UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO
DE LOYOLA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

Carrera de Educación

COMPARACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA Y UNA PRIVADA DE DOS DISTRITOS DE LIMA SUR

Trabajo de Investigación para Obtener el Grado de Bachiller en Educación

CYNTHIA PATAZCA ROBLES
Asesor: Miguel Giraldo
Lima (Lima - Perú)
2016

COMPARACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA Y UNA PRIVADA DE DOS DISTRITOS DE LIMA SUR

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Introducción.

Problema de investigación. 5

Planteamiento del problema. 5

Formulación del problema. 7

Justificación de la investigación. 7

Marco referencial. 10

Antecedentes. 10

Marco teórico. 17

Objetivos e hipótesis. 37

Objetivos. 37

Hipótesis. 38

Método. 39

Tipo y diseño de investigación. 39

Tipo de investigación. 39

Diseño de investigación. 39

Variables. 40

Definición conceptual. 40

Definición operacional. 40

Participantes. 41

Instrumentos de investigación. 42

Procedimientos. 42

Referencias. 44

Anexos. 47

Matriz de consistencia 47

Instrumento 49

Problema de investigación

Planteamiento del problema.

En el último milenio las políticas educativas del Perú giran entorno a una serie de preocupaciones siendo entre las más importantes lograr una educación de calidad en equidad y esta preocupación se evidencia tanto en el nivel de formación de los estudiantes como en el de los docentes, el Ministerio de Educación lo define así:

> Los objetivos de la institución son generar oportunidades y resultados educativos de igual calidad para todos; garantizar que estudiantes e instituciones educativas logren sus aprendizajes pertinentes y de calidad; lograr una educación superior de calidad como factor favorable para el desarrollo y la competitividad nacional así como promover una sociedad os compromete con su comunidad. Así también tiene funciones vinculadas a los diseños curriculares básicos de los niveles y modalidades del sistema educativo, programas nacionales dirigidos a estudiantes, directores y docentes, políticas relacionadas con el otorgamiento de becas y créditos educativos y los procesos de medición y evaluación de logros de aprendizaje (…) (MINEDU, 2016 párr. 2)

Entre los aciertos para mejorar la condición laboral de los docentes implementados a nivel de estas políticas públicas están por ejemplo la Ley N° 29062 de la Carrera Pública Magisterial. Otros de los aciertos importantes son los programas de capacitación y formación continua de los maestros que se vienen dando en los últimos diez años, la cual permite al profesor actualizarse y estar a la vanguardia con los nuevos conocimientos. En el caso de los docentes del que trabajan en colegios privados son regulados por la ley laboral del sector privado (Régimen laboral general).

Sin embargo, los docentes que trabajan en el sector público consideran que hay mejores condiciones laborales para los que trabajan en el sector privado, otro punto que hay que mencionar es poca atención que se le da al docente como persona, en cuestión a su bienestar, realización, motivación y seguridad que pueda sentir con su trabajo realizado. En la actualidad se realizan pruebas orientadas a medir resultados de conocimiento de los estudiantes que están estrechamente relacionadas con las evaluaciones de desempeño profesional de los docentes, y para el caso de las instituciones privadas estos resultados sirven como herramienta de marketing, para promocionar la institución educativa.

A pesar de que la condición del maestro va mejorando en el Perú existen posiciones teóricas y estudios a nivel nacional y mundial que aseguran que los maestros enfrentan situaciones que irían en desmedro de sus condiciones laborales:

> Existen una serie de obstáculos que el profesor debe lidiar día a día, como por ejemplo, la dificultad de impartir clases a los adolescentes de hoy, poco apoyo de padres y madres, incluyendo a la administración educativa, horarios difíciles de cumplir, las tutorías de clases conflictivas, poco material de soporte, bajos sueldos, entre otros. Todos estos problemas, siendo más que un planteamiento, es una realidad, originan una vivencia poco agradable, y que los llevará a una insatisfacción, que generará un mal funcionamiento laboral, y sobre todo afectará la salud del profesor. (Ayuso, 2006, p.1).

Es vital que el trabajador tenga un vínculo afable que logre que se identifique con la entidad laboral, de esta manera la eficacia y productividad será mayor; los colaboradores satisfechos y productivos ayudarán a cumplir las metas y objetivos de las instituciones u organizaciones. Si toda institución exitosa desarrolla este perfil, ¿por qué no pensar que los docentes satisfechos pueden realizar una mejor labor de enseñanza y como resultado de estudiantes mejor formados y preparados?

> Belkelman, (2004) La satisfacción laboral, en la literatura científica, se entiende como una relación afectiva al trabajo o como un estado emocional derivado de la evaluación del propio trabajo; esto es, se refiere a cómo la gente se siente en relación con su actividad laboral o con los diferentes aspectos de su trabajo (Anaya y López, 2015).

En algunas organizaciones el mayor interés y preocupación es saber cuánto pueden producir sus empleados sin importar el capital humano, en este sentido considero relevante conocer cuan satisfecho se puede sentir el docente con el rol que desempeña como trabajador por lo tanto la presente investigación considera de importancia recoger información sobre la satisfacción de los docentes con el propósito de comparar el comportamiento de esta variable de una institución pública y privada. A partir de los resultados brindar aportes que respondan a esos dos contextos.

Formulación del problema.

Problema general.

La presente investigación está orientada a encontrar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cuál es la diferencia de la satisfacción laboral en los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur?

Problemas específicos.

¿Cuál es la diferencia de la satisfacción en las relaciones interpersonales en los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur?

¿Cuál es la diferencia de la satisfacción en el Desempeño Profesional de los docentes en una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur?

¿Cuál es la diferencia de la satisfacción en las Condiciones Laborales de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur?

¿Cuál es la diferencia de la satisfacción sobre la Valoración del Trabajo en los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur?

¿Cuál es la diferencia de la satisfacción en el Consejo Directivo de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur?

¿Cuál es la diferencia de la satisfacción en el Participación de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur?

¿Cuál es la diferencia de la satisfacción en el los Factores Organizacionales de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur?

¿Cuál es la diferencia de la satisfacción en el Ambiente Físico de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur?

Justificación del problema.

La enseñanza es una labor profesional de gran complejidad y debemos empezar a reconocer que esta profesión es una de las más significativas en nuestra sociedad. Álvaro Marchesi (2007) afirma:

> Si la profesión docente tiene un fuerte componente moral, si exige un compromiso activo y positivo con las nuevas generaciones, si ha de contribuir a la felicidad de los alumnos, si ha de mantener el optimismo y la esperanza en el futuro de las nuevas generaciones y de la humanidad, no queda más remedio que admitir que el agente de esta actividad, el profesor, ha de sentirse participe de este proyecto y, en consecuencia, ha de vivir y transmitir una cierta forma de felicidad en su actividad docente y solo puede sentirse feliz en su trabajo si le gusta, si se siente satisfecho con él, si encuentra sentido a la educación de sus alumnos.(p.3).

El autor enfatiza la importancia de la vocación, funciones y responsabilidades del docente como eje principal para la realización de un buen ejercicio en su labor y la trascendencia de este en la sociedad. El docente no solo enseña también crea, forma trasmite, intercambia y guía a niños, jóvenes, adultos por lo tanto si consideramos que los docentes son actores principales en la formación de nuevas generaciones, sabremos que es un requisito prescindible que se sientan satisfechos en su ámbito laboral.

Esta profesión no solo consiste en adquirir una vasta gama de conocimientos sino también en poseer ciertas habilidades, actitudes y valores. Estas al estar vinculas con los conocimientos, se vuelven competencias profesionales indispensable para todo docente. Desde este enfoque, la satisfacción laboral permitiría obtener posibilidades de éxito en el aprendizaje de los estudiantes.

Desde el enfoque social:

En este sentido es que, desde el punto de vista social, nuestra investigación pretende abordar la satisfacción laboral en dos grupos de profesores existentes en el país, los cuales consideramos tienen marcadas contrastes, tanto en funcionamiento como en resultados, así mismo, en los elementos que rodean el ambiente del trabajo. Este análisis nos permitirá encontrar diferencias y semejanzas de los niveles de

satisfacción y así poder aportar sugerencias o recomendaciones y buscar favorecer no solo a los docentes sino también a los estudiantes.

Desde el enfoque metodológico:

Otro punto importante es el aporte metodológico de esta investigación, se utilizará el instrumento de Barraza y Ortega 2009[1], para medir la satisfacción laboral, esta será procesada a través de un trabajo comparativo dentro de los dos grupos de educación escolar mencionados, proporcionando información más precisa para saber cuál de los dos es más efectiva en sus resultados finales y deducir a través de los resultados las recomendaciones más adecuadas para cada institución. De ahí la importancia metodológica de este trabajo que deja precedentes para futuros trabajos que intenten hacer una investigación comparativa.

En el caso de la teoría, siguiendo la línea que propone Ortega y Barraza, consideramos que la satisfacción laboral es un componente indispensable para las instituciones educativas ya sean públicas o privadas, que intervén con el desempeño de los docentes y por ende con el resultado de su servicio final. En este sentido, no solo reafirmamos lo dicho por ellos, sino que pretendemos demostrarlo a través de dos grupos con marcadas diferencias en elementos propios de una adecuada satisfacción laboral.

[1] Este instrumento se adaptó al Perú en un grupo similar a la de esta investigación en el año 2015 por Días-Chiappe.

Marco referencial.

Antecedentes de estudio.

Investigaciones Nacionales.

Salluca (2010), realizó una investigación sobre la investigación sobre la *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en Instituciones Educativas del Cercado Callao,* sustentada en la universidad San Ignacio de Loyola, cuya finalidad fue establecer la relación existente entre los niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en las instituciones educativas del cercado Callao en el nivel secundaria de educación básica regular. Para este estudio se trabajó con una muestra de 87 maestros y 598 estudiantes de diferentes instituciones educativas nacionales en el distrito del Callao. Esta investigación es de diseño descriptivo correlacional. Se contó con los instrumentos diferenciados tanto para los docentes como para los estudiantes. El cuestionario de orientación a Satisfacción laboral y desempeño docente fueron para los pedagogos y las encuestas orientados a la percepción de satisfacción laboral y desempeño del docente para los estudiantes. Los estudios indican que hay relación entre las variables según los estudiantes; sin embargo según la auto percepción de los profesores indican que las variables son totalmente independientes, por lo que el investigador opto por realizar tablas de contingencia entre las dimensiones de ambas variables logrando como resultado un nivel medio en casi todas las dimensiones estudiadas con excepción de la dimensión “condición del trabajo” pues dio como resultado un nivel alto. El análisis de los resultados concluye que ambas variables son regulares. Si bien es cierto esta investigación tiene dos variables me ha servido de referencia para entender que la variable satisfacción laboral se relaciona con otros aspectos, contextos o situaciones que influyen y que pueden lograr una modificación en el nivel, cuando realice mi estudio.

