



Universidad  
Señor de Sipán

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**Satisfacción Laboral en Docentes de Educación Básica  
Regular de Lambayeque, 2024**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN  
PSICOLOGÍA**

**Autoras**

Cabrera Mundaca Katherine Guissel  
<http://orcid.org/0009-0006-9008-1722>

Mera Cerna Yuliana Natali  
<http://orcid.org/0009-0004-4934-6253>

**Línea de Investigación**

**Desarrollo humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para  
Enfrentar los Desafíos Globales**

**Sublínea de Investigación**

**Bienestar y Desarrollo de Habilidades para la Vida**

**Pimentel – Perú**

**2024**

**ANEXO 01: DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD**

Quienes suscriben la DECLARACIÓN JURADA, somos **Cabrera Mundaca Katherine Guissel, Mera Cerna Yuliana Natali**, egresadas del Programa de Estudios de la **Escuela Profesional de Psicología** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

**SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE LAMBAYEQUE, 2024**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Cabrera Mundaca Katherine Guissel	DNI: 47115026	
Mera Cerna Yuliana Natali	DNI: 71340794	

Pimentel, 23 de setiembre del 2024

NOMBRE DEL TRABAJO

**BACHILLER (CABRERA MUNDACA - MER  
A CERNA . 2024).docx**

RECuento DE PALABRAS

**4799 Words**

RECuento DE CARACTERES

**26751 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**22 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**101.8KB**

FECHA DE ENTREGA

**Oct 14, 2024 12:48 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Oct 14, 2024 12:48 PM GMT-5**

● **11% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

## Dedicatoria

Se la dedico con todo mi cariño, respeto y admiración, a mi querida madre, Magdalena Mundaca G. quien ha sabido formarme con buenos sentimientos, principios, hábitos y valores, quien con sus palabras de aliento no me dejaba caer ni desistir hasta cumplir mis ideales. A mis dos adorados hijos, Luciana y Stefano, quienes son mi mayor fuente de motivación e inspiración, para seguir superándome cada día mas y así ser un ejemplo de constancia y perseverancia en los estudios. A mi compañero de vida y padre de mis hijos, por su sacrificio y esfuerzo, por darme una carrera para nuestro futuro y por creer en mi capacidad y habilidad de superación, lo que ha contribuido a la consecución de este logro.

Katherine.

A mis padres, este logro académico es el reflejo de su incansable esfuerzo que han invertido para brindarme una educación sólida. Cada sacrificio que han hecho, cada día de trabajo duro y cada decisión que tomaron en mi nombre, son el fundamento de mi éxito. A mi hermano por sus sabios consejos, por siempre estar ahí para mí y por enseñarme que la vida es más divertida cuando hay compañía. A mi abuelita Julia que desde el cielo se que celebra este logro conmigo.

Natali.

## **Agradecimientos**

Con profundo amor y fe en Dios, por darme la vida, salud, esperanza y sabiduría, por haberme otorgado una familia maravillosa que siempre me brindo apoyo incondicional a lo largo de mi carrera universitaria. Con gratitud y reconocimiento a mis maestros y docentes por sus enseñanzas y expectativas llenas de paciencia y esmero a la sapiencia y apoyo social. Con hermandad y compañerismo a mi mejor amiga futura colega y dúo de tesis, por su influencia académica en los momentos difíciles, quien no dudo en expresar su solidaridad y amistad.

Katherine.

Primero quiero agradecer a Dios, por guiarme en este largo trayecto y darme la fuerza para perseverar y ser mi fuente de fortaleza. A mis docentes, por su conocimiento, paciencia y compromiso, han sido fundamental para mi éxito académico. A mi familia por nunca dejarme sola aun en la distancia, por demostrarme que siempre serán mi soporte. A mi mejor amiga, por todo el apoyo brindado, por acogerme en su familia y brindarme un calor de hogar.

Natali.

## Índice

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD .....	3
Dedicatoria .....	4
Agradecimientos.....	5
Índice.....	6
Índice de tablas .....	7
Índice de figuras .....	8
Resumen .....	9
Abstract .....	10
I. INTRODUCCIÓN .....	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Formulación del problema .....	17
1.3. Hipótesis.....	17
1.4. Objetivos .....	17
1.5. Teorías relacionadas al tema.....	18
ANEXOS.....	36

## Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de significación tarea .....	24
Tabla 2 Nivel de las condiciones de trabajo.....	25
Tabla 3 Nivel de reconocimiento.....	26
Tabla 4 Nivel de beneficios económicos .....	27
Tabla 5 Nivel de satisfacción laboral.....	28

## Índice de figuras

Figura 1 Nivel de significación de tarea .....	24
Figura 2 Condiciones de trabajo.....	25
Figura 3 Nivel de reconocimiento .....	26
Figura 4 Nivel de beneficios económicos .....	27
Figura 5 Nivel de satisfacción laboral .....	28

## **Resumen**

La actual investigación tuvo como finalidad determinar el nivel de satisfacción tarea de los docentes de educación básica regular de Lambayeque, 2024. En este sentido, el estudio se fundamentó en el paradigma cuantitativo de tipo básica y de alcance descriptivo, asimismo, se evaluaron a 90 docentes mediante un cuestionario. En cuanto a los hallazgos, se identificó que las dimensiones significación-tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento y beneficios económicos se ubican en el nivel bajo con un 86.7%, 88.9%, 97.8% y 98.9% respectivamente. Finalmente, estudio concluyó que el 46.7% de los participantes evidenciaron un nivel bajo en cuanto a la satisfacción laboral.

Palabras clave: Satisfacción laboral, beneficios económicos, reconocimiento.

## **Abstract**

The purpose of the current research was to determine the level of job satisfaction of regular basic education teachers in Lambayeque, 2024. In this sense, the study was based on the quantitative paradigm of basic and descriptive scope, and 90 teachers were evaluated by means of a questionnaire. In terms of the findings, it was identified that the dimensions of meaning-task, working conditions, recognition and economic benefits are at the low level with 86.7%, 88.9%, 97.8% and 98.9% respectively. Finally, the study concluded that 46.7% of the participants showed a low level of job satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, economic benefits, recognition.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Con la construcción de una sociedad acomodada y la promoción de la equidad educativa, la consolidación y ampliación de los logros del alivio de la pobreza en la educación se han convertido en eslabones clave del trabajo educativo, por ello, investigar la situación actual de la conformidad y satisfacción de las actividades escolares de los educadores es una forma importante de promover el desarrollo de la educación en áreas menos desarrolladas económicamente.

