDUARDO AGUINAGA MORENO**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN INVESTIGACION Y DOCENCIA**  
Fecha de Expedición **02/10/2014**  
Resolución/Acta **361-2014-CU**  
Diploma **A1761874**  
Fecha Matrícula **Sin información (\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
29 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000838394

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 29/07/2022 01:24:16-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Expectativas de la reforma magisterial y satisfacción laboral en docentes del Nivel Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local- Cajamarca

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre las expectativas de la reforma magisterial

2. TESISISTA:

Br. Víctor Mauro Pinedo Vega

3. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de mayo del 2022

REGIONE CAJAMARCA  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CUTERVU

Mg. CPC. Elmer Portuén Altamirano  
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN

DNI: 41082390

EXPERTO



**INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

**Expectativas de la reforma magisterial y satisfacción laboral en docentes del Nivel Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local- Cajamarca.**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**Cuestionario sobre la satisfacción laboral**

**1. TESISISTA:**

**Br. Víctor Mauro Pinedo Vega**

**2. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

**OBSERVACIONES: Apto para su aplicación**

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de mayo del 2022

REGION CAJAMARCA  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CUTERVO  
Mg. CPC. Elmer E. Puren Altamirano  
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN

DNI: 41082390  
EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BARTUREN ALTAMIRANO**  
Nombres **ELMER**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **41082390**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **CAMPANA AÑASCO HERACLIO**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**  
Fecha de Expedición **29/02/16**  
Resolución/Acta **0038-2016-UCV**  
Diploma **UCV24886**  
Fecha Matrícula **15/03/2012**  
Fecha Egreso **25/07/2012**

Fecha de emisión de la constancia:  
29 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000838396

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 29/07/2022 01:26:52-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



## INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Expectativas de la reforma magisterial y satisfacción laboral en docentes del Nivel Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local- Cajamarca.

### 1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Expectativas de la Reforma Magisterial

### 2. TESISISTA:

Br. Víctor Mauro Pinedo Vega

### 3. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: **Apto para su aplicación**

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 27 de mayo del 2022

  
\_\_\_\_\_  
Mg. Gladys Margot Pinedo Vega  
D.N.I. 27242446  
EXPERTO

## INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

**Expectativas de la reforma magisterial y satisfacción laboral en docentes del Nivel Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local- Cajamarca.**

### 1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

**Cuestionario sobre la satisfacción laboral**

### 2. TESISITA:

**Br. Víctor Mauro Pinedo Vega**

### 3. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: **Apto para su aplicación**

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 27 de mayo del 2022



---

*Mg. Gladys Margot Pinedo Vega*  
D.N.I. 27242446  
EXPERTO

## Fiabilidad

Escala: Expectativas de la Reforma Magisterial

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	22	100.00
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	22	100.00

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.766	20

## INTERPRETACIÓN

El coeficiente Alfa de Cronbach aplicado a los ítems del instrumento, se calculó a través del Software SPSS y su resultado es de 0,76, el que según la interpretación de Oviedo & Campo (2005) tiene una “confiabilidad aceptable”, porque se encuentra en el rango 0.70 - 0.90. Por tanto, se concluye que la consistencia interna del instrumento utilizado es aceptable y procede su aplicación.

## Fiabilidad

Escala: Satisfacción Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	22	100.00
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	22	100.00

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.851	20

## INTERPRETACIÓN

El coeficiente Alfa de Cronbach aplicado a los ítems del instrumento, se calculó a través del Software SPSS y su resultado es de 0,85, el que según la interpretación de Oviedo & Campo (2005) tiene una “confiabilidad aceptable”, porque se encuentra en el rango 0.70 - 0.90. Por tanto, se concluye que la consistencia interna del instrumento utilizado es aceptable y procede su aplicación.

## Anexo 5. Matriz de consistencia

Título de la tesis: **Expectativas de la reforma magisterial y satisfacción laboral en docentes del Nivel Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local- Cajamarca**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	H <sub>1</sub> : Existe una relación positiva entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción laboral en docentes del Nivel Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local- Cajamarca	Vx.: Expectativas de la Reforma Magisterial	<b>Población</b> 188 docentes de Educación Inicial del Distrito de Cutervo	<b>Enfoque de investigación</b>  Enfoque Cuantitativo	<b>Técnica:</b>  Encuesta
¿Qué relación existe entre las expectativas de la reforma magisterial y la satisfacción laboral en docentes del Nivel Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local- Cajamarca?	Determinar la relación que existe entre las expectativas de la reforma magisterial y la satisfacción laboral en docentes del Nivel Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local- Cajamarca					
<b>Problemas específicos:</b> - ¿Existe relación entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción emocional? - ¿Existe relación entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción cognitiva? - ¿Existe relación entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción social? - ¿Existe relación entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción social?	<b>Objetivos Específicos:</b> 1) Identificar el nivel de expectativas de la Reforma Magisterial de las docentes del nivel. 2) Determinar el nivel de satisfacción laboral de las docentes. 3) Establecer la relación entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción emocional. 4) Identificar la relación entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción cognitiva. 5) Determinar la relación entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción social. 6) Establecer la relación entre las expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción social	Ho: No existe una relación positiva entre expectativas de la Reforma Magisterial y la satisfacción laboral en docentes del Nivel Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local- Cajamarca	Vy.: Satisfacción laboral	<b>Muestra</b> Muestreo probabilístico estratificado: 40 docentes	<b>Diseño:</b> Diseño No experimental, transversal, Correlacional simple	<b>Instrumento:</b> Cuestionario tipo de Lickert  Métodos de Análisis de Investigación: Estadística Paramétrica