Así mismo, para León (2011), con la tesis titulada *Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas inclusivas de la región callao,* realizada en la universidad San Ignacio de Loyola, el objetivo general comprobar el nivel de satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas inclusivas del callao. El tipo de diseño fue descriptivo simple de corte transversal y nivel de aplicación básico. En la muestra trabajada se contó con 76 profesores, la herramienta aplicada fue un

cuestionario de preguntas con una escala de 36 items, el instrumento fue diseñada por Sonia Palma (1999) para medir la variable satisfacción laboral e indicadores. Los cuestionarios fueron aplicados a 20 instituciones educativas inclusivas. A nivel general los resultados demostraron frecuencias de insatisfacción parcial con tendencia definida a la satisfacción regular, a nivel específico no se encuentran satisfechos los profesores de mayor edad y los que tienen en la institución mayor tiempo de servicio. El investigador concluye que existe una marcada tendencia hacia la valoración regular y parcial de satisfacción, así como también una cierta insatisfacción con algunas de las características laborales descrita de manera específica en los indicadores de la variable. Si bien este estudio tiene un tipo de segmento específico, que son las instituciones inclusivas, tuvo un aporte en la forma de analizar los resultados de cada dimensión, lo cual me ayuda a la elaboración de mi investigación.

Ventura (2012), en su investigación *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07,* sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, tuvo como objetivo fundamental analizar las percepciones sobre satisfacción laboral de los docentes-directivos con sección a cargo de cuatro Instituciones de Educación Inicial pertenecientes a la UGEL 07. El trabajo de investigación de naturaleza empírico, cualitativo e interpretativo. Utilizó como instrumento 16 entrevistas, basado en un guion semi estructurado a 6 docentes con puestos de dirección, cada caso fue analizado y se realizó un estudio de los mismos comparándolos de modo transversal que evidenció constancias y diferencias. Las conclusiones de la investigación a nivel general demostraron que los docentes manifiestan satisfacción laboral por el cargo a desempeñar; pero cuando ya se encuentran ejerciendo sus funciones presentan indicios de insatisfacción, para ellos esto se debe a que no hay mayor reconocimiento social y consideran que hay maltrato por parte de las entidades superiores. Así mismo manifestaron no sentirse satisfechos en las dimensiones de condiciones de trabajo, el salario, las relaciones interpersonales, entre otros factores. Aunque esta investigación de tipo cualitativo es diferente al presente trabajo que realizaré, es un buen referente para contrastar los resultados obtenidos cuando se aplica un instrumento para obtener información cualitativa, más allá de los datos numéricos la investigación cualitativa permite tener resultados directos del porque los docentes no se encuentran satisfecho, pues las respuestas de las encuestas son realizadas de forma subjetiva.

Días-Chiappe (2015) en la universidad de Piura desarrolló la investigación sobre el *nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la institución educativa privada Santa Margarita de Surco, Lima-Perú.* Cuyo propósito fue identificar el nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la institución educativa privada Santa Margarita de Surco, en esta investigación el diseño fue no experimental ya que evalúa las variables tal como se presentan y no son manipuladas ni alteras, esta investigación es de enfoque cuantitativo ya que la recopilación y el diagnóstico de la información se adquirieron a través de datos numéricos, además es de corte transversal lo que indica que se recogió la información en un momento determinado de la realidad con la finalidad de comprenderla y explicarla. Se tomó como muestra a 16 profesores de la mencionada institución, tres fueron varones y trece mujeres. Como criterios sociodemográficos que se consideraron fueron: género, tiempo de servicio en la institución, nivel en el que el docente imparte sus clases y grado de instrucción con referencia a la enseñanza del idioma inglés. El instrumento que se utilizó como base el cuestionario denominado Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD), instrumento compuesto que combina una medida global y una medida de aspectos específicos, elaborado por Barraza y Ortega. Este conjunto de preguntas fue organizado de acuerdo a las 9 dimensiones que a su vez fueron segmentadas en 42 ítems en total. Los resultados dieron a conocer que los docentes de inglés manifiestan un alto nivel de satisfacción laboral (media superior a 4) respecto a todas las variables o dimensiones. Considero que este antecedente me ha permitido discernir y decidir el tipo de instrumento para recoger la información de mi muestra. Precisamente tomaré de este estudio el cuestionario debido que las características de las dimensiones se asemejan a la realidad y contexto de los docentes que investigare tanto en la institución pública como privada.

Gaviño (2015) en la universidad Jesuita Antonio Ruiz De Montoya, se realizó la tesis para obtener el grado de licenciado en educación inicial titulada *"el sentido de la vida y su relación con el desempeño docente y la satisfacción laboral de las profesoras del nivel inicial de centros educativos estatales"* cuyo objetivo general de esta investigación fue conocer la relación del sentido de la vida con el desempeño docente y la satisfacción laboral de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas públicas. La metodología estuvo basada a una investigación cuantitativa, correlacional – descriptiva. Posee una variable independiente: el sentido de la vida y

dos variables dependientes: desempeño docente y satisfacción laboral. La técnica de este tipo de investigación fue la encuesta y los instrumentos están validados a nivel nacional e internacional. Para medir la variable independiente: el Sentido de vida se aplicó el Test de Propósito Vital de Crumbaugh y Maholick, conocido como PIL por sus siglas en inglés (Purpose in life test). El cuestionario sobre desempeño docente presenta 45 preguntas cerradas, dividido por seis dimensiones, el cuestionario sobre la satisfacción laboral está formado por 80 ítems, y se han seleccionado 36 preguntas de un total de 80 preguntas del cuestionario original de la tesis de la Dra. Lucia Subaldo. Las conclusiones de la investigación hacen referencia específica a los objetivos planteados, los resultados con relación a la variable el sentido de la vida indican que la gran mayoría de las docentes presentan un objetivo claro y definido, con respecto a la variable desempeño docente los resultados demuestran un nivel alto. Los resultados de ambos instrumentos permiten confirmar que la relación entre el sentido de la vida y el desempeño del profesor es significativa. Con respecto a la variable satisfacción laboral los resultados confirman que la gran mayoría de las docentes tienen un nivel de satisfacción medio y un grupo más reducido tiene un nivel alto de satisfacción, esto significa que el grado de relación entre el sentido de la vida y la satisfacción laboral indican un resultado en valor bajo de relación entre estas dos variables. Efectivamente este tipo de investigación es distinta ya que posee más variables de la que se realizará el presente trabajo, este estudio es de gran ayuda ya que se puede examinar y seguir el manejo de las variables dependientes e independientes, de esta manera se puede percibir especialmente a qué se debe la satisfacción o insatisfacción de los docentes y esto se relaciona con algunos aspectos de las dimensiones de mi variable a estudiar.

Investigaciones Internacionales.

Torres y equipo de investigación Grupo D.I.E.A. (2010) en la Universidad de Jaén de España, realizaron una investigación sobre *un Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente*. Cuya finalidad principal fue conocer sobre el nivel de satisfacción de los profesores en su ejercicio de su labor docente. Esta investigación fue de modelo descriptivo con el objetivo de saber la estructura de los fenómenos y su dinámica, a la vez reconocer aspectos notables de la realidad. Realizaron la muestra de estudio con un grupo total de 32 instituciones educativas y 902 docentes. El instrumento utilizado fue un cuestionario con 175 ítems relacionado con las 6 dimensiones de la variable en

mención. En este estudio se llegó a la conclusión que el grupo de profesores del nivel secundario se muestran bastante satisfechos con el desarrollo de su profesión docente, a pesar de los obstáculos siguen cumpliendo sus funciones desarrollándose tanto a nivel profesional como personal. No obstante, el nivel de insatisfacción se manifiesta en las relaciones con el área administrativa de las instituciones educativas y que sustentan el actual sistema educativo. En este antecedente se puede rescatar el manejo y conducción de información recogida de la muestra, así mismo como el contexto infiere en la labor docente.

Güell (2014) desarrolló un estudio titulado *Satisfacción laboral de los maestros, realizada a cabo en Cataluña, España*. El objetivo fundamental de esta investigación fue analizar la satisfacción que perciben los docentes del nivel inicial y Primaria de Cataluña para presentar futuras propuestas destinadas a mejorar la satisfacción de los profesores. La encuesta fue el principal instrumento, que consistió de un cuestionario de preguntas con respuestas abiertas diseñado por la comisión de la facultad de Educación, con un total de 21 preguntas. Se desarrolló esta investigación con una muestra de 523 entrevistados, en 152 instituciones públicas, privados y concertados distribuidos en 4 provincias Catalanas, los resultados dieron a conocer que el grupo más satisfecho de profesores es representado por un 57.7% del total de la muestra. En cuanto a la metodología es un estudio cualitativo de perspectiva fenomenológica, ya que pretende comprender un fenómeno social, aportando fundamentalmente datos descriptivos, sin embargo también se recurrió al análisis cuantitativo utilizando datos estadísticos. Este antecedente constituye una referencia valiosa por la cuanto se puede tener una mejor percepción de la variable estudiada en el área educativa, por otro lado es una muestra clara de la combinación de ambas fundamentos en la investigación y la disposición de cómo está elaborado comprueba como el análisis cuantitativo contribuye a un mejor análisis cualitativo lo que favorece a esta investigación.

Menghi y Oros, (2014) en la universidad Católica Argentina trabajó una investigación titulada *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario.* El propósito fue evaluar el estado de satisfacción laboral en profesores y su impacto en las dimensiones del Síndrome de Burnout. En esta tesis se indago con una muestra de 229 profesores de nivel primario, de las provincias de Ríos y Buenos Aires. Los resultados evidenciaron un efecto significativo de satisfacción laboral sobre las

diversas manifestaciones del síndrome, los docentes más satisfechos con su labor presentaron puntuaciones más bajas de cansancio emocional y valores más elevados en la dimensión realización personal del Maslach Burnout Inventory (MBI). Fueron 2 los instrumentos utilizados: uno para evaluar el nivel de satisfacción laboral de los educadores con la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes (ESLA-Educación) y el Inventario de Burnout, de Maslach (MBI: 1981) este instrumento mide los sentimientos y actitudes que tiene cada docente hacia su trabajo. En síntesis esta investigación se centra en aceptar la hipótesis propuesta, al corroborar que la Satisfacción Laboral tanto en sus aspectos circunstanciales como personales, ejerce una acción de influir significativamente sobre las manifestaciones del Síndrome de Burnout, derivando con ello un nivel bajo de cansancio emocional y un nivel mayor de realización personal relacionada a la función educativa. Esta investigación ayuda a establecer parámetros más relacionados con la variable.

