

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ  
ESCUELA DE POSGRADO  
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN**



**TESIS**

**SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE  
EDUCACIÓN SECUNDARIA DE INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS PÚBLICAS DE ZONA URBANA DEL  
DISTRITO DE SATIPO – JUNÍN**

**PRESENTADA POR:**

**BASTIDAS VILA, VICTOR RAUL**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGISTER EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN: GESTIÓN EDUCATIVA**

**HUANCAYO – PERÚ  
2016**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN**



**TESIS**

**SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE  
EDUCACIÓN SECUNDARIA DE INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS PÚBLICAS DE ZONA URBANA DEL  
DISTRITO DE SATIPO – JUNÍN**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGISTER EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN: GESTIÓN EDUCATIVA**

**SUSTENTADA Y APROBADA ANTE EL JURADO:**

\_\_\_\_\_  
Dr. LUDENCINO A. HUAMAN HUAYTA  
PRESIDENTE

\_\_\_\_\_  
Dr. JORGE L. YANGALI VARGAS  
SECRETARIO

\_\_\_\_\_  
Dr. WALDEMAR J. CERRÓN ROJAS  
TITULAR

\_\_\_\_\_  
Dr. LUIS BALTAZAR CASTAÑEDA  
TITULAR

\_\_\_\_\_  
Dr. MARIO LAZO PIÑAS  
TITULAR

**HUANCAYO - PERÚ**

**2016**

**ASESOR**

**Dr. Luis Orlando Huaytalla Torres**

## **DEDICATORIA**

Quiero dedicar este trabajo a mi familia, esposa y a mis padres por su gran apoyo; a mi hija, porque son mi inspiración y mi motivación principal para salir adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis maestros, porque no sólo me brindaron conocimientos y me transmitieron su experiencia, sino que la formación que me dieron fue más allá de lo profesional, porque siento que me formaron también como ser humano.

Agradezco a mis colegas directivos y personal docente de las instituciones educativas de nivel secundario de Satipo – Junín.

Agradezco infinitamente a mi asesor de tesis, por su apoyo, comprensión, por ayudarme a mantenerme optimista y entusiasta en este periodo lleno de verdadero desarrollo personal y profesional.

Agradezco finalmente a la vida, por haberme dado la oportunidad de conseguir mi sueño y por las personas que puso en mi camino y se convirtieron en personas a las que llevaré siempre en mi corazón, porque enriquecieron mi vida de una u otra manera. GRACIAS.

Víctor Raúl.



docentes de género masculino	
3.1.2 Análisis descriptivo de satisfacción laboral según edad	69
3.1.2.1 Análisis descriptivo de satisfacción laboral en docentes de 21 a 42 años de edad	70
3.1.2.2 Análisis descriptivo de satisfacción laboral en docentes de 43 a 64 años de edad	76
3.1.3 Análisis descriptivo de satisfacción laboral según tiempo de servicio	81
3.1.3.1 Análisis descriptivo de satisfacción laboral en docentes de 01 a 17 años de servicio	82
3.1.3.2 Análisis descriptivo de satisfacción laboral en docentes de 18 a 35 años de servicio	88
3.1.4 Análisis descriptivo de satisfacción laboral según condición laboral	93
3.1.4.1 Análisis descriptivo de satisfacción laboral en docentes contratados	94
3.1.4.2 Análisis descriptivo de satisfacción laboral en docentes nombrados	99
3.1.5 Análisis descriptivo de satisfacción laboral según escala Magisterial	104
3.1.5.1 Análisis descriptivo de satisfacción laboral en docentes sin escala	105
3.1.5.2 Análisis descriptivo de satisfacción laboral en docentes escala 1	111
3.1.5.3 Análisis descriptivo de satisfacción laboral en docentes escala 2	116
3.1.5.4 Análisis descriptivo de satisfacción laboral en docentes escala 3	122
3.1.5.5 Análisis descriptivo de satisfacción laboral en docentes escala 4	127
3.2 Análisis comparativo de satisfacción laboral	133
3.2.1 Nivel de comparativo de la satisfacción laboral en forma	133

	global y por dimensiones según género	
3.2.2	Nivel de comparativo de la satisfacción laboral en forma global y por dimensiones según edades	137
3.2.3	Nivel de comparativo de la satisfacción laboral en forma global y por dimensiones según tiempo de servicio	141
3.2.4	Nivel de comparativo de la satisfacción laboral en forma global y por dimensiones según condición laboral	145
3.2.5	Nivel de comparativo de la satisfacción laboral en forma global y por dimensiones según escala magisterial:	149

## **CAPÍTULO IV**

<b>DISCUSIÓN</b>	156
------------------	-----

## **CONCLUSIONES**

## **SUGERENCIAS**

## **BIBLIOGRAFÍA**

## **ANEXOS**

## ÍNDICE DE CUADROS

		<b>Pág.</b>
Cuadro Nº 01	Operacionalización de la variable de estudio	36
Cuadro Nº 02	Distribución de la muestra clasificada por género, edad, tiempo de servicio, condición laboral, escala Magisterial	41

## ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla N° 01	Validez de contenido por criterio de jueces de la Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC	46
Tabla N° 02	Validez Discriminante de la Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC	48
Tabla N° 03	Alfa de Cronbach de la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC	50
Tabla N° 04	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en la muestra total	52
Tabla N° 05	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en la muestra total	54
Tabla N° 06	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes de género femenino	58
Tabla N° 07	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de género femenino	60
Tabla N° 08	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes de género masculino	64
Tabla N° 09	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de género masculino	65
Tabla N° 10	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes de 21 a 42 años de edad	70
Tabla N° 11	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de 21 a 42 años de edad	71
Tabla N° 12	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes de 43 a 64 años de edad	76
Tabla N° 13	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de 43 a 64 años de edad	77
Tabla N° 14	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes de 01 a 17 años de servicio	82
Tabla N° 15	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de 01 a 17 años de servicio	83
Tabla N° 16	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes de 18 a 35 años de servicio	88
Tabla N° 17	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de 18 a 35 años de servicio	89
Tabla N° 18	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes contratados	94
Tabla N° 19	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por	95

	dimensiones en docentes contratados	
Tabla N° 20	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes nombrados	99
Tabla N° 21	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes nombrados	101
Tabla N° 22	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes sin escala	105
Tabla N° 23	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes sin escala	106
Tabla N° 24	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes escala 1	111
Tabla N° 25	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes escala magisterial 1	112
Tabla N° 26	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes escala 2	116
Tabla N° 27	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes escala 2	118
Tabla N° 28	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes escala 3	122
Tabla N° 29	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes escala 3	123
Tabla N° 30	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes escala 4	127
Tabla N° 31	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes escala 4	129
Tabla N° 32	Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral en forma global según género	133
Tabla N° 33	Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral por dimensiones según género	135
Tabla N° 34	Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral en forma global según edades	138
Tabla N° 35	Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral por dimensiones según edad	139
Tabla N° 36	Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral en forma global según años de servicio	142
Tabla N° 37	Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral por dimensiones según años de servicio	143
Tabla N° 38	Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral en forma global según condición laboral	146
Tabla N° 39	Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral por dimensiones según condición laboral	147
Tabla N° 40	Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral en forma global según escala magisterial	150
Tabla N° 41	Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral por dimensiones según escala magisterial	152

	<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b>	Pág.
Gráfico N° 01	Distribución de la muestra clasificada por género, edad, tiempo de servicio, condición laboral, escala magisterial.	42
Gráfico N° 02	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en la muestra total	53
Gráfico N° 03	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en la muestra total	54
Gráfico N° 04	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes de género femenino	59
Gráfico N° 05	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de género femenino	60
Gráfico N° 06	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes de género masculino	64
Gráfico N° 07	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de género masculino	66
Gráfico N° 08	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes de 21 a 42 años de edad	70
Gráfico N° 09	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de 21 a 42 años de edad	72
Gráfico N° 10	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes de 43 a 64 años de edad	76
Gráfico N° 11	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de 43 a 64 años de edad	78
Gráfico N° 12	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes de 01 a 17 años de servicio	82
Gráfico N° 13	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de 01 a 17 años de servicio	84
Gráfico N° 14	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes de 18 a 35 años de servicio	88
Gráfico N° 15	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de 18 a 35 años de servicio	90
Gráfico N° 16	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes contratados	94
Gráfico N° 17	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes contratados	96
Gráfico N° 18	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes nombrados	100
Gráfico N° 19	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes nombrados	101

Gráfico N° 20	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes sin escala	105
Gráfico N° 21	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes sin escala	107
Gráfico N° 22	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes escala 1	111
Gráfico N° 23	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes escala magisterial 1	112
Gráfico N° 24	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes escala 2	117
Gráfico N° 25	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes escala 2	118
Gráfico N° 26	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes escala 3	122
Gráfico N° 27	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes escala 3	124
Gráfico N° 28	Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes escala 4	128
Gráfico N° 29	Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes escala 4	129
Gráfico N° 30	Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral en forma global según género	134
Gráfico N° 31	Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral por dimensiones según género	136
Gráfico N° 32	Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral en forma global según edades	138
Gráfico N° 33	Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral por dimensiones según edad	140
Gráfico N° 34	Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral en forma global según años de servicio	142
Gráfico N° 35	Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral por dimensiones según años de servicio	144
Gráfico N° 36	Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral en forma global según condición laboral	146
Gráfico N° 37	Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral por dimensiones según condición laboral	148
Gráfico N° 38	Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral en forma global según escala magisterial	150
Gráfico N° 39	Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral por dimensiones según escala magisterial	153

## RESUMEN

### SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE ZONA URBANA DEL DISTRITO DE SATIPO – JUNÍN

**Bach. Víctor Raúl Bastidas Vila**

La satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos tanto positivos como negativos que tiene un trabajador hacia su trabajo, generado por diversos factores particulares relacionados con la labor que realiza y con las condiciones bajo las cuales se efectúa. El propósito de la presente investigación es describir y comparar la satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas públicas de nivel secundario de zona urbana de Satipo – Junín en relación a factores como el género, edad, años de servicio profesional, condición laboral y escala magisterial; tanto de manera general y específicamente en los factores de: Condiciones Físicas y/o Materiales (I), Beneficios Laborales y/o Remunerativos (II), Políticas Administrativas (III), Relaciones Interpersonales (IV), Desarrollo Personal (V), Desempeño de Tareas (VI) y Relación con la Autoridad (VII).

Teóricamente el estudio se sustenta en los planteamientos desarrollados por la Teoría de jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow y la Teoría Bifactorial de Herzberg. Metodológicamente el estudio corresponde a una investigación descriptiva, de campo, de corte transversal realizado bajo el enfoque de estudio cuantitativo. Participaron en el estudio un total de 95 docentes (66 varones y 29 mujeres). La satisfacción laboral fue evaluada a través de la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC adaptada de Sonia Palma Carrillo (Lima, 1994).

En general, los resultados dan cuenta que los docentes investigados poseen niveles medios de satisfacción laboral. En cada uno de los factores específicos de la escala, el patrón es el mismo; excepto en el factor beneficios laborales y/o remunerativos donde el predominio es de nivel bajo y en el factor desarrollo personal donde el predominio es de nivel alto. Se demostró que los factores género, condición laboral, edad y el nivel de escala magisterial son factores que modulan diferencias significativas en la satisfacción laboral de estos docentes.

**Palabras Clave:** Satisfacción laboral, docentes, instituciones educativas, género, edad, condición laboral.

## ABSTRACT

### JOB SATISFACTION IN SECONDARY EDUCATION TEACHERS IN PUBLIC SCHOOLS IN URBAN AREA DISTRICT SATIPO – JUNÍN

Bach. Victor Raúl Bastidas Vila

The purpose of this research is to describe and compare the job satisfaction of teachers of public educational institutions of secondary level urban area of Satipo - Junin in relation to factors such as gender, age, years of professional service, working conditions and teachers scale; both generally and specifically factors: physical and / or materials (I) Conditions, Labor and / or remunerative Benefits (II), Administrative Policy (III), Relationships (IV) Personal Development (V) Performance Task (VI) and Relationship to the Authority (VII). Theoretically, the study is based on the approaches developed by the Theory of hierarchy of needs Abraham Maslow and Herzberg two-factor theory. Methodologically the study constitutes a descriptive, field, cross-sectional approach conducted under the quantitative study. They participated in the study a total of 95 teachers (66 males and 29 females). Job satisfaction was assessed through the Job Satisfaction Scale SL - SPC adapted Carrillo Palma Sonia (Lima, 1994).

Overall, the results show that teachers surveyed have average levels of job satisfaction. In each of the specific factors of the scale, the pattern is the same; except employee benefits and / or remunerative where the prevalence is low factor and factor in personal development where the prevalence is high.

It showed that gender factors, employment status, age and level of magisterial scale are factors that modulate significant differences in job satisfaction of these teachers.

**Keywords:** Job satisfaction, teachers, educational institutions, gender, age, employment status.

## **INTRODUCCIÓN**

La satisfacción laboral es uno de los componentes de importancia en la elaboración de estrategias para la gestión del capital humano debido al gran impacto que tiene en el crecimiento y desarrollo de las organizaciones.

La satisfacción laboral se entiende como un estado emocional placentero y positivo que deriva de una evaluación de nuestro trabajo y experiencias laborales (Locke, 1976). El modelo integrado de Brief (1998), parte de que la satisfacción laboral está influenciada por cómo las personas interpretan sus circunstancias de trabajo, y estas interpretaciones a su vez están influenciados por sus personalidades y las circunstancias objetivas de sus trabajos. Según estos autores la satisfacción laboral tiene influencia en los comportamientos de los individuos.

En este sentido, creemos que un estudio como el que se realiza en este trabajo ahonda y brinda luces sobre la satisfacción laboral de los docentes, que como constructo psicosocial está moderada por otras variables que inciden en su configuración a partir de la influencia de factores diversos que van desde algunos aspectos personales hasta factores contextuales, sociales y culturales relacionadas al trabajo del docente.

En nuestro país, la Constitución Política, plantea que el Estado garantiza la existencia y ejercicio de la profesión docente, a la que considera carrera

pública y procura, junto con la sociedad, su evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanentes. Además, considera que la docencia es definida en documentos fundamentales de política educativa como la Ley N° 28044, Ley General de Educación, y la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, como una profesión de carácter ético, asociada a fines sociales, con autonomía para desarrollar su trabajo en el marco del sistema y de la institución educativa y con responsabilidad sobre el proceso y el logro educativo de sus estudiantes en cuanto individuos y en cuanto grupo. Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012).

En nuestro contexto nacional, regional y local, estas normas así como otros aspectos relacionadas a la labor docente en la actualidad, han hecho que el sector magisterial, sea uno de los sectores que ha sufrido y sigue sufriendo mayor presión, tensión y experimentos que devienen de las exigencias y demandas de los padres de familia, de la comunidad y de la sociedad en general. Esto ha generado el incremento de un conjunto de hechos limitantes y preocupantes para el docente; el uso y abuso de normas por parte de las autoridades educativas, la exigencia para la aplicación de estrategias de enseñanza sin una adecuada capacitación, el conformismo, el excesivo control, inadecuado clima laboral, la falta de liderazgo de los directivos, el hipercriticismo, los prejuicios frente al comportamiento creativo, el trabajo bajo la continua presión del tiempo; por otro lado las desalentadoras remuneraciones que se percibe aun cuando se han modificado las escalas remunerativas con la Ley actual de la Reforma Magisterial; son factores que no permiten lograr un buen desempeño de la profesión docente, poniéndose de manifiesto la baja satisfacción laboral. Uno de los temas más importantes en la actualidad dentro de la psicología del trabajo y las organizaciones es la satisfacción laboral. Las organizaciones estudian la satisfacción laboral de sus empleados, ya que es un factor fundamental en la productividad, desarrollo, necesaria para que se realicen los objetivos, utilizada como palanca para el cambio y punto fuerte y fundamental de la mejora organizacional (Kinicki, A. y Kreitner, R, 2003).

El éxito de una organización educativa depende de muchos factores que van desde lo económico, político, social, cultural; sin embargo, el factor más importante, del cual depende toda la actividad organizativa es de su capital humano (Abrajan, Contreras, Montoya, 2009).

De ahí deriva la necesidad de investigar uno de los fenómenos que tiene que ver con la vida diaria de la escuela: la satisfacción laboral, ya que diversos estudios como los de Rivas (2009), han indicado una serie de relaciones que este fenómeno tiene con la calidad de vida del docente, con la institución educativa en sí y, como efecto final, con la sociedad. Existe evidencia clara que un empleado insatisfecho tiende a sufrir todo tipo de problemas de salud, tales como: cefaleas, problemas de salud mental, cardiopatías y accidentes vasculares cerebrales, entre otros, así lo refieren (Locke, E., 1976; Stein et al., 1993; Robbins, S., 1987; Gibson, J. et al., 1985; Spector, P., 1997). Estos problemas provocarán ausentismo, apatía, falta de compromiso, falta de voluntad para involucrarse en la solución de un problema, búsqueda de otras fuentes de trabajo, los cuales van en desmedro de la institución.

El presente estudio se centró en analizar si la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel secundario de zona urbana de Satipo - Junín difiere en función de los factores como el género, edad, tiempo de servicio, condición laboral y escala magisterial.

El problema que se investigó fue ¿Difiere el nivel de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas de zona urbana de Satipo - Junín en función de factores como el género, edad, tiempo de servicio, condición laboral y escala magisterial?.

En la actualidad, existen varios datos sobre la satisfacción laboral y su efecto en el rendimiento en el trabajo docente. El absentismo laboral, la cantidad de reclamaciones y quejas, la rotación del personal, la conducta colaboradora con los compañeros de trabajo y con la organización, el bienestar físico y mental del docente (Anaya y Riveiro, 2007).

Esto ha hecho que la satisfacción laboral se convierta en una cuestión de máximo interés para los trabajadores y para las organizaciones en las que

trabajan. Es la variable más estudiada en la investigación sobre conducta organizacional, y su evaluación está cada vez más extendida entre aquellas organizaciones que ven en la mejora de la satisfacción laboral de sus empleados no sólo un medio para contribuir al logro de objetivos organizacionales, sino también, la posibilidad de que estas personas disfruten de una mejor salud mental y un mayor bienestar emocional. El nivel de satisfacción de las personas con su trabajo en una organización revierte en la reputación de la organización a nivel tanto interno, como externo, y las diferencias entre unidades organizacionales en satisfacción laboral son vistas, cada vez más, como síntomas preocupantes de potenciales deficiencias. Si las razones hasta ahora expuestas convierten a la satisfacción laboral en materia prioritaria de evaluación y mejora en cualquier ámbito organizacional, con mayor motivo en el campo educativo, donde la labor que realizan los trabajadores (educadores) tiene como materia prima a las personas en formación y como objetivo el guiar eficazmente su desarrollo hasta lograr que estén plena e íntegramente formadas. De hecho, se aprecia un creciente interés por el estudio de la satisfacción laboral de los docentes (Dinham y Scott, 2000; Evans, 2001; Fraser y Hodge, 2000; Ganzach, 2003; Holdaway, 1978; Metler, 2002; Pearson y Moarnam, 2005; Perie y Baker, 1997; Prelip, 2001; San Sebastián, et al., 1992; Oshaghemi, 1998; Stempien y Loeb, 2002 y Thompson, McNamara y Hoyle, 1997).

Consideramos que una sociedad como la nuestra debe velar por que sus educadores sean personas laboralmente satisfechas, ya que los beneficios que esto comporta tanto para los individuos, como para las organizaciones devienen en calidad de la educación proporcionada a los educandos y en reputación de nuestras instituciones educativas, cuestiones éstas que, como es obvio, deben constituir objetivos prioritarios de cualquier sistema educativo.

## **CAPÍTULO I**

### **FUNDAMENTOS TEÓRICOS**

#### **1.1 Antecedentes**

##### **A nivel internacional**

Rodríguez, Núñez y Cáceres (2010) hicieron un estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente, Venezuela. Esta investigación empírica tuvo como objetivo principal comparar los factores condicionantes de la satisfacción laboral de los docentes universitarios del núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente (UDO) entre los años 2004 y 2009. A una muestra de 200 docentes se les aplicó un instrumento con las variables sociodemográficas y otras relacionadas con satisfacción laboral, agrupadas en factores según la Escala de Satisfacción Laboral. La información se procesó con el SPSS versión 17 utilizando la t Student para comparar estadísticamente las medias a un nivel de significancia  $p \leq 0,05$ . Los resultados revelan que el aspecto económico (remuneraciones) y las condiciones físicas del recinto universitario son los factores condicionantes de la satisfacción laboral.

Rivas (2009), realizó una tesis sobre la relación entre el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental Salvadoreña y la Misión Para central Salvadoreña. Se utilizaron dos instrumentos, el primero formado por 24 declaraciones para medir el grado de satisfacción laboral y el segundo por 34 declaraciones para medir el nivel de desempeño, con valores de confiabilidad de 0.923y 0.938 respectivamente. La muestra contempló a toda la población investigada, un total de 65 docentes. Los resultados para el grado de satisfacción, los docentes tuvieron una autopercepción entre satisfecho a muy satisfecho. Para el nivel de desempeño, los docentes se auto percibieron entre casi siempre y siempre. La autopercepción que tienen los docentes del nivel de desempeño y el género, tipo de institución donde estudió, tipo de empleo y campo donde laboral. Parece que el nivel de desempeño no hace diferencia significativa respecto a las variables demográficas en los docentes. No se encontró relación significativa entre el grado de satisfacción y la edad de los docentes. Se puede concluir que la edad no está relacionada muy significativamente con el grado de satisfacción de los docentes encuestados. Según la autopercepción del grado de satisfacción y el nivel de desempeño que tienen los docentes se encontró una relación positiva en grado bajo. El grado de satisfacción laboral encontrado fue entre satisfechos y muy satisfechos. Los docentes se auto percibieron en un nivel de desempeño entre bueno y excelente.

Anaya y Suárez, (2007), su investigación ha estado dirigida a evaluar la satisfacción laboral de los profesores españoles de educación infantil, primaria y secundaria. Se ha centrado el interés en aportar datos que sirvan para que los responsables oportunos adopten, si resultara pertinente, medidas eficaces en pro de su mejora. La investigación, que contó con una muestra de 2 562 profesores distribuidos por toda la geografía nacional, se centró, en un primer paso, en la obtención de un modelo de satisfacción laboral

subyacente al profesorado a partir de la importancia que los profesores otorgaron a 44 aspectos relacionados con su trabajo, y seleccionados sobre la base de trabajos previos como componentes del constructo. Los anteriores resultados y los posteriores trabajos de factorización dieron lugar a un modelo que constaba de 32 facetas de satisfacción laboral (nivel I o inferior), organizadas en torno a cinco dimensiones (nivel II o intermedio), y que se aglutinan, finalmente, en un nivel de satisfacción laboral global o de constructo (nivel III o superior). Este modelo fundamenta la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP), que evalúa la satisfacción laboral para los tres niveles anteriormente citados a partir del grado en el que el sujeto considera que en su actual trabajo como profesor se dan los hechos referidos en las 32 facetas que lo componen. La ESL-VP cuenta con datos que soportan una adecuada validez tanto de constructo, como convergente y discriminante, y presentan una buena consistencia interna. Los resultados obtenidos con la ESL-VP indican en nuestro profesorado una satisfacción laboral global media-alta, pero con fuertes discrepancias en cuanto a la dimensión y la faceta.

Delgado (2005) investigó los factores predictores de la satisfacción laboral de los docentes mexicanos de los niveles básico y medio superior en instituciones adventistas. Seis variables resultaron predictores de la satisfacción laboral y no hubo efectos significativos de los factores demográficos. En cuanto a las razones por las cuales los docentes se sienten satisfechos en su trabajo, se puntualizaron el amor al trabajo docente y el desarrollo profesional que se les proporciona. Entre las razones para no sentirse totalmente satisfechos se destacaron: condiciones de trabajo insatisfactorias, falta de reconocimiento de logros y la frustración laboral. Se han realizado varias investigaciones relacionadas con la satisfacción de los trabajadores en el ámbito laboral y se llevan a cabo más estudios sobre este tema, puesto que está interesando a administradores organizacionales y educativos.

## **A nivel nacional**

Sotomayor (2012) realizó una investigación en la que estudia la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, el propósito del mismo, consistió en determinar los niveles de clima organizacional y de satisfacción laboral así como la relación entre ambas variables. La muestra estuvo conformada por 109 trabajadores administrativos que ha constituido la unidad de análisis y los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios cuya validez y fiabilidad fueron debidamente demostrados dado que presentaron coeficientes con valores aceptables y altos de Alpha de Cronbach. Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel Medio de Clima Organizacional y del Nivel Medio de Satisfacción Laboral así como una Alta Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua.

Hernández (2002) realizó una investigación para determinar el grado de satisfacción laboral de 139 trabajadores (93 obreros y 46 empleados) en una empresa textil de Lima. Utilizó la escala estandarizada de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo y concluyó que los factores sobresalientes en los obreros de dicha empresa fueron su relación con la autoridad (37%), las relaciones sociales (40%), el desempeño de las tareas (46%) y el desarrollo personal (52%). Las condiciones físicas o materiales, las políticas administrativas y las remuneraciones o beneficios laborales fueron factores importantes pero no los principales. Tanto obreros como empleados de la empresa textil presentaron actitudes similares de satisfacción laboral. De acuerdo con la categoría diagnóstica presentaron un grado regular, aunque los hombres manifestaron mayor satisfacción laboral que las mujeres.

## **A nivel local**

Campos (2013), realizó una investigación referida a la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del distrito de Satipo en forma descriptiva, con un diseño correlacional, en una muestra de 142 docentes. Los datos se recopilaron a través de la Escala de clima organizacional y el Cuestionario de satisfacción laboral. Del tratamiento estadístico se obtiene como resultado una correlación directa y significativa de 0,423 (42,3%) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del distrito de Satipo. Se demostró que no existe asociación entre el género de los docentes y la percepción del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, es decir el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral es independiente del género de los docentes evaluados. De igual modo no hay asociación entre el tiempo de servicios de los docentes y la percepción del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.

## **1.2 Bases teóricas**

### **1.2.1 Pirámide de Necesidades de Maslow**

Fue propuesta por el psicólogo estadounidense Abraham Maslow (1991) planteó la teoría de la autorrealización en el año 1954, como destino de la existencia del ser humano. Este enfoque que es considerado un clásico dentro de las teorías de la motivación, considera que los seres humanos experimentan la realización personal en función de la satisfacción de un conjunto de necesidades ordenadas en forma jerárquica. Maslow, que perteneció a lo que denominó la "tercera fuerza" en consideración a que su propuesta teórica contrastaba con el enfoque psicoanalítico y conductista; explicó que todo ser humano debe transcurrir a lo largo de su ciclo vital. Utilizó la metáfora de la pirámide, es decir, las necesidades se satisfacen en forma ascendente desde la más básica e instintiva hasta llegar a la cima donde se encuentra la más

humana, genuina y que proveerá de la experiencia de autorrealización. Veamos cada una de ellas:

**Las necesidades fisiológicas:** Es el primer eslabón de la pirámide (la base de la pirámide) está constituida por la satisfacción de las necesidades fisiológicas como son la alimentación, agua, calor, sexo, habitación y protección contra el dolor o el sufrimiento. También se les llama necesidades biológicas y exigen satisfacción clínica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo.

**Las necesidades de seguridad:** Son las de estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegido contra daños personales y seguridad económica, contra amenazas del entorno externo. También están estrechamente relacionadas con la supervivencia del individuo.

**Las necesidades sociales:** Las necesidades de afiliación, pertenencia a grupos de trabajo, creación de una familia, filiaciones políticas, amistad, participación, amor y afecto. Están relacionados con la vida del individuo en sociedad con otras personas y con el deseo de dar y recibir afecto.

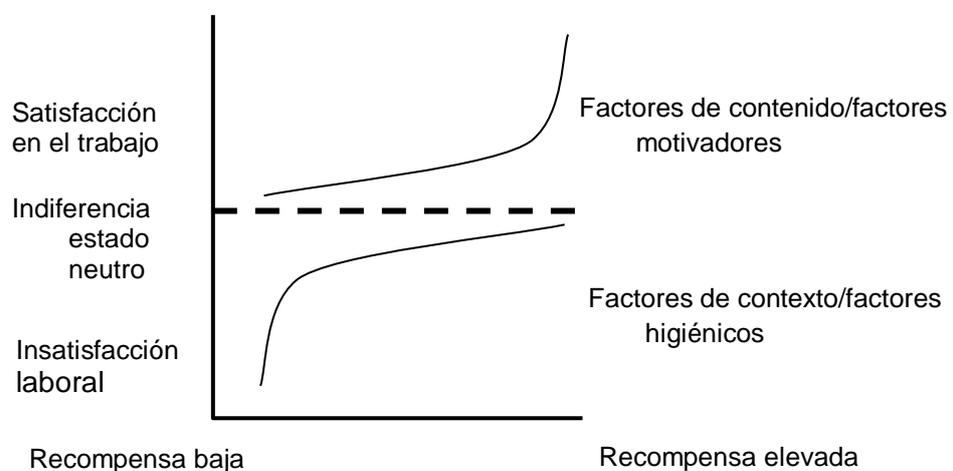
**Las necesidades de estima:** Las necesidades de reconocimiento (reconocimiento laboral, status, fama, logros profesionales. Son las relacionadas con la forma en que una persona se percibe y evalúa, como la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo.

**Las necesidades de autorrealización:** Son las necesidades más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades. Son las necesidades humanas que vienen a constituir el descubrimiento de la vocación última del hombre y servicio hacia la humanidad. Se encuentran en la parte más alta de la pirámide y reflejan el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida.

### 1.2.2. Teoría de la Aproximación Bifactorial

Esta teoría también es conocida como “teoría dual” o “teoría de la motivación-higiene”. Fue propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg en 1959 basándose en la creencia de que la relación de un individuo con su trabajo es básica y que su actividad hacia su trabajo bien puede determinar el éxito o el fracaso del individuo, Herzberg investigó la pregunta: “¿Que quiere la gente de sus trabajos?” (Atalaya, 1999). Este modelo viene a decir que la persona trabajadora posee dos grupos de necesidades: unas referidas al medio ambiente físico y psicológico del trabajo (necesidades higiénicas) y otras referidas al contenido mismo del trabajo (necesidades de motivación). Si se satisfacen las “necesidades higiénicas”, el trabajador no se siente ya insatisfecho (pero tampoco está satisfecho = estado neutro); si no se satisfacen estas necesidades, se siente insatisfecho. El individuo sólo está satisfecho en el puesto de trabajo cuando están cubiertas sus “necesidades de motivación”. Si no se cubren estas necesidades, no está satisfecho (pero tampoco está insatisfecho = estado neutro). (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959).

**Figura 1.** La influencia de los factores de la motivación sobre la satisfacción en el trabajo.



**Fuente:** Peiró (1996) y Caballero (2002).Citado por León (2011).

Los factores motivacionales o intrínsecos tendrían el potencial de llevar a un estado de satisfacción con el puesto (como el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el crecimiento), porque pueden satisfacer las “necesidades de desarrollo psicológico”. De modo que el sujeto se interesará en ampliar sus conocimientos y desarrollar actividades creativas, afirmando su individualidad, logrando objetivos alcanzables sólo en puestos con dichas características, pero cuando no ofrece oportunidades de desarrollo psicológico, experimentará sólo “ausencia de satisfacción”.

Por otro lado los factores higiénicos o extrínsecos están asociados a la insatisfacción laboral (política de la compañía y la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo). El deterioro de estos factores por ejemplo el creer estar inequitativamente pagado causaría insatisfacción. Su mejoramiento aumento de sueldo eliminaría la insatisfacción, pero no causaría satisfacción laboral. (Atalaya, 1999).

Lo interesante es que para motivar al individuo, “se recomienda poner de relieve el logro, reconocimiento, trabajo en sí, la responsabilidad y el crecimiento, y se debe cuidar también de los factores extrínsecos” (Atalaya, 1999).

Caballero (2002) hace referencia a las características que tiene cada uno de los factores de la siguiente manera:

a) Factores motivadores: Responsables de la satisfacción del empleado en el ámbito laboral y que se originan en el propio individuo:

- Logros.
- Crecimiento y desarrollo personal.
- Responsabilidad.
- Reconocimiento.

- Realización profesional.

b) Factores de higiene: Son aquellos factores externos y que de no necesariamente producen satisfacción, tan sólo se limitan a evitar la insatisfacción de los trabajadores en el ámbito laboral:

- Administración y políticas de la institución.
- Remuneraciones y régimen de pago.
- Seguro de vida y beneficios y ambiente laboral.

Se observa como la teoría de Frederick Herzberg pone en relieve dos niveles: el personal y el organizacional. En el contexto educativo, el personal de una institución educativa, proyecta con frecuencia, su crítica a las condiciones organizacionales y/o laborales las mismas que cuando son atendidas se reflejan en niveles adecuados de satisfacción laboral.