En el contexto internacional, Khan et al. (2022) indica que los rangos de satisfacción laboral de los docentes cayeron a su punto más bajo desde que comenzó el estudio en 1984, hace más de tres décadas, además, los autores destacaron varias áreas importantes que señalaron una disminución considerable en la satisfacción laboral de los docentes y, en última instancia, en las posibilidades de que los docentes abandonen la profesión, por ejemplo, los maestros dijeron que los hacían menos felices con sus trabajos eran clases más grandes, menos para profesionales, más responsabilidades sin un aumento salarial y materiales didácticos desactualizados que no eran lo suficientemente buenos para cumplir con más normas estatales rigurosas y exigentes.

Pradip (2023) menciona que en Nepal si los profesores están satisfechos con su trabajo, entonces no hay duda de que se trasladarán a otras instituciones, en este sentido, la satisfacción laboral juega un papel importante para que los docentes los vinculen con la institución, además, si los profesores abandonan la escuela en un corto período de tiempo, esto creará un impacto negativo en los estudiantes y los padres. Por lo tanto, es importante que la escuela retenga profesores calificados y dedicados,

asimismo, los docentes sólo pueden ser retenidos exitosamente si están satisfechos con su trabajo.

Asimismo, Manandhar et al. (2021) indican que, para los educadores de escuela, la satisfacción laboral podría ser un factor crucial para el buen desempeño laboral que conduzca a un buen enfoque motivacional que refleje actividades docentes efectivas y eficientes; además, señalan que los profesores que se desempeñan el ámbito privado valoran más su satisfacción laboral que los docentes del ámbito público. En esa misma línea, Gomez y Tantiado (2023) precisan que los maestros que reportan el nivel más bajo de satisfacción laboral reflejan aumentos en la necesidad de servicios sociales y de salud de los educandos y sus integrantes de familia; los estudiantes vienen a la escuela con hambre; el acoso de los estudiantes; y los problemas disciplinarios de los estudiantes.

Duplon y Ventura (2021) precisa que el momento más difícil para todos los profesores es el primer año de docencia, estas dificultades e irritaciones incluyen una variedad de acciones y objetivos de los estudiantes y sentirse sobrecargados por las demandas del plan de estudios, la gestión del aula, la evaluación del aprendizaje de los estudiantes, no contar con el apoyo de otros y tener problemas para encontrar trabajo o presentar una transferencia o promoción. aplicaciones, son algunas de las cosas que experimentan los nuevos profesores. Según Basalamah et al. (2021), la satisfacción laboral de los docentes aumentará si existe una gran motivación y un ambiente de trabajo positivo, además, los empleados que están satisfechos con su trabajo trabajan más duro que los que no lo están.

En el contexto nacional, el sistema educativo se ha convertido recientemente en un tema de preocupación entre los políticos. Esta preocupación está alimentada

en gran medida por las iniciativas de la sociedad civil, en particular de las empresas que se dedican a lo que se conoce como responsabilidad social. Estos esfuerzos tienen su origen en el bajo rendimiento de los estudiantes peruanos en diversas evaluaciones realizadas por organizaciones nacionales e internacionales, especialmente en matemáticas y habilidades comunicativas. Estas evaluaciones han situado sistemáticamente a los estudiantes peruanos en los últimos puestos. Adicionalmente, estudios sobre la satisfacción e insatisfacción laboral de los docentes han puesto de manifiesto estos problemas (Toribio et al., 2021).

Sedano y Santos (2021) en su estudio enfocado en un distrito de Lima destacan que los profesores que están satisfechos con su trabajo están más motivados para alcanzar metas educativas con sus alumnos, estos docentes son más proclives a introducir innovaciones en la educación, experimentar con métodos y recursos didácticos más eficaces y, en general, están más comprometidos con su trabajo y su superación personal.

Del mismo modo, existe un problema con la calidad de la preparación de los docentes en Perú, lo que afecta su capacidad para desempeñarse bien y manejar los desafíos en curso de manera efectiva. Esta falta de formación adecuada puede repercutir negativamente en su salud física y mental, provocando una mayor insatisfacción laboral (Portugal et al., 2022; Davial et al., 2021). En Trujillo, Quispe (2023) observó problemas relacionados con la satisfacción de los educadores. Muchos docentes no están contentos con sus condiciones laborales, relaciones con directivos y superiores, interacciones con colegas, niveles de coordinación, infraestructura y acceso a tecnología digital, entre otros factores, destacando una importante insatisfacción.

En el ámbito local, el estudio se centra en docentes de educación básica, donde se aborda la problemática de la satisfacción laboral entre los docentes de esta región. Enfrentan desafíos significativos como bajos salarios, insuficientes recursos pedagógicos y falta de oportunidades de desarrollo profesional. Estas condiciones impactan negativamente su motivación y rendimiento, afectando la calidad educativa. Además, la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral contribuyen a un ambiente de trabajo desfavorable. La investigación busca entender estos factores para proponer soluciones que mejoren la satisfacción y, por ende, la educación en Lambayeque.

Por otro lado, en cuanto a los estudios previos de estudio, se precisan los siguientes: Uke et al., (2024) determinaron en qué medida los indicadores de satisfacción laboral de los docentes influyen en la rotación laboral en las escuelas secundarias privadas. Para el estudio se adoptó un paradigma cuantitativo de diseño descriptivo y contó con la participación de 346 docentes que fueron evaluados mediante un formulario. Los hallazgos del estudio revelan que no existe una diferencia significativa entre las respuestas medias de docentes y docentes sobre el grado en que la seguridad laboral, la compensación, la política organizacional y las perspectivas laborales influyen en la rotación laboral en las escuelas secundarias privadas. Con base en los hallazgos, se concluye que la provisión de indicadores de satisfacción laboral de los docentes en las escuelas secundarias privadas aumentaría positivamente la satisfacción de los docentes, reduciría la rotación laboral, aumentaría el desempeño de los educandos y de los educadores.