Anaya y López (2015) desarrollaron una investigación titulada *Satisfacción laboral de profesores del nivel secundario,* tuvo como finalidad general evaluar la satisfacción laboral de los profesores españoles de educación secundaria, con la intención de brindar datos que ayuden a la adopción de nuevas medidas o estrategias eficaces en pro de su mejora y, de esta manera contribuir con la calidad educativa del nivel secundario y así mismo aportar con el bienestar de los docentes. Esta investigación se realizó con una muestra de 2943 pedagogos de instituciones educativas públicas. Los datos se han recopilado mediante el procedimiento de encuesta a través de la versión on-line de la Escala de Satisfacción Laboral - Versión para Profesores (ESL-VP). Este estilo on-line facilito la obtención de los datos. El análisis de los resultados evidencio que los docentes muestran una satisfacción laboral global media, pero con fuertes discrepancias a nivel de dimensión y de faceta. Así mismo el profesorado de educación secundaria muestra, a nivel global, un grado de satisfacción catalogable como medio, la información a nivel de dimensión indica que los profesores tienen una satisfacción media, en diseño del trabajo y en condiciones de vida asociadas al trabajo, que esta satisfacción es mayor, catalogable como medio-alta, en realización personal y que es claramente inferior en promoción y superiores y en salario, catalogable en ambos casos como baja. Este antecedente nos sirve de referencia para varios aspectos, nos ayuda a desarrollar la definición sobre satisfacción, el cual se ha segmentado en dos: una personal y otra profesional, dando a entender que la satisfacción está relacionada con algunas situaciones o

circunstancias específicas en el trabajo del profesor, así mismo está ligada con las particularidades de la personalidad del docente por lo tanto se debe de considerar estos factores para comprender el perfil del docente. Además es un ejemplo importante del tratamiento que se le dio a la investigación en cuanto al sector público.

Cantón y Téllez, (2016) realizaron un trabajo de investigación titulada *La satisfacción laboral y profesional de los profesores*. La finalidad de este análisis fue realizar a una revisión exhaustiva de los principales y auténticos estudios sobre satisfacción laboral y profesional de los docentes. El punto de partida la indagación de la conceptualización por investigadores y utilizando una visión determinada de la forma en que obtuvieron los datos y la catalogación de los instrumentos de medida. El proceso metodológico consistió en escoger 3 bases de datos temáticas y los resultados del ISBN y de esta manera obtener los mejores aportes sobre la variable satisfacción laboral en los últimos 10 años. Los resultados revelan una pluralidad de enfoques y perspectivas que dependen del origen científico de cada autor. En esta investigación los autores concluyen que la variable tiene una diversidad de enfoques relacionado con la perspectiva adoptada en el centro de trabajo. De la misma forma concuerdan que los instrumentos para medir esta variable han sido exclusivamente los cuestionarios y las encuestas. El estudio es una comparación sobre las investigaciones que se han realizado a través del tiempo sobre Satisfacción Laboral, presentando una gama de significados y resultados, ampliando de esta manera la visión que teníamos sobre el tema, no solamente para medir el nivel de la variable en mención sino también para entender el contexto y la herramienta a utilizar.

Marco Teórico.

Satisfacción laboral.

Abordar la variable de satisfacción laboral para explorarla, estudiarla, y describirla es entrar en un campo de investigación donde sus componentes están relacionados con contextos situacionales, donde muchas veces son alterados o modificados por factores internos y externos; debido a que el trabajo que una persona desempeña en un centro de labor es mucho más que una simple actividad, pues se extiende hacia un grupo de personas, así mismo lleva a situaciones diversas como el cumplimiento de normas o políticas institucionales, interacción con jefes, supervisores y colegas, entre otras.

Para entender completamente la variable en cuestión empezaremos definiendo el término satisfacción, para la Real Academia Española (2017) este término deriva del latín *satisfactio,-ōnis*, que quiere decir acción-efecto de satisfacer o satisfacerse. Así mismo se define como el modo, acción o razón con que se da respuesta, de manera satisfactoria a una queja, emoción o razón antípoda.

Efectivamente no se trata de satisfacer a los demás sino también implica la propia satisfacción de la persona.

“Para Carrión (2000) la satisfacción es la valoración cognitiva personal que realiza la persona de la vida y de los dominios de la misma, atendiendo a la calidad de vida, a las expectativas y aspiraciones, a los objetivos conseguidos, basada en los propios criterios de la persona y que se realiza de forma favorable”. (Cantón y Téllez, 2016 p. 215).

El hecho de ser personal y de estar basada en criterios subjetivos, nos lleva a decir que la satisfacción parte de una acción o conducta que cada persona realiza para su propio beneficio, por lo tanto se puede afirmar que para lograr una situación de satisfacción, dependerá de la decisión que tomen las personas frente a un determinado contexto o situación.

Definición Satisfacción laboral.

En la definición de satisfacción hemos revisado como esta es personal, y responde a diferentes situaciones propias de cada persona, cuando hablamos de un ambiente laboral, dependerá justamente de este entorno, en este sentido tenemos algunas definiciones al respecto:

"Locke (1976), quien la considera como un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto". (Días-Chiappe, 2015, p.21).
"Price y Muller (1986) afirman que la satisfacción laboral es el grado en que a las personas les gusta su trabajo". (Arbaiza, 2010 p.182).

Anaya y López (2015) consideran también que:

> La satisfacción laboral, en la literatura científica, se entiende como una relación afectiva al trabajo o como un estado emocional derivado de la evaluación del propio trabajo; esto es, se refiere a cómo la gente se siente en relación con su actividad laboral o con los diferentes aspectos de su trabajo. (p. 436).

Estos investigadores definen la variable satisfacción laboral como una actitud positiva, un sentimiento favorable, que una persona posee hacia una labor realizada de acuerdo a sus funciones en su centro de trabajo, esta característica, como ya comentamos, está esencialmente relacionada con la parte emocional de la persona, sin embargo será diferente de acuerdo a cada persona, ya que es una reacción subjetiva.

Por otra parte, hay investigadores que proponen que la satisfacción laboral no es solamente las emociones propias de cada persona, sino de algo más amplio, que no solo incluye la satisfacción emocional positiva. En esta línea podemos encontrar las siguientes definiciones:

> En la satisfacción laboral confluyen los tres ámbitos: afectivo, actitudinal y cognitivo, es decir, que al evaluar perceptivamente cómo es nuestra vida laboral, se despierta en nosotros una emoción y en función de si es

> positiva o no representamos una conducta u otra en nuestro lugar de trabajo. (Cantón y Téllez, 2016, p. 215).

"Robbins y Coulter (2005) definen la satisfacción como una actitud general de una persona hacia su trabajo, Villagra (2007) plantea que la satisfacción es un concepto amplio que alude a las diversas actitudes que puede tener un empleado en su ámbito laboral". (Arbaiza, 2010 p.183). En este sentido, "Las actitudes son enunciadas de evaluación-favorables o desfavorables-acerca de objetos, individuos o eventos. Reflejan cómo se siente alguien con respecto a algo". (Robbins y Judge, 2013 p. 70).

En estas conclusiones se hace referencia que la satisfacción laboral desarrolla el cúmulo de actitudes, que el hombre va desarrollando hacia su labor, y cuando nos referimos a una actitud, según Robbins y Judge, (2013) considera que "las actitudes son enunciados de evaluación –favorables o desfavorables" (p. 70). Lo que vendría a ser las respuestas o reacciones que siempre emitimos frente a determinadas situaciones.

En este sentido Harpaz, (1983) concluye que la satisfacción laboral, como otras actitudes, está compuesta por los elementos afectivo, cognitivo y conductual; puede variar en consistencia y magnitud; puede ser obtenida de diferentes fuentes y cumple distintas funciones para el individuo. (Peiró, 1996 p.346). Lo que nos lleva a pensar que una actitud no solo está compuesta por una reacción emocional frente a una circunstancia sino también abarca los pensamientos, sentimientos e intenciones.

"Barraza y Ortega (2009) señalan que la satisfacción laboral se puede definir, como la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que esa actitud se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados". (Jaik, Tena y Villanueva, 2010, p. 121).

Así mismo para Móran (2005) "La satisfacción laboral es un constructo global, que abarca facetas específicas de satisfacción tales como el trabajo en sí, los compañeros de trabajo, salario e incentivos, sistema de supervisión, las oportunidades de promoción, las condiciones ambientales de trabajo, etc." (p. 121).

En términos generales como bien describen los autores la satisfacción laboral de un trabajador está relacionada a la actitud de la propia persona, que se le podría denominar como un factor interno así como también de factores externos que serían las condiciones laborales que cada organización dispone o maneja como los salarios, condiciones laborales, ambiente físico entre otros.

Un punto de vista similar lo encontramos en “Griffin (2010) el constructo satisfacción laboral surge por una parte de la prolongación del concepto de salud, entendida en su sentido más amplio y dinámico y por otra parte de la importancia que tiene el trabajo en las vidas de las personas”. (Güell, 2014, p. 93).

Así entendida, satisfacción laboral es una reacción que atañe a la afectividad y que es experimentada por el trabajador hacia su labor relacionado con todos los aspectos del mismo, puede estar satisfecha la persona con relación al salario, tareas, funciones, jefes, superiores, promociones entre otros. Por tanto se puede deducir en un sentido amplio, que la satisfacción laboral es una reacción de bienestar o placer que un trabajador experimenta frente a factores intrínsecos (estado de ánimo de la propia persona) y factores extrínsecos (relacionados con las condiciones de la institución u organización.