## Anexo 6. Autorización del desarrollo de la investigación



MINISTERIO DE EDUCACIÓN

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CUTERVO



*"Años 2018 - 2027, Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"*  
*"Año del Fortalecimiento de la Gobernancia Nacional"*

El Director de la Unidad de Gestión Educativa Local. UGEL-Cutervo expide la presente:

# Constancia

Otorgado a: *Victor Mauro Pinedo Vega*

Identificado con DNI: 27240573, Docente Estable, en el Instituto de Educación Pedagógico Público "Octavio Matta Contreras"– de la ciudad, distrito y provincia de Cutervo, región Cajamarca.

Indico, que el docente mencionado es estudiante de la Escuela de Post Grado de la Universidad "César Vallejo"–Chiclayo, con mención en Maestría en Gestión Pública; **haciendo constar** que ha realizado actividades de aplicación y recojo de información situacional a las docentes de las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular-Inicial de nuestro ámbito educativo, para dar cumplimiento a las exigencias académicas de la malla curricular y prerrequisito para optar el grado académico respectivo.

Se Expide la presente, a solicitud escrita de la parte interesada, para los fines que crea por conveniente.

Cutervo, 12 de julio del 2022

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
*J. L. Herrera*  
Prof. Jorge Luis Herrera Herrera  
DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL III  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CUTERVO

JLTH/D UGEL Cutervo  
MSJSMB/OFER-AGP  
CALLAT/EDU. CUT  
12 Jul 2022 12:22:22

FOLIO 01

## Anexo 7. Otros

### Vista de datos de las variables en SPSS\_26:

### Variable: Expectativas de la Reforma Magisterial

\*7\_7-Base de datos - Expectativas Magisteriales.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	3	2	4	4	1	2	2	2	2	4	4	2	4	3	4	1	2	2	2
2	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	3	1	1	4	2	4	3	3	2	3
3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
4	3	1	1	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
5	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	4	2	4	3	3
6	3	3	4	3	3	1	4	1	4	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4
7	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2
8	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3
10	3	2	2	4	4	1	3	2	1	1	2	2	4	4	1	4	4	3	3	4
11	3	3	3	3	2	1	2	1	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3
12	3	4	2	3	4	2	2	2	4	4	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3
13	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
14	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	1	1	3	2	4	4	4	3	4
15	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
16	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
17	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3
18	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1
19	1	1	2	3	3	3	3	3	2	1	1	1	4	4	4	4	1	3	2	1
20	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1
21	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	1	1	4	2	4	4	4	4	2
22	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
23	3	3	4	3	2	3	1	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3
24	3	4	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3
25	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
27	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2
28	2	3	2	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	4	3	3	3	3
29	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3
30	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
31	3	2	2	4	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
32	3	3	3	3	4	2	4	3	4	2	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3
33	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	2
34	2	2	2	4	3	2	4	4	4	2	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4
35	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	3
36	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
37	3	4	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3
38	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3
39	4	1	4	1	1	2	1	3	4	2	1	1	4	1	3	4	3	3	3	3
40	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3

# Variable: Expectativas de la Reforma Magisterial

\*7\_7-Base de datos - Expectativas Magisteriales.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



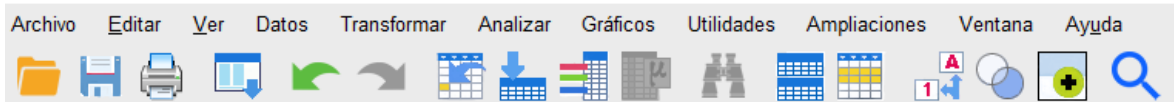
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
1	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	1
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1
5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
8	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2
9	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1
10	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1
11	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1
13	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
15	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
16	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1
17	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
18	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
20	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1
22	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1
23	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1
25	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
28	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1
29	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1
30	1	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2
31	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
32	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
33	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
34	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1
35	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2
36	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2
37	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2
39	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2
40	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	1	2