Tang et al. (2020) Identificar la satisfacción laboral de docente de docente. Este artículo se fundamentó en aspectos metodológicos como paradigma cuantitativo, de alcance descriptivo y conto con la participación de maestros de diferentes que fueron evaluados mediante un cuestionario. Los resultados demostraron que en el nivel

docente, una mayor autoeficacia se asocia con una mayor satisfacción laboral; un desarrollo profesional y una colaboración más eficaces se asocian con una mayor satisfacción laboral; los docentes de mitad de carrera tienden a ser el grupo menos satisfecho en comparación con los docentes jóvenes y mayores; a nivel de aula, impartir clases más numerosas se asocia con una menor satisfacción, mientras que impartir clases con un mayor porcentaje de estudiantes de bajo rendimiento o de bajo nivel socioeconómico se asocia con una menor satisfacción; a nivel escolar, la relación estudiante-maestro se asocia significativamente de manera positiva con la satisfacción laboral. El artículo concluye que los docentes presentan insatisfacción laboral debido a factores como el exceso de estudiantes, entre otros.

Abdunnazar (2020) describieron la satisfacción laboral de profesores de India, en este sentido, los autores consideraron un paradigma cuantitativo de alcance descriptivo, además, se contó con la participación de 192 profesores que fueron evaluados mediante un cuestionario, Referente a los hallazgos, se revela que el estudio encontró que los docentes casados tienen un mayor rango de satisfacción laboral que los docentes que no lo están, asimismo, no se encontró diferencias considerables en la satisfacción laboral entre docentes capacitados como los no capacitados, también se encuentra que los docentes con más de 15 años de experiencia tienen mayor rango y aprobación de satisfacción laboral que los profesores con menos años.

Sultana et al. (2018) exploró el nivel de satisfacción laboral entre los profesores de escuelas primarias públicas y privadas de Bangladesh. Para ello, se empleó un paradigma cuantitativo de alcance descriptivo y se evaluaron a 40 maestros de escuela primaria del distrito de Bogra en Bangladesh a través de un cuestionario. Entre los encuestados, el 50% son maestros de escuelas primarias gubernamentales,

mientras que el 50% son maestros de escuelas primarias privadas. Esta investigación reveló que no había diferencias significativas entre la conformidad y alegría laboral de los profesores de escuelas primarias públicas y privadas. También demostró que las profesoras están más satisfechas que los profesores varones.

En el contexto nacional, Chavez y Hurtado (2021) analizaron el grado de satisfacción de los profesores de los dos niveles con su trabajo en dos escuelas diferentes. En este sentido, los autores emplearon un enfoque cuantitativo – descriptivo. El estudio reveló que existen diferencias notables en la satisfacción laboral entre profesores de primaria y secundaria en escuelas públicas, siendo los profesores de primaria los más satisfechos con sus condiciones laborales.

Cabrera (2020) examinó los niveles de satisfacción laboral de los docentes de dos colegios ubicados en Lima Metropolitana. El estudio se realizó con un método cuantitativo, descriptivo y comparativo, empleando un diseño no experimental de corte transversal. En esta investigación participaron 120 docentes de los niveles primario y secundario, utilizando como muestra a toda la población. Los hallazgos indicaron que en el colegio No. 130, el 13,30% de los docentes tenía una baja satisfacción laboral, mientras que el 86,70% tenía una satisfacción moderada. En el centro escolar N° 2032, el 10% de los profesores tenían una satisfacción moderada y el 90% una satisfacción laboral alta. En consecuencia, la hipótesis nula, que proponía la inexistencia de diferencias en los rangos de actividad laboral entre los educadores de los dos colegios, fue rechazada debido a la evidencia de diferentes niveles de satisfacción.

Cruz y Bernui (2019) evaluaron la satisfacción laboral de profesores titulares. Utilizaron un método cuantitativo centrado en la descripción de datos, en el que

participaron 21 profesores que cumplimentaron un cuestionario. El aspecto con mayor puntuación media fue la satisfacción con su trabajo actual (35,1 puntos), mientras que el aspecto con mayor insatisfacción fue la retribución (17,8 puntos). Los autores concluyeron que, independientemente de la edad y los años de servicio, los profesores de morfología estaban satisfechos con su trabajo actual, a pesar de estar descontentos con su salario y otros factores.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en docentes de educación básica regular de Lambayeque, 2024?

## **1.3. Hipótesis**

Debido a que el estudio es de carácter descriptivo, no se precisan hipótesis de estudio.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar el nivel de satisfacción laboral en docentes de educación básica regular de Lambayeque, 2024.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Identificar el nivel de la dimensión significación tarea de los docentes de educación básica regular de Lambayeque, 2024.
- Identificar el nivel de la dimensión condiciones de trabajo de los docentes de educación básica regular de Lambayeque, 2024.
- Identificar el nivel de la dimensión reconocimiento personal y/o social de los docentes de educación básica regular de Lambayeque, 2024.
- Identificar el nivel de la dimensión beneficios económicos de los docentes de educación básica regular de Lambayeque, 2024.

### **1.5. Teorías relacionadas al tema**

La teoría de Herzberg (motivación e higiene) conocida como supuesto de la motivación y la higiene, explica que los elementos que conducen a la conformidad y la motivación en el trabajo son independientes de los factores que causan insatisfacción. Esta teoría subraya que la satisfacción en el trabajo está influida principalmente por la naturaleza del propio trabajo, incluida la importancia de las características del puesto y las prácticas organizativas (Bohorquez et al., 2020).

Mali et al. (2022) indica que la satisfacción laboral aumenta si existe una actitud honesta de la organización hacia ellos, así como oportunidades de desarrollo personal, entusiasmo por el trabajo y buena reputación de la organización, mientras que la satisfacción laboral disminuye si existe un ambiente tenso.

En esa misma línea, la satisfacción laboral se postula como una actitud general direccionada a el propio trabajo, de modo que los empleados con una alta satisfacción laboral mantienen una actitud positiva; por lo que, empleados que se sienten alegres y conformes con su trabajo tienden a permanecer en la organización, mientras que los que están insatisfechos tienen más probabilidades de abandonar la misma (Lee et al., 2022).