### **1.2.3. La satisfacción laboral en el profesorado**

La satisfacción laboral es sin duda, uno de los aspectos que los psicólogos de las organizaciones le han prestado más atención en investigar en el trabajo profesional. En principio el interés por la satisfacción estuvo marcado por sus efectos sobre otras variables, especialmente el rendimiento, pero también el absentismo, la accidentabilidad o el abandono y cambio de organización (Aldag y Brief, 1978). Posteriormente desde una perspectiva más enfocada en la calidad de la vida laboral se ha desarrollado un interés más explícitamente enfocado a la satisfacción como una dimensión por si misma valiosa que puede constituir un objetivo dentro de la intervención organizacional (Quinn y Gonzales, 1979).

Existen varios conceptos respecto a satisfacción laboral, de los cuales abordaremos las más importantes:

Locke (1976) lo ha definido como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud

específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados.

Flores (1992) se refiere a la satisfacción laboral a la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como salario, estilo de Supervisión, condiciones del trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. Por ser una actitud, la Satisfacción Laboral es una tendencia relativamente estable de responder consistentemente al trabajo que se desempeña la persona. Está basada en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia su trabajo.

Bravo, Peiró y Rodríguez (2002) la definen como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia una situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. Así la satisfacción laboral es, básicamente, un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. Por consiguiente, hablar de satisfacción laboral implica hablar de actitudes.

Palma, S., (1999), define la satisfacción laboral como la actitud que muestra el trabajador frente a su propio empleo; es decir esa actitud se ve influenciada por su percepción en función de su empleo (retribución, seguridad, progreso, compañero). Se considera también si es que el puesto de trabajo se adecua a él, en cuanto a sus necesidades, valores y rasgos.

Robbins y Judge (2009) lo definen como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tienen negativos.

La satisfacción laboral entra a cumplir un papel muy importante en la psicología de la organización ya que nos ayuda a comparar la

eficiencia de los puestos de trabajo con la visión que cada uno proyecta. Este interés por investigar las satisfacciones e insatisfacciones de los empleados dentro del trabajo deriva de razones que afectan directamente a la organización, estas son:

1. Relación entre la productividad y la satisfacción en el laboral.
2. Correlación entre la satisfacción en el trabajo y el clima organizacional.
3. La preocupación constante por parte de los gerentes de las diferentes compañías frente a las actitudes y los sentimientos de los empleados que las conformaban.
4. El trabajo como tal es una actividad individual intensa, emocional, física y cognitiva, en el cual ocupa mayor tiempo el ser humano en su vida y posteriormente tiene que haber una alta calidad de vida frente a su puesto de trabajo dentro de la compañía (Weinert, 1985).

Por otro lado Kinicki y Kreitner, (2003) ven la satisfacción laboral como una respuesta afectiva y emocional que afecta diversos aspectos referentes al trabajo que desempeña el empleado. Ellos especifican y aclaran que la satisfacción laboral tienen cinco modelos los cuales especifican las causas, estas son:

- La satisfacción de necesidades propone el grado en que las características del trabajo satisfagan sus necesidades.
- Discrepancia: La satisfacción es el resultado de expectativas ya cumplidas, cuando las expectativas cumplidas son las diferencias que hay entre lo que el individuo espera recibir de un trabajo y lo que recibe en verdad.
- Logros de valores: La satisfacción resulta de la percepción de que un trabajo permite que alcance los valores laborales importantes para cada individuo.
- Equidad: Este modelo postula que la satisfacción depende del grado de "justicia" con el que es tratado el individuo frente al

trabajo. Por lo general los empleados perciben la justicia por medio de los sueldos y promociones.

- Componentes de predisposición/ genéticos: son los que nos dicen que la satisfacción laboral depende en gran parte de los rasgos personales y factores genéticos. Los rasgos personales son tomados como la autoestima, eficiencias personales, locus de control interno y estabilidad emocional. Los factores genéticos se pueden tomar como los estilos de vida, bienestar y generalidades del trabajo.

Por otra parte, Robbins y Judge llegaron a la conclusión que la satisfacción laboral se define como “una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Lo anterior quiere decir que si una persona que presenta alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de este, en tanto otra insatisfecha los tiene negativos”(Robbins, Judge 2009).

En el ámbito educativo, Marchesi (2007) señala varios factores que influyen en las condiciones laborales y satisfacción del profesorado: los incentivos económicos, la formación, la promoción profesional y el reconocimiento social, que unidos a la vocación de docente inciden notablemente en su desarrollo vivencial y profesional y, por ende, en la calidad de la enseñanza.

Padrón (1995), sostiene que la satisfacción en el ámbito educativo puede entenderse desde dos ángulos: a) Personal: Es la satisfacción que proviene del trabajo que realiza un individuo. b) Profesional: Es la satisfacción que proviene del clima y relaciones laborales.

#### **1.2.4. Factores asociados a la satisfacción laboral docente**

Considerando como base las teorías revisadas, encontramos algunos factores asociados a la satisfacción laboral docente, las mismas en las que están de acuerdo varios teóricos:

Según Smith (1979, citado en Sáenz y Lorenzo, 1993) la satisfacción laboral del docente trata de una actitud emocional, que no es la respuesta empática vinculada inconscientemente al estímulo, sino que su fundamento está en la valoración que la persona hace de las condiciones providentes de su trabajo, por lo que los elementos afectivos, cognitivos y comportamentales se dan indisolublemente unidos. También, es oportuno señalar aquellos factores que, según Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) influyen en la satisfacción laboral.

- Logro: Éxito en la labor realizada, como asimismo la posibilidad de superar dificultades que se presentan en el trabajo diario, lo cual conlleva a una actitud positiva hacia el trabajo.
- Reconocimiento: Acto de valoración hacia la persona, ya sea de sus superiores o compañeros de trabajo.
- Crecimiento personal: Sentimiento de progreso de las personas en su trabajo.
- Vida personal: Aspectos del trabajo que afectan directamente la vida personal del trabajador, que hacen que el individuo no ejecute su trabajo en forma positiva.
- Comunicación: Claros canales de entendimiento entre los trabajadores y sus superiores, y viceversa.

En relación a ello; la Ley de la Reforma Magisterial en su artículo 5 señala que la Carrera Pública Magisterial rige en todo el territorio nacional, es de gestión descentralizada y tiene dentro de sus objetivos valorar el mérito en el desempeño laboral, generar las condiciones para el ascenso a las diversas escalas de la

carrera pública magisterial, en igualdad de oportunidades, propiciar mejores condiciones de trabajo para facilitar el buen desempeño del profesor en las instituciones y programas educativos entre otros.

También, consideremos lo recopilado por Sáenz y Lorenzo (1993) quienes toman estudios de diversos autores sobre los factores que influyen en la satisfacción laboral del docente, igualmente de Altamirano, Segura y Vera (2006) quienes señalan que existen factores que influyen en la satisfacción laboral del docente, los factores a los que hacemos referencia son: docencia, Realización profesional (autorrealización, autoconcepto y autoestima y necesidad de estimación), relaciones personales con los alumnos y con los compañeros, perspectiva socio laboral, gestión, éxito docente, salario, satisfacción con la tarea.

#### 1.2.4.1. Docencia:

La profesión docente se ejerce 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. Tiene como fundamento ético para su actuación profesional el respeto a los derechos humanos y a la dignidad de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores y el desarrollo de una cultura de paz y de solidaridad, que coadyuven 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 (art. 3. Ley 29944, ley de la Reforma Magisterial).

De la misma manera, el artículo 4 de la referida ley señala respecto a la docencia que 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. Coadyuva con la familia, la comunidad y el Estado, a la formación integral del educando, razón de ser de su ejercicio profesional.

#### 1.2.4.2. Realización profesional:

Tratar este factor “es referirse a una de las formas bajo las cuales el hombre se realiza a sí mismo y alcanza la experiencia de su posición en el mundo” (Sáenz y Lorenzo, 1993, p. 99). Aquí se tratan tres aspectos principales en estos factores según Sáenz y Lorenzo (1993).

- **Autorealización:** La fuente de satisfacción que más se repite en todas las investigaciones es la contribución profesional a la construcción personal y al crecimiento del yo. Este factor es fuente de satisfacción laboral docente, la misma que es denominada por diversos autores de distinta manera. Tales como: compromiso intelectual, realización personal y profesional crecimiento intelectual y compromiso pedagógico. Adicionalmente, los autores señalan que una gran cantidad de docentes sienten que crecen personalmente en la misma medida en que lo hacen sus alumnos. (Sáenz y Lorenzo, 1993).
- **Autoconcepto y autoestima:** La autoestima es “la satisfacción personal del individuo consigo mismo, la eficacia de su propio funcionamiento y una evaluativa actitud de aprobación que siente hacia sí mismo. El hombre mira su propia imagen y al juzgar el grado de realización de su yo individual como persona, se evalúa positiva o negativamente”. Del mismo modo, el concepto que el docente tiene de sí mismo dentro del constructo de

realización del yo personal y profesional, es fuente de satisfacción o insatisfacción. (Sáenz y Lorenzo, 1993).

- Necesidad de estimación. El sentirse valorado personalmente surge de la capacidad del hombre de mirarse a sí mismo, de evaluar su realización personal y de la necesidad de valorarse y estar conforme con el nivel de autoconstrucción logrado. Cabe señalar que, el sentimiento del propio valor tiene que ver con el respeto que cada persona se tiene así mismo y con el juicio de los otros. Sáenz y Lorenzo (1993) afirman que varios estudiosos concuerdan en que la estimación social influye en la satisfacción laboral docente.

#### 1.2.4.3. Relación personal profesor alumno:

Altamirano, Segura y Vera (2006) afirman que “El peso del componente relacional es muy fuerte, la relación constituye, posiblemente el recurso fundamental a la hora de trabajar con niños(as) pequeños. Es fundamental el establecimiento de vínculos relacionales positivos”. Al respecto, Carbonell (2009) asegura que investigaciones han demostrado que los profesores que manifiestan una motivación intrínseca hacia la profesión elegida (intereses profesionales) evidencian una buena comunicación con sus estudiantes y por tanto, satisfacción en este aspecto de su trabajo.

1.2.4.4. Relación personal con los pares (compañeros): Al respecto Newell y Spear (1983, citados en Sáenz y Lorenzo, 1993), argumentan que la gratificación intrínseca implícita en la docencia, el intercambio intelectual con los colegas, la necesidad de relación interpersonal, etc., es la razón por la cual las personas escogen la docencia universitaria. Sáenz, “et al” (1993) destacan aportes que señalan que el factor humano, el compromiso con el trabajo, la motivación hacia la innovación de las personas que componen la comunidad

educativa de una institución, el clima que se haya creado, conforman elementos esenciales para el desarrollo innovador de las instituciones educativas, favoreciendo la satisfacción del docente inmerso en esta comunidad educativa.

#### 1.2.4.5. Perspectiva sociolaboral:

Sáenz, “et al” (1993) destacan dos dimensiones que se observan en la satisfacción profesional, la dimensión personal y la social. La primera se refiere a lo satisfactorio del trabajo desde un punto de vista individual, más que el estar situado en un alto nivel de profesiones. La segunda se refiere a la dimensión social que la constituyen las relaciones con el entorno y las interrelaciones con el entorno y las interrelaciones sociales.

#### 1.2.4.6. Éxito docente:

Sáenz, “et al” (1993) en una investigación referida a la influencia de factores sociales en el éxito docente, encontraron, que existe “una positiva relación entre la eficacia del profesor y la gente que constituye su comunidad”.

#### 1.2.4.7. Gestión:

En el concepto de gestión escolar estarían involucradas las actividades que se realizan en las instituciones y de las cuales dependen los aprendizajes de calidad de los estudiantes. Además tiene que ver con todas las personas que laboran o reciben servicios en dichas instituciones.

#### 1.2.4.8. Salario:

Sáenz, “et al” (1993) se refieren al salario como uno de los factores que inciden en la satisfacción del profesional docente. Entre los investigadores que en gran medida coinciden con los factores de satisfacción laboral docente

estudiados en gran parte por Sáenz y Lorenzo (1993), están Hean y Garret (2001), quienes realizaron un estudio titulado “Sources of job satisfaction en Science Secondary School Teachers in Chile”. Cabe señalar, que dichos autores destacan además otros factores resultantes de su investigación en Chile, dentro de los cuales destacan: género, tipo de administración, edad y experiencia.

La Ley 29944, Ley de la Reforma Magisterial en el artículo 56 refiere sobre las remuneraciones y asignaciones a los docentes lo siguiente:

El profesor percibe una remuneración íntegra mensual de acuerdo a su escala magisterial y jornada de trabajo. La remuneración íntegra mensual comprende las horas de docencia en el aula, preparación de clases y evaluación, actividades extracurriculares complementarias, trabajo con las familias y la comunidad y apoyo al desarrollo de la institución educativa. Adicionalmente, el profesor puede recibir asignaciones temporales que se otorgan por los siguientes conceptos:

- a) Ejercicio de cargos de responsabilidad en las diferentes áreas de desempeño: directivos, especialistas, capacitadores y jerárquicos.
- b) Ubicación de la institución educativa: ámbito rural y de frontera.
- c) Característica de la institución educativa: unidocente, multigrado o bilingüe.

### **1.3 Sistema de hipótesis**

Los niveles de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas de zona urbana de Satipo - Junín difieren en función de factores como el género, edad, tiempo de servicio, condición laboral y escala magisterial.

## 1.4 Variables

- **Variable de estudio:** Satisfacción Laboral

**Cuadro Nº 01: Operacionalización de la variable de estudio**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Satisfacción laboral</b>	Condiciones Físicas y/o Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.</li> <li>• Confortabilidad del ambiente de trabajo.</li> <li>• La comodidad del trabajo.</li> <li>• Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.</li> </ul>
	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.</li> <li>• Me siento mal con lo que gano.</li> <li>• Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.</li> <li>• Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.</li> </ul>
	Políticas Administrativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siento que recibo de parte de la institución mal trato.</li> <li>• La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.</li> <li>• Me disgusta mi horario</li> <li>• El horario de trabajo me resulta incómodo.</li> <li>• No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.</li> </ul>
	Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.</li> <li>• Me agrada trabajar con mis compañeros.</li> <li>• Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.</li> <li>• La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.</li> </ul>
	Desarrollo Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.</li> <li>• Mi trabajo me permite</li> </ul>

		<p>desarrollarme personalmente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo</li> <li>• Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.</li> <li>• Mi trabajo me hace sentir realizado.</li> <li>• Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.</li> </ul>
	Desempeño de Tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.</li> <li>• Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.</li> <li>• Me siento realmente útil con la labor que hago.</li> <li>• Mi trabajo me aburre.</li> <li>• Me gusta el trabajo que realizo.</li> <li>• Me siento complacido con la actividad que realizo.</li> </ul>
	Relación con la Autoridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los directivos son comprensivos.</li> <li>• Es grata la disposición de mi(s) directivo(s) cuando les pido una alta sobre mi trabajo.</li> <li>• Llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo</li> <li>• La relación que tengo con mis superiores es cordial.</li> <li>• No me siento a gusto con mi(s) directivo(s).</li> <li>• Mi(s) directivo(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.</li> </ul>

- **Variables de control / comparación:** género, edad, años de servicio profesional, condición laboral y nivel o escala magisterial.

## **CAPÍTULO II**

### **METODOLOGÍA**

#### **2.1 Tipo y nivel**

El estudio corresponde a un estudio de campo, de corte transversal de nivel descriptivo. Este, según Salkind (1998), es el de aquellas investigaciones que se encargan de distinguir las características de un fenómeno existente en la actualidad. El tipo de investigación es descriptivo, pues Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 102) explican que estos “pretenden medir o recoger información de manera independiente (...) su objetivo no es indicar cómo se relacionan las variables medidas, sino describirlas tal como se presentan en la realidad”. Según Dankhe (1986) busca especificar las propiedades importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

El enfoque utilizado en esta investigación es el cuantitativo, porque como señalan Hernández, Fernández y Baptista (2006), utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento.

## **2.2 Método**

El método general empleado en la investigación corresponde a las pautas del método científico, entiéndase por ello como el uso de estrategias que pueden conducir a conocimientos científicos con las características básicas señaladas, tales como objetividad, racionalidad, sistematicidad, generalidad y fiabilidad; ya que la investigación se desarrollará de acuerdo a la secuencia lógica exigida por este, donde primero se formula el problema, los objetivos generales y específicos, luego las hipótesis generales y específicos (Briones, 1998).

Para la presente investigación se utilizó como método específico al método descriptivo, puesto que se estudió la satisfacción laboral tal como se presentó en su estado real, sin ninguna acción manipuladora por parte del investigador. Este método (Sánchez y Reyes, 1998) apunta el fenómeno en su estado actual y en su forma natural; por lo tanto las posibilidades de tener control directo sobre las variables de estudio son mínimas.

## **2.3 Diseño**

El diseño del estudio es No Experimental (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, pág. 159) y se utiliza el Corte Transversal porque se recoge la información en un solo momento en el tiempo. El estudio no se limita a describir, sino que, además, nos permitirá inferir hacia la población objetivo.

El diseño de investigación corresponde básicamente al descriptivo - comparativo. Según Sánchez y Reyes (2009), este diseño parte de la consideración de dos o más investigaciones descriptivas simples; esto es, recolectar información relevante en varias muestras con respecto a un mismo fenómeno o aspecto de interés y luego caracterizar este fenómeno en base a la comparación de los datos recogidos, pudiendo hacerse esta comparación en los datos generales o en una categoría de ellos.

Diseño: Descriptivo comparativo

M<sub>1</sub> ----- O<sub>1</sub>                      O<sub>1</sub>=? O<sub>2</sub>  
M<sub>2</sub> ----- O<sub>2</sub>

M<sub>1</sub>: Muestra de docentes de género masculino

M<sub>2</sub>: Muestra de docentes de género femenino.

O<sub>1</sub>: medición de la satisfacción laboral en la M<sub>1</sub>.

O<sub>2</sub>: medición de la satisfacción laboral en la M<sub>2</sub>

## 2.4 Población, muestra y técnica de muestreo

### 2.4.1 Población

La población es definida por Selltiz et al., (1980 citado por Hernández, Fernández y Batista, 2006) como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

La población lo constituyeron todos los docentes de educación secundaria de instituciones educativas públicas de zona urbana de del distrito de Satipo, departamento de Junín. Dichas instituciones educativas pertenecen jurisdiccionalmente a la Unidad de Gestión Local de Satipo.

### 2.4.2 Muestra

Muestrear significa según Kerlinger y Lee, (2002 citado por Hernández, Fernández y Batista, 2006) tomar una proporción de una población o de un universo como representatividad de esa población o universo. Muestra es un subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativa de dicha población.

La muestra estuvo conformada por 95 docentes educación secundaria de instituciones educativas públicas de zona urbana de del distrito de Satipo, departamento de Junín.

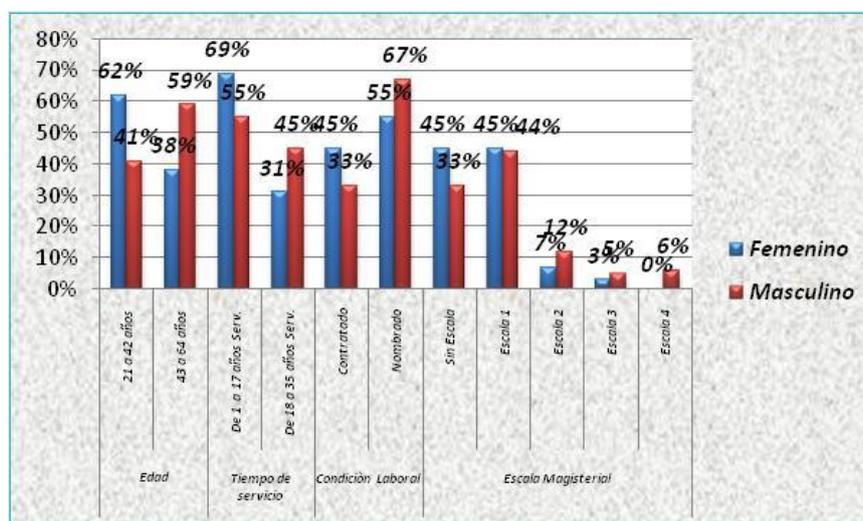
### Cuadro Nº 02

#### Distribución de la muestra clasificada por género, edad, tiempo de servicio, condición laboral, escala Magisterial

<b>Clasificación</b>	<b>Grupo</b>	<b>Femenino</b>	<b>Masculino</b>	<b>Total</b>		
<b>Edad</b>						
	<i>De 21 a 42 años</i>	18	62%	27	41%	45
	<i>De 43 a 64 años</i>	11	38%	39	59%	50
	<i>Total</i>	29	100%	66	100%	95
<b>Tiempo de servicio</b>						
	<i>De 01 a 17 años</i>	20	69%	36	55%	56
	<i>De 18 a 35 años</i>	09	31%	30	45%	39
	<i>Total</i>	29	100%	66	100%	95
<b>Condición Laboral</b>						
	<i>Contratado</i>	13	45%	22	33%	35
	<i>Nombrado</i>	16	55%	44	67%	60
	<i>Total</i>	29	100%	66	100%	95
<b>Escala Magisterial</b>						
	<i>Sin Escala</i>	13	45%	22	33%	37
	<i>Escala 1</i>	13	45%	29	44%	44
	<i>Escala 2</i>	02	07%	08	12%	11
	<i>Escala 3</i>	01	03%	03	05%	04
	<i>Escala 4</i>	00	00%	04	06%	04
	<i>Total</i>	29	100%	66	100%	95

**Gráfico N° 01**

**Distribución de la muestra clasificada por género, edad, tiempo de servicio, condición laboral, escala magisterial.**



En el cuadro N° 02 y el gráfico N° 01 se observan que la muestra total de estudio lo constituyeron 95 docentes de los cuales pertenecen 45 docentes son de 21 a 42 años de edad, 50 docentes de 43 a 64 años de edad, del mismo modo con 56 docentes tienen 1 a 17 años de servicio, 39 docentes de 18 a 35 años de servicio.

Según condición laboral 35 docentes son contratados, 60 nombrados, según escala sin escala 35 docentes, escala 1: 42 docentes, escala 2: 10 docentes, escala 3: 04 docentes y escala 4: 04 docentes pertenecientes al nivel secundario de instituciones educativas públicas de zona urbana del distrito de Satipo, departamento de Junín.

El tamaño de la muestra estuvo determinado por el criterio de accesibilidad (muestreo no probabilístico).

## 2.5 Técnica e instrumento de acopio de datos

Para la medición de la satisfacción laboral de los docentes investigados se empleó la Técnica de Medición Psicométrica.

La escala utilizada en esta investigación es una modificación de La Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC de Sonia Palma Carrillo

(Lima, 1994), que es una escala tipo Lickert y se presenta como un recurso para la evaluación global, dimensional y de faceta de la satisfacción laboral de los profesores. Según Ávila (2006) la escala Likert es una escala de medición de actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares. También se le conoce como escala sumada debido a que la puntuación de cada unidad de análisis se obtiene mediante la sumatoria de las respuestas obtenidas en cada ítem y cada uno tiene cinco alternativas de respuesta, en donde a cada respuesta se le asignó una puntuación de acuerdo a la dirección del ítem, en este caso todos los ítems tienen una dirección positiva.

Previa a su administración dicha escala fue adaptada y validada para cumplir con los objetivos de la investigación.

En primera instancia, la escala fue validada por un Consejo de Expertos.

#### **a) Validez de contenido**

Para la validación del instrumento se empleó el procedimiento de validez de contenido, con la intención de probar que el instrumento incluye una muestra de elementos que sea suficiente y representativa del universo que constituye el rasgo, característica o dimensión que se pretende medir. (Arnal, Del Rincón y Latorre, 1996)

El experto o expertos reconoce que en dicho juicio crítico se deben tener en cuenta una parte sintética y otra específica. Respecto a la parte sintética se valora una adecuación de las preguntas o ítems del cuestionario a la finalidad de la evaluación o investigación, una estructura y disposición equilibrada y armónica de sus partes, si carece de alguna parte o conjunto de preguntas esenciales al fin pretendido y finalmente se examina el tamaño o si algunas preguntas son reiterativas o superfluas.

De la parte específica se puede afirmar que se analiza cada ítem por separado, indicando posteriormente el carácter de la pregunta, su tipo, su función en el cuestionario y si su formulación se ajusta a las normas relativas a la parte sintética.

Se opta por la validez de contenido para calcular la validez de un instrumento pues en una gran variedad existente de métodos de recopilación de datos, como pueden ser los cuestionarios, la citada validez de contenido es una de las técnicas más potentes que se pueden utilizar.

Esta validación se realiza en función de tres criterios:

- a) La univocidad, en donde se pregunta a los jueces si recomiendan que el ítem se incluya, si todos los jueces están de acuerdo con dicha decisión, si el ítem es capaz de dar lugar a confusiones y si sería recomendable su modificación. Así, este primer criterio trata de valorar el aspecto formal del ítem y su enunciado
  
- b) La pertinencia, que determina si el ítem analizado es pertinente para el objeto del estudio desarrollado. Los jueces, por tanto, deben de valorar si cada uno de los ítems presentados, son pertinentes.
  
- c) El grado de importancia del ítem, en este punto se tiene en cuenta la trascendencia del ítem en relación con el objeto del estudio. Con este criterio, han de valorar la trascendencia de todos y cada uno de los ítems que se han presentados para mantenerlos o eliminarlos.

Con base a ello, para verificar este tipo de validez, se hizo una revisión detallada del contenido de los ítems, se consultó a 5 docentes con amplia experiencia profesional de la Facultad de Educación de la UNCP - Huancayo. Se les envió una carta solicitando su participación como juez; una hoja de datos del juez (nombres y apellidos, grado académico, especialidad y teléfonos); una cartilla de instrucciones generales, en donde se brindó información referida a los objetivos del instrumento, autores, adaptación (adecuación de términos) realizada y procedimiento para su calificación, así como el instrumento con las respectivas preguntas, calificación del grado de acuerdos, objeciones y sugerencias.

Como primer paso, se hizo modificaciones en la parte gramatical en aquellos ítems en las que el grado de acuerdo sobre su relevancia no fuese suficientemente elevado y consensuado. Según Aguirre (2000),

Para realizar modificaciones en el ítem, se deben cumplir los siguientes parámetros:

- La modificación debe facilitar la claridad y comprensión del ítem.
- Debe existir un consenso de acuerdos entre las expertas igual o mayor de 0,80.
- Para eliminar un ítem, se deben cumplir los siguientes parámetros:
- Debe existir un consenso de acuerdos entre los expertos igual o mayor de 60%.
- El ítem debe haber obtenido un puntaje menor de 0,80 según el promedio de pertinencia y relevancia.
- No existe evidencia científica que fundamente su consideración dentro del cuestionario, para medir lo que se pretende medir.

Una vez depurado estos los ítems se sometió a una segunda revisión y evaluación de jueces. Para estimar el Coeficiente de la Validez de Contenido de la versión final de la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC se utilizó el Coeficiente V de Aiken, que es un coeficiente que se computa como la razón de un dato obtenido sobre la suma máxima de la diferencia de los valores posibles. Puede ser calculado sobre la valoración de un conjunto de jueces con relación a un ítem o como valoraciones de un juez respecto a un grupo de ítems o criterio. De acuerdo con Navarro (2009), se requiere de un grupo mínimo de cinco jueces y que por lo menos cuatro estén concuerden en opinión favorable para que el ítem sea válido, alcanzando coeficiente V iguales o superiores a 0.80, a un nivel de significación estadística de  $p < 0.05$ .

El coeficiente de validez de contenido puede obtener valores entre 0 y 1, ya medida que sea más elevado el valor computado, el ítem tendrá una mayor validez de contenido. Tal como lo señala Ecurra (1988), el resultado puede evaluarse estadísticamente haciendo uso de la tabla de probabilidades asociadas de cola derecha. La fórmula utilizada para determinar la validez de contenido fue la siguiente:

$$V = \frac{S}{(N(C - 1))}$$

En donde S, es igual a la sumatoria de los valores de SI; N es el número de jueces y C, constituye el Número de valores de la Escala, en este caso 2: Acuerdo (SI) y Desacuerdo (NO).

De esta forma el análisis de la aprobación-desaprobación de los 32 ítems de la Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC empleada en el presente estudio, ha sido establecido a través del Método de Jueces utilizando el coeficiente V de Aiken, obteniéndose los siguientes resultados:

**Tabla N° 01**  
**Validez de contenido por criterio de jueces de la Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC**

CRITERIOS			JUECES					V. de Aiken	P	Promedio (V)	DESCRIPTIVO	
			01	02	03	04	05					
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	Condiciones Físicas y/o Materiales	Claridad	1	1	1	1	1	1,00	0,001	1,00	Válido	
		Organización	1	1	1	1	1	1,00	0,001		Válido	
		Adecuación	1	1	1	1	1	1,00	0,001		Válido	
		Suficiencia	1	1	1	1	1	1,00	0,001		Válido	
		Significatividad	1	1	1	1	1	1,00	0,001		Válido	
	Beneficios Laborales y/o Remunerativos,	Claridad	1	0	1	1	1	0,80	0,001	0,92	Válido	
		Organización	1	1	1	1	1	1,00	0,001		Válido	
		Adecuación	1	1	1	1	1	1,00	0,001		Válido	
		Suficiencia	1	1	1	0	1	0,80	0,001		Válido	
		Significatividad	1	1	1	1	1	1,00	0,001		Válido	
	Políticas Administrativas,	Claridad	1	1	1	1	1	1,00	0,001	1,00	Válido	
		Organización	1	1	1	1	1	1,00	0,001		Válido	
		Adecuación	1	1	1	1	1	1,00	0,001		Válido	
		Suficiencia	1	1	1	1	1	1,00	0,001		Válido	
		Significatividad	1	1	1	1	1	1,00	0,001		Válido	
	Relaciones Interpersonales	Claridad	1	1	1	1	1	1,00	0,001	1,00	Válido	
		Organización	1	1	1	1	1	1,00	0,001		Válido	
		Adecuación	1	1	1	1	1	1,00	0,001		Válido	
		Suficiencia	1	1	1	1	1	1,00	0,001		Válido	
		Significatividad	1	0	1	1	1	0,90	0,001		Válido	
o	o	o	Claridad	1	1	1	1	1	1,00	0,001	1,00	Válido

		Organización	1	1	1	1	1	1,00	0,001		Válido
		Adecuación	1	1	1	1	1	1,00	0,001		Válido
		Suficiencia	1	1	1	1	1	1,00	0,001		Válido
		Significatividad	1	1	1	1	1	1,00	0,001		Válido
	Desempeño de Tareas	Claridad	1	1	1	1	1	1,00	0,001	1,00	Válido
		Organización	1	1	1	1	1	1,00	0,001		Válido
		Adecuación	1	1	1	1	1	1,00	0,001		Válido
		Suficiencia	1	1	1	1	1	1,00	0,001		Válido
		Significatividad	1	1	1	1	1	1,00	0,001		Válido
	Relación con la Autoridad d.	Claridad	1	1	1	1	1	1,00	0,001	1,00	Válido
		Organización	1	1	1	1	1	1,00	0,001		Válido
		Adecuación	1	1	1	1	1	1,00	0,001		Válido
		Suficiencia	1	1	1	1	1	1,00	0,001		Válido
		Significatividad	1	1	1	1	1	1,00	0,001		Válido

La prueba estadística V de Aiken empleada para la determinación de la validez de contenido de la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC – Versión adaptada permitió establecer que todos los ítems sometidos al jueceo alcanzaron coeficientes V de Aiken significativos, evidenciándose también una alta concordancia entre la opinión de los cinco jueces. Como los valores son superiores a 0,80, a un nivel de significación estadística de  $\alpha = 0,05$ ; se logró determinar que la escala presenta evidencia de validez de contenido consistente.

#### b) Resultados de la validez discriminante

Esta validez se enfocó en identificar la variable que mide la escala, en contraposición con las otras variables que pudieran estar presentes, pero que corresponden a otros rasgos o constructos. En este estudio se decidió utilizar el análisis de la correlación ítem-total (corregida).

El análisis de la correlación ítem-total (corregida) se realizó según los siguientes tres casos posibles sugeridos por Tavella (1978):

- Correlación positiva (superior a 0,196), como indicador de validez discriminante.
- Correlación negativa (inferior a 0,196 y negativos),
- Correlación baja (inferior a 0,196)

La correlación ítem-total es de gran relevancia porque indica la correlación lineal entre el ítem y el puntaje total. Teniendo en cuenta la correlación ítem-total que reportaba cada ítem de la escala mediante el programa estadístico SPSS versión 19.5, se establecieron tres grupos de discriminación: uno conformado por las correlaciones negativas, otro por las correlaciones menores de 0,196 y el último por las correlaciones mayores de 0,196.