## Puntajes: Expectativas de la reforma magisterial y dimensiones de la satisfacción laboral

7\_7-Base de datos - Expectativas Magisteriales.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Puntaje_Expectativas	V_puntajeExpectativas	Puntaje_Satisfacción	V_puntajeSatisfacción	Puntaje2_Satisfacción	V_Satisfacción 2	SP1	SC1	SS1	SE1
1	52	2	52	2	52	2	17	13	14	8
2	59	3	54	2	54	2	17	14	15	8
3	54	2	54	2	54	2	17	15	15	7
4	49	1	54	2	54	2	18	15	15	6
5	53	2	54	2	54	2	16	15	15	8
6	62	3	57	3	57	3	18	14	15	10
7	43	1	58	3	58	3	17	15	15	11
8	47	1	53	2	53	2	17	15	15	6
9	51	2	53	2	53	2	16	14	15	8
10	54	2	52	2	52	2	16	15	15	6
11	46	1	52	2	52	2	14	15	15	8
12	61	3	54	2	54	2	18	15	15	6
13	53	2	57	3	57	3	17	15	15	10
14	62	3	58	3	58	3	18	15	15	10
15	52	2	54	2	54	2	16	13	15	10
16	53	2	54	2	54	2	16	15	15	8
17	54	2	54	2	54	2	15	15	15	9
18	44	1	51	1	51	1	16	13	15	7
19	47	1	59	3	59	3	18	15	15	11
20	50	1	58	3	58	3	16	15	15	12
21	62	3	52	2	52	2	18	15	15	4
22	51	2	52	2	52	2	17	14	15	6
23	52	2	56	2	56	2	14	15	15	12
24	59	3	55	2	55	2	18	15	15	7
25	53	2	50	1	50	1	16	11	14	9
26	57	2	60	3	60	3	18	15	15	12
27	57	2	56	2	56	2	17	15	15	9
28	49	1	53	2	53	2	17	14	15	7
29	52	2	48	1	48	1	14	14	15	5
30	51	2	47	1	47	1	13	12	15	7
31	59	3	55	2	55	2	17	15	15	8
32	62	3	54	2	54	2	15	14	13	12
33	60	3	56	2	56	2	17	15	15	9
34	62	3	46	1	46	1	12	15	15	4
35	55	2	51	1	51	1	16	14	15	6
36	55	2	55	2	55	2	16	15	15	9
37	53	2	58	3	58	3	16	15	15	12
38	50	1	49	1	49	1	16	12	14	7
39	49	1	54	2	54	2	16	15	15	8
40	53	2	45	1	45	1	14	11	14	6



9 :

	Puntaje_Expectativas	V_puntajeExpectativas	Puntaje_Satisfacción	V_puntajeSatisfacción	V_Satisfacción 2	SP1	SC1	SS1	SE1	
1	52	2	52	2	2	17	13	14	8	
2	59	3	54	2	2	17	14	15	8	
3	54	2	54	2	2	17	15	15	7	
4	49	1	54	2	2	18	15	15	6	
5	53	2	54	2	2	16	15	15	8	
6	62	3	57	3	3	18	14	15	10	
7	43	1	58	3	3	17	15	15	11	
8	47	1	53	2	2	17	15	15	6	
9	51	2	53	2	2	16	14	15	8	
10	54	2	52	2	2	16	15	15	6	
11	46	1	52	2	2	14	15	15	8	
12	61	3	54	2	2	18	15	15	6	
13	53	2	57	3	3	17	15	15	10	
14	62	3	58	3	3	18	15	15	10	
15	52	2	54	2	2	16	13	15	10	
16	53	2	54	2	2	16	15	15	8	
17	54	2	54	2	2	15	15	15	9	
18	44	1	51	1	1	16	13	15	7	
19	47	1	59	3	3	18	15	15	11	
20	50	1	58	3	3	16	15	15	12	
21	62	3	52	2	2	18	15	15	4	
22	51	2	52	2	2	17	14	15	6	
23	52	2	56	2	56	2	14	15	15	12
24	59	3	55	2	55	2	18	15	15	7
25	53	2	50	1	50	1	16	11	14	9
26	57	2	60	3	60	3	18	15	15	12
27	57	2	56	2	56	2	17	15	15	9
28	49	1	53	2	53	2	17	14	15	7
29	52	2	48	1	48	1	14	14	15	5
30	51	2	47	1	47	1	13	12	15	7
31	59	3	55	2	55	2	17	15	15	8
32	62	3	54	2	54	2	15	14	13	12
33	60	3	56	2	56	2	17	15	15	9
34	62	3	46	1	46	1	12	15	15	4
35	55	2	51	1	51	1	16	14	15	6
36	55	2	55	2	55	2	16	15	15	9
37	53	2	58	3	58	3	16	15	15	12
38	50	1	49	1	49	1	16	12	14	7
39	49	1	54	2	54	2	16	15	15	8
40	53	2	45	1	45	1	14	11	14	6