4 Clasificación de las teorías de la Satisfacción Laboral:

TEORIA	AUTOR	AÑO	RESUMEN	COMENTARIO
1. Teoría de March y Simón	J. March y H. Simón	1958	Plantea que la satisfacción o insatisfacción de un empleado puede generar un aumento o una disminución en el nivel de rendimiento.	Su importancia radica en su análisis basado en la Teoría de las Expectativas de Vroom.
2. Teoría X/Y	D. Mcgregor	1960	Plantea que las personas se encuentran más satisfechas cuando en la organización existe un clima de mayor libertad y flexibilidad basado en una supervisión abierta y participativa. Además, plantea la teoría X y la teoría Y.	En base a sus planteamientos, la mejor alternativa es la Teoría Y, la cual deberían adoptar todas las organizaciones.
3. Teoría de Lawler y Porter	E.E. Lawler y L.W. Porter	1967	Plantea que la satisfacción de los trabajadores es función del valor y de las recompensas que obtienen como consecuencia del trabajo realizado. Además, realizan una diferenciación entre recompensas extrínsecas e intrínsecas.	Las recompensas no están directamente relacionadas con la satisfacción, sino que el trabajador hace un juicio acerca de lo que considera justo.
4. Teoría Z	W. Ouchi	1982	Plantea que esta teoría puede aplicarse en las empresas de occidente en los círculos de calidad.	Busca obtener mayor productividad empresarial, a partir de la confianza del empleado en la organización.

Figura 1: Arbaiza. 2010 p. 190

Como bien se puede observar en la tabla resumen estas teorías se realizaron para explicar y mejorar la perspectiva sobre la satisfacción laboral de los trabajadores, ya que en una determinado época se consideró importante atender esta variable para optimizar el rendimiento laboral en las organizaciones. A través del tiempo este término ha sido producto de investigaciones constantes, pues como bien sabemos si un trabajador se encuentra satisfecho cumplirá con los objetivos de la organización.

Repercusiones de la insatisfacción laboral.

Diversos resultados positivos para las organizaciones y para la propia persona se pueden percibir si los empleados se sienten satisfechos, de la misma manera tienen resultados negativos al sentirse insatisfechos, tal es el caso que Arbaiza (2010) describe:

> La satisfacción laboral al igual que las actitudes, predispone a la persona a comportarse de una determinada manera. Por lo tanto las satisfacción podría explicar la rotación, el abandono y el ausentismo, en otras palabras, si los empleados de una empresa están satisfechos, las probabilidades de abandono y de ausentismo serán menores que si los empleados están insatisfechos. (p.182).

Como bien lo describe el investigador, el descontento de los trabajadores puede ocasionar serias consecuencias para la empresa o institución, es por eso que en la actualidad las organizaciones se comprometen a estudiar a los trabajadores para conocer las necesidades que experimentan y luego de obtener esta información prepararse para tener los recursos y medios necesarios para alcanzar la satisfacción de sus trabajadores.

A continuación detallaremos en forma breve las consecuencias que según Arbaiza (2010) y Robbins y Judge (2013) consideran que la insatisfacción laboral repercute tanto a nivel personal como a nivel de la organización:

- **1 nivel personal.**

  Estar insatisfecho afecta de manera física y metal la salud, así mismo, el modo en que enfrenta la vida:

a. La salud.

La insatisfacción de un empleado se manifiesta de manera negativa, como indicó Sánchez (2011):

> El estrés afecta órganos y funciones de todo el organismo. Los síntomas más comunes son: depresión o ansiedad, dolores de cabeza,

insomnio, indigestión, sarpullidos, disfunción sexual, nerviosismo, palpitaciones rápidas, diarrea o estreñimiento. (p.13).

b. Las actitudes hacia la vida.

El trabajo no solo es una fuente de ingreso económico sino también es una expresión de la vocación en la cual la persona ha sido formada o capacitada. De ahí que la actividad laboral genera en las personas expectativas tanto en el aspecto profesional como también en lo personal, como afirma Arbaiza (2010) "Los empleados están influenciados por las experiencias que bien tanto dentro como fuera de la organización, en tal sentido un empleado está insatisfecho con su trabajo, esto tendrá repercusiones en su vida personal". (p. 186).

Siguiendo la línea de esta argumentación entendemos que los trabajadores se encuentran afectos por las vivencias que experimentan tanto internamente como externamente del centro laboral, por lo tanto, si un trabajador no se encuentra satisfecho con su labor, manifestará algunos efectos en su vida personal, claro ejemplo, será el mal humor, conductas de irritabilidad, algunas adicciones, muestras de agresividad y hasta apatía con sus familiares y amigos.

- **Nivel organizacional.**

El comportamiento de un trabajador satisfecho repercute en forma positiva y si está insatisfecho traerá a colación ciertas consecuencias tal como lo describe Velázquez, (2006) "El comportamiento organizacional no es un conjunto de piezas sueltas o de conductas individuales dispersas. El todo o la suma de las conductas individuales representa la imagen de una cultura organizacional vigorosa y pujante o débil y mediocre". (p.121). A continuación alguna consecuencias:

a. El absentismo.

El incumplimiento por parte del empleado faltando al trabajo de forma imprevista, produce una disminución del rendimiento, por tanto, una empresa u organización puede verse afectada si es que su personal presenta estas conductas, no solo retrasa la productividad sino también crea un ambiente de

tensión porque otro personal tendrá que trabajar doble turno para reemplazar al ausente. “Se ha encontrado también una relación positiva entre la satisfacción laboral y la permanencia en el lugar de trabajo”. (Sánchez, 2011, p. 41). Sin embargo este factor es un tema muy complejo en discusión, debido que el absentismo laboral también se puede dar como resultado de una sobre carga de trabajo por parte de la organización así como también por causas personales.

b. El abandono o rotación.

Es uno de los factores que suele tener mayor relevancia por las implicancias del caso, al no tener en cuenta este aspecto se puede llegar a perder el talento del profesional que abandonaría la organización por voluntad propia en busca de una mejora laboral. Sin embargo los empleados que permanecen en la organización tendrán mayor carga laboral, asumiendo responsabilidades extraoficiales, haciendo que se incremente su estrés laboral, por lo tanto, disminuye la productividad, lo cual genera pérdidas económicas mientras se recluta y se instruye a los sustitutos. Asimismo, este hecho es sustentada por “Griffeth et al. (2000) Considera que el tener que reemplazar a un empleado resulta costoso para la organización, debido a los procesos de inducción, capacitación y entrenamiento”. (Arbaiza 2010).

c. Las protestas o actividad sindical.

Formar un sindicato significa integrar una asociación conformada por trabajadores que apelan por mejoras y promociones de sus intereses laborales según su perspectiva y estas manifestaciones son el resultado de tener un personal insatisfecho, para la organización no es conveniente las constitución de estos grupos, pues ellos mismos crean normas que muchas veces están lejos de la realidad y perjudican el progreso de la empresa u organización; **“**La insatisfacción laboral y las relaciones antagónicas con los colegas de trabajo predicen muchos comportamientos que las organizaciones consideran indeseables, como intentos de sindicalización“. (Robbins y Judge 2013 p. 85).

d. Comportamientos inadecuados.

La mala actitud de tan solo una persona puede tener un efecto enorme en el funcionamiento de toda la organización, Mangione y Quinn (1975) alegan que

la insatisfacción laboral puede ocasionar ciertos comportamientos en los empleados, tales como el consumo de sustancias, robos en el centro de trabajo, socialización indebida, sabotajes e impuntualidad. En otros casos, el empleado puede simplemente perder el tiempo, como navegar por internet, hacer llamadas telefónicas innecesarias, etc. (Arbaiza, 2010 p. 187).

"En otras palabras a los trabajadores que no les gusta su trabajo se desquitan de diversas maneras, las cuales pueden ser muy creativas y controlar cierta conducta, como tener una conducta de control de asistencia". (Robbins y Judge, 2013 p. 86).

En general, esta es una manera de expresar la insatisfacción laboral de los empleados, estas malas actitudes se propagan, por lo que hay que abordar el problema rápidamente. Ya estas actitudes tienen mayores repercusiones de las que uno puede pensar, por ejemplo, si un empleado comienza a quejarse, su descontento podría extenderse a otros trabajadores y luego ellos manifestar lo mismo.

e. Productividad y desempeño en el trabajo.

Los estudios que se han realizado entre el rendimiento y la satisfacción laboral tienen una larga trayectoria investigativa y en la actualidad continua siendo objeto de indagación, sobre todo para saber y medir cuan vinculadas se encuentran, si infieren o no, una de la otra. Muchos autores han tomado diversos enfoques que efectivamente la buena productividad es consecuencia de cuan satisfecho se siente el trabajador, así lo mencionan Robbins y Judge, (2013) "Cuando se reúnen datos sobre la satisfacción y la productividad para la organización en su conjunto, se encuentra que las empresas que tienen más empleados satisfechos tienden a ser más eficaces que aquellas con pocos empleados satisfechos". (p. 84). Para Arbaiza (2010) considera que "La relación entre ambas no siempre es positiva, en tal sentido, no todas las personas satisfechas son productivas, sino que existen otros factores que van a influir en la productividad (Iaffaldano y Muchisky 1985).

Importancia de la satisfacción laboral.

La relevancia de la satisfacción laboral es sustentada por Sánchez, (2011) quien considera que “La satisfacción en el trabajo es importante en cualquier tipo de profesión; no sólo en términos del bienestar deseable de las personas dondequiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad”. (p. 34).

Como considera el autor, la satisfacción laboral es valorada en diferentes tipos de organizaciones, particularmente en todos los ámbitos profesionales, desde la más simple hasta la más compleja, el logro de la satisfacción no solo contribuye a conseguir el cumplimiento de los objetivos que las organizaciones tienen definidas, lo que significa que si los empleados desempeñan adecuadamente sus funciones, conllevará a un buen funcionamiento de la organización y como resultado ambos, tanto el trabajador como las organizaciones se verán favorecidos. Del mismo modo Arbaiza (2010) menciona que:

> Es necesario que la organización se encuentre abierta al aprendizaje que tome consciencia de que la mejor manera para enfrentar los desafíos es tener un personal capacitado, motivado y satisfecho, lo cual reflejará en la calidad del servicio y en la preocupación por conseguir más clientes satisfechos.

He aquí un punto importante, que no debe pasar desapercibo por las instituciones pues deben estar abiertos a los cambios y tomar las medidas necesarias para indagar la situación de sus colaboradores ya que muchas investigaciones realizadas indican que una persona bien motivada realizará su labor de manera satisfactoria, por lo tanto, para que las organizaciones conserven sus equipo de trabajo deberá tener presente no sólo sus propias metas, sino también las necesidades y expectativas de sus trabajadores, como bien lo menciona “Drucker a diferencia de otras clases de recursos, los humanos tienen personalidad y control sobre el trabajo, necesitando, en consecuencia, motivación, participación, satisfacción y recompensas”. (Ovejero, 2006 p. 141).