**Tabla N° 02**

**Validez Discriminante de la Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC**

<b>Estadísticos total-elemento</b>				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	95,4632	646,741	,505	,920
VAR00002	96,6632	659,353	,368	,922
VAR00003	95,8105	664,070	,325	,922
VAR00004	95,2421	663,781	,311	,922
VAR00005	95,0421	653,934	,390	,921
VAR00006	95,6947	645,512	,556	,919
VAR00007	96,1895	649,559	,460	,920
VAR00008	95,5263	645,805	,558	,919
VAR00009	95,4737	636,741	,586	,919
VAR00010	95,1158	654,380	,402	,921
VAR00011	94,8105	657,581	,351	,922
VAR00012	95,8105	645,240	,500	,920
VAR00013	95,2516	619,531	,158	,916
VAR00014	96,3895	647,730	,521	,920
VAR00015	95,7684	644,095	,553	,919
VAR00016	95,7158	654,738	,391	,921
VAR00017	95,4526	619,531	,188	,916
VAR00018	95,1789	648,042	,469	,920
VAR00019	95,8226	623,531	,178	,917
VAR00020	95,6632	634,970	,603	,918
VAR00021	96,1579	640,177	,629	,918
VAR00022	96,4632	654,953	,413	,921
VAR00023	95,4947	647,827	,511	,920

VAR00024	95,8526	636,957	,601	,919
VAR00025	95,2105	647,019	,497	,920
VAR00026	95,0842	654,950	,359	,922
VAR00027	95,3789	634,153	,642	,918
VAR00028	96,0105	643,904	,533	,919
VAR00029	95,2421	647,228	,507	,920
VAR00030	95,3684	644,086	,470	,920
VAR00031	95,8321	629,511	,188	,914
VAR00032	95,8526	629,531	,718	,917
VAR00033	96,4000	664,285	,309	,922
VAR00034	95,0316	629,159	,697	,917
VAR00035	95,2947	646,274	,461	,921
VAR00036	96,1158	628,018	,749	,917

Para solución final de la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC versión adaptada se consideraron correlaciones de ítem-total superiores a 0,196; valor aceptado para estudios en el campo de la validez de los test como un indicador de la pertinencia de un ítem a la escala o más bien como un índice de validez del ítem dentro de una prueba. Con base a ello se determinó que de los 36 ítems que conformaron la versión original, solo 32 poseían alta capacidad discriminativa, tal como se puede apreciar en la Tabla N° 03 del presente informe. Cabe mencionar que los ítems 13, 17, 19 y 31 obtuvieron una r inferior a lo esperado técnicamente; por lo que se decidió eliminarlos.

Por tanto la versión final de la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC versión adaptada consideró un total de 32 ítems.

### c) Resultados del análisis de confiabilidad

**Tabla N°03**

#### **Alfa de Cronbach de la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	95	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	95	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	32

Con respecto a la confiabilidad, se observa que los valores encontrados para la “Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC” Versión Adaptada son adecuados: la aplicación del Alfa de Cronbach para la escala global ( $\alpha_{\text{total}} = 0,92$ ) resultó óptimo. Así mismo, la confiabilidad hallada con Alfa de Cronbach para cada una de las sub escalas del instrumento también mostraron alta consistencia interna (valores de  $\alpha$  desde 0,69 hasta 0,96); lo que indica que dicha escala presenta evidencias de confiabilidad aceptables.

El Alfa de Cronbach es sensible a dos casos: en primer lugar, el número de ítems, lo que significa que a mayor número de ítems, habrá un mayor coeficiente alfa. El otro caso compromete a la cantidad de personas: mientras más personas se usan en el cálculo, es probable que haya mayor variabilidad, y con ello un alfa más alto.

Por tanto, con base al estudio de validez y confiabilidad, se logró establecer que la “Escala de Satisfacción Laboral SL SPC” – Versión Adaptada (32 ítems) posee suficientes evidencias de validez para su

aplicación en las docentes de educación secundaria del contexto de Satipo – Junín.

## 2.6 Técnica de procesamiento de datos

Los datos fueron recopilados con base a los objetivos del estudio y mediante la aplicación de la escala a las unidades muestrales y fueron organizados por subvariables /dimensiones en tablas de frecuencia en base a la estadística porcentual. Para la contrastación de la hipótesis se empleó la Prueba Estadística No Paramétrica de la Ji Cuadrada.

Fórmula:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{[f_{o_i} - f_{e_i}]^2}{f_{e_i}}$$

Para el procesamiento estadístico de los datos se empleó el Programa Estadístico AMOS, paquete estadístico PASW Statistics 20.

## CAPÍTULO III

### PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

#### 3.1 Análisis descriptivo de satisfacción laboral en la muestra total

A continuación se presenta los resultados del tratamiento estadístico de los datos acopiados en relación a la medición de la variable satisfacción laboral. Para una mejor ilustración de los mismos se emplean cuadros y gráficos estadísticos.

##### A. Análisis descriptivo de satisfacción laboral global en la muestra total

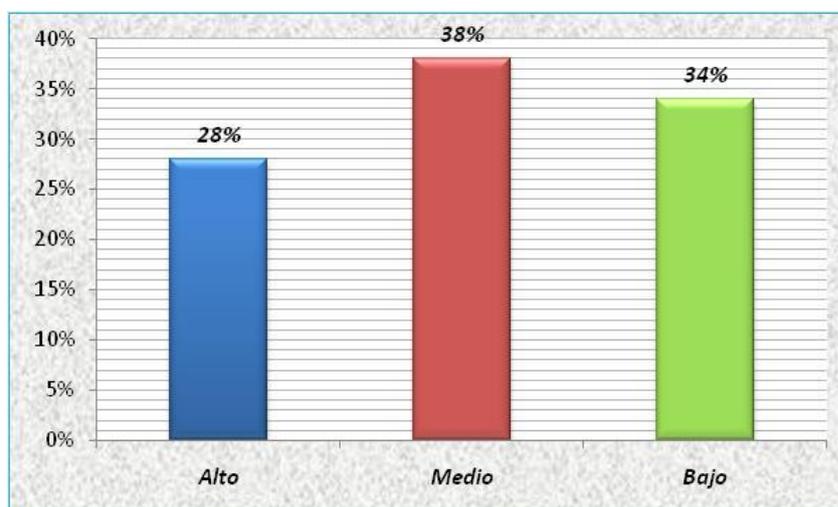
*Tabla N° 04*

*Frecuencias de datos de satisfacción laboral global en la muestra total*

<i>Satisfacción Laboral</i>	<i>Global ( 32 ítems)</i>	
<i>Niveles</i>		
<i>Alto</i>	<i>27</i>	<i>28%</i>
<i>Medio</i>	<i>36</i>	<i>38%</i>
<i>Bajo</i>	<i>32</i>	<i>34%</i>
<b><i>Total</i></b>	<b><i>95</i></b>	<b><i>100%</i></b>

**Gráfico N° 02**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en la muestra total**



En la tabla N° 04 y gráfico N° 02, se presenta la distribución de frecuencias de datos de satisfacción laboral global (32 ítems) según la percepción de los docentes de la muestra total de estudio.

Así, la evaluación de satisfacción laboral global en este caso nos da como resultado que del 100% (95) de encuestados de nuestra muestra total del estudio se pudo identificar que el 28% (27) refieren una satisfacción laboral de nivel alto, el 38% (36) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 34% (32) un nivel bajo en satisfacción laboral dentro de nuestra muestra estudiada.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo total de docentes evaluados, a percibir predominantemente en un nivel medio de satisfacción laboral global dentro de la institución donde laboran.

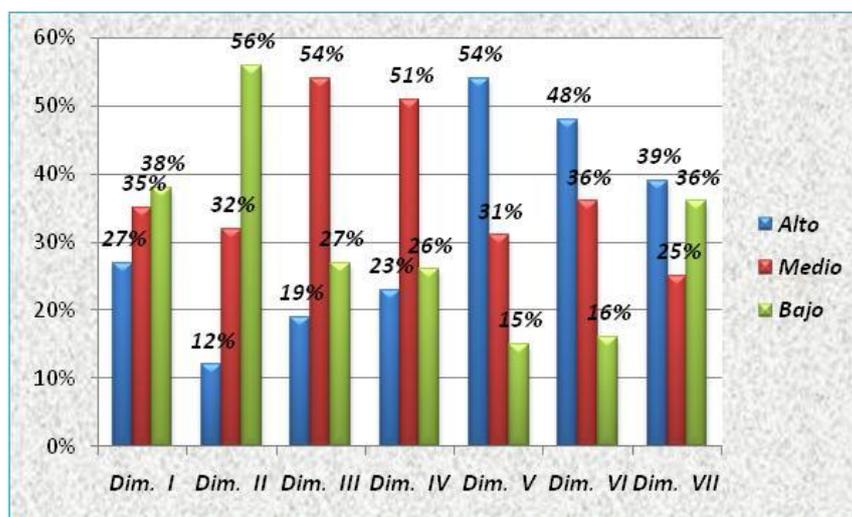
**B. Análisis descriptivo de satisfacción laboral por dimensiones en la muestra total**

**Tabla N° 05**  
**Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en la muestra total**

<b>Dimensiones</b>	<b>Dim. I</b>	<b>Dim.II</b>	<b>Dim.III</b>	<b>Dim. IV</b>	<b>Dim. V</b>	<b>Dim. VI</b>	<b>Dim. VII</b>							
<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Condiciones físicas y/o materiales</b>	<b>Beneficios laborales y/o remunerat.</b>	<b>Polit. Administ.</b>	<b>Relaciones sociales</b>	<b>Desarrollo personal</b>	<b>Desempeño de tareas</b>	<b>Relac. Con la autoridad</b>							
<b>Niveles</b>														
<b>Alto</b>	26	27%	12	12%	18	19%	22	23%	51	54%	46	48%	37	39%
<b>Medio</b>	33	35%	30	32%	51	54%	48	51%	29	31%	34	36%	24	25%
<b>Bajo</b>	36	38%	53	56%	26	27%	25	26%	15	16%	15	16%	34	36%
<b>TOTAL</b>	95	100%	95	100%	95	100%	95	100%	95	100%	95	100%	95	100%

**Gráfico N° 03**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en la muestra total**



En la tabla N° 05 y gráfico N° 03, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral por dimensiones en la muestra total.

- **Dimensión I, Condiciones físicas y/o materiales**(04 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión I; acerca de las condiciones físicas y/o materiales en forma global, en este caso nos da como resultado que del 100% (95) de los encuestados de nuestra muestra total del estudio se pudo identificar que el 27% (26) refieren una satisfacción laboral de condiciones físicas y/o material de nivel alto, el 35% (33) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 38% (36) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de condiciones físicas y/o material.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo total de docentes evaluados, a percibir predominantemente en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de condiciones físicas y/o material dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión II, Beneficios laborales y/o remunerativos**(04 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión II; acerca de los beneficios laborales y/o remunerativos en forma global, en este caso nos da como resultado que del 100% (95) de los encuestados de nuestra muestra total del estudio se pudo identificar que el 12% (12) refieren una satisfacción laboral de beneficios laborales y/o remunerativos de nivel alto, el 32% (30) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 56% (53) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere a los beneficios laborales y/o remunerativos.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes evaluados, se encuentran en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de beneficios laborales y/o remunerativos dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión III, Políticas Administrativas** (04 ítems).

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión III; acerca de las políticas administrativas en forma global en este caso nos da como resultado que del 100% (95) de los encuestados de nuestra muestra total del estudio se pudo identificar que el 19% (18) refieren una satisfacción laboral en el desempeño políticas administrativas de nivel alto, el 54% (51) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 27% (26) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño políticas administrativas.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes evaluados, se encuentran en un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de políticas administrativas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión IV, Relaciones Sociales(04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión IV; acerca de las relaciones sociales en forma global en este caso nos da como resultado que del 100% (95) de los encuestados de nuestra muestra total del estudio se pudo identificar que el 23% (22) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relaciones sociales de nivel alto, el 51% (48) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 26% (25) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño relaciones sociales.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes evaluados, se encuentran en un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de relaciones sociales dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión V, Desarrollo personal (05 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión V; acerca del desarrollo personal en forma global en este caso nos da como resultado que del 100% (95) de los encuestados de nuestra muestra total del estudio se pudo identificar que el 54% (51) refieren una satisfacción laboral en el desempeño del desarrollo personal de

nivel alto, el 31% (29) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 16% (15) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño del desarrollo personal.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes evaluados, se encuentran en un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño desarrollo personal dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VI, Desempeño de tareas** (06 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VI; acerca del desempeño de tareas en forma global en este caso nos da como resultado que del 100% (95) de los encuestados de nuestra muestra total del estudio se pudo identificar que el 48% (46) refieren una satisfacción laboral en el desempeño de tareas de nivel alto, el 36% (34) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 16% (15) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de tareas.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo total de docentes evaluados, a percibir predominantemente en un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de tareas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VII, Relación con la autoridad** (05 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VII; acerca de la relación con la autoridad en forma global en este caso nos da como resultado que del 100% (95) de los encuestados de nuestra muestra total del estudio se pudo identificar que el 39% (37) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad de nivel alto, el 25% (24) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 36% (34) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de la relación con la autoridad.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo total de docentes evaluados, a percibir predominantemente en

un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad dentro de la institución donde laboran.

### **3.1. 1 Análisis descriptivo de satisfacción laboral según género**

A continuación se especifican en detalle los resultados logrados con el tratamiento estadístico de los datos de satisfacción laboral según género en forma global y por dimensiones. Para una mejor ilustración de los mismos se emplean tablas y gráficos estadísticos.

#### **3.1.1.1 Análisis descriptivo de satisfacción laboral en docentes de género femenino**

##### **A. Análisis descriptivo de satisfacción laboral global en docentes de género femenino**

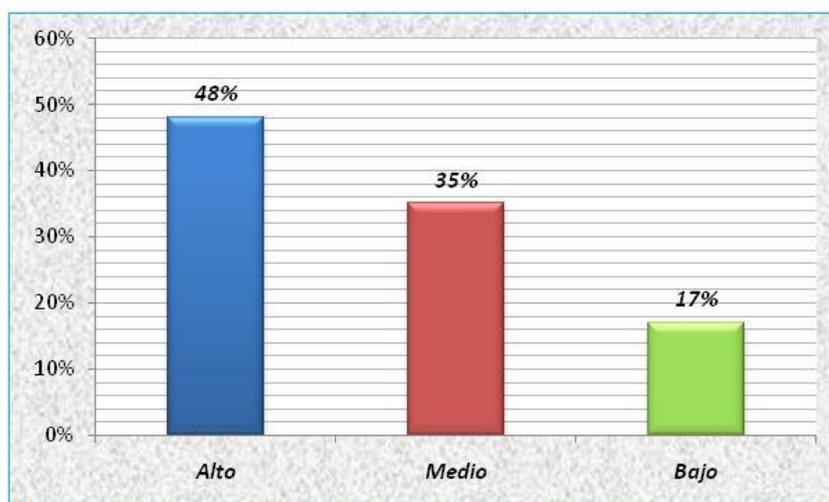
**Tabla N° 06**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes de género femenino**

<b>Satisfacción Laboral Niveles</b>	<b>Género Femenino</b>	
<i>Alto</i>	<i>14</i>	<i>48%</i>
<i>Medio</i>	<i>10</i>	<i>35%</i>
<i>Bajo</i>	<i>05</i>	<i>17%</i>
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>

### **Gráfico N° 04**

#### **Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes de género femenino**



En la tabla N° 06 y gráfico N° 04, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral en forma global (32 ítems) de los docentes de género femenino.

Así, la evaluación de satisfacción laboral global en este caso nos da como resultado que del 100% (29) de encuestados de docentes de género femenino del estudio se pudo identificar que el 48% (14) refieren una satisfacción laboral de nivel alto, el 35% (10) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 17% (05) un nivel bajo en satisfacción laboral dentro de nuestra muestra estudiada.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de género femenino evaluados, a percibir predominantemente en un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral global dentro de la institución donde laboran.

**B. Análisis descriptivo de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de género femenino**

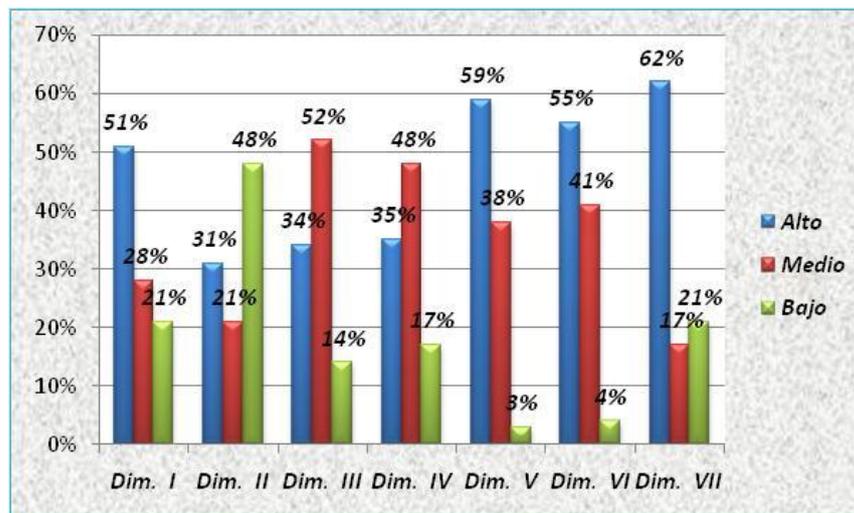
**Tabla N° 07**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de género femenino**

<b>Dimensiones</b>	<b>Dim. I</b>	<b>Dim. II</b>	<b>Dim. III</b>	<b>Dim. IV</b>	<b>Dim. V</b>	<b>Dim. VI</b>	<b>Dim. VII</b>
<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Condiciones físicas y/o materiales</b>	<b>Beneficios laborales y/o remunerativos</b>	<b>Políticas Administrat.</b>	<b>Relaciones sociales</b>	<b>Desarrollo personal</b>	<b>Desempeño de tareas</b>	<b>Relación con la autoridad</b>
<b>Niveles</b>							
<b>Alto</b>	15 51%	09 31%	10 34%	10 35%	17 59%	16 55%	18 62%
<b>Medio</b>	08 28%	06 21%	15 54%	14 48%	11 38%	12 41%	05 17%
<b>Bajo</b>	06 21%	14 48%	04 14%	05 17%	01 03%	01 04%	06 21%
<b>TOTAL</b>	29 100%	29 100%	29 100%	29 100%	29 100%	29 100%	29 100%

**Gráfico N° 05**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de género femenino**



En la tabla N° 07 y gráfico N° 05, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de género femenino.

- **Dimensión I, Condiciones físicas y/o materiales (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión I; acerca de las condiciones físicas y/o materiales, nos da como resultado que del 100% (29) de los docentes encuestados de género femenino se pudo identificar que el 51% (15) refieren una satisfacción laboral de condiciones físicas y/o material de nivel alto, el 28% (08) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 21% (06) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de condiciones físicas y/o material. De los resultados se establece que la mayoría de este grupo de docentes de género femenino evaluados, se encuentran en un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de condiciones físicas y/o material dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión II, Beneficios laborales y/o remunerativos (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión II; acerca de los beneficios laborales y/o remunerativos, nos da como resultado que del 100% (29) de los docentes encuestados de género femenino se pudo identificar que el 31% (09) refieren una satisfacción laboral de beneficios laborales y/o remunerativos de nivel alto, el 21% (06) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 48% (14) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere a los beneficios laborales y/o remunerativos.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de género femenino evaluados, a percibir predominantemente en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de beneficios laborales y/o remunerativos dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión III, Políticas Administrativas (04 ítems).**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión III; acerca de las políticas administrativas, nos da como resultado que del 100% (29) de los docentes encuestados de género femenino se pudo identificar que el 34% (10) refieren una satisfacción laboral en

el desempeño políticas administrativas de nivel alto, el 52% (15) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 14% (04) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño políticas administrativas.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo de docentes de género femenino evaluados, se encuentran en un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de políticas administrativas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión IV, Relaciones Sociales** (04 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión IV; acerca de las relaciones sociales, nos da como resultado que del 100% (29) de los docentes encuestados de género femenino se pudo identificar que el 35% (10) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relaciones sociales de nivel alto, el 48% (14) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 17% (05) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño relaciones sociales.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de género femenino evaluados, a percibir predominantemente en un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de relaciones sociales dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión V, Desarrollo personal** (05 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión V; acerca del desarrollo personal, nos da como resultado que del 100% (29) de los docentes encuestados de género femenino se pudo identificar que el 59% (17) refieren una satisfacción laboral en el desempeño del desarrollo personal de nivel alto, el 38% (11) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 03% (01) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño del desarrollo personal.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de género femenino evaluados, se encuentran en un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño desarrollo personal dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VI, Desempeño de tareas** (06 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VI; acerca del desempeño de tareas, nos da como resultado que del 100% (29) de los docentes encuestados de género femenino se pudo identificar que el 55% (16) refieren una satisfacción laboral en el desempeño de tareas de nivel alto, el 41% (12) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 04% (01) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de tareas.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de género femenino evaluados, se encuentran en un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de tareas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VII, Relación con la autoridad** (05 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VII; acerca de la relación con la autoridad, nos da como resultado que del 100% (29) de los docentes encuestados de género femenino se pudo identificar que el 62% (18) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad de nivel alto, el 17% (05) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 21% (06) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de la relación con la autoridad.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de género femenino evaluados, se encuentran en un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad dentro de la institución donde laboran.

#### 4.1.1.2 Análisis descriptivo de satisfacción laboral en docentes de género masculino

##### A. Análisis descriptivo de satisfacción laboral global en docentes de género masculino

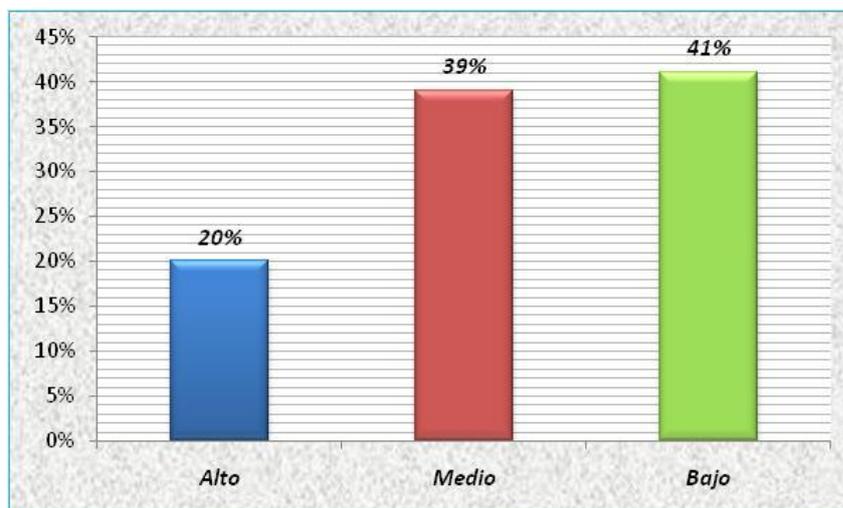
**Tabla N° 08**

##### **Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes de género masculino**

<b>Satisfacción Laboral Niveles</b>	<b>Género Masculino</b>	
<i>Alto</i>	13	20%
<i>Medio</i>	26	39%
<i>Bajo</i>	27	41%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 06**

##### **Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes de género masculino**



En la tabla N° 08 y gráfico N° 06, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral en forma global (32 ítems) de los docentes de género masculino.

Así, la evaluación de satisfacción laboral global en este caso nos da como resultado que del 100% (66) de encuestados de docentes de género masculino del estudio se pudo identificar que el 20% (13) refieren una satisfacción laboral de nivel alto, el 39% (26) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 41% (27) un nivel bajo en satisfacción laboral dentro de nuestra muestra estudiada.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de género masculino evaluados, a percibir predominantemente en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral global dentro de la institución donde laboran.

## B. Análisis descriptivo de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de género masculino

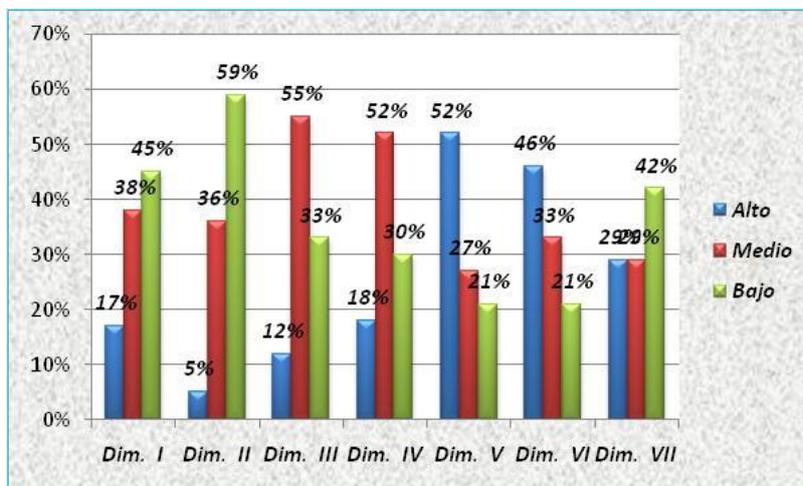
**Tabla N° 09**

### **Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de género masculino**

<b>Dimensiones</b>	<b>Dim. I</b>		<b>Dim. II</b>		<b>Dim. III</b>		<b>Dim. IV</b>		<b>Dim. V</b>		<b>Dim. VI</b>		<b>Dim. VII</b>	
<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Condiciones físicas y/o materiales</b>		<b>Beneficios laborales y/o remunerat.</b>		<b>Polít. Administ.</b>		<b>Relaciones sociales</b>		<b>Desarrollo personal</b>		<b>Desempeño de tareas</b>		<b>Relac. Con la autoridad</b>	
<b>Niveles</b>														
<b>Alto</b>	11	17%	03	05%	08	12%	12	18%	34	52%	30	46%	19	29%
<b>Medio</b>	25	38%	34	36%	36	55%	34	52%	18	27%	22	33%	19	29%
<b>Bajo</b>	30	45%	39	59%	22	33%	20	30%	14	21%	14	21%	28	42%
<b>TOTAL</b>	66	100%	66	100%	66	100%	66	100%	66	100%	66	100%	66	100%

**Gráfico N° 07**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de género masculino**



En la Tabla N° 09 y gráfico N° 07, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de género masculino.

- **Dimensión I, Condiciones físicas y/o materiales (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión I; acerca de las condiciones físicas y/o materiales, nos da como resultado que del 100% (66) de los docentes encuestados de género masculino se pudo identificar que el 17% (11) refieren una satisfacción laboral de condiciones físicas y/o material de nivel alto, el 38% (25) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 45% (30) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de condiciones físicas y/o material.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de género masculino evaluados, a percibir predominantemente en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de condiciones físicas y/o material dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión II, Beneficios laborales y/o remunerativos (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión II; acerca de los beneficios laborales y/o remunerativos, nos da como resultado que del 100% (66) de los docentes encuestados de género masculino se pudo identificar que el 05% (03) refieren una satisfacción laboral de beneficios laborales y/o remunerativos de nivel alto, el 36% (24) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 59% (39) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere a los beneficios laborales y/o remunerativos.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de género masculino evaluados, a percibir predominantemente en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de beneficios laborales y/o remunerativos dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión III, Políticas Administrativas (04 ítems).**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión III; acerca de las políticas administrativas, nos da como resultado que del 100% (66) de los docentes encuestados de género masculino se pudo identificar que el 12% (08) refieren una satisfacción laboral en el desempeño políticas administrativas de nivel alto, el 55% (36) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 33% (22) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño políticas administrativas.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo de docentes de género masculino evaluados, se encuentran en un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de políticas administrativas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión IV, Relaciones Sociales (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión IV; acerca de las relaciones sociales, nos da como resultado que del 100% (66) de los docentes encuestados de género masculino se pudo

identificar que el 18% (12) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relaciones sociales de nivel alto, el 52% (34) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 30% (20) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño relaciones sociales.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de género masculino evaluados, se encuentran en un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de relaciones sociales dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión V, Desarrollo personal** (05 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión V; acerca del desarrollo personal, nos da como resultado que del 100% (66) de los docentes encuestados de género masculino se pudo identificar que el 52% (34) refieren una satisfacción laboral en el desempeño del desarrollo personal de nivel alto, el 27% (18) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 21% (14) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño del desarrollo personal.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de género masculino evaluados, se encuentran en un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño desarrollo personal dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VI, Desempeño de tareas** (06 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VI; acerca del desempeño de tareas, nos da como resultado que del 100% (66) de los docentes encuestados de género masculino se pudo identificar que el 46% (30) refieren una satisfacción laboral en el desempeño de tareas de nivel alto, el 33% (22) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 21% (14) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de tareas.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de género masculino evaluados, se encuentran en un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de tareas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VII, Relación con la autoridad (05 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VII; acerca de la relación con la autoridad, nos da como resultado que del 100% (66) de los docentes encuestados de género masculino se pudo identificar que el 62% (18) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad de nivel alto, el 17% (05) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 21% (06) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de la relación con la autoridad.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de género masculino evaluados, a percibir predominantemente en un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad dentro de la institución donde laboran.

### **3.1.2 Análisis descriptivo de satisfacción laboral según edad**

A continuación se especifican en detalle los resultados logrados con el tratamiento estadístico de los datos de satisfacción laboral según edad en forma global y por dimensiones. Para una mejor ilustración de los mismos se emplean tablas y gráficos estadísticos.

### 3.1.2.1 Análisis descriptivo de satisfacción laboral en docentes de 21 a 42 años de edad

#### A. Análisis descriptivo de satisfacción laboral global en docentes de 21 a 42 años de edad

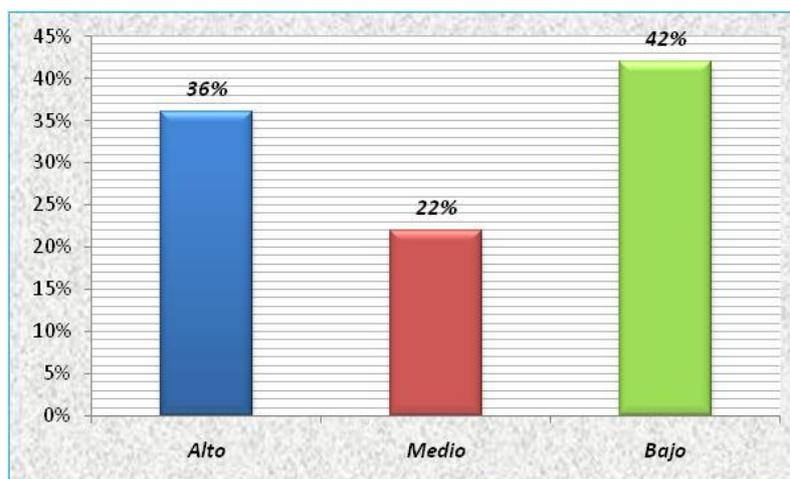
**Tabla N° 10**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes de 21 a 42 años de edad**

<b>Satisfacción Laboral Niveles</b>	<b>Edad De 21 a 42 años</b>	
<i>Alto</i>	16	36%
<i>Medio</i>	10	22%
<i>Bajo</i>	19	42%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 08**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes de 21 a 42 años de edad**



En la tabla N° 10 y gráfico N° 08, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral

en forma global (32 ítems) de los docentes de 21 a 42 años de edad.

Así, la evaluación de satisfacción laboral global en este caso nos da como resultado que del 100% (45) de encuestados de docentes de 21 a 42 años de edad del estudio se pudo identificar que el 36% (16) refieren una satisfacción laboral de nivel alto, el 22% (10) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 42% (19) un nivel bajo en satisfacción laboral dentro de nuestra muestra estudiada.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de 21 a 42 años de edad evaluados, a percibir predominantemente en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral global dentro de la institución donde laboran.

## B. Análisis descriptivo de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de 21 a 42 años de edad

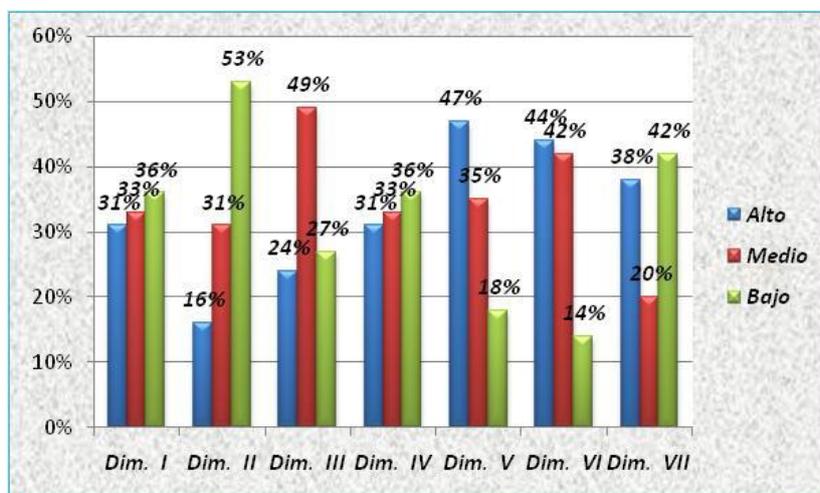
**Tabla N° 11**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de 21 a 42 años de edad**

<b>Dimensiones</b>	<b>Dim. I</b>		<b>Dim. II</b>		<b>Dim. III</b>		<b>Dim. IV</b>		<b>Dim. V</b>		<b>Dim. VI</b>		<b>Dim. VII</b>	
<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Condiciones físicas y/o materiales</b>		<b>Beneficios laborales y/o remunerat.</b>		<b>Polit. Administ.</b>		<b>Relaciones sociales</b>		<b>Desarrollo personal</b>		<b>Desempeño de tareas</b>		<b>Relac. Con la autoridad</b>	
<b>Niveles</b>														
<b>Alto</b>	14	31%	07	16%	11	24%	14	31%	21	47%	20	44%	17	38%
<b>Medio</b>	15	33%	14	31%	22	49%	15	33%	16	35%	19	42%	09	20%
<b>Bajo</b>	16	36%	24	53%	12	27%	16	36%	08	18%	06	14%	19	42%
<b>TOTAL</b>	45	100%	45	100%	45	100%	45	100%	45	100%	45	100%	45	100%

**Gráfico N° 09**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de 21 a 42 años de edad**



En la Tabla N° 11 y gráfico N° 09, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de 21 a 42 años de edad.