Siguiendo con la definición de la variable, es un estado emocional positivo que se posiciona como la calificación y valoración del trabajo o experiencia laboral como un estado emocional; por ende, la satisfacción surge de una variedad de sentimientos relacionados con las características del trabajo, como los sentimientos sobre las condiciones de trabajo (Mwanguzi et al., 2022). (Mwanguzi, Ezati, & Mugimu, 2022) (Lee, Lee, Choi, & Kim, 2022)

Según Cranny et al. (1992, citado por Muwanguzi et al., 2022), define la satisfacción laboral como una expresión general de las actitudes positivas de los trabajadores hacia su trabajo. Esto favorece a la gerencia, dado que los trabajadores satisfechos, que cuentan con una actitud positiva hacia el trabajo, están comprometidos y emocionalmente involucrados con su trabajo

De acuerdo con Mugizi et al (2015, citado por Muwanguzi et al., 2022) destacaron que la satisfacción laboral mejora el compromiso tanto afectivo como normativo de los empleados en una situación laboral dada. Por lo que, la satisfacción laboral tiene importantes consecuencias conductuales, tales como: mayor compromiso de los empleados con la organización, ciudadanía organizacional, retención y desempeño. De esta forma, la organización retiene los mejores talentos, disminuye el ausentismo y la rotación, así como también atrae los mejores perfiles del mercado.

Sell y Cleal (2011, citado por Ovais et al. 2022) propusieron un esquema de satisfacción en el trabajo que toma en cuenta las condiciones socioeconómicas y las características del lugar de trabajo. Este esquema sirve para contrastar la conducta de los empleados en ambientes laborales peligrosos con altas recompensas económicas y en entornos de trabajo seguros con bajas recompensas económicas. Los hallazgos indicaron que varios factores del ambiente laboral y psicológicos, como el soporte social y medioambiental, impactan directamente la satisfacción en el trabajo, ya que incrementar los salarios no necesariamente se tradujo en una mayor satisfacción laboral.

Según Vroom (2011, citado por Ovais et al., 2022) menciona que el cumplimiento de trabajo es una dirección emocional de los miembros del personal

hacia su función. Por lo que, el empoderamiento de los empleados y la inspiración para mejorar la eficiencia dependen completamente de la satisfacción laboral.

Asimismo, Hoppok y Spielgler (1938, citado por Ovais et al., 2022) plantean que la satisfacción laboral está influenciada por las circunstancias cognitivas, físicas y culturales que llevan a los trabajadores a reconocer su labor dentro de una organización. Además, se enfatiza la importancia de las responsabilidades de los miembros, ya que múltiples aspectos influyen en la eficiencia de un miembro dentro de la institución, así como en su satisfacción laboral.

La satisfacción laboral se entiende como un estado psicológico de cuán satisfechos están los docentes con el contenido de su trabajo, así como con sus condiciones de trabajo, en otros términos, es el conjunto de emociones y pensamientos que los individuos tienen respecto a su empleo actual. El grado de satisfacción laboral puede variar significativamente desde una satisfacción muy alta a una insatisfacción muy baja (Nugroho et al., 2023). Además de tener una opinión general sobre su empleo, los individuos también pueden formarse opiniones sobre distintos elementos de su trabajo, como la naturaleza de las tareas que realizan, sus compañeros, directivos o personal subalterno, y su salario (Xiaochen, 2021).

Finalmente, la satisfacción en el trabajo se refiere al contento que sienten los empleados cuando se satisfacen sus necesidades y expectativas, especialmente cuando tienen un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo que les permite trabajar con eficacia y eficiencia. En este contexto, los aspectos de la satisfacción laboral que se evalúan incluyen la significación de las tareas, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y social, y los beneficios financieros (Dávila R. , 2023).

## **II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

La indagación básica se refiere a un estudio que busca expandir el conocimiento teórico en un área específica sin una aplicación práctica inmediata, este tipo de indagación enfoca en entender mejor los principios fundamentales y los procesos que subyacen a un fenómeno (Arias y Covinos, 2021). En este caso, se empleó este tipo de estudio con el fin de explorar y comprender profundamente los factores que intervienen en la satisfacción laboral de los docentes en Lambayeque, contribuyendo así al cuerpo de conocimientos existente sobre la temática.

El enfoque cuantitativo se fundamenta por la recolección y análisis de datos numéricos para identificar patrones, relaciones y generalizaciones, asimismo, este enfoque permite la objetividad y la precisión en la medición de variables (Arispe et al., 2020). Teniendo en cuenta lo indicado, se empleó el enfoque cuantitativo en esta investigación para medir la variable entre los educadores, utilizando encuestas estructuradas y análisis estadístico para interpretar los resultados y obtener conclusiones precisas y generalizables.

El alcance descriptivo de una investigación se enfoca en describir las características o el estado actual de un fenómeno sin analizar causas o efectos, es decir, este nivel de estudio busca proporcionar una visión detallada y precisa del objeto de estudio (Arias y Covinos, 2021). En este sentido, se utilizó un alcance descriptivo en esta investigación para detallar el rango de satisfacción laboral de los educadores, las dimensiones específicas que influyen en su satisfacción, y cómo estas dimensiones se manifiestan en el contexto de Lambayeque.

La población se entiende como un compendio de individuos o elementos que presentan características comunes y sobre los cuales se desea obtener conclusiones

(Cortes et al., 2020); en este estudio, se empleará 90 docentes de educación básica regular en Lambayeque. En esa misma línea, se tuvo en cuenta un muestreo no probabilístico de conveniencia mediante el establecimiento de características de inclusión y exclusión: En cuanto a las características de inclusión se consideraron a profesores de educación básica y que superen el 70% de asistencia. Respecto a los criterios de exclusión se tuvo presente a docentes de educación de educación universitario y aquellos docentes de educación básica que se ausentaron por motivos de salud o vacaciones.

La muestra es un subconjunto de la población que se fundamenta en la evaluación de cada uno de los participantes para realizar un análisis minucioso de los datos que brinden, y debe ser representativa de la población para asegurar la validez de los hallazgos (Polanía et al., 2020). A partir de lo mencionado, la muestra fueron 90 profesores de educación básica.