Es muy frecuente encontrar organizaciones que solo pretenden obtener de su personal (recurso humano) ascendentes ingresos, se concentran únicamente para que el personal labore de manera sistematizada, sin importar como lo realizan y más aún no les importa saber cómo su trabajador se siente ante ciertas acontecimientos en el proceso. El trabajo, para muchas personas aporta un gran sentido a sus vidas, está vinculado con su autoestima, se sienten útil con la labor realizada y además sienten que son reconocidas ante la sociedad. A través del trabajo, también se relacionan y socializan con otras personas, así mismo tienen la oportunidad de crear vínculos amicales desarrollando sus habilidades sociales. Si nos detenemos a pensar dedicamos al menos un tercio de nuestro tiempo al trabajo, tiempo suficiente para entablar este tipo de relaciones, por ello es importante considerar que los trabajadores son vulnerables ante algunas situaciones.

La satisfacción laboral en el ámbito educativo.

Como punto de partida revisamos la literatura y describimos el concepto de Satisfacción Laboral, ahora con una idea más compendia sobre nuestra variable empezaremos a relacionarla y a investigarla en el ámbito educativo, que es nuestra área de investigación, exactamente: la Satisfacción laboral en los docentes.

Según el diccionario de la real academia española (2017) la palabra docente deriva del término latín *docens*, que a su vez procede de *docēre* que traducido significa enseñar, perteneciente o relativo a la enseñanza. Por lo tanto podemos afirmar que el docente se encarga de enseñar, de trasmitir conocimientos, experiencias e ideas para desarrollar habilidades y capacidades en las personas. Con esta premisa podemos introducirnos en el tema para trabajar, en esta parte, sobre la satisfacción laboral en el ámbito educativo. Para tal efecto es necesario empezar a conocer que dice la Constitución Política sobre el Docente:

Según: Ley N° 29062. Ley que modifica la ley del profesorado en lo referido a la carrea pública magisterial. Capítulo II: El profesor y la finalidad de la carrera pública magisterial.

Artículo 3°.- el profesor. Es un profesional de la educación con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas que, en su calidad de agente fundamental del proceso educativo, presta un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la

comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia. Requiere de desarrollo integral y de una formación continua e intercultural.

Es importante destacar el nivel de importancia que este artículo le atribuye al profesor, catalogándola de esencial, ya que es el puente en el proceso educativo, entre los conocimientos y el niño futuro integrante de la sociedad. Además, en vista de la importancia del profesor se considera indispensable la continua capacitación en el ámbito cultural.

Ventura (2012) considera que “La profesión docente es una de las más importantes profesiones en nuestra sociedad, pues es la única profesión que concentra su energía y atención en nuestros más preciosos recursos: los niños y las niñas”. (p. 4).

La praxis pedagógica es una labor constante, la cual demanda no solo un esfuerzo intelectual; sino también emplea tiempo antes, durante y después de dictar clases, no es como un trabajar que solo cumple su horario y funciones en el mismo centro laboral. Para ejercer la docencia no solo se trata de tener una vasta gama de conocimientos sino también es indispensable que el docente cuente con ciertas habilidades, actitudes y valores que en combinación con los conceptos se convierten en competencias primordiales, esto posibilita al docente planear, desarrollar y evaluar los procesos de enseñanza y aprendizaje, lo mismo afirma Bisquerra (2000) considerando que “Una competencia es el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para realizar actividades diversas con cierto nivel de calidad y eficacia que, dado su carácter práctico, integra tanto el saber, como el saber hacer y saber ser”. (Vaello, 2009 p.16).

Así mismo es necesario recordar las palabras de Vaello (2009) en donde menciona que:

> La profesión de enseñar es una labor apasionante pero al mismo tiempo compleja y exigente, pues para desempeñarla con éxito se necesita múltiples y variadas competencias profesionales y personales que incluyen conocimientos pedagógicos y teóricos sobre la materia que se imparte, pero también recursos pedagógicos, entre los que destaca una actitud de compromiso moral y de equilibrio emocional, ya que la meta es formar personas. (p. 9).

Si logramos comprender que la labor que realiza el docente es una gestión ardua y que no es posible que se pueda realizar de forma improvisada o espontánea. En efecto, una vez entendido cuán significativo es la labor que realizan los docentes, podremos entender cuan necesario es saber que ellos se sientan satisfechos en su entorno laboral y lograr el cumplimiento de la meta descrita líneas arriba. Con esta perspectiva Anaya y Suárez (2010) coinciden en afirmar que:

> Si las razones hasta ahora expuestas convierten a la satisfacción laboral en materia prioritaria de evaluación y mejora en cualquier ámbito laboral, aún lo es más en el campo educativo, donde los trabajadores (educadores) el trabajo que realizan tiene como materia prima a las personas en formación y como objetivo el guiar eficazmente su desarrollo como tales personas plena e integradamente formadas. (p.284).

Como bien sabemos el ejercicio de la profesión docente se realiza para el desarrollo de las personas y con un compromiso ético, el de formar integralmente al educando. La calidad en la educación ha sido y será siendo un gran reto para los gobiernos de hoy en día, de ahí la importancia que las escuelas o centros educativos tanto públicos como particulares sean regularizado por el estado, para de esta manera hacer que cumplan con todos los requisitos necesarios.

Funciones de los docentes.

Según la Ley N° 29062. Ley que modifica la ley del profesorado en lo referido a la carrea pública magisterial. Capítulo II: El profesor y la finalidad de la carrera pública magisterial.

Artículo 4°.- Marco ético y ciudadano de la profesión docente

El ejercicio de la profesión docente se realiza en nombre de la sociedad, para el desarrollo de la persona y en el marco del compromiso ético y ciudadano de formar integralmente al educando. El fundamento ético para actuación profesional es el respeto a los derechos humanos; a los derechos y a la dignidad de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores; y al desarrollo de una cultura de paz y de solidaridad que coadyuve al fortalecimiento de la identidad peruana, la ciudadanía y la democracia. Esta ética exige del profesor idoneidad profesional, comportamiento moral y compromiso personal con el aprendizaje de cada alumno.

Podemos entender en la descripción del artículo, que la función que cumple el docente, no solo está referida a la planificación de los procesos y sus resultados, en este sentido se comprende, que la docencia se desarrolla en relación con las características individuales y socioculturales de los estudiantes según sea su nivel académico, pero además, está la conducta ética y moral del pedagogo que trasforma e integra grupos de personas, porque bien sabemos que el profesor trabaja con y para personas.

No podemos dejar de mencionar que el docente realiza funciones comprende actividades educativas dentro y fuera de los establecimientos educativos, como actividades extracurriculares entre algunas que podemos nombrar se encuentra; el servicio de orientación al estudiante, atención especial la escuela de padres de familia o tutores, capacitaciones de actualización pedagógica, actividades culturales y campeonatos deportivos, entre otras.

Importancia de la satisfacción laboral en el ámbito educativo.

La satisfacción laboral en el campo educativo está relacionada con muchos partícipes como; directores, plana docente, estudiantes, personal administrativo entre otros; sin embargo para esta investigación como ya hemos mencionado nos concentraremos en los docentes. La satisfacción laboral del profesor esta vincula con situaciones específicas de la labor docente y con particularidades de todo su entorno. Investigaciones anteriores como lo menciona Anaya y Suárez (2010) indican que:

> Un profesor laboralmente satisfecho es un profesor más motivado hacia la consecución de los objetivos educativos con sus alumnos, más dispuesto a la innovación educativa y a la experimentación de metodologías y recursos didácticos más eficientes en pro de esos objetivos, más comprometido con su trabajo y más dispuesto a su propio perfeccionamiento. Todo ello, evidentemente, contribuye de una forma importante a la calidad de la educación. (p.284).

Dentro de este marco y como menciona el autor es muy favorable la satisfacción laboral de los docentes, benefician a los estudiantes y sobre todo la calidad educativa, pues en la actualidad los profesores no solo tienen que tener el dominio a la hora de impartir una clase, de cómo explicar un tema sino también tener

el dominio de cómo llegar a los estudiantes, qué recurso utilizar, de que material, y otros aspectos propios de su entorno. Todas estas estrategias que los docentes utilicen aportaran para el cumplimiento de los objetivos, caso contrario los estudiantes solo aprendan para aprobar la asignaturas sin tener ningún tipo de interés en ella.

> La institución escolar es cada vez más compleja y ello exige, y debe exigir, personas preparadas para afrontar los retos de dirigir los colegios e institutos de forma que se responda a las demandas sociales y a las necesidades que nos presenta cada día la comunidad educativa. (Calvante, 2004, p.23)

De acuerdo a este enunciado es elemental la idea de conocer científicamente, sobre satisfacción laboral, nuestra sociedad se vuelve cada vez más exigente por lo tanto debemos estar a la vanguardia sobre todo las personas que ejercen la docencia. De esta manera líder de un grupo multidisciplinario tendrá las herramientas necesarias para planificar y orientar mejor a su plana docente y desarrollar una labor cuyo principio sea la satisfacción de sus colaboradores y así alcanzar las metas anheladas.

Dimensiones de la variable.

Relaciones Interpersonales.

Esta dimensión será estudiada con los participantes que se relacionan al docente con su entorno laboral. Para empezar abordaremos la definición de Cervone y Pervin (2008) donde argumenta que “Los contextos más significativos en la vida de la mayoría de las personas son los que involucran a otras personas”. (p. 439). Entendamos que esta interacción o socialización que existe entre las personas es de suma importancia en la vida diaria de cada persona en especialmente de un profesor. En el campo educativo encontraremos que existe una relación directa con los alumnos, pues es prácticamente una relación diaria con ellos, así mismo con sus colegas, con los coordinadores de área, con el director y con los padres de familia entre otras personas que tienen relación con el colegio.

Beiza (2012) enfatiza que “Las relaciones interpersonales se convierten en la herramienta que la organización emplea para que la comunidad circundante, docentes, personal administrativo, de ambiente, estudiantes, padres y representantes interactúen de mejor forma”. (p. 17).