- **Dimensión I, Condiciones físicas y/o materiales (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión I; acerca de las condiciones físicas y/o materiales, nos da como resultado que del 100% (45) de los docentes encuestados de 21 a 42 años de edad se pudo identificar que el 31% (14) refieren una satisfacción laboral de condiciones físicas y/o material de nivel alto, el 33% (15) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 36% (16) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de condiciones físicas y/o material.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de 21 a 42 años de edad evaluados, a percibir predominantemente en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de condiciones físicas y/o material dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión II, Beneficios laborales y/o remunerativos (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión II; acerca de los beneficios laborales y/o remunerativos, nos da como resultado que del 100% (45) de los docentes encuestados de 21 a 42 años de edad se pudo identificar que el 16% (07) refieren una satisfacción laboral de beneficios laborales y/o remunerativos de nivel alto, el 31% (14) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 53% (24) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere a los beneficios laborales y/o remunerativos.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de 21 a 42 años de edad evaluados, se encuentran en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de beneficios laborales y/o remunerativos dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión III, Políticas Administrativas (04 ítems).**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión III; acerca de las políticas administrativas, nos da como resultado que del 100% (45) de los docentes encuestados de 21 a 42 años de edad se pudo identificar que el 24% (11) refieren una satisfacción laboral en el desempeño políticas administrativas de nivel alto, el 49% (22) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 27% (12) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño políticas administrativas.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de 21 a 42 años de edad evaluados, a percibir predominantemente en un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de políticas administrativas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión IV, Relaciones Sociales (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión IV; acerca de las relaciones sociales, nos da como resultado que del 100% (45)

de los docentes encuestados de 21 a 42 años de edad se pudo identificar que el 31% (14) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relaciones sociales de nivel alto, el 33% (15) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 36% (16) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño relaciones sociales.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de 21 a 42 años de edad evaluados, a percibir predominantemente en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de relaciones sociales dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión V, Desarrollo personal** (05 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión V; acerca del desarrollo personal, nos da como resultado que del 100% (45) de los docentes encuestados de 21 a 42 años de edad se pudo identificar que el 47% (21) refieren una satisfacción laboral en el desempeño del desarrollo personal de nivel alto, el 35% (16) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 18% (08) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño del desarrollo personal.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de 21 a 42 años de edad evaluados, a percibir predominantemente en un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño desarrollo personal dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VI, Desempeño de tareas** (06 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VI; acerca del desempeño de tareas, nos da como resultado que del 100% (45) de los docentes encuestados de 21 a 42 años de edad se pudo identificar que el 44% (20) refieren una satisfacción laboral en el

desempeño de tareas de nivel alto, el 42% (19) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 14% (06) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de tareas.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de 21 a 42 años de edad evaluados, a percibir predominantemente en un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de tareas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VII, Relación con la autoridad (05 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VII; acerca de la relación con la autoridad, nos da como resultado que del 100% (45) de los docentes encuestados de 21 a 42 años de edad se pudo identificar que el 38% (17) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad de nivel alto, el 20% (09) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 42% (19) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de la relación con la autoridad.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de 21 a 42 años de edad evaluados, a percibir predominantemente en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad dentro de la institución donde laboran.

### 3.1.2.2 Análisis descriptivo de satisfacción laboral en docentes de 43 a 64 años de edad

#### A. Análisis descriptivo de satisfacción laboral global en docentes de 43 a 64 años de edad

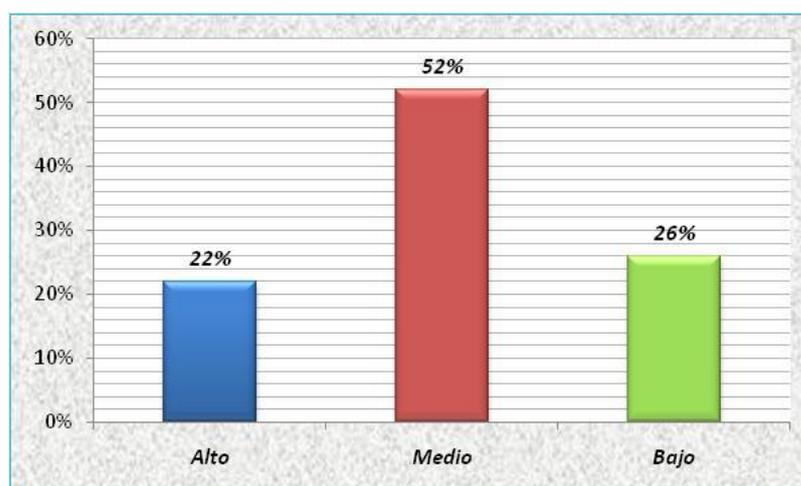
**Tabla N° 12**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes de 43 a 64 años de edad**

<b>Satisfacción Laboral Niveles</b>	<b>Edad De 43 a 64 años</b>	
<i>Alto</i>	11	22%
<i>Medio</i>	26	52%
<i>Bajo</i>	13	26%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 10**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes de 43 a 64 años de edad**



En la tabla N° 13 y gráfico N° 10, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral en forma global (32 ítems) de los docentes de 43 a 64 años de edad.

Así, la evaluación de satisfacción laboral global en este caso nos da como resultado que del 100% (50) de encuestados de docentes de 43 a 64 años de edad del estudio se pudo identificar que el 22% (11) refieren una satisfacción laboral de nivel alto, el 52% (26) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 26% (13) un nivel bajo en satisfacción laboral dentro de nuestra muestra estudiada.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de 43 a 64 años de edad evaluados, se encuentran en un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral global dentro de la institución donde laboran.

### **B. Análisis descriptivo de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de 43 a 64 años de edad.**

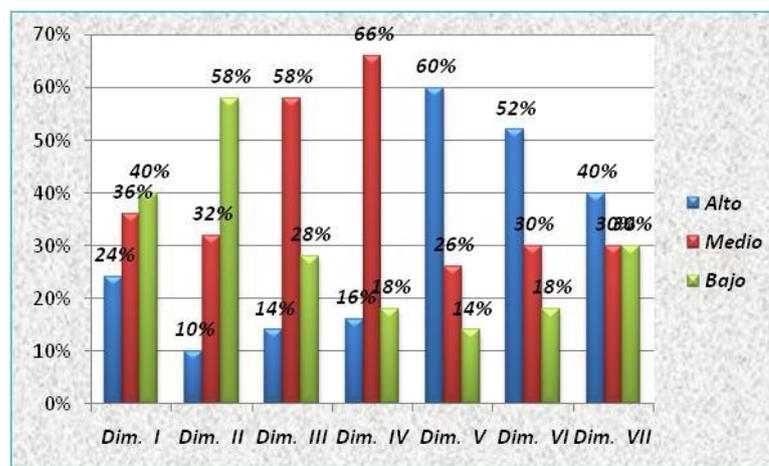
**Tabla N° 13**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de 43 a 64 años de edad**

<b>Dimensiones</b>	<i>Dim. I</i>		<i>Dim. II</i>		<i>Dim. III</i>		<i>Dim. IV</i>		<i>Dim. V</i>		<i>Dim. VI</i>		<i>Dim. VII</i>	
<b>Satisfacción Laboral</b>	<i>Condiciones físicas y/o materiales</i>		<i>Beneficios laborales y/o remunerat.</i>		<i>Polít. Administ.</i>		<i>Relaciones sociales</i>		<i>Desarrollo personal</i>		<i>Desempeño de tareas</i>		<i>Relac. Con la autoridad</i>	
<b>Niveles</b>														
<b>Alto</b>	12	24%	05	10%	07	14%	08	16%	30	60%	26	52%	20	40%
<b>Medio</b>	18	36%	16	32%	29	58%	33	66%	13	26%	15	30%	15	30%
<b>Bajo</b>	20	40%	29	58%	14	28%	09	18%	07	14%	09	18%	15	30%
<b>TOTAL</b>	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

### Gráfico N° 11

#### Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de 43 a 64 años de edad



En la Tabla N° 13 y gráfico N° 11, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de 43 a 64 años de edad.

- **Dimensión I, Condiciones físicas y/o materiales (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión I; acerca de las condiciones físicas y/o materiales, nos da como resultado que del 100% (50) de los docentes encuestados de 43 a 64 años de edad se pudo identificar que el 24% (12) refieren una satisfacción laboral de condiciones físicas y/o material de nivel alto, el 36% (18) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 40% (20) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de condiciones físicas y/o material.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de 43 a 64 años de edad evaluados, a percibir predominantemente en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de condiciones físicas y/o material dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión II, Beneficios laborales y/o remunerativos (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión II; acerca de los beneficios laborales y/o remunerativos, nos da como resultado que del 100% (50) de los docentes encuestados de 43 a 64 años de edad se pudo identificar que el 10% (05) refieren una satisfacción laboral de beneficios laborales y/o remunerativos de nivel alto, el 32% (16) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 58% (29) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere a los beneficios laborales y/o remunerativos.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de 43 a 64 años de edad evaluados, se encuentran en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de beneficios laborales y/o remunerativos dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión III, Políticas Administrativas (04 ítems).**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión III; acerca de las políticas administrativas, nos da como resultado que del 100% (50) de los docentes encuestados de 43 a 64 años de edad se pudo identificar que el 14% (07) refieren una satisfacción laboral en el desempeño políticas administrativas de nivel alto, el 58% (29) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 28% (14) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño políticas administrativas.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de 43 a 64 años de edad evaluados, se encuentran en un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de políticas administrativas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión IV, Relaciones Sociales (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión IV; acerca de las relaciones sociales, nos da como resultado que del 100% (50)

de los docentes encuestados de 43 a 64 años de edad se pudo identificar que el 16% (08) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relaciones sociales de nivel alto, el 66% (33) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 18% (09) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño relaciones sociales.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de 43 a 64 años de edad evaluados, se encuentran en un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de relaciones sociales dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión V, Desarrollo personal** (05 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión V; acerca del desarrollo personal, nos da como resultado que del 100% (50) de los docentes encuestados de 43 a 64 años de edad se pudo identificar que el 60% (30) refieren una satisfacción laboral en el desempeño del desarrollo personal de nivel alto, el 26% (13) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 14% (07) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño del desarrollo personal.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de 43 a 64 años de edad evaluados, se encuentran en un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño desarrollo personal dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VI, Desempeño de tareas** (06 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VI; acerca del desempeño de tareas, nos da como resultado que del 100% (50) de los docentes encuestados de 43 a 64 años de edad se pudo identificar que el 52% (26) refieren una satisfacción laboral en el desempeño de tareas de nivel alto, el 30% (15) posee un nivel medio

de satisfacción laboral, y 18% (09) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de tareas.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de 43 a 64 años de edad evaluados, se encuentran en un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de tareas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VII, Relación con la autoridad (05 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VII; acerca de la relación con la autoridad, nos da como resultado que del 100% (50) de los docentes encuestados de 43 a 64 años de edad se pudo identificar que el 40% (20) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad de nivel alto, el 30% (15) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 30% (15) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de la relación con la autoridad.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de 43 a 64 años de edad evaluados, a percibir predominantemente en un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad dentro de la institución donde laboran.

### **3.1.3 Análisis descriptivo de satisfacción laboral según tiempo de servicio**

A continuación se especifican en detalle los resultados logrados con el tratamiento estadístico de los datos de satisfacción laboral según tiempo de servicio en forma global y por dimensiones. Para una mejor ilustración de los mismos se emplean tablas y gráficos estadísticos.

### 3.1.3.1 Análisis descriptivo de satisfacción laboral en docentes de 01 a 17 años de servicio

#### A. Análisis descriptivo de satisfacción laboral global en docentes de 01 a 17 años de servicio

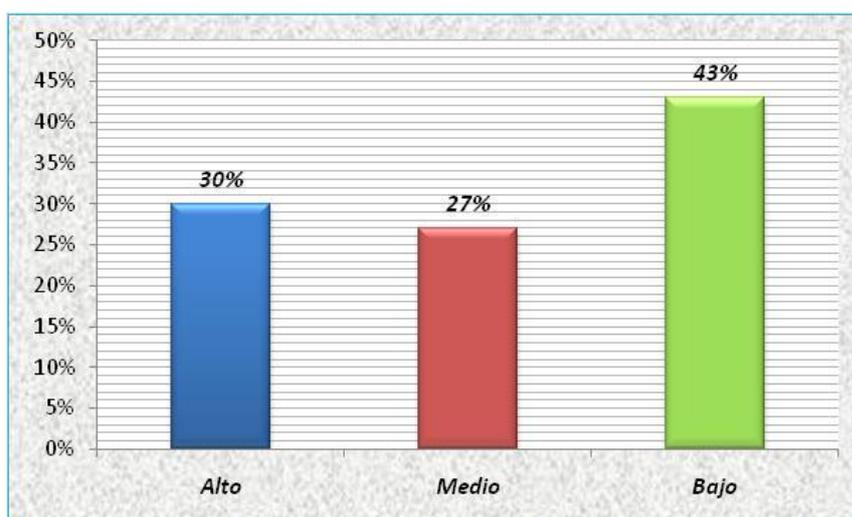
**Tabla N° 14**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes de 01 a 17 años de servicio**

<b>Satisfacción Laboral Niveles</b>	<b>Tiempo de servicio De 01 a 17 años de servicio</b>	
<i>Alto</i>	17	30%
<i>Medio</i>	15	27%
<i>Bajo</i>	24	43%
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 12**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes de 01 a 17 años de servicio**



En la tabla N° 14 y gráfico N° 12, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral en forma global (32 ítems) de los docentes de 01 a 17 años de servicio.

Así, la evaluación de satisfacción laboral global en este caso nos da como resultado que del 100% (56) de encuestados de docentes de 01 a 17 años de servicio del estudio se pudo identificar que el 30% (17) refieren una satisfacción laboral de nivel alto, el 27% (15) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 43% (24) un nivel bajo en satisfacción laboral dentro de nuestra muestra estudiada.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de 01 a 17 años de servicio evaluados, a percibir predominantemente en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral global dentro de la institución donde laboran.

### **B. Análisis descriptivo de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de 01 a 17 años de servicio.**

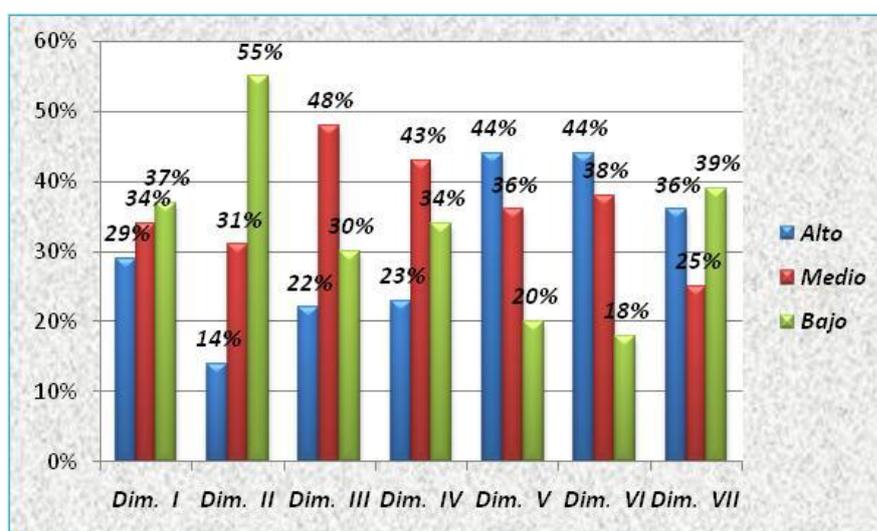
**Tabla N° 15**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de 01 a 17 años de servicio**

<b>Dimensiones</b>	<b>Dim. I</b>		<b>Dim. II</b>		<b>Dim. III</b>		<b>Dim. IV</b>		<b>Dim. V</b>		<b>Dim. VI</b>		<b>Dim. VII</b>	
<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Condiciones físicas y/o materiales</b>		<b>Beneficios laborales y/o remunerat.</b>		<b>Polít. Administ.</b>		<b>Relaciones sociales</b>		<b>Desarrollo personal</b>		<b>Desempeño de tareas</b>		<b>Relac. Con la autoridad</b>	
<b>Niveles</b>														
<b>Alto</b>	16	29%	08	14%	12	22%	13	23%	25	44%	25	44%	20	36%
<b>Medio</b>	19	34%	17	31%	27	48%	24	43%	20	36%	21	38%	14	25%
<b>Bajo</b>	21	37%	31	55%	17	30%	19	34%	11	20%	10	18%	22	39%
<b>TOTAL</b>	56	100%	56	100%	56	100%	56	100%	56	100%	56	100%	56	100%

**Gráfico N° 13**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de 01 a 17 años de servicio**



En la Tabla N°15 y gráfico N° 13, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de 01 a 17 años de servicio.

- **Dimensión I, Condiciones físicas y/o materiales** (04 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión I; acerca de las condiciones físicas y/o materiales, nos da como resultado que del 100% (56) de los docentes encuestados de 01 a 17 años de servicio se pudo identificar que el 29% (16) refieren una satisfacción laboral de condiciones físicas y/o material de nivel alto, el 34% (19) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 37% (21) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de condiciones físicas y/o material.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de 01 a 17 años de servicio evaluados, a percibir predominantemente en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de condiciones físicas y/o material dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión II, Beneficios laborales y/o remunerativos (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión II; acerca de los beneficios laborales y/o remunerativos, nos da como resultado que del 100% (56) de los docentes encuestados de 01 a 17 años de servicio se pudo identificar que el 14% (08) refieren una satisfacción laboral de beneficios laborales y/o remunerativos de nivel alto, el 31% (17) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 55% (31) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere a los beneficios laborales y/o remunerativos.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de 01 a 17 años de servicio evaluados, se encuentran en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de beneficios laborales y/o remunerativos dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión III, Políticas Administrativas (04 ítems).**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión III; acerca de las políticas administrativas, nos da como resultado que del 100% (56) de los docentes encuestados de 01 a 17 años de servicio se pudo identificar que el 22% (12) refieren una satisfacción laboral en el desempeño políticas administrativas de nivel alto, el 48% (27) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 30% (17) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño políticas administrativas.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de 01 a 17 años de servicio evaluados, a percibir predominantemente en un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de políticas administrativas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión IV, Relaciones Sociales (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión IV; acerca de las relaciones sociales, nos da como resultado que del 100% (56)

de los docentes encuestados de 01 a 17 años de servicio se pudo identificar que el 23% (13) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relaciones sociales de nivel alto, el 43% (24) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 34% (19) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño relaciones sociales.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de 01 a 17 años de servicio evaluados, a percibir predominantemente en un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de relaciones sociales dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión V, Desarrollo personal** (05 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión V; acerca del desarrollo personal, nos da como resultado que del 100% (56) de los docentes encuestados de 01 a 17 años de servicio se pudo identificar que el 44% (25) refieren una satisfacción laboral en el desempeño del desarrollo personal de nivel alto, el 36% (20) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 20% (11) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño del desarrollo personal.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de 01 a 17 años de servicio evaluados, a percibir predominantemente en un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño desarrollo personal dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VI, Desempeño de tareas** (06 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VI; acerca del desempeño de tareas, nos da como resultado que del 100% (56) de los docentes encuestados de 01 a 17 años de servicio se pudo identificar que el 44% (25) refieren una satisfacción laboral en el

desempeño de tareas de nivel alto, el 38% (21) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 18% (10) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de tareas.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de 01 a 17 años de servicio evaluados, a percibir predominantemente un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de tareas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VII, Relación con la autoridad (05 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VII; acerca de la relación con la autoridad, nos da como resultado que del 100% (56) de los docentes encuestados de 01 a 17 años de servicio se pudo identificar que el 36% (20) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad de nivel alto, el 25% (14) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 39% (22) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de la relación con la autoridad.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de 01 a 17 años de servicio evaluados, a percibir predominantemente en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad dentro de la institución donde laboran.

### 3.1.3.2 Análisis descriptivo de satisfacción laboral en docentes de 18 a 35 años de servicio

#### A. Análisis descriptivo de satisfacción laboral global en docentes de 18 a 35 años de servicio

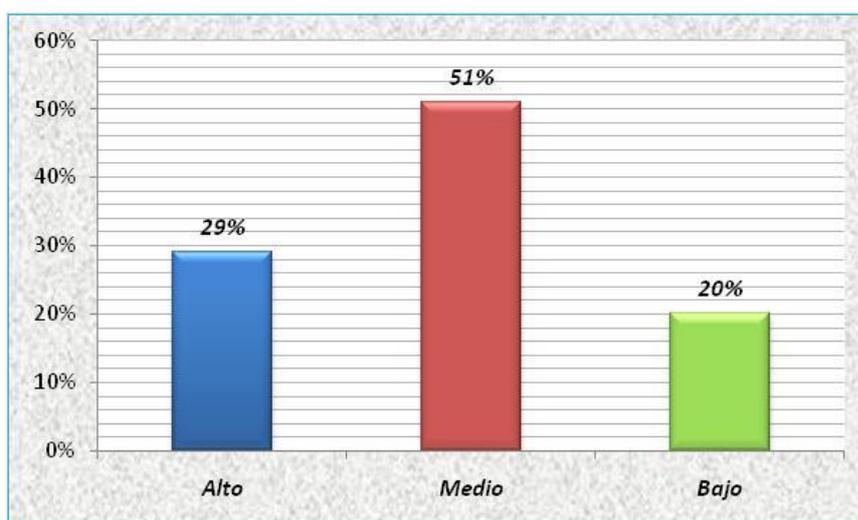
**Tabla N° 16**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes de 18 a 35 años de servicio**

<b>Satisfacción Laboral Niveles</b>	<b>Tiempo de servicio De 18 a 35 años de servicio</b>	
<i>Alto</i>	10	29%
<i>Medio</i>	18	51%
<i>Bajo</i>	07	20%
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 14**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes de 18 a 35 años de servicio**



En la tabla N° 16 y gráfico N° 14, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral en forma global (32 ítems) de los docentes de 18 a 35 años de servicio.

Así, la evaluación de satisfacción laboral global en este caso nos da como resultado que del 100% (35) de encuestados de docentes de 18 a 35 años de servicio del estudio se pudo identificar que el 29% (10) refieren una satisfacción laboral de nivel alto, el 51% (18) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 20% (07) un nivel bajo en satisfacción laboral dentro de nuestra muestra estudiada.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de 18 a 35 años de servicio evaluados, se encuentran un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral global dentro de la institución donde laboran.

### **B. Análisis descriptivo de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de 18 a 35 años de servicio.**

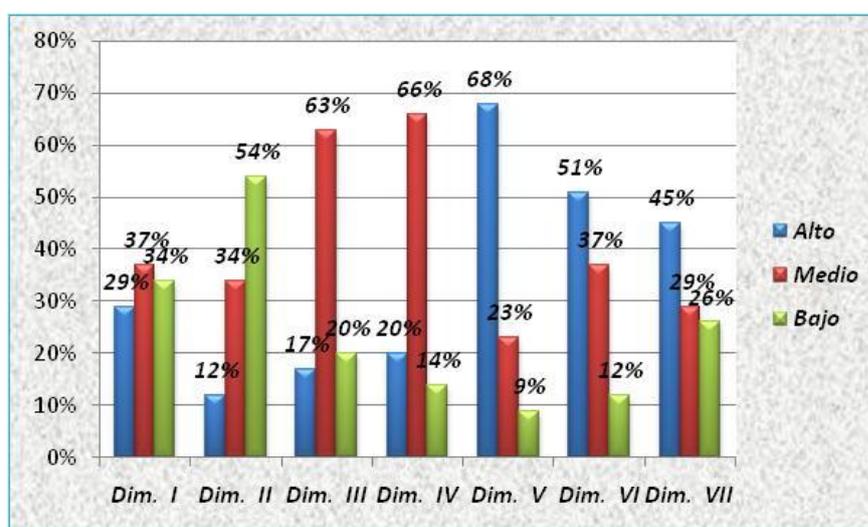
**Tabla N° 17**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de 18 a 35 años de servicio**

<b>Dimensiones</b>	<b>Dim. I</b>		<b>Dim. II</b>		<b>Dim. III</b>		<b>Dim. IV</b>		<b>Dim. V</b>		<b>Dim. VI</b>		<b>Dim. VII</b>	
<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Condiciones físicas y/o materiales</b>		<b>Beneficios laborales y/o remunerat.</b>		<b>Polít. Administ.</b>		<b>Relaciones sociales</b>		<b>Desarrollo personal</b>		<b>Desempeño de tareas</b>		<b>Relac. Con la autoridad</b>	
<b>Niveles</b>														
<b>Alto</b>	10	29%	04	12%	06	17%	07	20%	24	68%	18	51%	16	45%
<b>Medio</b>	13	37%	12	34%	22	63%	23	66%	08	23%	13	37%	10	29%
<b>Bajo</b>	12	34%	19	54%	07	20%	05	14%	03	09%	04	12%	09	26%
<b>TOTAL</b>	39	100%	39	100%	39	100%	39	100%	39	100%	39	100%	39	100%

**Gráfico N° 15**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de 18 a 35 años de servicio**



En la Tabla N° 17 y gráfico N° 15, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral por dimensiones en docentes de 18 a 35 años de servicio.

- **Dimensión I, Condiciones físicas y/o materiales (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión I; acerca de las condiciones físicas y/o materiales, nos da como resultado que del 100% (35) de los docentes encuestados de 18 a 35 años de servicio se pudo identificar que el 29% (10) refieren una satisfacción laboral de condiciones físicas y/o material de nivel alto, el 37% (13) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 34% (12) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de condiciones físicas y/o material.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de 18 a 35 años de servicio evaluados, a percibir predominantemente en un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de condiciones físicas y/o material dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión II, Beneficios laborales y/o remunerativos (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión II; acerca de los beneficios laborales y/o remunerativos, nos da como resultado que del 100% (35) de los docentes encuestados de 18 a 35 años de servicio se pudo identificar que el 12% (04) refieren una satisfacción laboral de beneficios laborales y/o remunerativos de nivel alto, el 34% (12) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 54% (19) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere a los beneficios laborales y/o remunerativos.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de 18 a 35 años de servicio evaluados, se encuentran en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de beneficios laborales y/o remunerativos dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión III, Políticas Administrativas (04 ítems).**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión III; acerca de las políticas administrativas, nos da como resultado que del 100% (35) de los docentes encuestados de 18 a 35 años de servicio se pudo identificar que el 17% (06) refieren una satisfacción laboral en el desempeño políticas administrativas de nivel alto, el 63% (22) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 20% (07) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño políticas administrativas.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de 18 a 35 años de servicio evaluados, se encuentran en un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de políticas administrativas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión IV, Relaciones Sociales (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión IV; acerca de las relaciones sociales, nos da como resultado que del 100% (35)

de los docentes encuestados de 18 a 35 años de servicio se pudo identificar que el 20% (07) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relaciones sociales de nivel alto, el 66% (23) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 14% (05) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño relaciones sociales.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de 18 a 35 años de servicio evaluados, se encuentran en un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de relaciones sociales dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión V, Desarrollo personal** (05 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión V; acerca del desarrollo personal, nos da como resultado que del 100% (35) de los docentes encuestados de 18 a 35 años de servicio se pudo identificar que el 68% (24) refieren una satisfacción laboral en el desempeño del desarrollo personal de nivel alto, el 23% (08) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 09% (03) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño del desarrollo personal.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de 18 a 35 años de servicio evaluados, se encuentran en un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño desarrollo personal dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VI, Desempeño de tareas** (06 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VI; acerca del desempeño de tareas, nos da como resultado que del 100% (35) de los docentes encuestados de 18 a 35 años de servicio se pudo identificar que el 51% (18) refieren una satisfacción laboral en el desempeño de tareas de nivel alto, el 37% (13) posee un nivel medio

de satisfacción laboral, y 12% (04) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de tareas.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de 18 a 35 años de servicio evaluados, se encuentran un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de tareas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VII, Relación con la autoridad (05 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VII; acerca de la relación con la autoridad, nos da como resultado que del 100% (35) de los docentes encuestados de 18 a 35 años de servicio se pudo identificar que el 45% (16) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad de nivel alto, el 29% (10) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 26% (09) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de la relación con la autoridad.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de 18 a 35 años de servicio evaluados, a percibir predominantemente en un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad dentro de la institución donde laboran.

#### **3.1.4 Análisis descriptivo de satisfacción laboral según condición laboral**

A continuación se especifican en detalle los resultados logrados con el tratamiento estadístico de los datos de satisfacción laboral según condición laboral en forma global y por dimensiones. Para una mejor ilustración de los mismos se emplean tablas y gráficos estadísticos.

### 3.1.4.1 Análisis descriptivo de satisfacción laboral en docentes contratados

#### A. Análisis descriptivo de satisfacción laboral global en docentes contratados

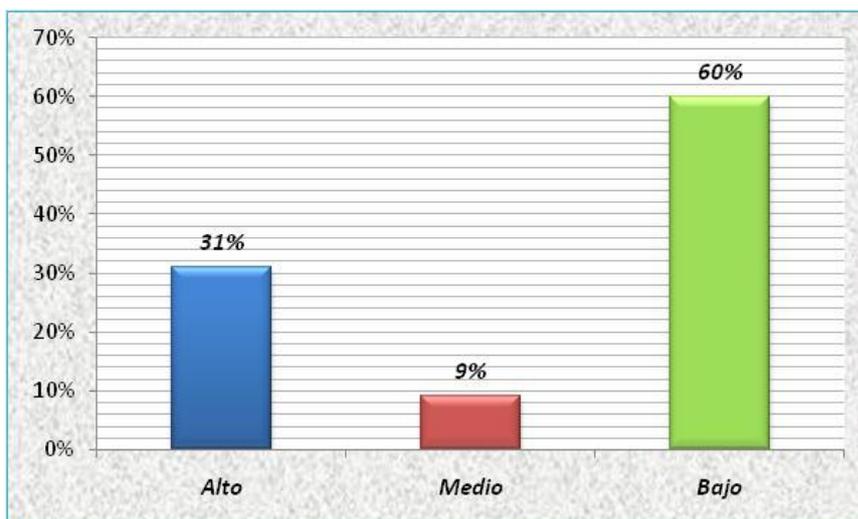
**Tabla N° 18**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes contratados**

<b>Satisfacción Laboral Niveles</b>	<b>Condición laboral Contratados</b>	
<i>Alto</i>	11	31%
<i>Medio</i>	03	09%
<i>Bajo</i>	21	60%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 16**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes contratados**



En la tabla N° 18 y gráfico N° 16, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral en forma global (32 ítems) de los docentes contratados.

Así, la evaluación de satisfacción laboral global en este caso nos da como resultado que del 100% (35) de encuestados de docentes contratados del estudio se pudo identificar que el 31% (11) refieren una satisfacción laboral de nivel alto, el 09% (03) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 60% (21) un nivel bajo en satisfacción laboral dentro de nuestra muestra estudiada.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes contratados evaluados, se encuentran un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral global dentro de la institución donde laboran.