Respecto a la técnica de estudio, se utilizó la encuesta con el fin de formular preguntas estructuradas mediante el instrumento denominado cuestionario (Arias y Covinos, 2021). En este sentido, el instrumento de la variable fue denominado escala de satisfacción laboral, la cual fue creada en el año 2005 por Sonia Palma Carrillo, en la actualidad cuenta con una adaptación al contexto peruano, realizada por Arévalo en el año 2012 quien exploró su rendimiento psicométrico en una participación de individuos de entre 18 años a más. En cuanto a su composición, figura 27 preguntas, las mismas que se responden en una escala de Likert de cinco puntos, que van desde “totalmente en desacuerdo” hasta “Totalmente de acuerdo”, evaluadas con puntuaciones de 1 a 5 correspondientemente, las cuales están distribuidas en cuatro apartados: importancia del trabajo, lugar de laburo, reconocimiento personal/social y ventajas salariales. En cuanto a validez y confiabilidad, en la indagación de terrones

(2017) exploró las propiedades psicométricas de esta escala, encontrando en su autenticidad de acuerdo a su argumento por discernimiento por el jurado, lo cual se estima por medio del coeficiente de Spearman Brown de 0.75. Del mismo modo en lo que concierne a la credibilidad, fue utilizado el método de consistencia a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, en donde se encontró un valor de 0.84, lo cual es un indicador aceptable.

Las normas éticas de la investigación garantizan que los estudios se lleven a cabo de forma justa, respetuosa y segura para los participantes. Estas normas incluyen la obtención del consentimiento informado, la confidencialidad de los datos y la posibilidad de que los participantes abandonen el estudio en cualquier momento. En esta investigación se seguirán normas éticas estrictas para proteger los derechos y el bienestar de los profesores participantes en todo momento, manteniendo así la integridad y la ética de la investigación (Solís et al., 2023).

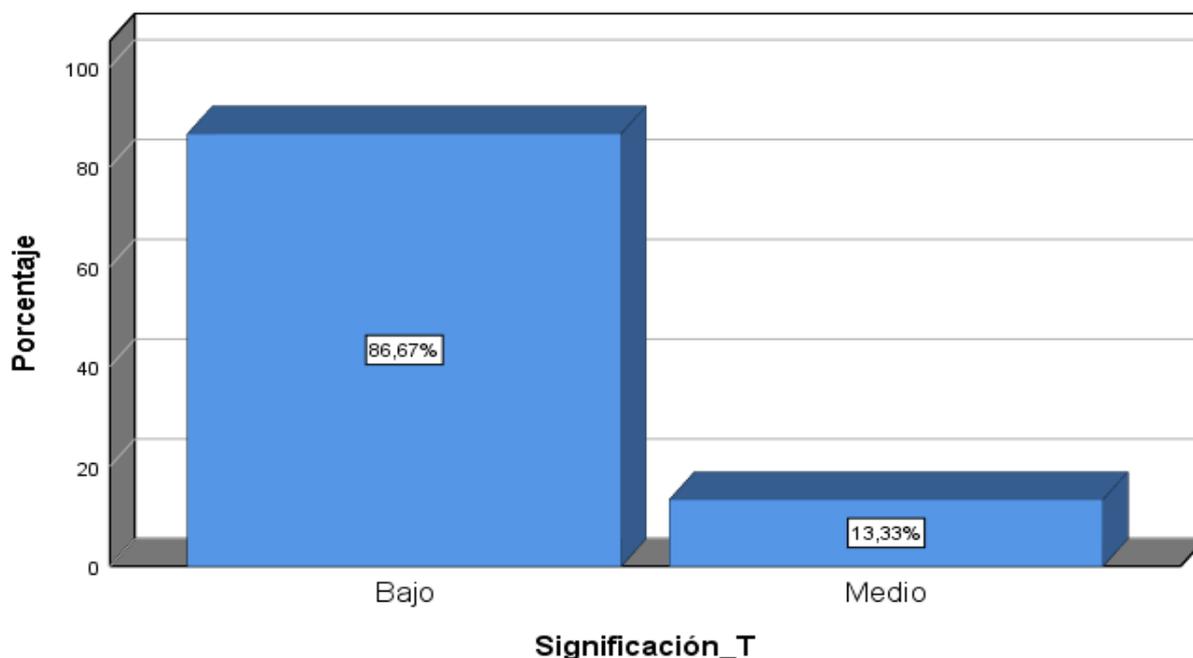
### III. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Nivel de significación tarea*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	78	86,7
Medio	12	13,3
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* Información obtenida a partir de la recolección de datos.



**Figura 1** *Nivel de significación de tarea*

*Nota.* Información obtenida a partir de la tabla 1

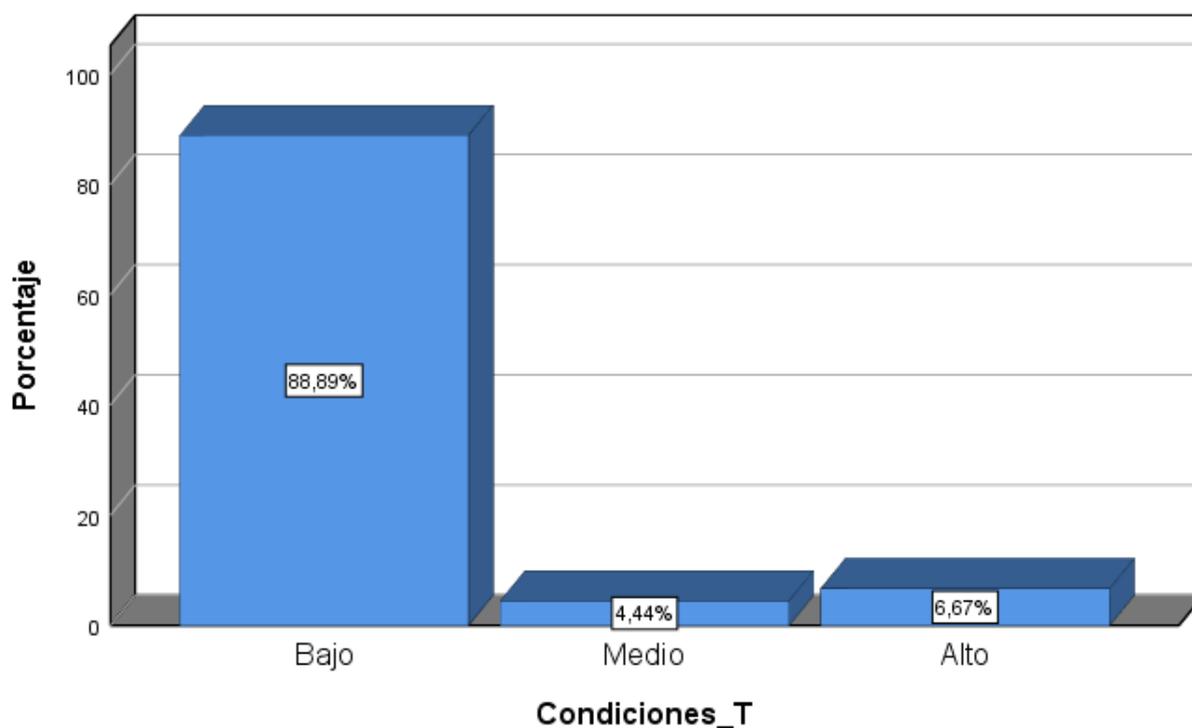
Los datos de la tabla y figura 1 muestran que el 86.7% de los docentes de educación básica perciben que el nivel de significación de las tareas que realizan es bajo. En contraste, solo el 13.3% de los docentes considera que el nivel de significación de sus tareas es medio. En este sentido, no hubo ningún docente que percibiera sus tareas con un nivel alto de significación. Estos resultados indican una necesidad urgente de revisar las responsabilidades asignadas para aumentar la percepción de relevancia y propósito en las tareas diarias de los educadores.