Pues bien, como lo confirma el autor las relaciones interpersonales del docente están estrechamente vinculadas con todos los actores del área educativa y depende mucho de la habilidad que tenga el jefe de la institución para lograr que todos los miembros interactúen de forma idónea para lograr los objetivos planteados. De acuerdo a Vaello (2009) se puede afirmar que:

> En el caso de los docentes el profesor ha de atender a los tres tipos de relaciones interpersonales en las que está inmerso fundamentalmente:
>
> Relaciones con los alumnos, que son las relaciones entre desiguales con una misión predefinida por medio y unas funciones diferenciadas (enseñar- aprender), caracterizadas por la necesidad de recursos técnicos al tener carácter formal, pero que a la vez están impregnadas de elementos informales.
>
> Relaciones con otros profesores, tanto compañeros como directivos, con un proyecto común que puede cohesionar o enfrentar a los individuos dentro de la organización.
>
> Relaciones regulares con las familias que, aunque más esporádicas, no dejan de ser fuentes potenciales de malestar y de conflictos, a veces muy desagradables, que requieren el dominio de ciertas técnicas específicas que contribuyan a crear una atmósfera de cooperación. (p. 21).

La buena interacción con los estudiantes permite desarrollar espacios más cálidos, de confianza y colaboración lo que lleva a cumplir con los objetivos de la institución. La interacción, con los pares o compañeros, permite intercambiar conocimientos, consejos y prácticas, que a su vez ayuda a adquirir nuevas experiencias. Al interactuar también con los padres o el entorno familiar de los nuestros estudiantes, nos facilitara captar y comprender las diversas situaciones que pueden estar afrontado nuestros estudiantes. Pieza fundamental también es la interacción con el coordinador de área y director, en estos últimos años se habla de la relación vertical en las organizaciones, el cual desarrolla un sentido más empático de un supervisor con un subordinado logrando mejores resultados.

En líneas generales las relaciones interpersonales son las relaciones sociales que permite respetar las ideas y criterios de los demás, así como también permite analizar en común problemas para lograr a llegar a tomar acuerdos y esto es posible

con la adecuada coordinación que proporciona las relaciones interpersonales que a su vez está relacionada con la comunicación efectiva y colaboración mediante el trabajo en equipo.

Desempeño Profesional.

En esta segunda dimensión nos referimos al cumplimiento efectivo de las actividades y funciones esenciales que realiza el docente en sector educativo. El desempeño de un trabajador se encuentra estrechamente vinculada con el éxito de la institución, desde el punto de vista de Robbins y Judge (2013) “Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio. La combinación de eficacia y eficiencia al realizar las tareas fundamentales del puesto”. (p. 555).

Según Chiavenato (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (Coello, 2013 – 2014 p. 12).

El buen desempeño de un colaborador se manifiesta en el cumplimiento de sus funciones.

En relación con la docencia “Montenegro, (2003) considera que el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; está determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno y se ejerce en diferentes campos: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (Salluca, 2010 p. 30).

El autor trata de ser más específico en su comentario, considera que el cumplimiento efectivo de la labor docente empieza por el docente mismo y su capacidad socio cultural, es decir un buen desarrollo social, con valores, y un buen desarrollo en conocimientos. Cuando se refiere al entorno institucional, se refiere a las herramientas que la institución le brinda para poder hacer efectivo sus conocimientos sin dejar de lado la parte que le toca al estudiante, que se traduce en alumnos con predisposición al estudio, un tema complejo pues esta parte involucra al profesor, en este sentido tanto el entorno institucional y el clima de aula serán puntos muy importantes. Si bien ya sabemos es labor del profesor generar este interés y predisposición del alumno mediante el ejercicio reflexivo.

Además en esta dimensión el desempeño profesional está relacionado con:

- Actividades que el docente realiza, sus funciones específicas desde su aula de clase impartiendo sus clases hacia sus alumnos.
- La motivación, sabemos que docentes insatisfechos no cumplen con los objetivos planificados de la institución.
- Libertad, es grado de independencia que el docente siente para realizar sus sesiones de clases, así mismo en diseñar los contenidos teniendo claro los contenidos de la curricula.
- Autonomía, la capacidad que tiene el docente de manejar situación cumplir de acuerdo a lo establecido en su contrato

Condiciones Laborales.

Esta dimensión está relacionada con la comodidad, percibida por los trabajadores en su centro de trabajo, en esta dirección Salluca, (2010) menciona que "Los empleados se interesan en su entorno laboral tanto por comodidad propia como para facilitarse la realización de un buen trabajo." (p. 18).

Efectivamente, es muy importante generar comodidad para el trabajo, esto genera un mejor desempeño, para ello será la institución en primer término, el encargado de generar comodidad y buen ambiente para el profesor y este a su vez generara comodidad y buen ambiente al alumnado, y este último contribuirá con el cumplimiento de los objetivos del profesor y este último a la institución, es decir es un circulo que se cierra cuando hay un buen funcionamiento de todas las partes implicadas.

Mientras que Dinham y Scot (2000) sugieren que los sistemas de remuneraciones que tiene una empresa puede influenciar el comportamiento del empleado, así como su satisfacción en el trabajo, sobre todo si el empleado percibe que hay desigualdades en los salarios. (Arbaiza, 2010 p. 192).

El sistema de remuneraciones es parte de lo que implica generar comodidad al profesor, pues un salario justo o incentivos remunerativos generan buen ambiente laboral, tanto en la institución como fuera de ella. En este sentido es importante la jornada de trabajo, recordemos que el profesor no solo trabaja en el tiempo que está en el aula sino también antes y después, ya que su labor está relacionada con la planificación de sus clases y la revisión de las evaluaciones. De ahí la importancia que

el profesor sienta que el salario sea justo y que cubra todo el esfuerzo que realiza dentro y fuera de clases.

Valoración del Trabajo Desarrollado.

En esta cuarta dimensión nos referimos al reconocimiento del trabajo desarrollado. En otras palabras es el aporte del empleado en su puesto que desarrolla dentro de la institución. Como expresa Días-Chiappe (2015) en:

> También han cambiado las expectativas de la sociedad respecto al sistema educativo… Por otra parte… se produce una modificación del apoyo de la sociedad al sistema educativo, abandonándose la idea de que la educación es promesa de un futuro mejor. Es más, con frecuencia, desde los padres hasta muchos políticos llegan a la simplista conclusión de que el profesorado es el responsable del sistema educativo y, por tanto, de su fracaso. Consecuentemente, desciende la valoración social del profesor. Paralela a la desvalorización social se da una desconsideración salarial. (Padrón, 1999:53).

Si el docente no siente un reconocimiento por su trabajo y esfuerzo, aportando no solo a sus estudiantes, sino a la institución por ende a la comunidad, desempeñara sus funciones con desgano y esto generará una mala percepción del aprendizaje.

Equipo Directivo.

En esta dimensión describimos el Consejo Directivo que está representado por la autoridad superior dentro del colegio, en el caso de las instituciones públicas está conformada por el Director de Estudios y el Subdirector de Primaria y el Subdirector de Secundaria. En el caso del colegio particular está conformado por el Director. Atiende todo lo referente a la organización de la institución como, implementación, ejecución y evaluación de las actividades, los proyectos y las políticas generales.

> La evidencia, tanto nacional como internacional, revela que cuando el director de una escuela enfoca las tareas con liderazgo pedagógico, es decir, cuando orienta los objetivos hacia los aprendizajes, su actuar tiene un impacto positivo en el rendimiento académico de los estudiantes. En nuestro país, la mayoría de las funciones que se atribuyen por ley a los directores son de carácter administrativo, lo que

no promueve este tipo de liderazgo. (Marco de Buen Desempeño del Directivo, 2012-2013 p.16).

Participación.

Es una oportunidad que tienen los trabajadores para aportar expresando sus comentarios frente a determinadas situaciones o circunstancias de la institución, como menciona “Davis (1977), por su parte, considera la participación como un compromiso mental y emocional de una persona en una situación de grupo que le anima a contribuir a las metas de éste y a compartir las responsabilidades que implican”. (Rodríguez, 2008 p. 221). Y además constituye una poderosa herramienta para la organización, pues facilita la interacción entre los trabajadores para el logro de las metas trazadas de la institución.

Así mismo según Rodríguez (2008) considera que “La participación se convierte así en una estrategia impulsada y promovida, fundamentalmente, por la dirección, al servicio de las necesidades y deseos de autonomía y de responsabilidad de los trabajadores.” (p. 222). La valoración de la participación de los docentes aumenta el colaboración activa de y les permite desarrollarse con libertad desde su posición.

Factores Organizacionales.

La dimensión Factores Organizacionales hace referencia a los aspectos relacionados con la organización interna de la institución. Barraza y Ortega (2009) consideran los siguientes sistemas: la normatividad, los derechos laborales, la información, la organización y el ambiente de trabajo. (Días-Chiappe, 2015 p. 40).

Organización unidad social coordinada en forma consciente que incluye a dos o más personas, quienes funcionan sobre una base de continuidad relativa, para alcanzar una meta o conjunto de metas comunes. (Robbins y Judge, 2013 p. 5)

Ambiente Físico.

Esta dimensión está desarrollada con el espacio físico, la ventilación y la iluminación. Coello (2013 – 2014) considera que: “El desarrollo del trabajo está influido por condiciones ambientales de trabajo: Iluminación, temperatura, ruido, etc. (p. 6). Las condiciones ambientales es uno de los factores de gran relevancia, se refiere a las características dentro del centro educativo y a la misma vez puede ser fuera y dentro del aula. Está relacionado al ambiente, a la temperatura y la iluminación. Muchas de

las cuales pasan desapercibidas pero que en ciertas ocasiones influye para el desarrollo de las actividades del docente.

"(cfr. UNESCO, 1998). Los edificios escolares deberían reunir las garantías de seguridad necesarias, resultar agradables... y ser de uso funcional... estar construidos con materiales duraderos y según las normas higiénicas" (Rodríguez, 2012 p. 23)

El entorno que mencionamos líneas arriba, se refiere precisamente a este tema, trabajar en un lugar seguro, tener un ambiente agradable a la vista y al olfato va ser importantísimo para el docente que va pasar muchas horas en este lugar, el tema se extiende al alumnado, que con su comodidad, generará a su vez, una buena respuesta.

Objetivos e Hipótesis de la investigación.

Objetivo General.

- ✓ Determinar la diferencia de la satisfacción laboral entre los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur.

Objetivos Específicos.