### B. Análisis descriptivo de satisfacción laboral por dimensiones en docentes contratados.

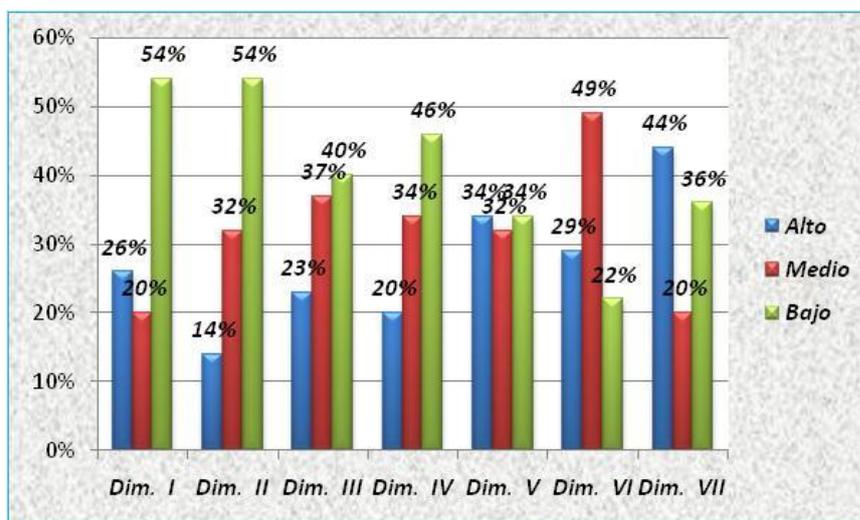
**Tabla N° 19**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes contratados**

<b>Dimensiones</b>	<b>Dim. I</b>		<b>Dim. II</b>		<b>Dim. III</b>		<b>Dim. IV</b>		<b>Dim. V</b>		<b>Dim. VI</b>		<b>Dim. VII</b>	
<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Condiciones físicas y/o materiales</b>		<b>Beneficios laborales y/o remunerat.</b>		<b>Polit. Administ.</b>		<b>Relaciones sociales</b>		<b>Desarrollo personal</b>		<b>Desempeño de tareas</b>		<b>Relac. Con la autoridad</b>	
<b>Niveles</b>														
<b>Alto</b>	09	26%	05	14%	08	23%	07	20%	12	34%	10	29%	11	44%
<b>Medio</b>	07	20%	11	32%	13	37%	12	34%	11	32%	17	49%	05	20%
<b>Bajo</b>	19	54%	19	54%	14	40%	16	46%	12	34%	08	22%	19	36%
<b>TOTAL</b>	35	100%	35	100%	35	100%	35	100%	35	100%	35	100%	35	100%

### Gráfico N°17

#### Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes contratados



En la tabla N° 19 y gráfico N° 17, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral por dimensiones en docentes contratados.

- **Dimensión I, Condiciones físicas y/o materiales (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión I; acerca de las condiciones físicas y/o materiales, nos da como resultado que del 100% (35) de los docentes encuestados contratados se pudo identificar que el 26% (09) refieren una satisfacción laboral de condiciones físicas y/o material de nivel alto, el 20% (07) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 54% (19) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de condiciones físicas y/o material.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes contratados evaluados, se encuentran en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de condiciones físicas y/o material dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión II, Beneficios laborales y/o remunerativos (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión II; acerca de los beneficios laborales y/o remunerativos, nos da como resultado que del 100% (35) de los docentes encuestados contratados se pudo identificar que el 14% (05) refieren una satisfacción laboral de beneficios laborales y/o remunerativos de nivel alto, el 32% (11) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 54% (19) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere a los beneficios laborales y/o remunerativos.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes contratados evaluados, se encuentran en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de beneficios laborales y/o remunerativos dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión III, Políticas Administrativas (04 ítems).**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión III; acerca de las políticas administrativas, nos da como resultado que del 100% (35) de los docentes encuestados contratados se pudo identificar que el 23% (08) refieren una satisfacción laboral en el desempeño políticas administrativas de nivel alto, el 37% (13) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 40% (14) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño políticas administrativas.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes contratados evaluados, a percibir predominantemente en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de políticas administrativas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión IV, Relaciones Sociales (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión IV; acerca de las relaciones sociales, nos da como resultado que del 100% (35)

de los docentes encuestados contratados se pudo identificar que el 20% (07) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relaciones sociales de nivel alto, el 34% (12) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 46% (16) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño relaciones sociales.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes contratados evaluados, a percibir predominantemente en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de relaciones sociales dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión V, Desarrollo personal** (05 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión V; acerca del desarrollo personal, nos da como resultado que del 100% (35) de los docentes encuestados contratados se pudo identificar que el 34% (12) refieren una satisfacción laboral en el desempeño del desarrollo personal de nivel alto, el 32% (11) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 34% (12) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño del desarrollo personal.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes contratados evaluados, a percibir homogeneidad en un nivel alto y bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño desarrollo personal dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VI, Desempeño de tareas** (06 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VI; acerca del desempeño de tareas, nos da como resultado que del 100% (35) de los docentes encuestados contratados se pudo identificar que el 29% (10) refieren una satisfacción laboral en el desempeño de tareas de nivel alto, el 49% (17) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 22% (08) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de tareas.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes contratados evaluados, a percibir predominantemente un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de tareas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VII, Relación con la autoridad** (05 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VII; acerca de la relación con la autoridad, nos da como resultado que del 100% (35) de los docentes encuestados contratados se pudo identificar que el 44% (11) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad de nivel alto, el 20% (05) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 36% (19) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de la relación con la autoridad.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes contratados evaluados, a percibir predominantemente en un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad dentro de la institución donde laboran.

### 3.1.4.2 Análisis descriptivo de satisfacción laboral en docentes nombrados

#### A. Análisis descriptivo de satisfacción laboral global en docentes nombrados

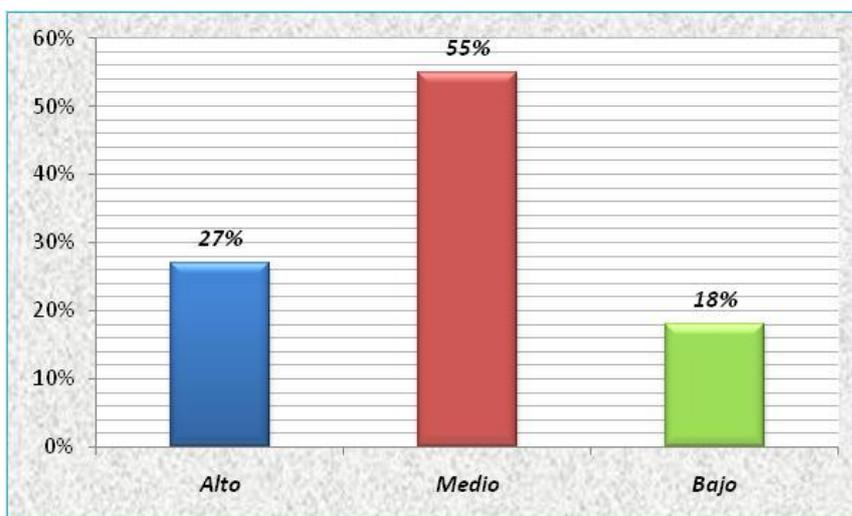
**Tabla Nº 20**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes nombrados**

<b>Satisfacción Laboral Niveles</b>	<b>Condición laboral Nombrados</b>	
<i>Alto</i>	<i>16</i>	<i>27%</i>
<i>Medio</i>	<i>33</i>	<i>55%</i>
<i>Bajo</i>	<i>11</i>	<i>18%</i>
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 18**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes nombrados**



En la tabla N° 20 y gráfico N° 18, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral en forma global (32 ítems) de los docentes nombrados.

Así, la evaluación de satisfacción laboral global en este caso nos da como resultado que del 100% (60) de encuestados de docentes nombrados del estudio se pudo identificar que el 27% (16) refieren una satisfacción laboral de nivel alto, el 55% (33) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 18% (11) un nivel bajo en satisfacción laboral dentro de nuestra muestra estudiada.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes nombrados evaluados, se encuentran un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral global dentro de la institución donde laboran.

**B. Análisis descriptivo de satisfacción laboral por dimensiones en docentes nombrados.**

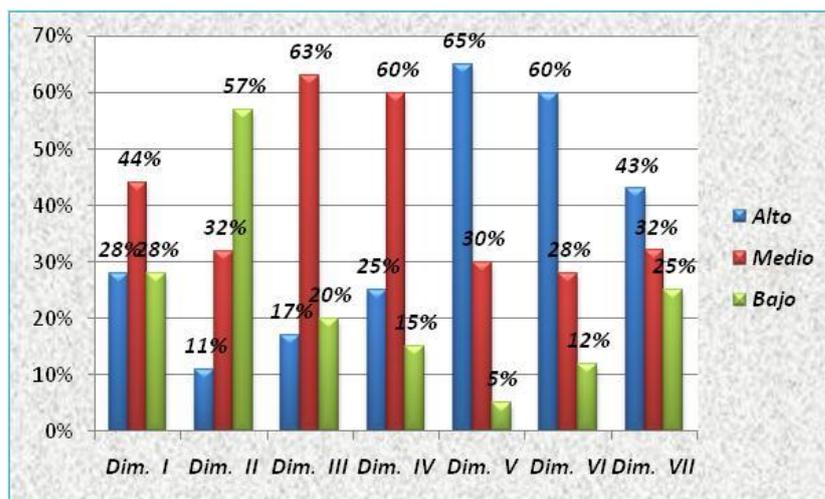
**Tabla N° 21**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes nombrados**

Dimensiones	Dim. I	Dim. II	Dim. III	Dim. IV	Dim. V	Dim. VI	Dim. VII
Satisfacción Laboral	Condiciones físicas y/o materiales	Beneficios laborales y/o remunerat.	Polit. Administ.	Relaciones sociales	Desarrollo personal	Desempeño de tareas	Relac. Con la autoridad
<b>Niveles</b>							
<b>Alto</b>	17 28%	07 11%	10 17%	15 25%	39 65%	36 60%	26 43%
<b>Medio</b>	26 44%	19 32%	38 63%	36 60%	18 30%	17 28%	19 32%
<b>Bajo</b>	17 28%	34 57%	12 20%	09 15%	03 05%	07 12%	15 25%
<b>TOTAL</b>	60 100%	60 100%	60 100%	60 100%	60 100%	60 100%	60 100%

**Gráfico N° 19**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes nombrados**



En la Tabla N° 21 y Gráfico N° 19, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral por dimensiones en docentes nombrados.

- **Dimensión I, Condiciones físicas y/o materiales (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión I; acerca de las condiciones físicas y/o materiales, nos da como resultado que

del 100% (60) de los docentes encuestados nombrados se pudo identificar que el 28% (17) refieren una satisfacción laboral de condiciones físicas y/o material de nivel alto, el 44% (26) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 28% (17) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de condiciones físicas y/o material.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes nombrados evaluados, a percibir predominantemente en un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de condiciones físicas y/o material dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión II, Beneficios laborales y/o remunerativos (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión II; acerca de los beneficios laborales y/o remunerativos, nos da como resultado que del 100% (60) de los docentes encuestados nombrados se pudo identificar que el 11% (07) refieren una satisfacción laboral de beneficios laborales y/o remunerativos de nivel alto, el 32% (19) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 57% (34) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere a los beneficios laborales y/o remunerativos.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes nombrados evaluados, se encuentran en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de beneficios laborales y/o remunerativos dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión III, Políticas Administrativas (04 ítems).**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión III; acerca de las políticas administrativas, nos da como resultado que del 100% (60) de los docentes encuestados nombrados se pudo identificar que el 17% (10) refieren una satisfacción laboral en el desempeño políticas administrativas de nivel alto, el 63% (38) posee un nivel

medio de satisfacción laboral, y 20% (12) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño políticas administrativas.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes nombrados evaluados, se encuentran en un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de políticas administrativas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión IV, Relaciones Sociales** (04 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión IV; acerca de las relaciones sociales, nos da como resultado que del 100% (60) de los docentes encuestados nombrados se pudo identificar que el 25% (15) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relaciones sociales de nivel alto, el 60% (36) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 15% (09) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño relaciones sociales.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes nombrados evaluados, se encuentran en un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de relaciones sociales dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión V, Desarrollo personal** (05 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión V; acerca del desarrollo personal, nos da como resultado que del 100% (60) de los docentes encuestados nombrados se pudo identificar que el 65% (39) refieren una satisfacción laboral en el desempeño del desarrollo personal de nivel alto, el 30% (18) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 05% (03) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño del desarrollo personal.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes nombrados evaluados, se encuentran en un nivel alto en

cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño desarrollo personal dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VI, Desempeño de tareas** (06 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VI; acerca del desempeño de tareas, nos da como resultado que del 100% (60) de los docentes encuestados nombrados se pudo identificar que el 60% (36) refieren una satisfacción laboral en el desempeño de tareas de nivel alto, el 28% (17) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 12% (07) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de tareas. De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes nombrados evaluados, se encuentran un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de tareas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VII, Relación con la autoridad** (05 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VII; acerca de la relación con la autoridad, nos da como resultado que del 100% (60) de los docentes encuestados nombrados se pudo identificar que el 43% (26) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad de nivel alto, el 32% (19) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 25% (15) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de la relación con la autoridad.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes nombrados evaluados, a percibir predominantemente en un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad dentro de la institución donde laboran.

### **3.1.5 Análisis descriptivo de satisfacción laboral según escala Magisterial**

A continuación se especifican en detalle los resultados logrados con el tratamiento estadístico de los datos de satisfacción laboral según escala

magisterial en forma global y por dimensiones. Para una mejor ilustración de los mismos se emplean tablas y gráficos estadísticos.

### 3.1.5.1 Análisis descriptivo de satisfacción laboral en docentes sin escala

#### A. Análisis descriptivo de satisfacción laboral global en docentes sin escala

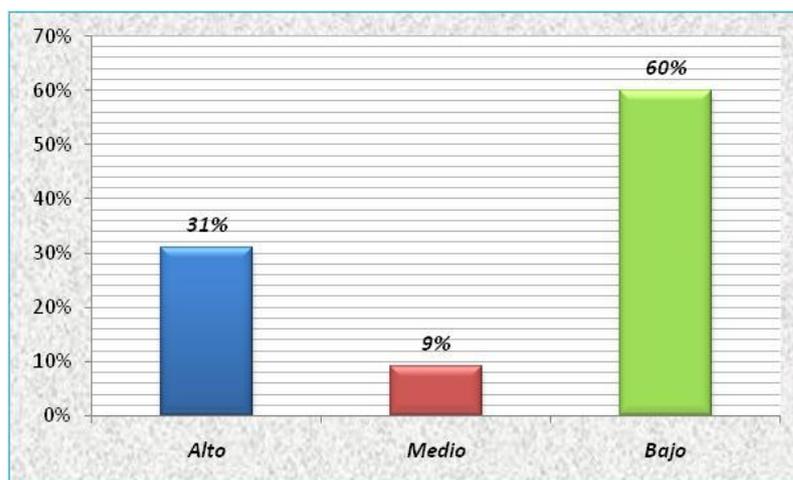
**Tabla N° 22**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes sin escala**

<i>Satisfacción Laboral Niveles</i>	<i>Escala magisterial Sin escala</i>	
<i>Alto</i>	<i>11</i>	<i>31%</i>
<i>Medio</i>	<i>03</i>	<i>09%</i>
<i>Bajo</i>	<i>21</i>	<i>60%</i>
<b><i>Total</i></b>	<b><i>35</i></b>	<b><i>100%</i></b>

**Gráfico N° 20**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes sin escala**



En la tabla N° 22 y gráfico N° 20, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral en forma global (32 ítems) de los docentes sin escala magisterial.

Así, la evaluación de satisfacción laboral global en este caso nos da como resultado que del 100% (35) de encuestados de docentes sin escala magisterial del estudio se pudo identificar que el 31% (11) refieren una satisfacción laboral de nivel alto, el 09% (03) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 60% (21) un nivel bajo en satisfacción laboral dentro de nuestra muestra estudiada.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes sin escala magisterial evaluados, se encuentran un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral global dentro de la institución donde laboran.

## B. Análisis descriptivo de satisfacción laboral por dimensiones en docentes sin escala

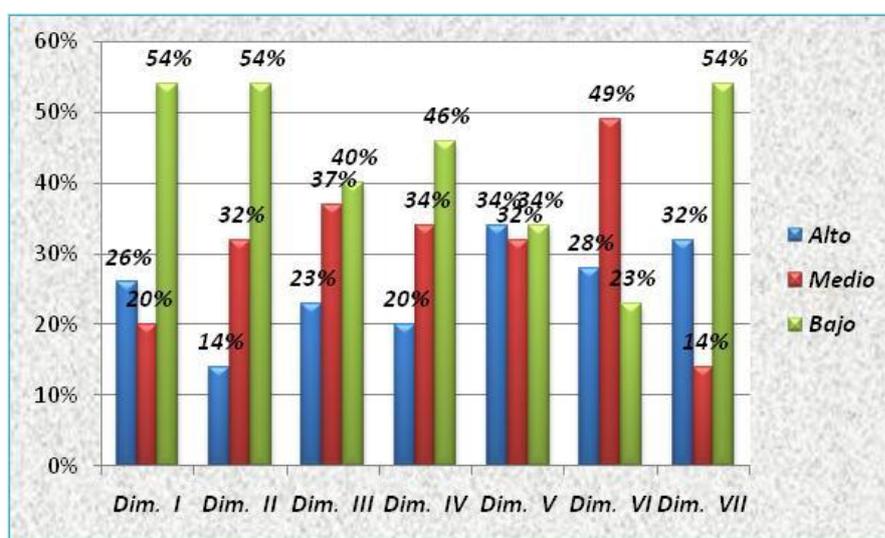
**Tabla N° 23**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes sin escala**

<b>Dimensiones</b>	<b>Dim. I</b>		<b>Dim. II</b>		<b>Dim. III</b>		<b>Dim. IV</b>		<b>Dim. V</b>		<b>Dim. VI</b>		<b>Dim. VII</b>	
<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Condiciones físicas y/o materiales</b>		<b>Beneficios laborales y/o remunerat.</b>		<b>Polít. Administ.</b>		<b>Relaciones sociales</b>		<b>Desarrollo personal</b>		<b>Desempeño de tareas</b>		<b>Relac. Con la autoridad</b>	
<b>Niveles</b>														
<b>Alto</b>	09	26%	05	14%	08	23%	07	20%	12	34%	10	28%	11	32%
<b>Medio</b>	07	20%	11	32%	13	37%	12	34%	11	32%	17	49%	05	14%
<b>Bajo</b>	19	54%	19	54%	14	40%	16	46%	12	34%	08	23%	19	54%
<b>TOTAL</b>	35	100%	35	100%	35	100%	35	100%	35	100%	35	100%	35	100%

**Gráfico N° 21**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes sin escala**



En la Tabla N° 23 y gráfico N° 21, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral por dimensiones en docentes sin escala magisterial.

- **Dimensión I, Condiciones físicas y/o materiales (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión I; acerca de las condiciones físicas y/o materiales, nos da como resultado que del 100% (35) de los docentes encuestados sin escala magisterial se pudo identificar que el 26% (09) refieren una satisfacción laboral de condiciones físicas y/o material de nivel alto, el 20% (07) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 54% (19) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de condiciones físicas y/o material.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes sin escala magisterial evaluados, se encuentran en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de condiciones físicas y/o material dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión II, Beneficios laborales y/o remunerativos (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión II; acerca de los beneficios laborales y/o remunerativos, nos da como resultado que del 100% (35) de los docentes encuestados sin escala magisterial se pudo identificar que el 14% (05) refieren una satisfacción laboral de beneficios laborales y/o remunerativos de nivel alto, el 32% (11) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 54% (19) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere a los beneficios laborales y/o remunerativos.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes sin escala magisterial evaluados, se encuentran en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de beneficios laborales y/o remunerativos dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión III, Políticas Administrativas (04 ítems).**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión III; acerca de las políticas administrativas, nos da como resultado que del 100% (35) de los docentes encuestados sin escala magisterial se pudo identificar que el 23% (08) refieren una satisfacción laboral en el desempeño políticas administrativas de nivel alto, el 37% (13) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 40% (14) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño políticas administrativas.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes sin escala magisterial evaluados, a percibir predominantemente en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de políticas administrativas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión IV, Relaciones Sociales (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión IV; acerca de las relaciones sociales, nos da como resultado que del 100% (35)

de los docentes encuestados sin escala magisterial se pudo identificar que el 20% (07) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relaciones sociales de nivel alto, el 34% (12) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 46% (16) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño relaciones sociales.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes sin escala magisterial evaluados, a percibir predominantemente en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de relaciones sociales dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión V, Desarrollo personal** (05 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión V; acerca del desarrollo personal, nos da como resultado que del 100% (35) de los docentes encuestados sin escala magisterial se pudo identificar que el 34% (12) refieren una satisfacción laboral en el desempeño del desarrollo personal de nivel alto, el 32% (11) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 34% (12) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño del desarrollo personal.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes sin escala magisterial evaluados, a percibir homogeneidad en un nivel alto y bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño desarrollo personal dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VI, Desempeño de tareas** (06 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VI; acerca del desempeño de tareas, nos da como resultado que del 100% (35) de los docentes encuestados docentes sin escala magisterial se pudo identificar que el 28% (10) refieren una satisfacción laboral en

el desempeño de tareas de nivel alto, el 49% (17) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 23% (08) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de tareas.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes sin escala magisterial evaluados, a percibir predominantemente un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de tareas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VII, Relación con la autoridad (05 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VII; acerca de la relación con la autoridad, nos da como resultado que del 100% (35) de los docentes encuestados sin escala magisterial se pudo identificar que el 32% (11) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad de nivel alto, el 14% (05) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 54% (19) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de la relación con la autoridad.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes sin escala magisterial evaluados, se encuentran en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad dentro de la institución donde laboran.

### 3.1.5.2 Análisis descriptivo de satisfacción laboral en docentes escala 1

#### A. Análisis descriptivo de satisfacción laboral global en docentes escala 1

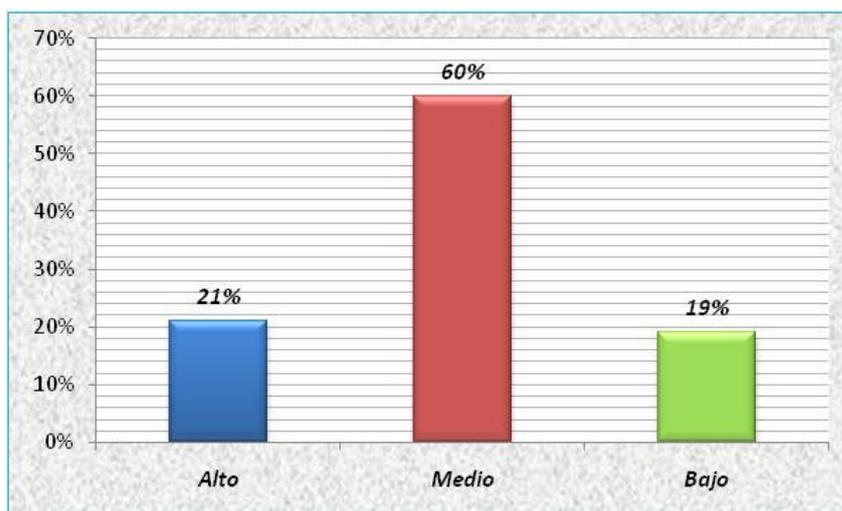
**Tabla N° 24**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes escala 1**

<b>Satisfacción Laboral Niveles</b>	<b>Escala magisterial Escala 1</b>	
<i>Alto</i>	09	21%
<i>Medio</i>	25	60%
<i>Bajo</i>	08	19%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 22**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes escala 1**



En la tabla N° 24 y gráfico N° 22, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral en forma global (32 ítems) de los docentes con escala magisterial 1.

Así, la evaluación de satisfacción laboral global en este caso nos da como resultado que del 100% (42) de encuestados de docentes con escala magisterial 1, se pudo identificar que el 21% (09) refieren una

satisfacción laboral de nivel alto, el 60% (25) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 19% (08) un nivel bajo en satisfacción laboral dentro de nuestra muestra estudiada.

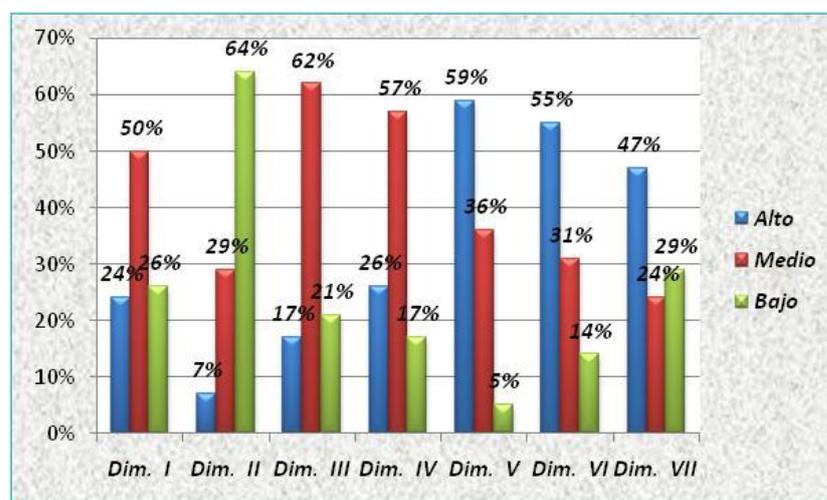
De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes con escala magisterial 1 evaluados, se encuentran un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral global dentro de la institución donde laboran

## B. Análisis descriptivo de satisfacción laboral por dimensiones en docentes escala magisterial 1

**Tabla N° 25**  
**Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes escala magisterial 1**

Dimensiones	Dim. I	Dim. II	Dim. III	Dim. IV	Dim. V	Dim. VI	Dim. VII
Satisfacción Laboral	Condiciones físicas y/o materiales	Beneficios laborales y/o remunerat.	Polít. Administ.	Relaciones sociales	Desarrollo personal	Desempeño de tareas	Relac. Con la autoridad
<b>Niveles</b>							
<b>Alto</b>	10 24%	03 07%	07 17%	11 26%	25 59%	23 55%	20 47%
<b>Medio</b>	21 50%	12 29%	26 62%	24 57%	15 36%	13 31%	10 24%
<b>Bajo</b>	11 26%	27 64%	09 21%	07 17%	02 05%	06 14%	12 29%
<b>TOTAL</b>	42 100%	42 100%	42 100%	42 100%	42 100%	42 100%	42 100%

**Gráfico N° 23**  
**Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes escala magisterial 1**



En la Tabla N° 25 y gráfico N° 23, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral por dimensiones en docentes con escala magisterial 1.

- **Dimensión I, Condiciones físicas y/o materiales (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión I; acerca de las condiciones físicas y/o materiales, nos da como resultado que del 100% (42) de los docentes encuestados con escala magisterial 1, se pudo identificar que el 24% (10) refieren una satisfacción laboral de condiciones físicas y/o material de nivel alto, el 50% (21) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 26% (11) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de condiciones físicas y/o material.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de escala magisterial 1, evaluados, a percibir predominantemente en un nivel medio, en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de condiciones físicas y/o material dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión II, Beneficios laborales y/o remunerativos (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión II; acerca de los beneficios laborales y/o remunerativos, nos da como resultado que del 100% (42) de los docentes encuestados con escala magisterial 1, se pudo identificar que el 07% (03) refieren una satisfacción laboral de beneficios laborales y/o remunerativos de nivel alto, el 29% (12) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 64% (27) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere a los beneficios laborales y/o remunerativos.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes con escala magisterial 1 evaluados, se encuentran en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de beneficios laborales y/o remunerativos dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión III, Políticas Administrativas** (04 ítems).

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión III; acerca de las políticas administrativas, nos da como resultado que del 100% (42) de los docentes encuestados con escala magisterial 1, se pudo identificar que el 17% (07) refieren una satisfacción laboral en el desempeño políticas administrativas de nivel alto, el 62% (26) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 21% (09) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño políticas administrativas.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de escala magisterial 1 evaluados, se encuentran en un nivel medio, en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de políticas administrativas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión IV, Relaciones Sociales** (04 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión IV; acerca de las relaciones sociales, nos da como resultado que del 100% (42) de los docentes encuestados con escala magisterial 1, se pudo identificar que el 26% (11) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relaciones sociales de nivel alto, el 57% (24) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 17% (07) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño relaciones sociales.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de escala magisterial 1 evaluados, se encuentran en un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de relaciones sociales dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión V, Desarrollo personal** (05 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión V; acerca del desarrollo personal, nos da como resultado que del 100% (42) de los docentes encuestados con escala magisterial 1, se pudo identificar que el 59% (25) refieren una satisfacción laboral en el desempeño del desarrollo personal de nivel alto, el 36% (15) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 05% (02) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño del desarrollo personal.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de escala magisterial 1 evaluados, se encuentran en un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño desarrollo personal dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VI, Desempeño de tareas** (06 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VI; acerca del desempeño de tareas, nos da como resultado que del 100% (42) de los docentes encuestados con escala magisterial 1, se pudo identificar que el 55% (23) refieren una satisfacción laboral en el desempeño de tareas de nivel alto, el 31% (13) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 14% (06) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de tareas.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de escala magisterial 1 evaluados, se encuentran un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de tareas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VII, Relación con la autoridad** (05 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VII; acerca de la relación con la autoridad, nos da como resultado que del 100% (42) de los docentes encuestados con escala magisterial 1, se pudo identificar que el 47% (20) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad de nivel alto, el 24% (10) posee

un nivel medio de satisfacción laboral, y 29% (12) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de la relación con la autoridad.

Los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de escala magisterial 1, evaluados, a percibir predominantemente en un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad dentro de la institución donde laboran.

### 3.1.5.3 Análisis descriptivo de satisfacción laboral en docentes escala 2

#### A. Análisis descriptivo de satisfacción laboral global en docentes escala 2

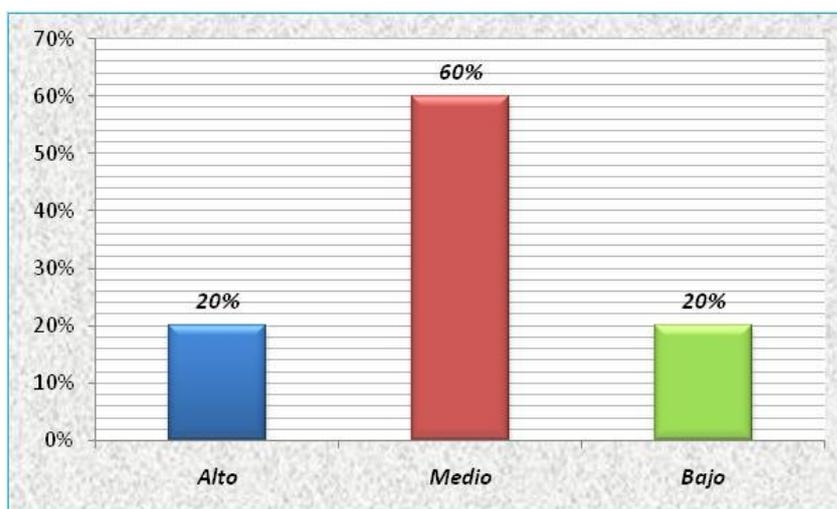
**Tabla N° 26**

#### **Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes escala 2**

<b>Satisfacción Laboral Niveles</b>	<b>Escala magisterial Escala 2</b>	
<i>Alto</i>	<i>02</i>	<i>20%</i>
<i>Medio</i>	<i>06</i>	<i>60%</i>
<i>Bajo</i>	<i>02</i>	<i>20%</i>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

### **Gráfico N° 24**

#### **Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes escala 2**



En la tabla N° 26 y gráfico N° 24, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral en forma global (32 ítems) de los docentes con escala magisterial 2.

Así, la evaluación de satisfacción laboral global en este caso nos da como resultado que del 100% (10) de encuestados de docentes con escala magisterial 2, se pudo identificar que el 20% (02) refieren una satisfacción laboral de nivel alto, el 60% (06) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 20% (02) un nivel bajo en satisfacción laboral dentro de nuestra muestra estudiada.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes con escala magisterial 2 evaluados, se encuentran un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral global dentro de la institución donde laboran.

**B. Análisis descriptivo de satisfacción laboral por dimensiones en docentes escala 2**

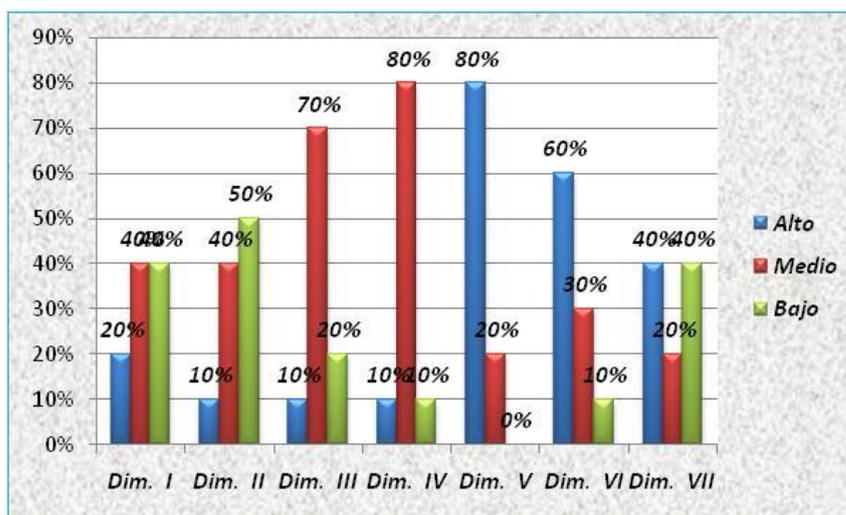
**Tabla N° 27**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes escala 2**

Dimensiones	Dim. I	Dim. II	Dim. III	Dim. IV	Dim. V	Dim. VI	Dim. VII
Satisfacción Laboral	Condiciones físicas y/o materiales	Beneficios laborales y/o remunerat.	Polit. Administ.	Relaciones sociales	Desarrollo personal	Desempeño de tareas	Relac. Con la autoridad
<b>Niveles</b>							
<b>Alto</b>	02 20%	01 10%	01 10%	01 10%	08 80%	06 60%	04 40%
<b>Medio</b>	04 40%	04 40%	07 70%	08 80%	02 20%	03 30%	04 40%
<b>Bajo</b>	04 40%	05 50%	02 20%	01 10%	00 00%	01 10%	02 20%
<b>TOTAL</b>	10 100%	10 100%	10 100%	10 100%	10 100%	10 100%	10 100%

**Gráfico N° 25**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes escala 2**



En la Tabla N° 27 y gráfico N°25, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral por dimensiones en docentes con escala magisterial 2.