**Tabla 2**

*Nivel de las condiciones de trabajo*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	80	88,9
Medio	4	4,4
Alto	6	6,7
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* Información obtenida a partir de la aplicación del instrumento.



**Figura 2** *Condiciones de trabajo*

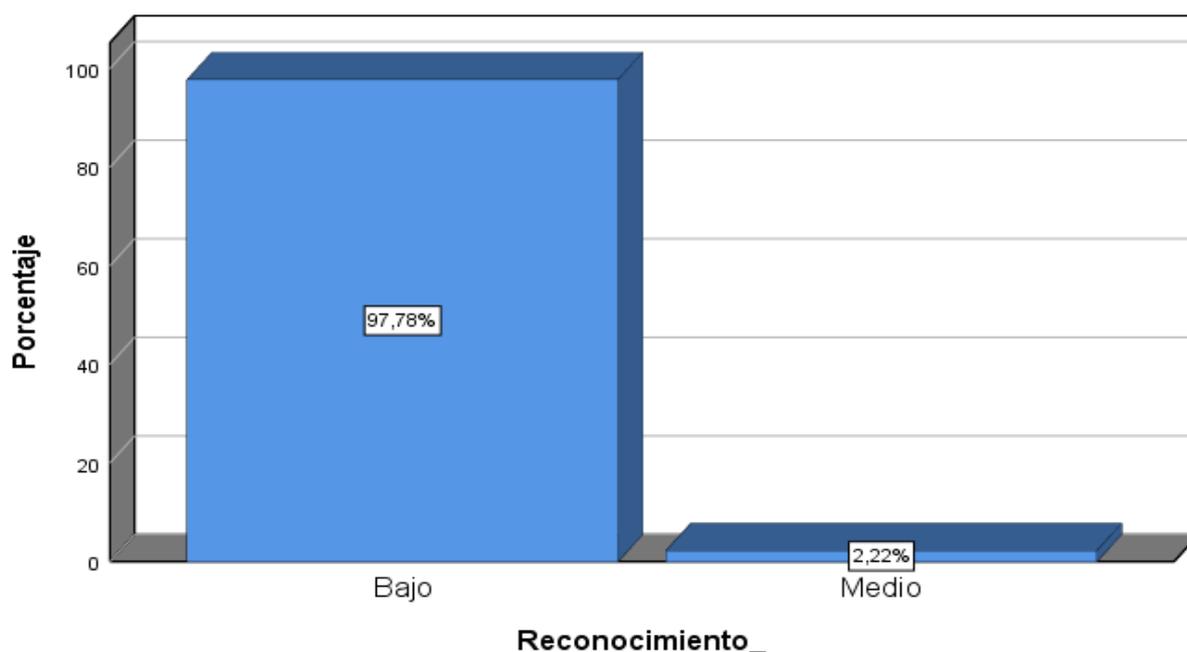
*Nota.* Información obtenida a partir de la tabla 2

Los datos de la tabla 2 reflejan las percepciones de los educadores de profesores respecto al nivel de las condiciones de trabajo. Según la encuesta, el 88.9% de los docentes considera que sus condiciones de trabajo son bajas, lo que indica una percepción generalizada de insatisfacción con el entorno laboral. Solo el 4.4% de los encuestados percibe sus condiciones de trabajo como medianamente adecuadas, mientras que un 6.7% considera que sus condiciones de trabajo son altas.

**Tabla 3**

*Nivel de reconocimiento*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	88	97,8
Medio	2	2,2
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,0</b>



**Figura 3** *Nivel de reconocimiento*

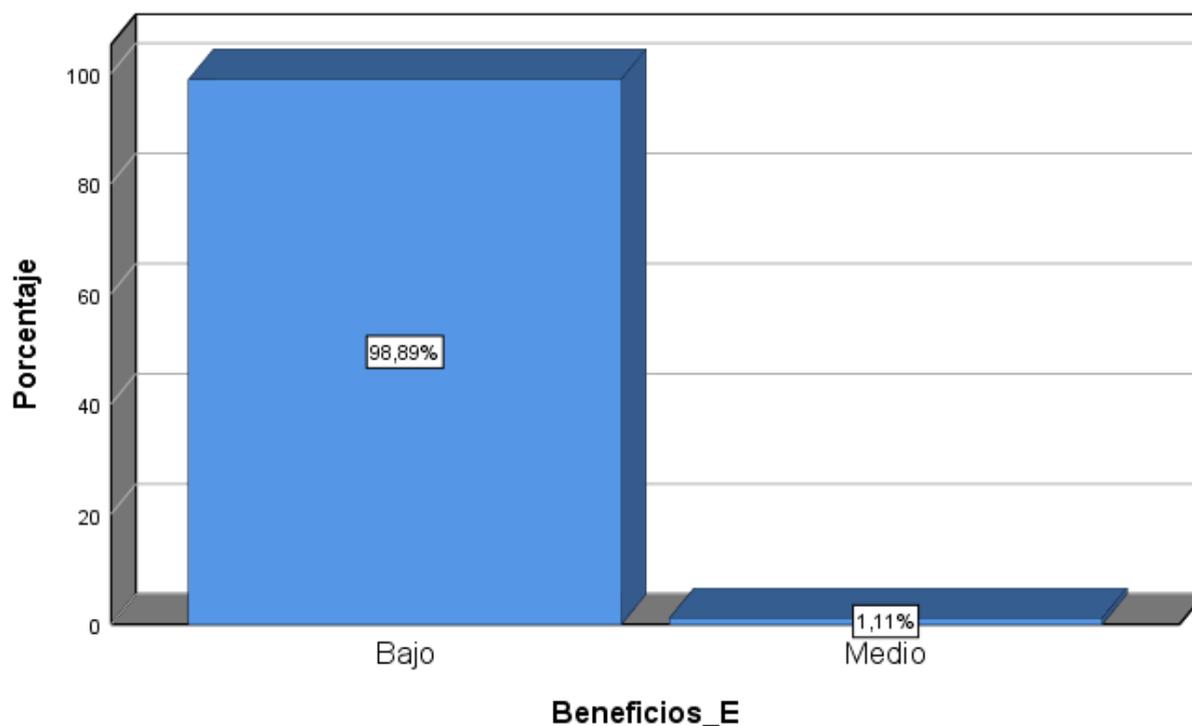
*Nota.* Información obtenida de la tabla 3