- ✓ Determinar la diferencia de la satisfacción en las relaciones interpersonales en los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur.
- ✓ Determinar la diferencia de satisfacción en el Desempeño Profesional de los docentes en una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur.
- ✓ Determinar la diferencia de satisfacción en las Condiciones Laborales de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur.
- ✓ Determinar la diferencia de satisfacción sobre la Valoración del Trabajo en los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur.
- ✓ Determinar la diferencia de satisfacción en el Equipo Directivo de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur.
- ✓ Determinar la diferencia de satisfacción en la Participación de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur.
- ✓ Determinar la diferencia de satisfacción de los Factores Organizacionales de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur.
- ✓ Determinar la diferencia de satisfacción en el Ambiente Físico de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur

Hipótesis.

- ✓ Existen diferencias significativas de la satisfacción laboral entre los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur.

Hipótesis específicas.

- ✓ Existen diferencias significativas de la satisfacción en las relaciones interpersonales en los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur.

- ✓ Existen diferencias significativas de la satisfacción en el Desempeño Profesional de los docentes en una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur.
- ✓ Existen diferencias significativas de la satisfacción en las Condiciones Laborales de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur**.**
- ✓ Existen diferencias significativas de la satisfacción sobre la Valoración del Trabajo en los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur.
- ✓ Existen diferencias significativas de la satisfacción en el Equipo Directivo de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur.
- ✓ Existen diferencias significativas de la satisfacción en el Participación de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur.
- ✓ Existen diferencias significativas de la satisfacción en el los Factores Organizacionales de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur.
- ✓ Existen diferencias significativas de la satisfacción en el Ambiente Físico de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur.

Método.

En la presente investigación se especifica la metodología utilizada, la cual permitió la realización de la indagación de una forma planificada, ordena y sistemática, así como sostiene Maya (2015) “Se entiende por métodos de investigación, aquellos procedimientos lógicos y rigurosos que siguen los investigadores para obtener conocimiento, debemos recordar que la palabra método también se puede definir como camino o ruta”. (p. 123). De esta manera el uso de un método de investigación representa una herramienta que sirve para llegar la verdad que se desea conocer.

Tipo y diseño de investigación.

Tipo de investigación.

Para obtener nuestros resultados de manera clara y precisa es necesario aplicar un tipo de investigación que se adapte a nuestra realidad es por eso que según el nivel de complejidad de nuestro estudio es de tipo descriptivo simple, pues buscaremos especificar las características de un grupo de personas que se someterá a un análisis.

Niño (2011) afirmó:

> Su propósito es describir la realidad objeto de estudio, u aspecto de ella, sus partes, sus clases, sus categorías o las relaciones que se pueden establecer entre varios objetos, con el fin de esclarecer una verdad, corroborar un enunciado o comprobar una hipótesis. (p.34).

El objetivo de que esta investigación sea descriptiva es porque busca conocer las situaciones y actitudes predominantes del profesorado; de esta manera se analizaran las características y luego se recogerán los datos para finalmente ser interpretados. Tal como lo expresa Biquerra, (2014) “Los métodos descriptivos tienen el propósito básico de describir situaciones, eventos, y hechos, decir como son y cómo se manifiestan”. (p. 114).

La investigación a su vez será cuantitativa por cuanto la obtención de la información es la medición y cálculo, ya que se recogerá la información Biquerra (2014) enfatizó:

> Desde el enfoque cuantitativo, el diseño de la investigación juega un papel decisivo para validar o rechazar las hipótesis formuladas en un contexto en particular: nos indica el grupo o los grupos de sujetos de la investigación (la muestra), la asignación de los sujetos a estos grupos, el control que el investigador ejerce sobre las variables implicadas y el análisis estadístico a realizar. (p.120).

Diseño de investigación.

El diseño de investigación es no experimental, ya que nos limitaremos a observar los acontecimientos sin manipular ni intervenir ninguna variable. Hernández, Fernández y Batista (2014) afirmaron que:

> La investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver sus efectos en otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, (p. 152).

Asimismo es un estudio descriptivo comparativo porque se proponen establecer comparaciones entre grupos. Como menciona Maya (2015) “Consiste en efectuar una comparación lo más exhaustiva posible entre dos o más términos que pueden ser de muy diversa índole – fenómenos sociales o culturales, obras artísticas, autores, textos, conceptos – para analizar y sintetizar sus diferencias y similitudes”. (p. 126).

Variables

Definición conceptual de la variable.

Barraza y Ortega (2009) señalan que la satisfacción laboral se puede definir, como la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que esa actitud se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados. Para efectos del presente trabajo, se tomará de base esta definición de satisfacción laboral. (Jaik, Tena y Villanueva, 2010, p. 121).

Definición Operacional.

Como Barraza y Ortega (2009) afirma las dimensiones están referidas a las Relaciones Interpersonales, Desempeño Profesional, Condiciones Laborales, Valoración del Trabajo Desarrollado, Consejo Directivo, Participación, Factores Organizacionales y Ambiente Físico.

Participantes

Población.

Según el estudio de Ritchey (2002), consideró que “la población (o universo), grupo grande de personas de interés particular que deseamos estudiar y entender” (Gómez, 2013, p. 121).

La población serán los docentes de nivel primaria y secundaria de una I.E. Pública 6023 Julio C. Tello del distrito de Lurín y una I.E. Privada Julio C. Tello Oasis del distrito de Villa El Salvador, constituida por 82 docentes en total. Siendo 55 docentes de la I. E. Pública y 27 docentes de la I.E. Privada.

Muestra.

La muestra es censal porque se va a utilizar todas las unidades de análisis.

Ficha técnica del instrumento de Satisfacción Laboral.

Nombre	: Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD)
Autor	: Barraza y Ortega
Universidad	: Universidad Pedagógica de Durango. México
Adaptación	: Universidad de Piura (2015)
Institución	:
Grado de Aplicación	: Docentes de Educación Básica Regular Pública y Privada
Forma de Aplicación	: Individual
Duración de la Prueba	: 10 minutos.
Normas o Baremos	:
Área que evalúa	: Docente de Educación Básica de instituciones Pública y privada

Descripción del instrumento.

El instrumento empleado fue el cuestionario denominado Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) diseñado por Barraza y Ortega en 2009, el cual combina una medida global y una medida de aspectos específicos.

Se consideró que era un cuestionario apropiado para la realidad que se quería investigar y su validez estaba garantizada por cuanto había sido piloteado y revisado por 8 académicos y 3 expertos previo a su primera aplicación. Después de haber sido utilizado por los propios investigadores, este instrumento fue parte del trabajo de Jaik, Tena y Villanueva en 2010, y de otros estudios.

Se trata de un cuestionario de 8 dimensiones y 35 preguntas en total. Al momento de optar por el trabajo de Barraza y Ortega, este presentaba las dimensiones y los ítems para cada una de ellas. Se estimó conveniente organizar las preguntas al azar y no emplear las dimensiones a modo de subtítulos con el fin de

evitar distractores o sesgos al momento en que la población respondiera el cuestionario. De igual forma, se decidió mantener la misma pregunta desencadenante de la respuesta en todos los ítems, es decir, todos ellos empezaron de esta manera: *¿Qué tan satisfecho estoy con…?*

La escala de respuestas fue de tipo Likert, con valores de 1 a 4

- Totalmente Satisfecho = 4
- Algo satisfecho = 3
- Algo insatisfecho = 2
- Totalmente insatisfecho = 1

Los factores sociodemográficos elegidos para el análisis fueron sexo, años de servicio en la institución, nivel en el que el profesor enseña y grado de instrucción.

Utilizaremos las 8 dimensiones como el instrumento original ya que consideramos que la dimensión “Jefe superior” no tiene relevancia necesaria en esta investigación.

Procedimientos de recolección de datos.

El procedimiento de recolección de datos será así: a. Se pedirá a la Decana de la facultad de Educación dos cartas de autorización; la cual será presentada a la Dirección de las II.EE. Pública y Particular para que nos faciliten el permiso y poder recoger la información correspondiente. b. Previas coordinaciones con la dirección de cada institución se especificará un horario para aplicar el instrumento, con el fin de no interrumpir con sus funciones y labores. c. La aplicación del instrumento tendrá una duración de 10 minutos y se asistirá en dos turnos, por la mañana y por la tarde. d. Se contará con el apoyo de los docentes de ambas instituciones. e. Luego de recoger la información esta será ingresada en el programa Ms. Excel para el conteo de las respuestas y luego para saber los porcentajes.

REFERENCIAS

Anaya, D. y Suárez, J. M. (2010). *Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación*. REOP, 21 (2), 283-294. Recuperado de http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/viewFile/11532/11008}

Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos*. Buenos Aires, Argentina: Cenagage Learning.

Ayuso, J. A. (2006). *Profesión docente y estrés: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y Burnout*. Revista Iberoamericana de Educación, 1681-5653. Recuperado de file:///C:/Users/BillGates-01/Downloads/1341Ayuso.pdf

Bisquerra, Rafael. (2014). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid, España: Editorial La Muralla.

Caballero, K. (2002) *El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza.* Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado, 6, 1-2. Recuperado de http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf.

Canton, I. y Tellez, S. (2016). *La satisfacción laboral y profesional de los profesores.* Revista Lasallista de investigación, 13 (1), 214–226. Recuperado de http://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf

Cano, E. (2007). *Como mejorar las competencias de los docentes guía para la autoevaluación y el desarrollo de las competencias del profesorado*. Barcelona, España: Editorial Graó.

Días-Chiappe, E. (2015) *Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la institución educativa privada Santa Margarita de Surco* (Tesis de maestría). Universidad de Piura, Perú. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2289/MAE_EDUC_146.pdf?sequence=1

Gaviño, E. M. (2015). *El Sentido de la Vida y su relación con el Desempeño Docente y la Satisfacción* Laboral de las profesoras del Nivel Inicial de Centros Educativos Estatales. (Tesis de licenciatura). Universidad Jesuita Antonio Ruiz De Montoya, Perú. Recuperado de

http://repositorio.uarm.edu.pe/bitstream/UNIARM/5/1/Gavi%C3%B1o%20Castro%20de%20Perry%20Enna%20Margarita_Tesis_Licentura_2015.pdf

Güell, L. (2014). *Estudio de la satisfacción Laboral de los maestros* (Tesis de doctorado). Universidad de Cataluña, España. Recuperado de http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Malet.pdf?sequence=1

León, B. A. (2011). *Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – región callao.* (Tesis de licenciatura). Universidad de San Ignacio de Loyola, Perú. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1231/1/2011_Le%C3%B3n_Satisfacci%C3%B3n%20laboral%20en%20docentes%20de%20primaria%20en%20instituciones%20educativas%20inclusivas-%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf.