- **Dimensión I, Condiciones físicas y/o materiales (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión I; acerca de las condiciones físicas y/o materiales, nos da como resultado que del 100% (10) de los docentes encuestados con escala magisterial 2, se pudo identificar que el 20% (02) refieren una satisfacción laboral de condiciones físicas y/o material de nivel alto, el 40% (04) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 40% (04) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de condiciones físicas y/o material.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de escala magisterial 2, evaluados, a percibir homogeneidad en un nivel medio y bajo, en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de condiciones físicas y/o material dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión II, Beneficios laborales y/o remunerativos (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión II; acerca de los beneficios laborales y/o remunerativos, nos da como resultado que del 100% (10) de los docentes encuestados con escala magisterial 2, se pudo identificar que el 10% (01) refieren una satisfacción laboral de beneficios laborales y/o remunerativos de nivel alto, el 40% (04) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 50% (05) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere a los beneficios laborales y/o remunerativos.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de escala magisterial 2, evaluados, a percibir predominantemente en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de beneficios laborales y/o remunerativos dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión III, Políticas Administrativas (04 ítems).**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión III; acerca de las políticas administrativas, nos da como resultado que del 100%

(10) de los docentes encuestados con escala magisterial 2, se pudo identificar que el 10% (01) refieren una satisfacción laboral en el desempeño políticas administrativas de nivel alto, el 70% (07) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 20% (02) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño políticas administrativas.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de escala magisterial 2 evaluados, se encuentran en un nivel medio, en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de políticas administrativas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión IV, Relaciones Sociales** (04 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión IV; acerca de las relaciones sociales, nos da como resultado que del 100% (10) de los docentes encuestados con escala magisterial 2, se pudo identificar que el 10% (01) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relaciones sociales de nivel alto, el 80% (08) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 10% (01) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño relaciones sociales.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de escala magisterial 2 evaluados, se encuentran en un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de relaciones sociales dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión V, Desarrollo personal** (05 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión V; acerca del desarrollo personal, nos da como resultado que del 100% (10) de los docentes encuestados con escala magisterial 2, se pudo identificar que el 80% (08) refieren una satisfacción laboral en el desempeño del desarrollo personal de nivel alto, el 20% (02) posee

un nivel medio de satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño del desarrollo personal.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de escala magisterial 2 evaluados, se encuentran en un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño desarrollo personal dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VI, Desempeño de tareas (06 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VI; acerca del desempeño de tareas, nos da como resultado que del 100% (10) de los docentes encuestados con escala magisterial 2, se pudo identificar que el 60% (06) refieren una satisfacción laboral en el desempeño de tareas de nivel alto, el 30% (03) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 10% (01) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de tareas.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de escala magisterial 2 evaluados, se encuentran un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de tareas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VII, Relación con la autoridad (05 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VII; acerca de la relación con la autoridad, nos da como resultado que del 100% (10) de los docentes encuestados con escala magisterial 2, se pudo identificar que el 40% (04) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad de nivel alto, el 40% (04) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 20% (02) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de la relación con la autoridad.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de escala magisterial 2, evaluados, a percibir homogeneidad en un nivel alto y medio en cuanto se refiere a

satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad dentro de la institución donde laboran.

### 3.1.5.4 Análisis descriptivo de satisfacción laboral en docentes escala 3

#### A. Análisis descriptivo de satisfacción laboral global en docentes escala 3

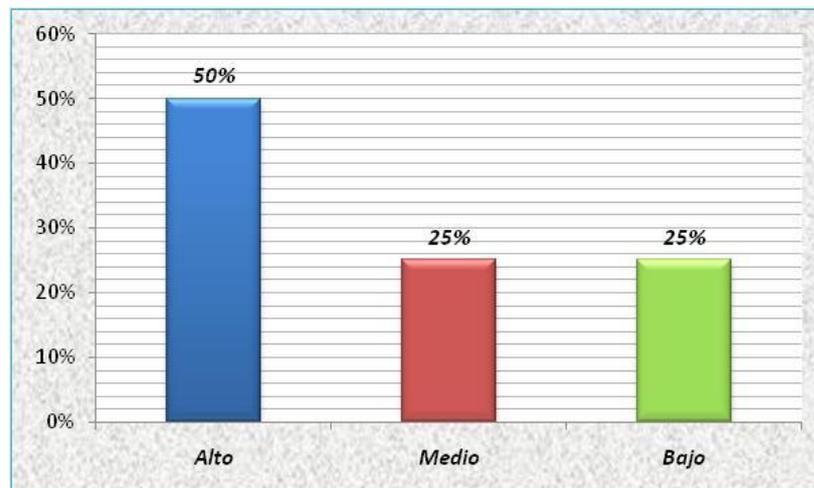
**Tabla N° 28**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes escala 3**

<b>Satisfacción Laboral Niveles</b>	<b>Escala magisterial Escala 3</b>	
<i>Alto</i>	<i>02</i>	<i>50%</i>
<i>Medio</i>	<i>01</i>	<i>25%</i>
<i>Bajo</i>	<i>01</i>	<i>25%</i>
<b>Total</b>	<b>04</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 26**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes escala 3**



En la tabla N° 28 y gráfico N° 26, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral

en forma global (32 ítems) de los docentes con escala magisterial 3.

Así, la evaluación de satisfacción laboral global en este caso nos da como resultado que del 100% (04) de encuestados de docentes con escala magisterial 3, se pudo identificar que el 50% (02) refieren una satisfacción laboral de nivel alto, el 25% (01) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 25% (01) un nivel bajo en satisfacción laboral dentro de nuestra muestra estudiada.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de escala magisterial 3, evaluados, a percibir predominantemente un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral global dentro de la institución donde laboran.

## B. Análisis descriptivo de satisfacción laboral por dimensiones en docentes escala 3

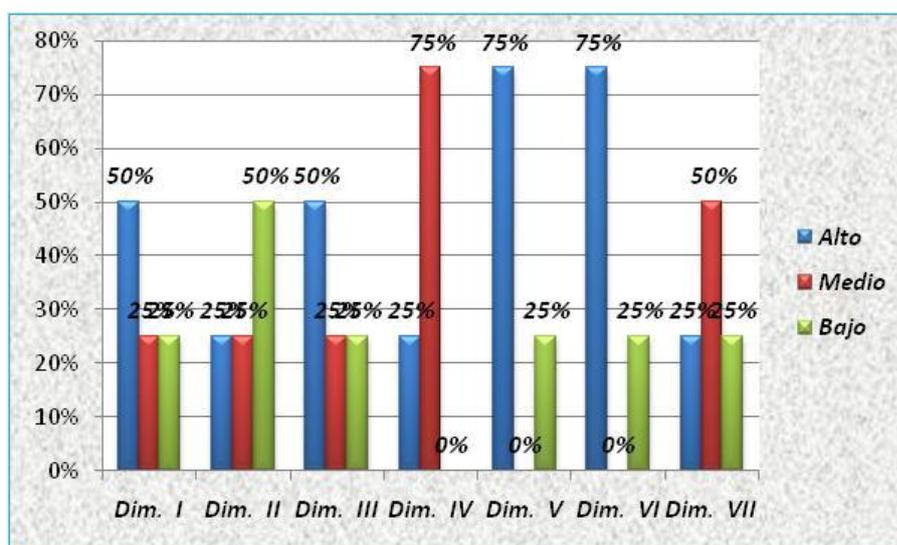
**Tabla N° 29**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes escala 3**

<b>Dimensiones</b>	<b>Dim. I</b>		<b>Dim. II</b>		<b>Dim. III</b>		<b>Dim. IV</b>		<b>Dim. V</b>		<b>Dim. VI</b>		<b>Dim. VII</b>	
<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Condiciones físicas y/o materiales</b>		<b>Beneficios laborales y/o remunerat.</b>		<b>Polit. Administ.</b>		<b>Relaciones sociales</b>		<b>Desarrollo personal</b>		<b>Desempeño de tareas</b>		<b>Relac. Con la autoridad</b>	
<b>Niveles</b>														
<b>Alto</b>	02	50%	01	25%	02	50%	01	25%	03	75%	03	75%	01	25%
<b>Medio</b>	01	25%	01	25%	01	25%	03	75%	00	00%	01	35%	02	50%
<b>Bajo</b>	01	25%	02	50%	01	25%	00	00%	01	25%	00	00%	01	25%
<b>TOTAL</b>	04	100%	04	100%	04	100%	04	100%	04	100%	04	100%	04	100%

**Gráfico N° 27**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes escala 3**



En la Tabla N° 29 y gráfico N° 27, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral por dimensiones en docentes con escala magisterial 3.

- **Dimensión I, Condiciones físicas y/o materiales (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión I; acerca de las condiciones físicas y/o materiales, nos da como resultado que del 100% (04) de los docentes encuestados con escala magisterial 3, se pudo identificar que el 50% (02) refieren una satisfacción laboral de condiciones físicas y/o material de nivel alto, el 25% (04) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 25% (04) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de condiciones físicas y/o material.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de escala magisterial 3, evaluados, a percibir predominantemente en un nivel medio y bajo, en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de condiciones físicas y/o material dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión II, Beneficios laborales y/o remunerativos (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión II; acerca de los beneficios laborales y/o remunerativos, nos da como resultado que del 100% (04) de los docentes encuestados con escala magisterial 3, se pudo identificar que el 25% (01) refieren una satisfacción laboral de beneficios laborales y/o remunerativos de nivel alto, el 25% (01) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 50% (02) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere a los beneficios laborales y/o remunerativos.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de escala magisterial 3, evaluados, a percibir predominantemente en un nivel bajo en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de beneficios laborales y/o remunerativos dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión III, Políticas Administrativas (04 ítems).**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión III; acerca de las políticas administrativas, nos da como resultado que del 100% (04) de los docentes encuestados con escala magisterial 3, se pudo identificar que el 50% (02) refieren una satisfacción laboral en el desempeño políticas administrativas de nivel alto, el 25% (01) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 25% (01) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño políticas administrativas.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de escala magisterial 3, evaluados, a percibir predominantemente en un nivel alto, en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de políticas administrativas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión IV, Relaciones Sociales (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión IV; acerca de las relaciones sociales, nos da como resultado que del 100% (04)

de los docentes encuestados con escala magisterial 3, se pudo identificar que el 25% (01) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relaciones sociales de nivel alto, el 75% (03) posee un nivel medio de satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño relaciones sociales.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de escala magisterial 3 evaluados, se encuentran en un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de relaciones sociales dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión V, Desarrollo personal** (05 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión V; acerca del desarrollo personal, nos da como resultado que del 100% (04) de los docentes encuestados con escala magisterial 3, se pudo identificar que el 75% (03) refieren una satisfacción laboral en el desempeño del desarrollo personal de nivel alto, y el 25% (01) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño del desarrollo personal.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de escala magisterial 3 evaluados, se encuentran en un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño desarrollo personal dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VI, Desempeño de tareas** (06 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VI; acerca del desempeño de tareas, nos da como resultado que del 100% (04) de los docentes encuestados con escala magisterial 3, se pudo identificar que el 75% (03) refieren una satisfacción laboral en el desempeño de tareas de nivel alto, el 25% (01) posee un nivel medio de satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de tareas.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de escala magisterial 3 evaluados, se encuentran un nivel

alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de tareas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VII, Relación con la autoridad (05 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VII; acerca de la relación con la autoridad, nos da como resultado que del 100% (04) de los docentes encuestados con escala magisterial 3, se pudo identificar que el 25% (01) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad de nivel alto, el 50% (02) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 25% (012) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de la relación con la autoridad.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de escala magisterial 3, evaluados, a percibir predominantemente en un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad dentro de la institución donde laboran.

### 3.1.5.5 Análisis descriptivo de satisfacción laboral en docentes escala 4

#### A. Análisis descriptivo de satisfacción laboral global en docentes escala 4

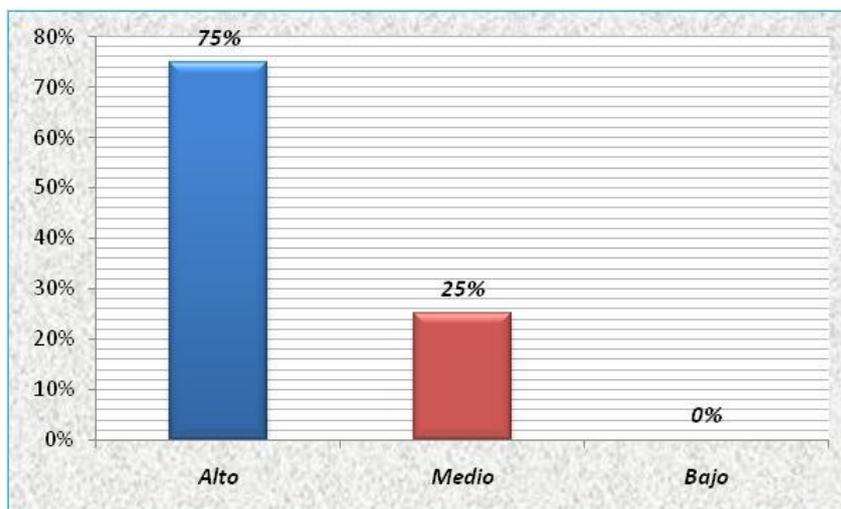
**Tabla Nº 30**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes escala 4**

<b>Satisfacción Laboral Niveles</b>	<b>Escala magisterial Escala 4</b>	
<i>Alto</i>	<i>03</i>	<i>75%</i>
<i>Medio</i>	<i>01</i>	<i>25%</i>
<i>Bajo</i>	<i>00</i>	<i>00%</i>
<b>Total</b>	<b>04</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 28**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral global en docentes  
escala 4**



En la tabla N° 30 y gráfico N°28, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral en forma global (32 ítems) de los docentes con escala magisterial 4.

Así, la evaluación de satisfacción laboral global en este caso nos da como resultado que del 100% (04) de encuestados de docentes con escala magisterial 4, se pudo identificar que el 75% (03) refieren una satisfacción laboral de nivel alto, el 25% (01) posee un nivel medio de satisfacción laboral dentro de nuestra muestra estudiada.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de escala magisterial 4 evaluados, se encuentran un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral global dentro de la institución donde laboran.

**B. Análisis descriptivo de satisfacción laboral por dimensiones en docentes escala 4**

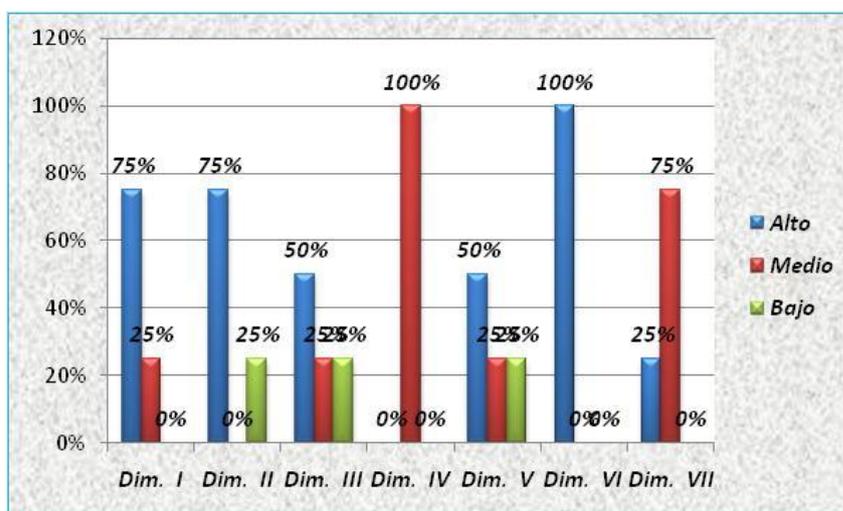
**Tabla N° 31**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes escala 4**

<b>Dimensiones</b>	<b>Dim. I</b>	<b>Dim. II</b>	<b>Dim. III</b>	<b>Dim. IV</b>	<b>Dim. V</b>	<b>Dim. VI</b>	<b>Dim. VII</b>
<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Condiciones físicas y/o materiales</b>	<b>Beneficios laborales y/o remunerat.</b>	<b>Polit. Administ.</b>	<b>Relaciones sociales</b>	<b>Desarrollo personal</b>	<b>Desempeño de tareas</b>	<b>Relac. Con la autoridad</b>
<b>Niveles</b>							
<b>Alto</b>	03 75%	02 50%	00 00%	02 50%	03 75%	04 100%	01 25%
<b>Medio</b>	00 00%	01 25%	04 100%	01 25%	01 25%	00 00%	03 75%
<b>Bajo</b>	01 25%	01 25%	00 00%	01 25%	00 00%	00 00%	00 00%
<b>TOTAL</b>	04 100%	04 100%	04 100%	04 100%	04 100%	04 100%	04 100%

**Gráfico N° 29**

**Frecuencia de datos de satisfacción laboral por dimensiones en docentes escala 4**



En la Tabla N° 31 y gráfico N° 29, se puede observar la distribución de las frecuencias de datos de la evaluación de satisfacción laboral por dimensiones en docentes con escala magisterial 4.

- **Dimensión I, Condiciones físicas y/o materiales (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión I; acerca de las condiciones físicas y/o materiales, nos da como resultado que del 100% (04) de los docentes encuestados con escala magisterial 4, se pudo identificar que el 75% (03) refieren una satisfacción laboral de condiciones físicas y/o material de nivel alto, el 25% (01) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de condiciones físicas y/o material.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de escala magisterial 4 evaluados, se encuentran en un nivel alto, en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de condiciones físicas y/o material dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión II, Beneficios laborales y/o remunerativos (04 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión II; acerca de los beneficios laborales y/o remunerativos, nos da como resultado que del 100% (04) de los docentes encuestados con escala magisterial 4, se pudo identificar que el 50% (02) refieren una satisfacción laboral de beneficios laborales y/o remunerativos de nivel alto, el 25% (01) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 25% (01) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere a los beneficios laborales y/o remunerativos.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de escala magisterial 4, evaluados, a percibir predominantemente en un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de beneficios laborales y/o remunerativos dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión III, Políticas Administrativas (04 ítems).**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión III; acerca de las políticas administrativas, nos da como resultado que del 100% (04) de los docentes encuestados con escala magisterial 4, se pudo

identificar que el 100% (04) refieren una satisfacción laboral en el desempeño políticas administrativas de nivel medio de satisfacción laboral, en cuanto se refiere al desempeño políticas administrativas.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de escala magisterial 4 evaluados, se encuentran en un nivel medio, en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de políticas administrativas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión IV, Relaciones Sociales** (04 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión IV; acerca de las relaciones sociales, nos da como resultado que del 100% (04) de los docentes encuestados con escala magisterial 4, se pudo identificar que el 50% (02) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relaciones sociales de nivel alto, el 25% (01) posee un nivel medio de satisfacción laboral, y 25% (01) un nivel bajo en satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño relaciones sociales.

De los resultados se establece que existe una tendencia, en el grupo de docentes de escala magisterial 4, evaluados, a percibir predominantemente en un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de relaciones sociales dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión V, Desarrollo personal** (05 ítems)

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión V; acerca del desarrollo personal, nos da como resultado que del 100% (04) de los docentes encuestados con escala magisterial 4, se pudo identificar que el 75% (03) refieren una satisfacción laboral en el desempeño del desarrollo personal de nivel alto, el 25% (01) posee un nivel medio de satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño del desarrollo personal.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de escala magisterial 3 evaluados, se encuentran en el nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño desarrollo personal dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VI, Desempeño de tareas (06 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VI; acerca del desempeño de tareas, nos da como resultado que del 100% (04) de los docentes encuestados con escala magisterial 4, se pudo identificar que el 100% (04) refieren una satisfacción laboral en el desempeño de tareas de nivel alto, en cuanto se refiere al desempeño de tareas.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de escala magisterial 3 evaluados, se encuentran un nivel alto en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño de tareas dentro de la institución donde laboran.

- **Dimensión VII, Relación con la autoridad (05 ítems)**

Así, la evaluación de satisfacción laboral en la dimensión VII; acerca de la relación con la autoridad, nos da como resultado que del 100% (04) de los docentes encuestados con escala magisterial 4, se pudo identificar que el 25% (01) refieren una satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad de nivel alto, el 75% (03) posee un nivel medio de satisfacción laboral en cuanto se refiere al desempeño de la relación con la autoridad.

De los resultados se establece que la mayoría del grupo total de docentes de escala magisterial 4 evaluados, se encuentran en un nivel medio en cuanto se refiere a satisfacción laboral en el desempeño relación con la autoridad dentro de la institución donde laboran.

### 3.2 Análisis comparativo de satisfacción laboral

Considerando el objetivo central del presente estudio, organizamos y procesamos los datos de satisfacción laboral de la muestra total de estudio.

#### 3.2.1 Nivel de comparativo de la satisfacción laboral en forma global y por dimensiones según género:

##### A. Nivel de comparativo de la satisfacción laboral en forma global según género:

Los resultados del procesamiento estadístico de los datos de los docentes evaluado, según género.

**Tabla Nº 32**

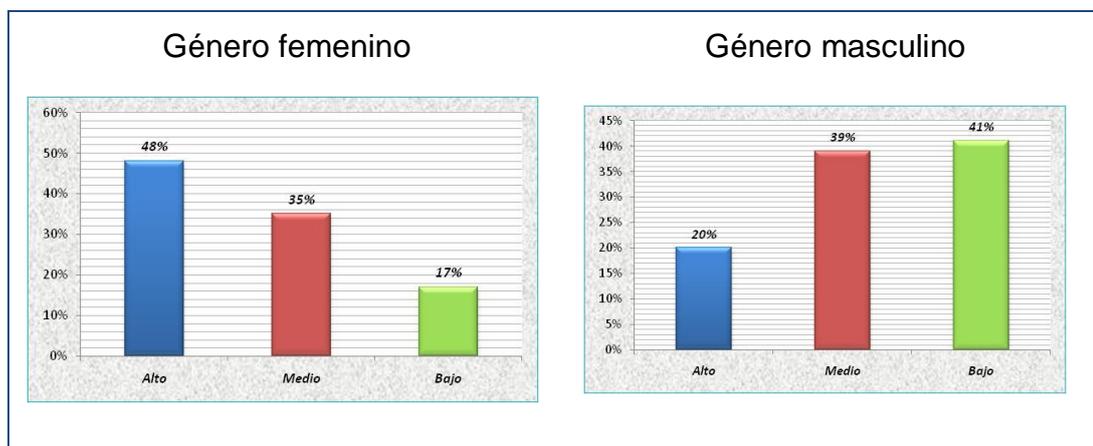
#### **Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral en forma global según género**

<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Género Femenino</b>		<b>Género Masculino</b>	
	Fo	Fe	Fo	Fe
<i>Alto</i>	14	8,24	13	18,76
<i>Medio</i>	10	10,99	26	25,01
<i>Bajo</i>	5	9,77	27	22,23
<b>Total</b>	<b>29</b>		<b>66</b>	
<b>Chi 2</b>	<b>9,27 * significativo</b>			

(\*) Significativo,  $p < 0,05$  (n.s.) no significativo

### Gráfico N° 30

#### Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral en forma global según género



En la tabla N° 32 se observa los resultados estadísticos de la comparación estadística de satisfacción laboral en forma global según género:

En relación al satisfacción laboral global, en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó mayor que la  $X^2$  t (9,27 > 5,99), se establece que si existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de género femenino y masculino, observándose mayor aceptación en los docentes de género femenino.

**B. Nivel de comparativo de la satisfacción laboral por dimensiones según género:**

**Tabla Nº 33**

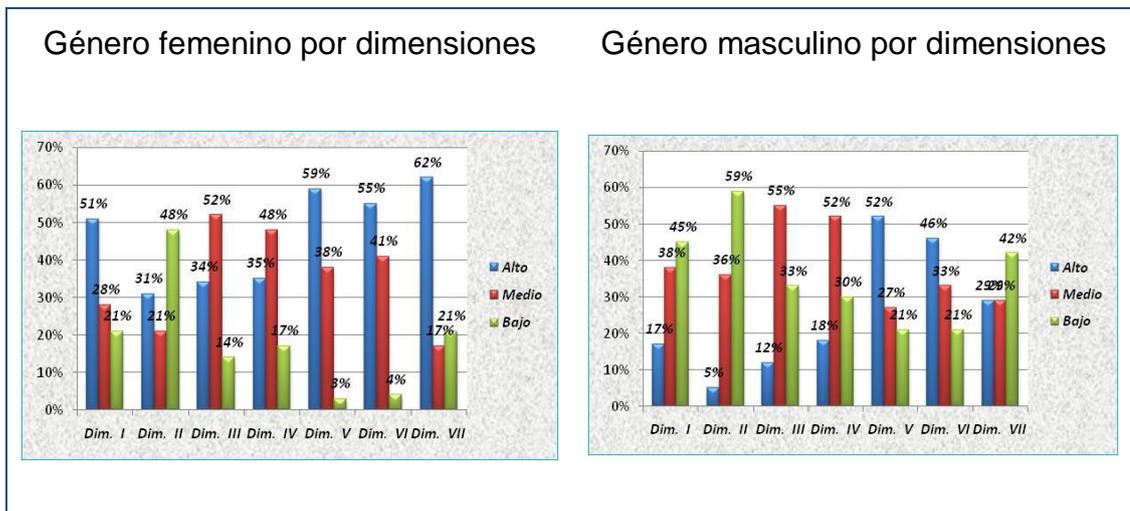
**Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral por dimensiones según género**

Dimensiones Satisfacción Laboral	Dim. I		Dim. II		Dim. III		Dim. IV		Dim. V		Dim. VI		Dim. VII	
	Condiciones físicas y/o materiales		Beneficios laborales y/o remunerat.		Polit. Administ.		Relaciones sociales		Desarrollo personal		Desempeño de tareas		Relac. Con la autoridad	
<b>Género femenino (29)</b>														
Niveles	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe
<b>Alto</b>	15	7,9	09	3,7	10	5,5	10	6,7	17	15,6	16	14,0	18	11,3
<b>Medio</b>	08	10,1	06	9,2	15	15,6	14	14,7	11	8,9	12	10,4	05	7,3
<b>Bajo</b>	06	11,0	14	16,2	04	7,9	05	7,6	01	4,6	01	4,6	06	10,4
<b>TOTAL</b>	29		29		29		29		29		29		29	
<b>Género masculino (66)</b>														
Niveles	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe
<b>Alto</b>	11	18,1	03	8,3	08	12,5	12	15,3	34	35,4	30	32,0	19	25,7
<b>Medio</b>	25	22,9	34	20,8	36	35,4	34	33,3	18	20,1	22	23,6	19	16,7
<b>Bajo</b>	30	25,0	39	36,8	22	18,1	20	17,4	14	10,4	14	10,4	28	23,6
<b>TOTAL</b>	66		66		66		66		66		66		66	
<b>Chi 2</b>	<b>12,92*</b>		<b>13,18*</b>		<b>8,16*</b>		<b>3,66 n.s.</b>		<b>4,97n.s.</b>		<b>4,78n.s.</b>		<b>9,45*</b>	

(\*) Significativo,  $p < 0,05$  (n.s.) no significativo

### Gráfico N° 31

#### Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral por dimensiones según género



En la tabla N° 33 se observa los resultados estadísticos de la comparación estadística de satisfacción laboral por dimensiones según género:

En relación a la dimensión I: **Condiciones físicas y/o materiales**(04 ítems), en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó mayor que la  $X^2$  t (12,92>5,99), se establece que si existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de género femenino y masculino observándose mayor aceptación en los docentes de género femenino con respecto a condiciones físicas y/o materiales.

Del mismo en la dimensión II: **Beneficios laborales y/o remunerativos** (04 ítems), en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó mayor que la  $X^2$  t (13,18>5,99), se establece que si existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de género femenino y masculino observándose aceptación en los docentes de ambos géneros con respecto a beneficios laborales y/o remuneraciones.

En tanto en la dimensión III: **Políticas Administrativas** (04 ítems) en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó mayor que la  $X^2$  t (8,16>5,99), se establece que si existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de género femenino y masculino observándose

aceptación en los docentes de ambos géneros con respecto a la satisfacción políticas administrativas.

Se puede observar en la dimensión IV: **Relaciones Sociales** (04 ítems), en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó menor que la  $X^2$  t ( $3,66 < 5,99$ ), se establece que no existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de género femenino y masculino, observándose características similares en cuanto a la satisfacción de relaciones sociales.

Por otro lado la dimensión V: **Desarrollo personal** (05 ítems), en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó menor que la  $X^2$  t ( $4,97 < 5,99$ ), se establece que no existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de género femenino y masculino, observándose características similares en cuanto a la satisfacción de desarrollo personal.

En la dimensión VI: **Desempeño de tareas** (06 ítems), en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó menor que la  $X^2$  t ( $4,78 < 5,99$ ), se establece que no existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de género femenino y masculino, observándose características similares en cuanto a la satisfacción desempeño de tareas.

Finalmente la dimensión VII: **Relación con la autoridad** (05 ítems), en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó mayor que la  $X^2$  t ( $9,45 > 5,99$ ), se establece que si existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de género femenino y masculino observándose aceptación en los docentes de género femenino con respecto a relación con la autoridad.

Las estimaciones se realizaron al 0,05 de probabilidad de error.

### **3.2.2 Nivel de comparativo de la satisfacción laboral en forma global y por dimensiones según edades**

Los resultados del procesamiento estadístico de los datos de los docentes evaluado, según edades.

**A. Nivel de comparativo de la satisfacción laboral en forma global según edades:**

Los resultados del procesamiento estadístico de los datos de los docentes evaluado, según edades en forma global.

**Tabla N° 34**

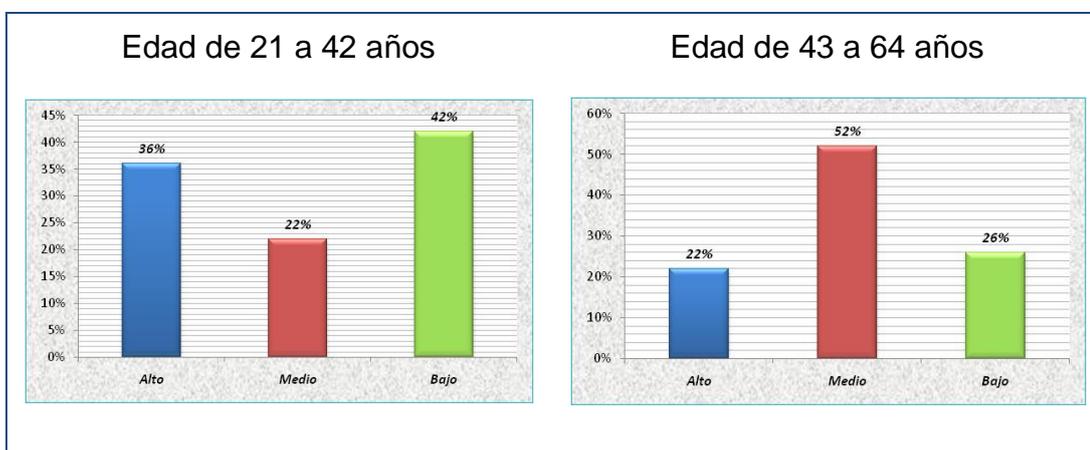
**Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral en forma global según edades**

<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Edad De 21 a 42 años</b>		<b>Edad De 43 a 64 años</b>	
	Fo	Fe	Fo	Fe
<i>Alto</i>	16	12,79	11	14,21
<i>Medio</i>	10	17,05	26	18,95
<i>Bajo</i>	19	15,16	13	16,84
<b>Total</b>	<b>45</b>		<b>50</b>	
<b>Chi 2</b>	<b>2,15 n.s. no significativo</b>			

(\*) Significativo,  $p < 0,05$  ( n.s.) no significativo

**Gráfico N° 32**

**Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral en forma global según edades**



En la tabla N° 34 se observa los resultados estadísticos de la comparación estadística de satisfacción laboral según edad:

En relación al satisfacción laboral global, en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó menor que la  $X^2$  t ( $2,15 < 5,99$ ), se establece que no existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de edades, observándose características similares en estos docentes.