La encuesta realizada a docentes de educación básica revela que el nivel de reconocimiento mayoritario es bajo, con un 97.8% de los involucrados (88 de 90) reportando este nivel. Solo un pequeño porcentaje, 2.2% (2 de 90), se encuentra en un nivel medio de reconocimiento. Estos hallazgos indican que casi todos los educadores perciben un bajo nivel de reconocimiento en su entorno laboral, lo cual podría implicar la necesidad de mejorar las políticas de reconocimiento y valorización de su trabajo.

**Tabla 4**

*Nivel de beneficios económicos*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	89	98,9
Medio	1	1,1
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,0</b>



**Figura 4** *Nivel de beneficios económicos*

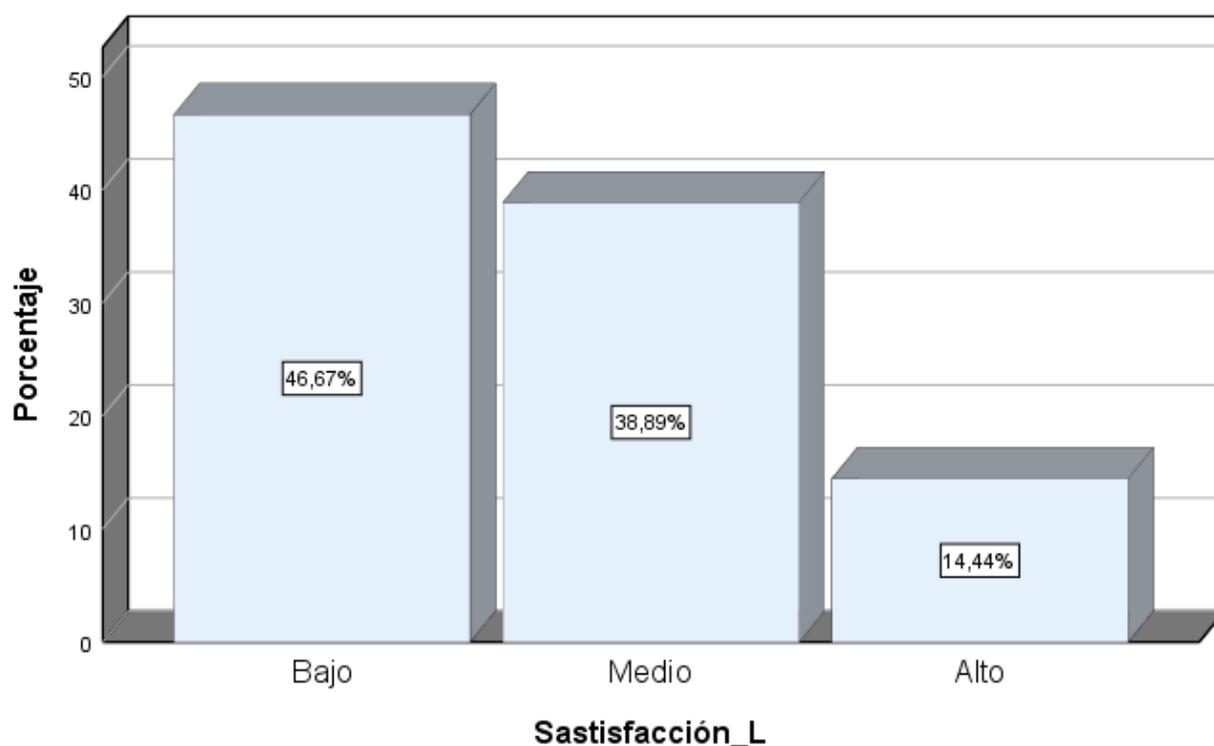
*Nota. Información obtenida de la tabla 4.*

La tabla y figura 4 evidencia que el nivel de beneficios económicos es predominantemente bajo, con un 98.9% de los encuestados (89 de 90) reportando esta situación. Solo un 1.1% (1 de 90) indica recibir beneficios económicos a un nivel medio. Estos resultados reflejan una percepción casi unánime de insuficiencia en los beneficios económicos otorgados a los docentes, lo que podría señalar la necesidad urgente de revisar y mejorar las compensaciones y beneficios económicos en este sector.

**Tabla 5**

*Nivel de satisfacción laboral*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	42	46,7
Medio	35	38,9
Alto	13	14,4
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,0</b>



**Figura 5** Nivel de satisfacción laboral

*Nota.* Información elaborada a partir de la información de la tabla 5

La encuesta realizada a docentes de educación básica muestra una distribución variada en los niveles de satisfacción laboral. Un 46.7% (42 de 90) de los encuestados reporta un bajo nivel de satisfacción, mientras que el 38.9% (35 de 90) se encuentra en un nivel medio. Solo un 14.4% (13 de 90) indica un alto grado de satisfacción laboral. Estos datos sugieren que la mayoría de los docentes no están completamente satisfechos con sus condiciones laborales, aunque una porción significativa experimenta una satisfacción moderada.