Marchesi, U. A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes: competencias emociones y valores.* España: Editorial Alianza.

Maya, R. (2015*). Fundamentos de investigación I: Investigación y desarrollo*. Colombia: Uniguajira.

Martínez, H. y Ávila, E. (2011). *Metodología de la Investigación*. Distrito Federal, México: Editorial Cengage Learning.

Menghi, M. S. y Oros, L. B. (2014). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario.* Revista de psicología, 10 (20), 47–59. Recuperado de http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/satisfaccion-laboral-sindrome-burnout.pdf.

Morán, C. (2005). *Psicología del Trabajo: Nociones Introductorias*. Málaga, España: Editorial Aljibe.

Niño, V. M. 82011). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Editorial Ediciones la U.

Ortega, M. F. y Ortega M. M. (2009). *Satisfacción laboral de las instituciones formadoras de docentes del estado de Durango*. Revista Electrónica Diálogos Educativos, 9 (17). Recuperado de file:///C:/Users/rosario/Downloads/Dialnet-SatisfaccionLaboralEnInstitucionesFormadorasDeDoce-3039065.pdf.

Ovejero, A. (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado*. Madrid, España: Editorial Biblioteca Nueva, S.L.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. Distrito Federal, México: Editorial Pearson.

Rodríguez, A. (2008). *Introducción a la psicología del trabajo de las organizaciones*. Madrid, España: Editorial Pirámide.

Rodríguez, A. (2008). *Psicología de los recursos humanos*. Madrid, España: Editorial Pirámide.

Salluca, L. (2010). *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado callao.* (Tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Perú. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1306/1/2010_Salluca_Relaci%C3%B3n%20entre%20niveles%20de%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20del%20cercado%20Callao.pdf.

Supo, J. (2014). *Seminarios de investigación*: *Los objetivos comparativos*. Recuperado de http://seminariosdeinvestigacion.com/los-objetivos-comparativos/.

Torres, J. A. y Equipo de Investigación Grupo D.I.E.A (2010). *Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente*. Revista Contextos educativos, 13, 27–41. Recuperado de file:///C:/Users/rosario/Downloads/Dialnet-AnalisisDelGradoDeSatisfaccionDelProfesoradoDeEduc-3395356%20(4).pdf.

Vaello, J. (2009). *El profesor emocionalmente competente un puente sobre aulas turbulentas*. Barcelona, España: Editorial Graó.

Velásquez, G. (2006). *Psicología del Trabajo en la Organización.* Distrito Federal, México: Editorial Limusa.

Ventura, Z. M. (2012). *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07.* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica Del Perú. Perú. Recuperado de

file:///C:/Users/rosario/Downloads/VENTURA_CASTILLO_ZULLY_SATISFACCION_UGEL.pdf.

Anexos

Matriz de consistencia

Variable	Dimensiones
Satisfacción laboral.	Relaciones Interpersonales. Desempeño Profesional. Condiciones Laborales. Valoración del Trabajo Desarrollado. Equipo Directivo Participación. Factores Organizacionales. Ambiente Físico

Título

COMPARACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA Y UNA PRIVADA DE DOS DISTRITOS DE LIMA SUR.

Formulación del problema	**Formulación de objetivos**	**Formulación de hipótesis**	**Variable**
Problema general	**Objetivo general**	**Hipótesis general**	**Variable**
¿Cuál es la diferencia de la satisfacción laboral entre los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur?	Determinar las diferencias de la satisfacción con la profesión elegida en estudiantes de educación inicial y primaria de una universidad privada.	Existen diferencias significativas de la satisfacción con la profesión elegida en estudiantes de educación inicial y primaria de una universidad privada.	Satisfacción con la profesión elegida.

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	Dimensiones
¿Cuál es la diferencia de la satisfacción en las relaciones interpersonales en los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur? ¿Cuál es la diferencia de la satisfacción en el Desempeño Profesional de los docentes en una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur? ¿Cuál es la diferencia de la satisfacción en las Condiciones Laborales de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur? ¿Cuál es la diferencia de la satisfacción sobre la Valoración del Trabajo en los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur? ¿Cuál es la diferencia de la satisfacción en el Equipo Directivo de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur? ¿Cuál es la diferencia de la satisfacción en el Participación de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur? ¿Cuál es la diferencia de la satisfacción en el los Factores Organizacionales de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur? ¿Cuál es la diferencia de la satisfacción en el Ambiente Físico de los docentes de una	Determinar la diferencia de la satisfacción en las relaciones interpersonales en los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur. Determinar la diferencia de satisfacción en el Desempeño Profesional de los docentes en una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur. Determinar la diferencia de satisfacción en las Condiciones Laborales de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur. Determinar la diferencia de satisfacción sobre la Valoración del Trabajo en los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur. Determinar la diferencia de satisfacción en el Equipo Directivo de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur. Determinar la diferencia de satisfacción en la Participación de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur. Determinar la diferencia de satisfacción de los Factores Organizacionales de los docentes de una	Existen diferencias significativas de la satisfacción en las relaciones interpersonales en los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur. Existen diferencias significativas de la satisfacción en el Desempeño Profesional de los docentes en una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur. Existen diferencias significativas de la satisfacción en las Condiciones Laborales de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur**.** Existen diferencias significativas de la satisfacción sobre la Valoración del Trabajo en los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur. Existen diferencias significativas de la satisfacción en el Equipo Directivo de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur. Existen diferencias significativas de la satisfacción en el Participación de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur. Existen diferencias significativas de la satisfacción en el los Factores Organizacionales de los docentes de una institución pública y una	Relaciones Interpersonales. Desempeño Profesional. Condiciones Laborales. Valoración del Trabajo Desarrollado. Consejo Directivo. Participación. Factores Organizacionales. Ambiente Físico.

institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur?	institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur. Determinar la diferencia de satisfacción en el Ambiente Físico de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur.	privada de dos distritos de Lima Sur. Existen diferencias significativas de la satisfacción en el Ambiente Físico de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur.

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES

Estimado Docente:
El propósito de esta encuesta es recoger información acerca de la Satisfacción Laboral en la institución la cual trabaja.
Esta encuesta es anónima y personal.

A continuación datos sociodemográficos generales:
***Marcar con una aspa dentro del recuadro**

1. Años de servicio en la Institución Educativa

- [ ] **a)** Menos de 5 años
- [ ] **b)** Entre 6 y 10 años
- [ ] **c)** Entre 11 y 20 años
- [ ] **d)** Más de 20 años

2. Nivel en el que enseña:

- [ ] **a)** Primaria
- [ ] **b)** Secundaria

3. Sexo:

- [ ] **a)** Masculino
- [ ] **b)** Femenino

4. Grado de instrucción en Educación

☐ **a)** Bachiller

☐ **b)** Licenciado

☐ **c)** Diplomado

☐ **d)** Magister

Cuestionario:

A continuación se presenta una serie de preguntas elaboradas con el propósito de conocer el nivel de Satisfacción Laboral que usted percibe en la institución educativa donde trabaja. Responda con la mayor sinceridad del caso. **Esta encuesta es anónima y personal.**

1.- ¿Qué tan satisfecho estoy con el modo en que el **Equipo Directivo** de la institución resuelve los conflictos que se suscitan?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

2.- ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que me trata el equipo directivo de la Institución?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

3.- ¿Qué tan satisfecho estoy con el nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

4.- ¿Qué tan satisfecho estoy con la libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

5.- ¿Qué tan satisfecho estoy con la cantidad de trabajo que se me asigna?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

6.- ¿Qué tan satisfecho estoy con el apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo de la Institución para desarrollarme profesionalmente?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

7.- ¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones interpersonales que tengo con el equipo directivo de la institución?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

8.- ¿Qué tan satisfecho estoy con el nivel laboral que tengo?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

9.- ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que el equipo directivo de la Institución acompaña y/o supervisa mi trabajo?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

10.- ¿Qué tan satisfecho estoy con mi forma de participar en la toma de decisiones en la institución?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

11.- ¿Qué tan satisfecho estoy con la opinión que tiene la comunidad sobre los profesores de la Institución?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

12.- ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

13.- ¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

14.- ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que está organizada la institución?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

15.- ¿Qué tan satisfecho estoy con las actividades docentes y/o directivas que desempeño en este momento?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

16.- ¿Qué tan satisfecho estoy con lo motivador que es mi trabajo?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

17.- ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo los padres de familia?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

18.- ¿Qué tan satisfecho estoy con el apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo de la institución para desarrollarme personalmente?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

19.- ¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la Institución?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

20.- ¿Qué tan satisfecho estoy con las oportunidades que me brinda la Institución para desarrollarme profesionalmente?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

21.- ¿Qué tan satisfecho estoy con la remuneración económica que percibo?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

22.- ¿Qué tan satisfecho estoy con el ambiente de trabajo que existe en la institución?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

23.- ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo los estudiantes?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

24.- ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma como el equipo directivo de la Institución respeta la normatividad del sector?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

25.- ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma que toman en cuenta mis opiniones el equipo directivo de la institución?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

26.- ¿Qué tan satisfecho estoy con la equidad con que nos trata el equipo directivo de la institución?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

27.- ¿Qué tan satisfecho estoy con la autonomía que tengo para realizar mi trabajo?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

28.- ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que puedo ascender de nivel salarial?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

29.- ¿Qué tan satisfecho estoy con el modo en que el equipo directivo de la institución respeta mis derechos laborales?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

30.- ¿Qué tan satisfecho estoy con la ventilación del espacio físico donde trabajo?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

31.- ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

32.- ¿Qué tan satisfecho estoy con la información que me brinda la institución en relación a mis condiciones o problemas laborales?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

33.- ¿Qué tan satisfecho estoy con la información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

34.- ¿Qué tan satisfecho estoy con el espacio físico donde realizo mi trabajo?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐

35.- ¿Qué tan satisfecho estoy con la iluminación del espacio físico donde trabajo?

Totalmente insatisfecho ☐ Algo insatisfecho ☐ Algo satisfecho ☐ Totalmente satisfecho ☐