**B. Nivel de comparativo de la satisfacción laboral por dimensiones según edad:**

**Tabla N° 35**

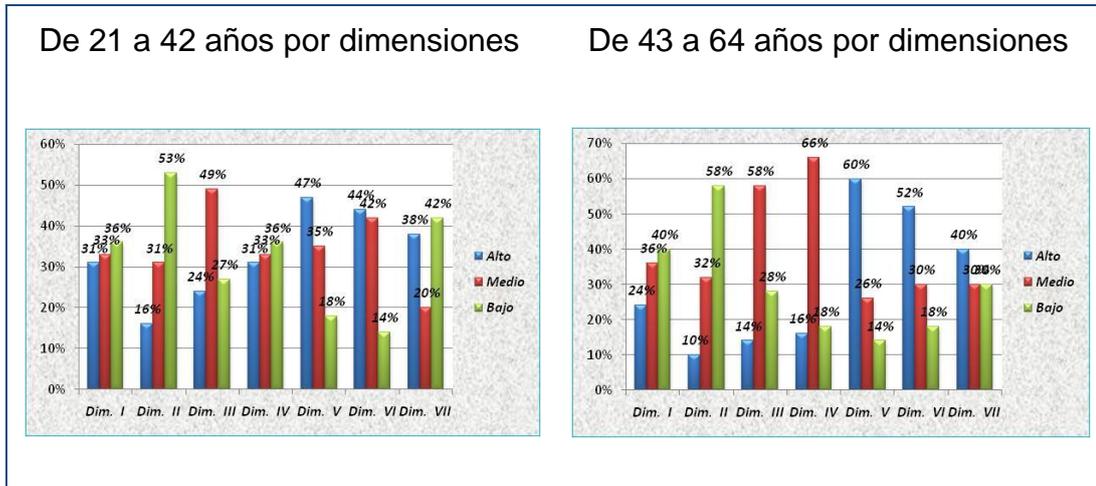
**Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral por dimensiones según edades**

Dimensiones Satisfacción Laboral	Dim. I Condiciones físicas y/o materiales		Dim. II Beneficios laborales y/o remunerat.		Dim. III Polit. Administ.		Dim. IV Relaciones sociales		Dim. V Desarrollo personal		Dim. VI Desempeño de tareas		Dim. VII Relac. Con la autoridad	
	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe
<b>De 21 a 42 años de edad (45)</b>														
<b>Niveles</b>	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe
<b>Alto</b>	14	12,3	07	5,68	11	8,5	14	10,4	21	24,2	20	21,8	17	17,5
<b>Medio</b>	15	15,6	14	14,2	22	24,2	15	22,7	16	13,7	19	16,1	09	11,4
<b>Bajo</b>	16	17,1	24	25,1	12	12,3	16	11,8	08	7,1	06	7,1	19	16,1
<b>TOTAL</b>	45		45		45		45		45		45		45	
<b>De 43 a 64 años de edad (50)</b>														
<b>Niveles</b>	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe
<b>Alto</b>	12	13,7	05	6,32	07	9,5	08	11,6	30	26,8	26	24,2	20	19,5
<b>Medio</b>	18	17,4	16	15,7	29	26,8	33	25,3	13	15,3	15	17,9	15	12,6
<b>Bajo</b>	20	18,9	29	27,8	14	13,7	09	13,2	07	7,9	09	7,9	15	17,9
<b>TOTAL</b>	50		50		50		50		50		50		50	
<b>Chi 2</b>	<b>0,61n.s</b>		<b>0,68n.s</b>		<b>1,75n.s</b>		<b>10,11*</b>		<b>1,71n.s.</b>		<b>1,59n.s.</b>		<b>1,96 n.s.</b>	

(\*) Significativo,  $p < 0,05$  (n.s.) no significativo

### Gráfico N° 33

#### Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral por dimensiones según edad



En la tabla N° 35 observa los resultados estadísticos de la comparación estadística de satisfacción laboral por dimensiones según edades:

En relación a la dimensión I: **Condiciones físicas y/o materiales** (04 ítems), en tanto que la  $\chi^2$  c con los datos muestrales ( $\chi^2$  c) resultó menor que la  $\chi^2$  t (0,61 < 5,99), se establece que no existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de edades observándose características similares en los docentes con respecto a condiciones físicas y/o materiales.

Del mismo en la dimensión II: **Beneficios laborales y/o remunerativos** (04 ítems), en tanto que la  $\chi^2$  c con los datos muestrales ( $\chi^2$  c) resultó menor que la  $\chi^2$  t (0,68 < 5,99), se establece que no existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de edades observándose características similares en los docentes con respecto a beneficios laborales y/o remuneraciones.

En tanto en la dimensión III: **Políticas Administrativas** (04 ítems) en tanto que la  $\chi^2$  c con los datos muestrales ( $\chi^2$  c) resultó menor que la  $\chi^2$  t (1,75 < 5,99), se establece que no existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de edades observándose características

similares en los docentes con respecto a la satisfacción políticas administrativas.

Se puede observar en la dimensión IV: **Relaciones Sociales** (04 ítems), en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó mayor que la  $X^2$  t (10,11>5,99), se establece que si existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de edades, observándose características favorables en cuanto a la satisfacción de relaciones sociales.

Por otro lado la dimensión V: **Desarrollo personal** (05 ítems), en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó menor que la  $X^2$  t (1,71<5,99), se establece que no existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de edades observándose características similares en los docentes con respecto a la satisfacción de desarrollo personal.

En la dimensión VI: **Desempeño de tareas** (06 ítems), en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó menor que la  $X^2$  t (1,59<5,99), se establece que no existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de edades observándose características similares en los docentes con respecto a desempeño de tareas.

Finalmente la dimensión VII: **Relación con la autoridad** (05 ítems), en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó menor que la  $X^2$  t (1,96<5,99), se establece que no existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de edades observándose características similares en los docentes con respecto a la relación con la autoridad.

Las estimaciones se realizaron al 0,05 de probabilidad de error.

### **3.2.3 Nivel de comparativo de la satisfacción laboral en forma global y por dimensiones según tiempo de servicio:**

Los resultados del procesamiento estadístico de los datos de los docentes evaluado, según tiempo de servicio:

#### **A. Nivel de comparativo de la satisfacción laboral en forma global según tiempo de servicio:**

Los resultados del procesamiento estadístico de los datos de los docentes evaluado, según tiempo de servicio.

**Tabla N° 36**

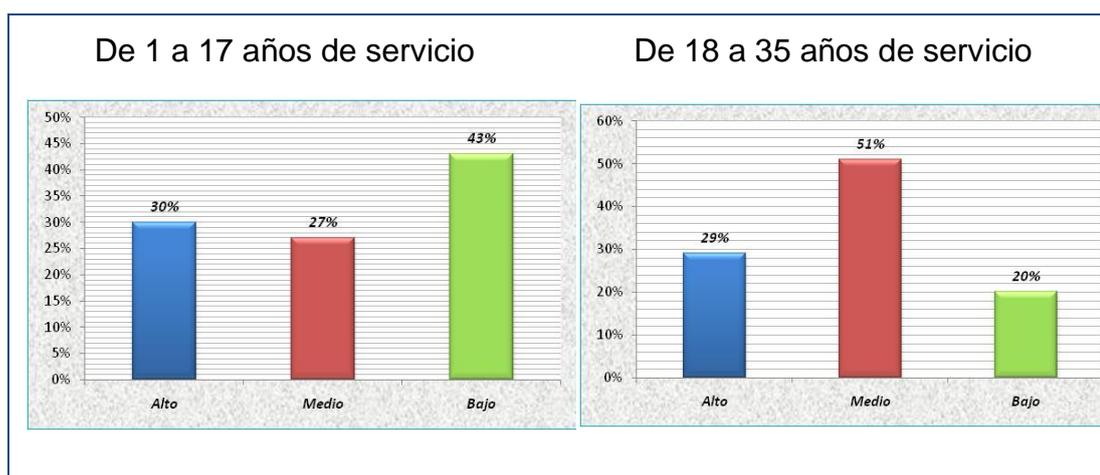
**Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral en forma global según tiempo de servicio**

<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Tiempo de servicio De 01 a 17 años de servicio</b>		<b>Tiempo de servicio De 18 a 35 años de servicio</b>	
	Fo	Fe	Fo	Fe
<i>Alto</i>	17	16,62	10	10,38
<i>Medio</i>	15	20,31	18	12,69
<i>Bajo</i>	24	19,08	07	11,92
<b>Total</b>	<b>56</b>		<b>39</b>	
<b>Chi 2</b>	<b>5,93 * significativo</b>			

(\*) Significativo, p< 0,05 ( n.s.) no significativo

**Gráfico N° 34**

**Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral en forma global según tiempo de servicio**



En la tabla N° 36 se observa los resultados estadísticos de la comparación estadística de satisfacción laboral según años de servicio:

En relación al satisfacción laboral global, en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó mayor que la  $X^2$  t ( $5,93 > 5,99$ ), se

establece que no existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de los docentes según los años de servicio.

**B. Nivel de comparativo de la satisfacción laboral por dimensiones según tiempo de servicio:**

**Tabla Nº 37**

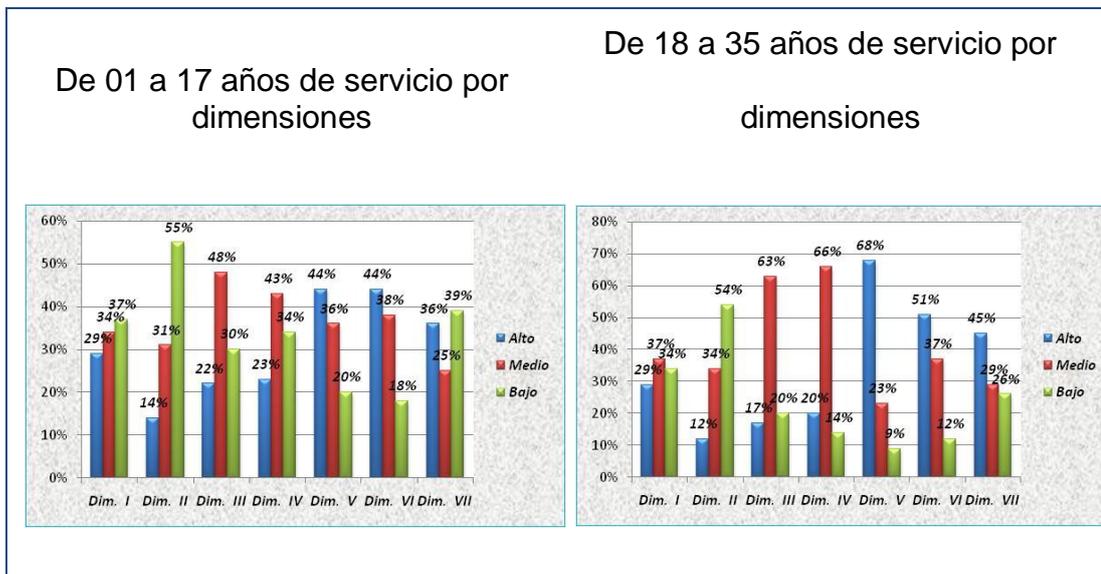
**Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral por dimensiones según tiempo de servicios**

<b>Dimensiones</b>	<b>Dim. I</b>		<b>Dim. II</b>		<b>Dim. III</b>		<b>Dim. IV</b>		<b>Dim. V</b>		<b>Dim. VI</b>		<b>Dim. VII</b>	
<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Condiciones físicas y/o materiales</b>		<b>Beneficios laborales y/o remunerat.</b>		<b>Polít. Administ.</b>		<b>Relaciones sociales</b>		<b>Desarrollo personal</b>		<b>Desempeño de tareas</b>		<b>Relac. Con la autoridad</b>	
<b>De 01 a 17 años de servicio ( 56)</b>														
<b>Niveles</b>	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe
<b>Alto</b>	16	16,0	08	7,4	12	11,1	13	12,3	25	30,2	25	26,5	20	22,2
<b>Medio</b>	19	19,7	17	17,8	27	30,2	24	28,9	20	17,2	21	20,9	14	14,8
<b>Bajo</b>	21	20,3	31	30,8	17	14,8	19	14,8	11	8,6	10	8,6	22	19,1
<b>TOTAL</b>	56		56		56		56		56		56		56	
<b>De 18 a 35 años de servicio (35)</b>														
<b>Niveles</b>	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe
<b>Alto</b>	10	10,0	04	4,6	06	6,9	07	7,7	24	18,8	18	16,5	16	13,8
<b>Medio</b>	13	12,3	12	11,2	22	18,8	23	18,1	08	10,8	13	13,1	10	9,2
<b>Bajo</b>	12	12,7	19	19,2	07	9,2	05	9,2	03	5,4	04	5,4	09	11,9
<b>TOTAL</b>	39		39		39		39		39		39		39	
<b>Chi 2</b>	<b>0,12n.s.</b>		<b>0,24n.s.</b>		<b>1,93 n.s.</b>		<b>5,43.n.s.</b>		<b>5,16n.s.</b>		<b>0,79n.s.</b>		<b>1,81 n.s.</b>	

(\*) Significativo,  $p < 0,05$  ( n.s.) no significativo

**Gráfico N° 35**

**Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral por dimensiones según tiempo de servicio**



En la tabla N° 37 se observa los resultados estadísticos de la comparación estadística de satisfacción laboral por dimensiones según años de servicio:

En relación a la dimensión I: **Condiciones físicas y/o materiales**(04 ítems), en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó menor que la  $X^2$  t (0,12<5,99), se establece que no existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de años de servicios observándose características similares en los docentes de este grupo con respecto a condiciones físicas y/o materiales.

Del mismo en la dimensión II: **Beneficios laborales y/o remunerativos** (04 ítems), en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó menor que la  $X^2$  t (0,24<5,99), se establece que no existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de años de servicios observándose características similares en los docentes de este grupo con respecto a beneficios laborales y/o remuneraciones.

En tanto en la dimensión III: **Políticas Administrativas** (04 ítems) en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó menor que la  $X^2$  t (1,93<5,99), se establece que no existen diferencias significativas entre

los puntajes frecuenciales de años de servicios observándose características similares en los docentes de este grupo con respecto a la satisfacción políticas administrativas.

Se puede observar en la dimensión IV: **Relaciones Sociales** (04 ítems), en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó menor que la  $X^2$  t (5,43<5,99), se establece que no existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de años de servicios observándose características similares en los docentes de este grupo con respecto a relaciones sociales.

Por otro lado la dimensión V: **Desarrollo personal** (05 ítems), en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó menor que la  $X^2$  t (5,16<5,99), se establece que no existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de años de servicios observándose características similares en los docentes de este grupo con en cuanto a la satisfacción de desarrollo personal.

En la dimensión VI: **Desempeño de tareas** (06 ítems), en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó menor que la  $X^2$  t (0,79<5,99), se establece que no existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de años de servicios observándose características similares en los docentes de este grupo en cuanto a la satisfacción desempeño de tareas.

Finalmente la dimensión VII: **Relación con la autoridad** (05 ítems), en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó menor que la  $X^2$  t (1,81<5,99), se establece que no existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de años de servicios observándose características similares en los docentes de este grupo con respecto a relación con la autoridad.

Las estimaciones se realizaron al 0,05 de probabilidad de error.

### **3.2.4 Nivel de comparativo de la satisfacción laboral en forma global y por dimensiones según condición laboral:**

Los resultados del procesamiento estadístico de los datos de los docentes evaluado, según condición laboral.

**A. Nivel de comparativo de la satisfacción laboral en forma global según condición laboral:**

Los resultados del procesamiento estadístico de los datos de los docentes evaluado, según condición laboral.

**Tabla N° 38**

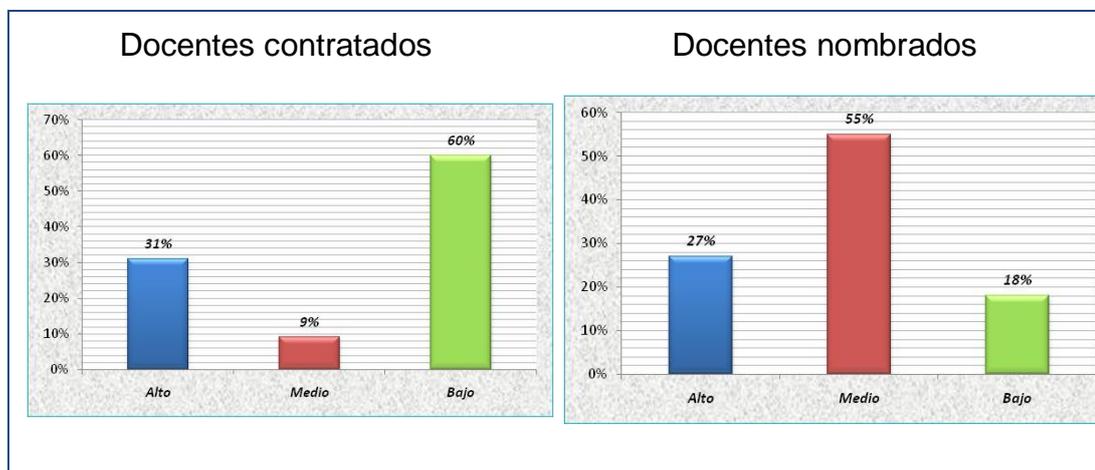
**Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral en forma global según condición laboral**

<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Condición laboral Contratados</b>		<b>Condición laboral Nombrados</b>	
	Fo	Fe	Fo	Fe
<i>Alto</i>	11	9,95	16	17,05
<i>Medio</i>	03	13,26	33	22,74
<i>Bajo</i>	21	11,79	11	20,21
<b>Total</b>	<b>35</b>		<b>60</b>	
<b>Chi 2</b>	<b>24,14 * significativo</b>			

(\*) Significativo,  $p < 0,05$  (n.s.) no significativo

**Gráfico N° 36**

**Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral en forma global según condición laboral**



En la tabla N° 38 se observa los resultados estadísticos de la comparación estadística de satisfacción laboral según condición laboral:

En relación al satisfacción laboral global, en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó mayor que la  $X^2$  t (24,14>5,99), se establece que si existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de docentes nombrados y contratados, observándose mayor aceptación en los docentes de nombrados.

**B. Nivel de comparativo de la satisfacción laboral por dimensiones según condición laboral:**

**Tabla N° 39**

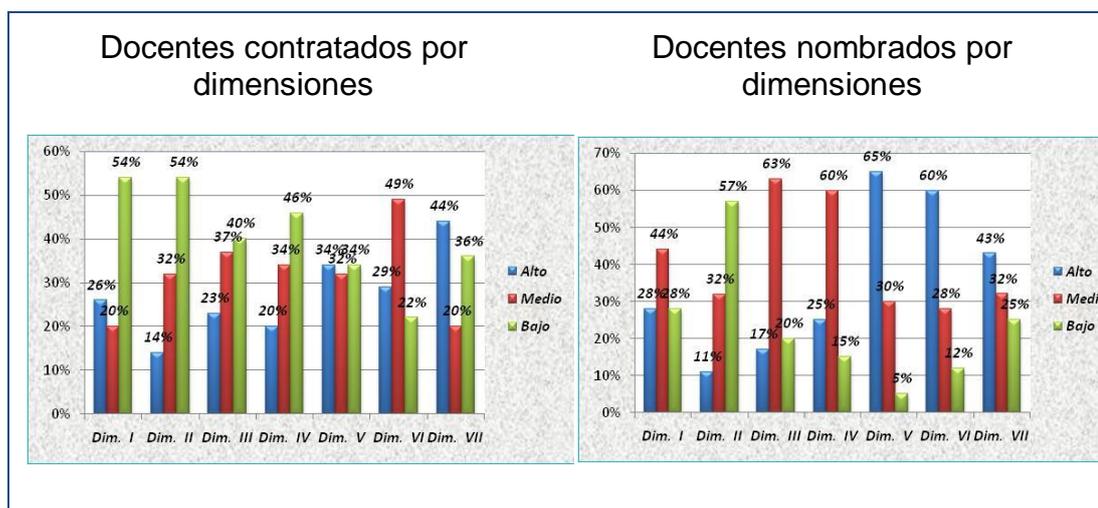
**Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral por dimensiones según condición laboral**

Dimensiones Satisfacción Laboral	Dim. I		Dim. II		Dim. III		Dim. IV		Dim. V		Dim. VI		Dim. VII	
	Condiciones físicas y/o materiales		Beneficios laborales y/o remunerat.		Polit. Administ.		Relaciones sociales		Desarrollo personal		Desempeño de tareas		Relac. Con la autoridad	
<b>Docentes Contratados (35)</b>														
Niveles	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe
<b>Alto</b>	09	9,6	05	4,4	08	6,6	07	8,1	12	18,8	10	16,9	11	10,9
<b>Medio</b>	07	12,2	11	11,1	13	18,8	12	17,7	11	10,7	17	12,5	05	7,1
<b>Bajo</b>	19	13,3	19	19,5	14	9,6	16	9,2	12	5,5	08	5,5	19	7,1
<b>TOTAL</b>	35		35		35		35		35		35		35	
<b>Docentes Nombrados (60)</b>														
Niveles	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe
<b>Alto</b>	17	16,4	07	7,6	10	11,4	15	13,9	39	32,2	36	29,1	26	26,1
<b>Medio</b>	26	20,8	19	18,9	38	32,2	36	30,3	18	18,3	17	21,5	19	16,9
<b>Bajo</b>	17	22,7	34	33,5	12	16,4	09	15,8	03	9,5	07	9,5	15	16,9
<b>TOTAL</b>	60		60		60		60		60		60		60	
<b>Chi 2</b>	<b>7,45*</b>		<b>0,14n.s.</b>		<b>6,50*</b>		<b>11,06*</b>		<b>15,91*</b>		<b>8,79*</b>		<b>1,61 n.s.</b>	

(\*) Significativo, p< 0,05 ( n.s.) no significativo

### Gráfico N° 37

#### Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral por dimensiones según condición laboral



En la tabla N° 39 se observa los resultados estadísticos de la comparación estadística de satisfacción laboral por dimensiones según condición laboral:

En relación a la dimensión I: **Condiciones físicas y/o materiales**(04 ítems), en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó mayor que la  $X^2$  t (7,45>5,99), se establece que si existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de docentes contratados y nombrados observándose mayor aceptación en los docentes de nombrados con respecto a condiciones físicas y/o materiales.

Del mismo en la dimensión II: **Beneficios laborales y/o remunerativos** (04 ítems), en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó menor que la  $X^2$  t (0,14<5,99), se establece que no existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales según condición laboral observándose características similares con respecto a beneficios laborales y/o remuneraciones.

En tanto en la dimensión III: **Políticas Administrativas** (04 ítems) en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó mayor que la  $X^2$  t (6,50>5,99), se establece que si existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de docentes contratados y nombrados

observándose mayor aceptación en los docentes de nombrados con respecto a la satisfacción políticas administrativas.

Se puede observar en la dimensión IV: **Relaciones Sociales** (04 ítems), en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó mayor que la  $X^2$  t (11,06>5,99), se establece que si existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de docentes contratados y nombrados observándose mayor aceptación en los docentes de nombrados en cuanto a la satisfacción de relaciones sociales.

Por otro lado la dimensión V: **Desarrollo personal** (05 ítems), en tanto que  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó mayor que la  $X^2$  t (15,91>5,99), se establece que si existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de docentes contratados y nombrados observándose mayor aceptación en los docentes de nombrados en cuanto a la satisfacción de desarrollo personal.

En la dimensión VI: **Desempeño de tareas** (06 ítems), en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó mayor que la  $X^2$  t (8,79>5,99), se establece que si existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de docentes contratados y nombrados observándose mayor aceptación en los docentes de nombrados en cuanto a la satisfacción desempeño de tareas.

Finalmente la dimensión VII: **Relación con la autoridad** (05 ítems), en tanto que la ( $X^2$  c) resultó menor que la  $X^2$  t (1,61<5,99), se establece que no existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales según condición laboral observándose características similares con respecto a a relación con la autoridad.

Las estimaciones se realizaron al 0,05 de probabilidad de error.

### **3.2.5 Nivel de comparativo de la satisfacción laboral en forma global y por dimensiones según escala magisterial:**

Los resultados del procesamiento estadístico de los datos de los docentes evaluado, según escala magisterial.

**A. Nivel de comparativo de la satisfacción laboral en forma global según escala magisterial:**

Los resultados del procesamiento estadístico de los datos de los docentes evaluado, según escala magisterial.

**Tabla Nº 40**

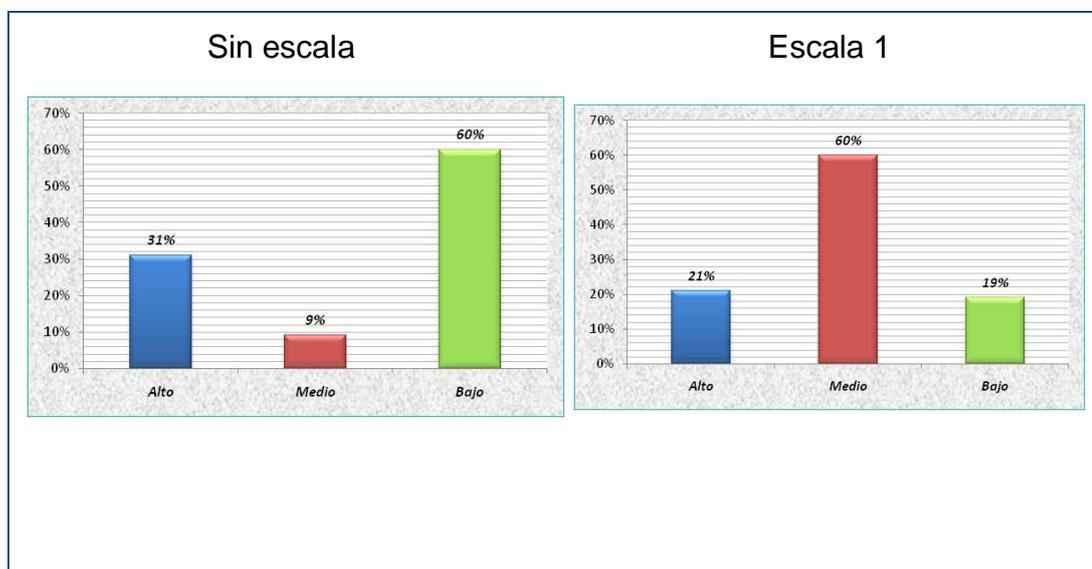
**Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral en forma global según escala magisterial**

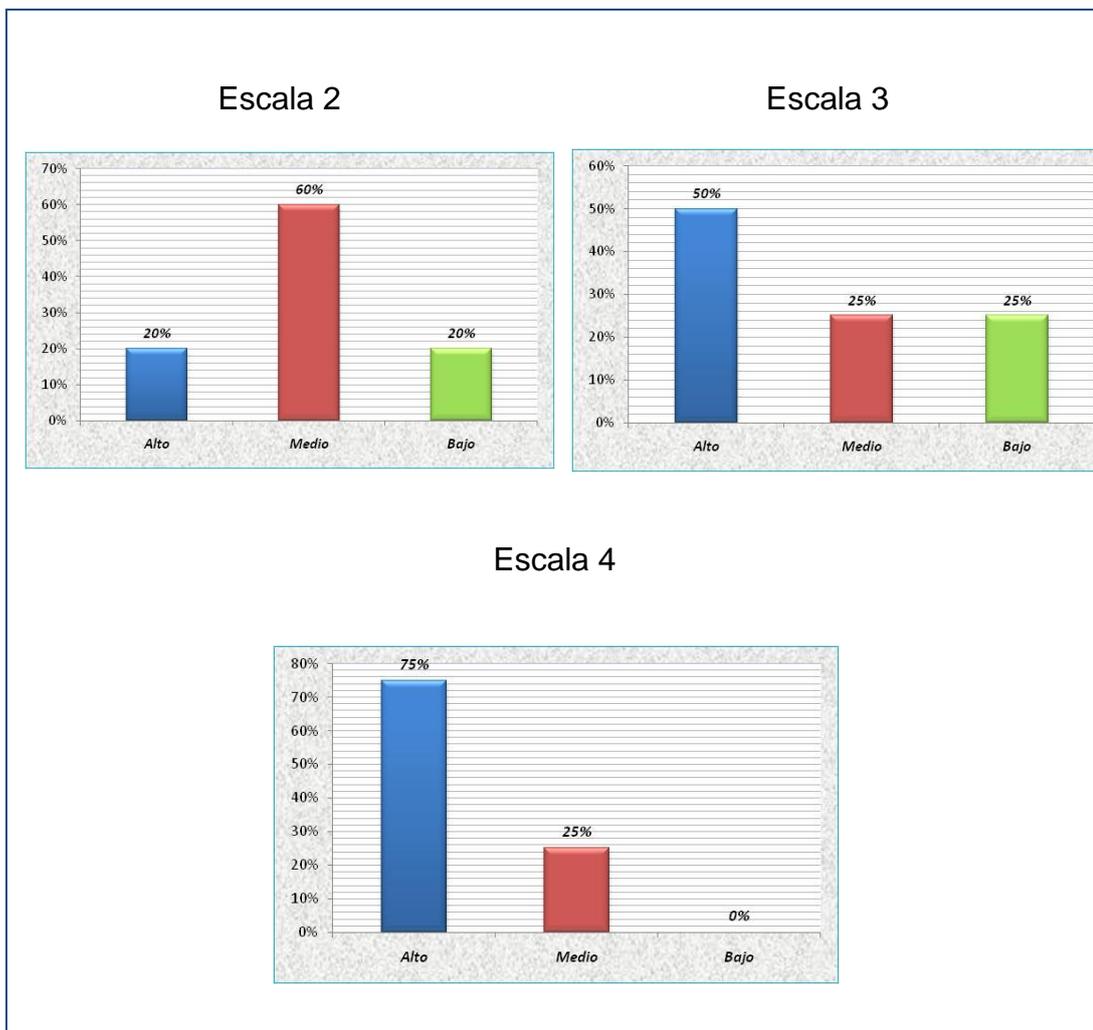
<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Sin escala</b>		<b>Escala 1</b>		<b>Escala 2</b>		<b>Escala 3</b>		<b>Escala 4</b>	
	<b>Fo</b>	<b>Fe</b>	<b>Fo</b>	<b>Fe</b>	<b>Fo</b>	<b>Fe</b>	<b>Fo</b>	<b>Fe</b>	<b>Fo</b>	<b>Fe</b>
<b>Niveles</b>										
<i>Alto</i>	11	8,9	09	10,6	02	2,5	02	1,0	03	1,0
<i>Medio</i>	03	13,7	25	16,4	06	3,9	01	1,6	01	1,6
<i>Bajo</i>	21	12,5	08	15,0	02	3,6	01	1,4	00	1,4
<b>Total</b>	<b>35</b>		<b>42</b>		<b>10</b>		<b>04</b>		<b>04</b>	
<b>Chi 2</b>	<b>31,42 * significativo</b>									

(\*) Significativo,  $p < 0,05$  (n.s.) no significativo

**Gráfico Nº 38**

**Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral en forma global según escala magisterial**





En la tabla N° 40 se observa los resultados estadísticos de la comparación estadística de satisfacción laboral según escala magisterial.

En relación al satisfacción laboral global, en tanto que la  $X^2_c$  con los datos muestrales ( $X^2_c$ ) resultó mayor que la  $X^2_t$  ( $31,42 > 15,51$ ), se establece que si existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de escalas magisteriales, observándose mayor aceptación en los docentes de nivel 3 y 4.

**B. Nivel de comparativo de la satisfacción laboral por dimensiones según escala magisterial:**

**Tabla Nº 41**

**Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral por dimensiones según escala magisterial**

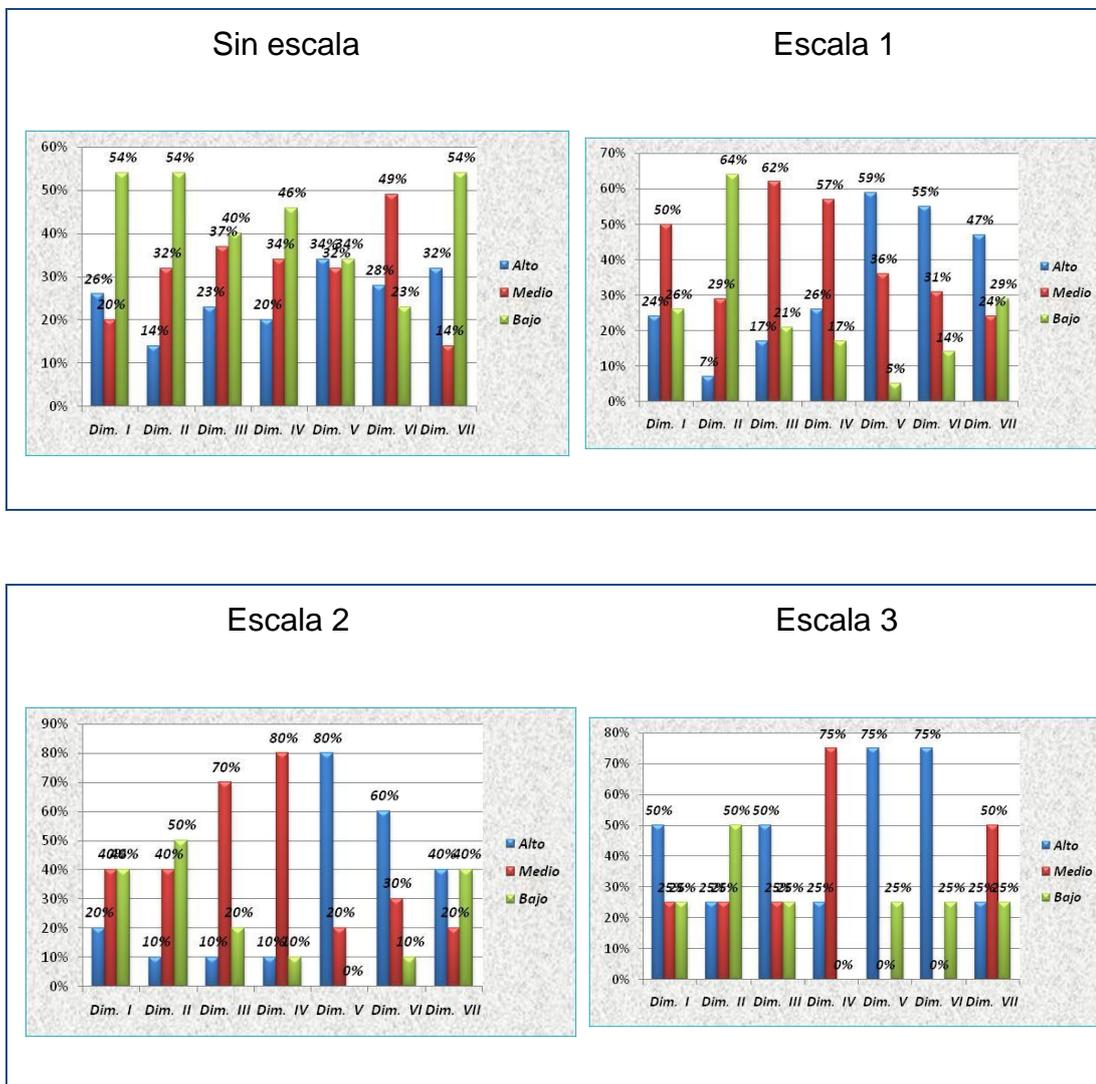
Dimensiones Satisfacción Laboral	Dim. I		Dim. II		Dim. III		Dim. IV		Dim. V		Dim. VI		Dim. VII	
	Condiciones físicas y/o materiales		Beneficios laborales y/o remunerat.		Polít. Administ.		Relaciones sociales		Desarrollo personal		Desempeño de tareas		Relac. Con la autoridad	
<b>Sin escala ( 35)</b>														
<b>Niveles</b>	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe
<b>Alto</b>	09	8,4	05	3,6	08	6,4	07	7,6	12	18,1	10	15,7	11	14,1
<b>Medio</b>	07	12,9	11	10,9	13	18,5	12	17,7	11	11,3	17	13,3	05	7,6
<b>Bajo</b>	19	13,7	19	20,5	14	10,1	16	9,7	12	5,6	08	6,0	19	13,3
<b>TOTAL</b>	35		35		35		35		35		35		35	
<b>Escala 1 ( 42)</b>														
<b>Niveles</b>	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe
<b>Alto</b>	10	10,1	03	4,3	07	7,7	11	9,2	25	21,7	23	18,8	20	16,9
<b>Medio</b>	21	15,4	12	13,0	26	22,2	24	21,2	15	13,5	13	15,9	10	9,2
<b>Bajo</b>	11	16,4	27	24,6	09	12,1	07	11,6	02	6,8	06	7,2	12	15,9
<b>TOTAL</b>	42		42		42		42		42		42		42	
<b>Escala 2 ( 10)</b>														
<b>Niveles</b>	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe
<b>Alto</b>	02	2,4	01	1,0	01	1,8	01	2,2	08	5,2	06	4,5	04	4,0
<b>Medio</b>	04	3,7	04	3,1	07	5,3	08	5,1	02	3,2	03	3,8	04	2,2
<b>Bajo</b>	04	3,9	05	5,9	02	2,9	01	2,8	00	1,6	01	1,7	02	3,8
<b>TOTAL</b>	10		10		10		10		10		10		10	
<b>Escala 3 ( 04)</b>														
<b>Niveles</b>	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe
<b>Alto</b>	02	1,0	01	0,4	02	0,7	01	0,9	03	2,1	03	1,8	01	1,6
<b>Medio</b>	01	1,5	01	1,2	01	2,1	03	2,0	00	1,3	01	1,5	02	0,9
<b>Bajo</b>	01	1,6	02	2,3	01	1,1	00	1,1	01	0,6	00	0,7	01	1,5
<b>TOTAL</b>	04		04		04		04		04		04		04	

<b>Escala 4 (04)</b>														
<b>Niveles</b>	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe
<b>Alto</b>	03	1,0	02	0,4	00	0,7	02	0,9	03	2,1	04	1,8	01	1,6
<b>Medio</b>	00	1,5	01	1,2	04	2,1	01	2,0	01	1,3	00	1,5	03	0,9
<b>Bajo</b>	01	1,6	01	2,3	00	1,1	01	1,1	00	0,6	00	0,7	00	1,5
<b>TOTAL</b>	04		04		04		04		04		04		04	
<b>Chi 2</b>	<b>16,09*</b>		<b>9,58n.s</b>		<b>12,61n.s</b>		<b>15,65**</b>		<b>19,92*</b>		<b>13,01*</b>		<b>16,81*</b>	

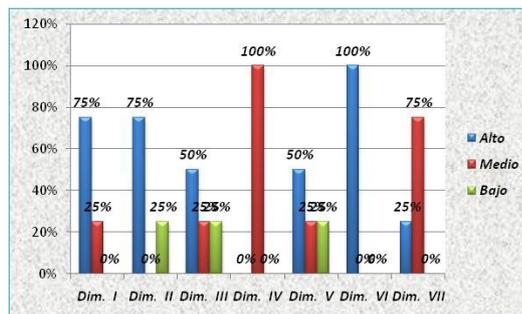
(\*) Significativo, p < 0,05 (n.s.) no significativo

**Gráfico N° 39**

**Frecuencia de datos comparativos de satisfacción laboral por dimensiones según escala magisterial**



#### Escala 4



En la tabla 39 se observa los resultados estadísticos de la comparación estadística de satisfacción laboral por dimensiones según escala magisterial:

En relación a la dimensión I: **Condiciones físicas y/o materiales**(04 ítems), en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó mayor que la  $X^2$  t (16,09>15,51), se establece que si existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de escalas magisteriales y masculino observándose mayor en los niveles 3 y 4 con respecto a condiciones físicas y/o materiales.

Del mismo en la dimensión II: **Beneficios laborales y/o remunerativos**(04 ítems), en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó menor que la  $X^2$  t (9,58<15,51), se establece que no existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de docentes con escalas magisteriales, observándose características similares con respecto a beneficios laborales y/o remuneraciones.

En tanto en la dimensión III: **Políticas Administrativas** (04 ítems) en tanto que la  $X^2$  c con los datos muestrales ( $X^2$  c) resultó menor que la  $X^2$  t (12,61<15,51), se establece que no existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de docentes con escalas magisteriales, observándose características similares con respecto a la satisfacción políticas administrativas.

Se puede observar en la dimensión IV: **Relaciones Sociales** (04 ítems), en tanto que la  $\chi^2$  c con los datos muestrales ( $\chi^2$  c) resultó mayor que la  $\chi^2$  t (15,65>15,51), se establece que si existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de escalas magisteriales y observándose mayor en los nivel 4 con a la satisfacción de relaciones sociales.

Por otro lado la dimensión V: **Desarrollo personal** (05 ítems), en tanto que la  $\chi^2$  c con los datos muestrales ( $\chi^2$  c) resultó mayor que la  $\chi^2$  t (19,92>15,51), se establece que si existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de escalas magisteriales y observándose mayor en los niveles 3 y 4 en cuanto a la satisfacción de desarrollo personal.

En la dimensión VI: **Desempeño de tareas** (06 ítems), en tanto que la  $\chi^2$  c con los datos muestrales ( $\chi^2$  c) resultó mayor que la  $\chi^2$  t (16,81>15,51), se establece que si existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de escalas magisteriales observándose mayor en los niveles 1 y 2 en cuanto a la satisfacción desempeño de tareas.

Finalmente la dimensión VII: **Relación con la autoridad** (05 ítems), en tanto que la  $\chi^2$  c con los datos muestrales ( $\chi^2$  c) resultó mayor que la  $\chi^2$  t (9,45>5,99), se establece que si existen diferencias significativas entre los puntajes frecuenciales de genero femenino y masculino observándose aceptación en los docentes de genero femenino con respecto a relación con la autoridad.

Las estimaciones se realizaron al 0,05 de probabilidad de error.

## **CAPÍTULO IV**

### **DISCUSIÓN**

El propósito de la presente investigación estuvo centrado en describir y comparar la satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas públicas de nivel secundario de zona urbana de Satipo – Junín en relación a factores como el género, edad, años de servicio profesional, condición laboral y escala magisterial; tanto de manera general como en factores específicos. Pues, existe un amplio consenso en entender la satisfacción laboral como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo (Spector, 1997). Así entendida, la satisfacción laboral, a efectos de evaluación, ha sido abordada, tradicionalmente, desde dos puntos de vista: A nivel global y a nivel de faceta.

Teóricamente el estudio se sustenta en los planteamientos desarrollados por la Teoría de Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow y la Teoría Bifactorial de Herzberg. Metodológicamente el estudio corresponde a una investigación descriptiva, de campo, de corte transversal realizado bajo el enfoque de estudio cuantitativo.

La satisfacción laboral es con diferencia la actitud más investigada dentro del ámbito de las actitudes en el trabajo donde ha jugado todo tipo de papeles, desde la variable a explicar hasta el predictor pasando por ser

también frecuentemente variable mediadora o moduladora. Dalal y Crede (2013) la consideran como el patrón oro de estas actitudes.

En general, los resultados del presente estudio dan cuenta que los docentes investigados poseen niveles medios de satisfacción laboral. En cada uno de los factores específicos de la escala, el patrón es el mismo; excepto en el factor beneficios laborales y/o remunerativos donde el predominio es de nivel bajo y en el factor desarrollo personal donde el predominio es ligeramente de nivel alto.

Estos resultados no hacen sino confirmar una característica central del perfil psicosocial de los docentes que se contrastan con el reclamo casi generalizado del docente del magisterio nacional, donde maestros de todos los niveles educativos no encuentran satisfacción plena para con la labor que ejercen o lo que es lo mismo decir, que la mayoría de docentes no cuentan con una actitud positiva hacia su trabajo.

Este primer hallazgo, indica con claridad que los docentes de la muestra estudiada no poseen un perfil adecuado de satisfacción frente a la labor que desempeñan día a día en los colegios de la zona de Satipo - Junín. Este panorama se torna sumamente preocupante a sabiendas que la satisfacción laboral es un factor asociado directamente con aspectos como el rendimiento laboral del docente y otros que han sido remarcados con énfasis por diversos estudiosos, tal como se evidencia en el desarrollo teórico esgrimido en el presente trabajo. Pues, hay evidencias claras que un empleado poco satisfecho o insatisfecho tiende a sufrir todo tipo de problemas de salud, tales como: cefaleas, problemas de salud mental, cardiopatías y accidentes vasculares cerebrales, entre otros, así lo refieren (Locke, 1976; Stein et al., 1993 y otros). Estos problemas provocarán ausentismo, apatía, falta de compromiso, eficacia percibida, falta de voluntad para involucrarse en la solución de un problema, búsqueda de otras fuentes de trabajo, los cuales van en desmedro de la institución.

Se sabe que el recurso humano, sobre todo en el campo educativo, es un factor fundamental para el éxito de la organización ya que son ellos quienes hacen uso de los demás recursos que posee para alcanzar los objetivos

planteados en la visión y misión. Para que esto sea posible es necesario que los docentes tengan altos niveles de satisfacción laboral y estén motivados, pues de estos factores dependen su desempeño individual y grupal.

Claro está que, tal como acontece con otros profesionales, también los docentes se ven cada vez más implicados en profundas transformaciones de la naturaleza de su trabajo, resultado de las nuevas realidades económicas, sociales y culturales, frente a la internacionalización, a la globalización, flexibilizaciones organizacionales y las nuevas competencias distintivas, es por ello que de los docentes actuales se espera que sean profesionales que puedan cumplir competencias para el ejercicio de su función.

Cotejando los hallazgos del presente estudio con los del contexto internacional, podemos plantear que estos primeros resultados son coincidentes, en parte, con los Anaya, Suárez, (2007) quienes evaluaron la satisfacción laboral de los profesores españoles de educación infantil, primaria y secundaria, donde los resultados obtenidos parecen indicar mayor predominio de docentes con satisfacción laboral global media-alta, pero con fuertes discrepancias en cuanto a las dimensiones y las facetas específicas evaluadas. También logró establecer que los profesores españoles más insatisfechos trabajan mayoritariamente en centros públicos y con escasa autonomía en su gestión.

Según, Navas (2013), en Europa un resultado ciertamente llamativo y que podría ayudar en el análisis, es que los países en los que se registran los índices más bajos de satisfacción en el profesorado son justamente los que encabezan el ranking del estudio PISA: los profesores en Corea, Japón y Singapur son los que se muestran menos satisfechos con su trabajo.

De otro lado, Delgado (2005), investigó los factores predictores de la satisfacción laboral de los docentes mexicanos de los niveles básico y medio superior en instituciones adventistas y demuestra que entre las razones para no sentirse totalmente satisfechos se destacaron: condiciones de trabajo insatisfactorias, falta de reconocimiento de logros y la frustración laboral.

Teóricamente la satisfacción laboral del docente se halla configurado a partir de la confluencia de factores diversos: económicos, políticos, sociales,

culturales, etc. Pero que además, como postula el modelo integrado de Brief (1998), postula que la satisfacción laboral está influenciada por cómo las personas interpretan sus circunstancias de trabajo, y estas interpretaciones a su vez están influenciadas por sus personalidades y las circunstancias objetivas de sus trabajos. Según estos autores la satisfacción laboral tiene influencia en los comportamientos de los individuos. Las percepciones que el docente posea sobre su satisfacción en el trabajo son de suma importancia pues como lo señalan Chiang y Ojeda (2004), la satisfacción laboral no solo involucra términos referidos a un bienestar deseable de cualquier trabajador en el centro de labores, sino también en lo relacionado a la productividad y la calidad de su desempeño.

Se hace, pues, entonces necesario reflexionar sobre la importancia de estos criterios en las Instituciones Públicas, donde la satisfacción laboral reviste de especial importancia pues los sistemas y normatividades de gestión educativa muchas veces se “construyen” lejos de las expectativas y realidades del docente que las procura cumplir.

Si nos remitimos sólo a la labor docente, existen datos empíricos, por ejemplo, que demuestran que el personal docente destina más de 30 horas semanales al trabajo docente pero con un sueldo irrisorio, siendo este dato, en nuestro país, cercano o mayor a las 40 horas. Uno de ellos es el realizado por la UNESCO (2012) en el que se realiza un estudio comparativo entre seis países de Latinoamérica, siendo el Perú uno de los tres países en situación extrema en cuanto al número de horas destinados a la labor docente. Esta realidad trae como consecuencia, que el trabajo docente se realice fuera del horario laboral. Este tiempo extra transcurre en tareas tales como: preparar clase, preparar material didáctico, preparar actividades extra programáticas, asistir a capacitaciones, corregir hojas de aplicación y cuadernos, atender a padres, planificar en equipo y hacer trabajo administrativo. El trabajo docente, entonces, irrumpe en los espacios extra laborales y hasta domésticos del profesorado.

Sin duda, 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 niñas. Desde esta perspectiva, la satisfacción laboral del docente es un valioso constructo que incide en las posibilidades de éxito en el aprendizaje de los estudiantes y en el éxito de la gestión en las instituciones.

## CONCLUSIONES

1. Como conclusión general, se estableció que los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel secundario de zona urbana de la provincia de Satipo – Junín poseen niveles medios de satisfacción laboral. En cada uno de los factores específicos de la escala, el patrón es el mismo; excepto en el factor beneficios laborales y/o remunerativos donde el predominio es de nivel bajo y en el factor desarrollo personal donde el predominio es de nivel alto.
2. Se hallaron diferencias significativas entre la satisfacción laboral del grupo de docentes de sexo femenino con respecto al grupo de docentes de sexo masculino. Las diferencias más saltantes se dan a favor de las primeras y se observan específicamente en los factores Condiciones Físicas y/o Materiales (I), Beneficios Laborales y/o Remunerativos (II), Políticas Administrativas (III) y Relación con la Autoridad (VII).
3. En el grupo de docentes estudiado no se hallaron diferencias significativas de satisfacción laboral en relación al factor edad. Los docentes del tramo etario menor muestran perfiles de satisfacción laboral similares que los docentes del grupo etario mayor. Excepto en la dimensión Relaciones personales (IV).
4. Los años de servicio profesional de los docentes investigados no constituye un factor diferenciador de la satisfacción laboral de los docentes investigados, tanto a nivel general como en los siete factores específicos estudiados.
5. Se hallaron diferencias significativas entre la satisfacción laboral del grupo de docentes contratados con respecto al grupo de docentes nombrados. Las diferencias más saltantes se dan a favor de los primeros y se observan específicamente en los factores Condiciones Físicas y/o Materiales (I), Políticas Administrativas (III), Relaciones Interpersonales (IV), Desarrollo Personal (V), Desempeño de Tareas (VI) y Relación con la Autoridad (VII).

6. El nivel de escala magisterial constituye otro factor que modula diferencias significativas en la satisfacción laboral de los docentes investigados. Es decir, conforme avanzan en la escala magisterial la satisfacción tiende a mostrar niveles más óptimos en estos docentes, tanto a nivel global como en los siete factores específicos estudiados.

## RECOMENDACIONES

Tomando como referencia las conclusiones expuestas, se presentan a continuación algunas recomendaciones que podrían contribuir a incrementar el nivel de satisfacción del personal docente investigado.

1. El Ministerio de Educación debe tomar en cuenta, para las discusiones sobre ajustes salariales para el personal docente, los índices actuales del costo de la vida, para mantener los salarios a un nivel que permita la satisfacción de las necesidades básicas del docente como de su grupo familiar. Igualmente se sugiere tomar en consideración los niveles salariales acorde a las exigencias que últimamente obligan mayor dedicación y laboriosidad de parte del docente. Se le debe pagar por el trabajo fuera de clase.
2. Mantener el nivel de atención con respecto a las condiciones físicas del entorno, relaciones interpersonales y otros factores, que según el diagnóstico realizado constituyen un factores que generan buena satisfacción laboral en estos docentes, con el fin de garantizar que no se conviertan más adelante en un factor de insatisfacción.
3. Como plan de contingencia, promover climas de trabajo saludables dentro de las instituciones educativas de nivel secundario de Satipo – Junín.
4. Fomentar el trabajo en equipo, así como actividades extra-laborales que mejoren la cooperación, la integración y la comunicación entre el personal de la institución, con el fin de promover y mantener relaciones óptimas entre los compañeros, a fin de que este factor se conserve como un elemento generador de satisfacción.
5. En forma interna, dentro de las instituciones educativas, crear un programa de reconocimiento anual, basado en un proceso objetivo de evaluación de desempeño, a través del cual se estimule el rendimiento de los docentes, y que les haga sentir que su trabajo es importante y que la comunidad educativa en general valora su esfuerzo.
6. Hecha la revisión bibliográfica correspondiente, en esta misma línea cabe recordar que hay importantes variables que no parecen mostrar apenas relación con la satisfacción laboral de los profesores, como los

años de servicio profesional, régimen de dedicación, número de asignaturas impartidas, consistencia entre la docencia impartida y la formación recibida, tamaño del aula y del centro y los recursos materiales y humanos del centro. Por lo que se recomienda ampliar el horizonte de abordaje de la SL de los docentes bajo estas perspectivas. En cualquier caso, se trata de variables lo suficientemente importantes a la hora de diseñar políticas educativas de muy distinto grado de molaridad que bien merece la pena un estudio y análisis posterior más pormenorizado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrajan, M., Contreras, J., y Montoya, S. (2009). Grado de Satisfacción Laboral y Condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 105-118.
- Aguirre, D. (2000). Evaluación de la validez y confiabilidad de escalas usadas en salud. XII Simposio Nacional de Estadística de la Universidad Nacional de Colombia, Estadística en Ciencias de la salud, Armenia, p. 1.
- Anaya, D. y Suárez, J. (2007). La Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral. *Revista de Investigación Educativa*.
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Mayor de San Marcos*.
- Aldag, R., Brief, A. (1978). Examination of alternative model of job satisfaction. *Human relations*, 31, 91-98.
- Altamirano, L.; Segura, S., y Vera, G. (2006). Educación inicial ayer y hoy. Retos que debe afrontar en los próximos años. *Umbral. Revista de Educación Cultura y Sociedad. FACHSE (UNPRG). Lambayeque. Año VI N° 11-12, Agosto 2006 pp. 124- 136. Recuperado de <http://portal.fachse.edu.pe/sites/default/files/U1112-a19.pdf>*
- Arnal, J.; Del Rincón, D. y Latorre, A. (1996). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: Grup92
- Ávila, H. (2006) *Introducción a la metodología de la investigación Edición electrónica*. Texto completo en [www.eumed.net/libros/2006c/203/](http://www.eumed.net/libros/2006c/203/)
- Brief, A. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bravo, M., Peiró, J. y Rodríguez, I. (2002). Satisfacción laboral, en Peiró, J.M. y Prieto, F. (eds): *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto.*, Madrid: Síntesis. pp. 343-394.

- Briones, G. (1998). Métodos y técnicas avanzadas en investigación aplicadas a la educación y a las ciencias sociales, módulo 2 (2ª ed.). Bogotá: ICFESPIIE
- Caballero, K. (2002). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. Recuperado en <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Campos, J. (2013). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de las Instituciones educativas Integradas del distrito de Satipo. Tesis. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo
- Chiang, M. y Ojeda, J. (2011). Estudio de la relación entre la Satisfacción Laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. Recuperado en <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rca/article/view/36772>
- Carbonell, M. (2009). Disposición de los docentes hacia la comunicación con el estudiantado en un policlínico universitario. Recuperado de [http://bvs.sld.cu/revistas/san/vol15\\_9\\_11/san02911.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/san/vol15_9_11/san02911.htm)
- Dalal, R. y Crede, M. (2013). Job satisfaction and other job attitudes. En K. F. Geisinger (Ed.), *APA Handbook of Testing and Assessment in Psychology* (pp. 675- 691). Washington, DC: APA.
- Dankhe, G. (1986). Diferentes diseños. Tipos de investigación. Colombia: McGraw-Hill. Recuperado en 1996 de <http://www.revistaespacios.com/volumen17>.
- Delgado, M. (2005). Factores predictores de la satisfacción laboral de los docentes adventistas en México que estudian por verano en la Universidad de Montemorelos. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 5(1), 1-28.
- Escurra, L. (1988). Cuantificación de la Validez de Contenido por el criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 6 (1,2), 103-111.

- Flores, J. (1992). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Hean, S. y Garret, R. (2001) Sources of job satisfaction in Science secondary School Teachers in Chile. *Compare: A Journal of Comparative and International Education* . Vol. 31, Iss. 3, Lawler, E.E. (1973): *Motivation in Work Organizations*. 2001.
- Hernández, M. (2002). Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa textil peruana Recuperado en <http://www.monografias.com/trabajos13/emtex/emtex.shtml#ixzz3yN7S2TMJ>.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F; Mausner, B y Snyderman B. (1959). *The Motivation to Word*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Kinicki, A. y Kreitner, R.(2003). *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas*. México: McGraw Hill Interamericana.
- León, B. (2011). *Satisfacción Laboral en docentes de primaria en Instituciones Educativas Inclusivas – Región Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Marchesi, A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. Madrid: Alianza Editorial
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Tercera Edición. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- MINEDU, (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Documento de trabajo. Lima: MINEDU.

- Navas, M. (2013). Una aproximación al estudio de la satisfacción laboral de los docentes en España. En TALIS 2013. Estudio internacional de la enseñanza y el aprendizaje. Boletín Informativo. España
- Navarro, L. (2009). Desarrollo, ejecución y presentación del proyecto de Investigación. Caracas: PANAPO
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. Teoría e Investigación en Psicología. Lima: Universidad Ricardo Palma. (IX) 1, 27-34.
- Padrón, M. (1995). Satisfacción profesional del profesorado. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad de La Laguna, recuperado en <http://www.efdeportes.com/efd103/satisfaccion-profesional.htm>
- Quinn, R. y Gonzales, T. (1979). A consumer's guide to job satisfaction measures. In T. Abrahamson, C. K. Tittle and Cohen (Eds) Handbook of vocational Education Evaluation. Sage Publications. London.
- Robbins S. y Judge T. (2009). Comportamiento Organizacional. Decimotercera Edición. México: Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, D., Núñez, L. y Cáceres, A. (2010). Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. Recuperado en [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1316-00872010000100004&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1316-00872010000100004&script=sci_arttext&tlng=en)
- Rivas, M. (2009). Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las Instituciones educativas adventistas de la asociación Oriental y misión paracentral de el salvador. (Tesis). Universidad de Montemorelos Facultad de Ciencias Administrativas. El Salvador.
- Sáenz, O. y Lorenzo, M. (1993). La Satisfacción del Profesorado universitario. Informe de una Investigación realizada en la Universidad de Granada. España

- Salkind, N. (1998). *Métodos de Investigación*. México: Editorial PHH.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima – Perú: Editorial Visión Universitaria.
- Sotomayor, F. (2012). *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012*. Recuperado en [http://tesis.unjbg.edu.pe:8080/bitstream/handle/unjbg/287/172\\_2013\\_Sotomayor\\_Quenta\\_FM\\_FCJE\\_Administracion\\_2012\\_Resumen.pdf?sequence=2](http://tesis.unjbg.edu.pe:8080/bitstream/handle/unjbg/287/172_2013_Sotomayor_Quenta_FM_FCJE_Administracion_2012_Resumen.pdf?sequence=2)
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*, Thousand Oaks, Calif: SAGE Publications.
- Tavella, N. (1978). *Análisis de los ítems en la construcción de instrumentos Psicométricos*. Segunda edición. México: Trillas
- UNESCO. (2012). *Antecedentes y Criterios para la Elaboración de Políticas Docentes en América Latina y el Caribe*. Paris: UNESCO.
- Weinert, A. (1985). *Manual de psicología de la organización: La conducta humana*. Barcelona: Herder.

# **ANEXOS**



## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE ZONA URBANA DEL DISTRITO DE SATIPO - JUNIN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA
<p><b>1.Problema:</b></p> <p>¿Existirán diferencias significativas del nivel de Satisfacción Laboral según género, edad, tiempo de servicio, condicional laboral y escala magisterial de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Secundaria de zona urbana del distrito de Satipo?</p> <p><b>2.Objetivo General:</b></p> <p>Determinar si existen diferencias significativas del nivel de Satisfacción Laboral según género, edad, tiempo de servicio y condicional laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Secundaria de zona urbana del distrito de Satipo.</p> <p><b>3.Objetivos Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el nivel de Satisfacción Laboral según <b>género</b> de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Secundaria de zona urbana del distrito de Satipo.</li> <li>• Determinar el nivel de Satisfacción Laboral según <b>edad</b> de los docentes de las Instituciones</li> </ul>	<p><b>4.Antecedentes de Estudio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rodríguez, Núñez y Cáceres (2010) hicieron un <b>estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente, Venezuela.</b></li> <li>• Hernández (2002) realizó una investigación para determinar el <b>grado de satisfacción laboral de 139 trabajadores (93 obreros y 46 empleados) en una empresa textil de Lima</b></li> </ul> <p><b>5.Teoría Básica:</b></p> <p style="padding-left: 20px;">Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg. Pirámide de necesidades de Maslow.</p> <p><b>6.Hipótesis General:</b></p> <p>Los niveles de satisfacción Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas Educación Secundaria de zona urbana del distrito</p>	<p><b>8.Tipo y Nivel</b></p> <p>Básico, Descriptivo, Cuantitativo, de corte transversal.</p> <p><b>9.Método y Diseño:</b></p> <p>Método: Descriptivo</p> <p>Diseño: Descriptivo comparativo</p> <p style="text-align: center;"> <math>M_1</math>----- <math>O_1</math>      <math>O_1=? O_2</math>  <math>M_2</math>----- <math>O_2</math> </p> <p><math>M_1</math>: Muestra de docentes de género masculino  <math>M_2</math>: Muestra de docentes de género femenino.  <math>O_1</math>: medición de la satisfacción laboral en la <math>M_1</math>.  <math>O_2</math>: medición de la satisfacción laboral en la en la <math>M_2</math>.</p> <p><b><math>O_1=?O_2</math></b> = Comparación de la Satisfacción laboral.</p> <p><b>10.Población:</b></p> <p>175 Docentes de educación secundaria de instituciones educativas públicas de zona urbana del distrito de Satipo.</p>

<p>Educativas Públicas de Educación Secundaria de zona urbana del distrito de Satipo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el nivel de Satisfacción Laboral según <b>tiempo de servicio</b> de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Secundaria de zona urbana del distrito de Satipo.</li> <li>• Determinar el nivel de Satisfacción Laboral según <b>condicional laboral</b> de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Secundaria de zona urbana del distrito de Satipo.</li> <li>• Determinar el nivel de Satisfacción Laboral según <b>escala magisterial</b> de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Secundaria de zona urbana del distrito de Satipo.</li> <li>• Adaptar y validar el instrumento de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo.</li> </ul>	<p>de Satipo –Junín difieren en función de factores como género, edad, tiempo de servicio, condición laboral y escala magisterial.</p> <p><b>7. Variables:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Variables de estudio:</b> Satisfacción laboral.</li> <li>➤ <b>Variables de comparación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• género,</li> <li>• edad,</li> <li>• tiempo de servicios,</li> <li>• condición laboral.</li> <li>• Escala magisterial</li> </ul> </li> </ul>	<p>Francisco Irazola : 86 Divino Niño Jesús: 21 Rafael Gastelua : 47 José Olaya : 21</p> <p><b>11. Muestra</b></p> <p>La muestra estará constituida aproximadamente por el 30% del universo poblacional, que será tomada por accesibilidad.</p> <p>Francisco Irazola : 26 Divino Niño Jesús : 6 Rafael Gastelua : 15 José Olaya : 6</p> <p>53 Docentes de educación secundaria de instituciones educativas públicas de zona urbana del distrito de Satipo</p> <p><b>12. Técnica e Instrumentó de recolección de datos:</b></p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de Satisfacción laboral</p> <p><b>13. Tecnicas de procesamiento de datos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis porcentual</li> <li>• X<sup>2</sup> Cuadrada</li> </ul>
---	---	---



## ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al nuestro trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos colega maestro nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considera expresa mejor su punto de vista.

**Institución Educativa donde labora:** \_\_\_\_\_

**Género:** masculino ( ) femenino ( ) **Edad:** ( ) años

**Tiempo de servicios:** ( ) años **Condición laboral:** nombrado ( ) contratado ( )

**Escala Magisterial:** (1) (2) (3) (4) (5) (6)

No hay preguntas buena ni mala.

TOTALMENTE DE ACUERDO = TA  
DE ACUERDO = A  
INDECISO = I  
EN DESACUERDO = D  
TOTALMENTE EN DESACUERDO = TD

Nº	Comentario	TA	A	I	D	TD
1.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2.	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3.	El ambiente creado por mis colegas es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4.	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
6.	Los directivos son comprensivos.					
7.	Me siento mal con lo que gano.					
8.	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
9.	Me agrada trabajar con mis colegas.					
10.	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11.	Me siento realmente útil con la labor que hago.					
12.	Es grata la disposición de mi(s) directivos(s) cuando les pido una consulta sobre mi trabajo.					
13.	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14.	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15.	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16.	Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.					



17.	Me disgusta mi horario					
18.	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
19.	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20.	Llevarse bien con los directivos beneficia la calidad del trabajo					
21.	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22.	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23.	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24.	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25.	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26.	Mi trabajo me aburre.					
27.	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28.	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
29.	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30.	Me gusta el trabajo que realizo.					
31.	No me siento a gusto con mi(s) directivo(s).					
32.	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33.	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34.	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35.	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36.	Mi(s) directivo(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Satipo, octubre del 2014.