#### **IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

Referente al objetivo general, se revela que los hallazgos obtenidos muestran que el 46.7% de los docentes participantes presenta un bajo nivel de satisfacción laboral, el 38.9% un nivel medio, y solo el 14.4% un rango alto de satisfacción del trabajo. Esto sugiere una prevalencia de insatisfacción laboral significativa entre los docentes. Cruz y Bernui (2019) encontraron que la dimensión con mayor insatisfacción entre los docentes era la remuneración, lo que coincide con nuestros hallazgos, ya que uno de los aspectos evaluados en el presente estudio incluye las ventajas salariales. Además, según Vroom (2011), la satisfacción laboral se relaciona directamente con el empoderamiento y la inspiración para mejorar la eficiencia, lo cual es crucial en el contexto educativo para mantener la calidad de la enseñanza.

Referente al primer objetivo específica, el análisis de la dimensión significancia tarea, reveló que la mayoría de los docentes (86.7%) sienten que su trabajo no es significativo y valorado. Según la conceptualización de satisfacción laboral de Muwanguzi et al. (2022), esta incluye una valoración positiva del propio trabajo, lo cual se observa en la percepción de la importancia del trabajo entre los docentes. Sin embargo, la insatisfacción en este aspecto puede relacionarse con la indagación de Uke et al. (2024) encontraron que factores como la seguridad laboral y la compensación influyen en la rotación laboral, lo cual es consistente con nuestros hallazgos, donde los bajos salarios y la insuficiente valoración económica afectan la satisfacción general.

En cuanto al segundo objetivo específico, la evaluación de las condiciones de trabajo mostró que un número considerable de docentes percibe su ambiente laboral como desfavorable, lo que contribuye a su baja satisfacción laboral. Sell y Cleal (2011)

argumentan que las condiciones socioeconómicas y las características del lugar de trabajo impactan directamente en la satisfacción laboral. En este sentido, los resultados del presente estudio refuerzan esta teoría, ya que muchos docentes señalaron que la falta de recursos y la sobrecarga de trabajo generan un ambiente estresante. Toribio et al. (2021) también destacan que un ambiente de trabajo positivo y motivador es crucial para la satisfacción laboral, lo que subraya la necesidad de mejorar las condiciones laborales en el contexto educativo de Lambayeque.

Respecto al tercer objetivo específico, se evidencia que el reconocimiento personal y social es otra dimensión donde se observó una baja satisfacción. Mali et al. (2022) señalan que una actitud honesta de la organización hacia los empleados y el reconocimiento social son cruciales para la satisfacción laboral. En este estudio, la falta de reconocimiento adecuado se refleja en la baja satisfacción laboral reportada por los docentes. Esto coincide con los hallazgos de Sedano y Santos (2021), quienes indicaron que el reconocimiento y la valoración por parte de la institución educativa son fundamentales para la motivación en el desarrollo de cada una de las actividades de los educadores.

Finalmente, en cuanto al cuarto objetivo específico, se revela que la insatisfacción con los beneficios económicos es un aspecto destacado en los resultados, donde la mayoría de los docentes expresan descontento con su remuneración. Según Cruz y Bernui (2019), la remuneración es una dimensión con alta insatisfacción entre los docentes, lo que es consistente con los hallazgos de este estudio. La teoría de Vroom (2011) también sugiere que la compensación económica es un factor crítico para la satisfacción laboral y la eficiencia, lo que subraya la necesidad de mejorar los salarios y beneficios para los docentes de Lambayeque.

Por otro lado, respecto a las conclusiones de estudio se precisa lo siguiente:

El estudio concluyó que los niveles de satisfacción laboral en docentes de educación básica regular de Lambayeque son predominantemente bajos, con solo una pequeña proporción reportando alta satisfacción. Esto sugiere la necesidad de mejorar las políticas y las directrices laborales para incrementar la satisfacción entre los docentes.

El estudio concluyó que la importancia del trabajo no es suficientemente reconocida, lo que contribuye significativamente a los bajos niveles de satisfacción laboral. Se recomienda implementar programas de reconocimiento y valorización del trabajo docente.

El estudio concluyó que las condiciones del lugar de trabajo deben ser mejoradas para elevar los niveles de satisfacción de medio a alto. Esto puede incluir mejoras en la infraestructura y el ambiente laboral.

La investigación concluyó que el reconocimiento personal y social es insuficiente, impactando negativamente la satisfacción laboral. En este sentido, políticas enfocadas en aumentar el reconocimiento y la visibilidad de los logros docentes podrían mejorar esta dimensión.

Finalmente, el estudio concluyó que los beneficios económicos son percibidos como bajos por la mayoría de los docentes, lo cual afecta negativamente su satisfacción laboral. Revisar y mejorar las compensaciones y beneficios económicos es crucial para elevar la satisfacción laboral en este sector.

## V. REFERENCIAS

- Abdunnazar, P. M. (2020). Job Satisfaction among Secondary School Teachers. *International journal of creative research thoughts*, 8(11), 1 - 8. <https://www.ijcrt.org/papers/IJCRT2011128.pdf>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Primera ed.). Arequipa: Enfoques Consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica, una aproximación para los estudios de posgrado* (Primera ed.). Guayaquil, Ecuador: Departamento de Investigación y Postgrados, Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%C3%8DFICA.pdf>
- Basalamah, M., & Ajmal, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Scopus*, 01(02), 1 - 56. <https://goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/54>
- Bohorquez, E., Perez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Scielo*, 12(3), 1 - 6. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Cabrera, M. (2020). *Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana*. Lima: Repositorio de la Universidad César Vallejo [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43398>
- Chavez, N., & Hurtado, A. (2021). *Satisfacción laboral en docentes de nivel primaria y secundaria de instituciones educativas estatales y particulares*. Lima: Repositorio de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón [Tesis de postgrado]. [https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/908/Ch%C3%A1vez%20Herrera%2C%20NJ\\_Hurtado%20Velit%2C%20AL\\_2021%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/908/Ch%C3%A1vez%20Herrera%2C%20NJ_Hurtado%20Velit%2C%20AL_2021%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Cortes, M., Mur, N., & Iglesias, M. (2020). Algunas consideraciones para el cálculo del tamaño muestral en investigaciones de las Ciencias Médicas. *Scielo*, 18(5), 1 - 12. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2020000500937](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000500937)
- Cruz, V., & Bernui, I. (2019). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. *Scielo*, 80(4), 1 - 45. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15381/anales.v80i4.16151>
- Dávila, R. (2023). Clima laboral y satisfacción laboral en tranaajdores de una empresa de servicios de Trujillo - Perú. *Scielo*, 15(5), 1 - 10. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v15n5/2218-3620-rus-15-05-286.pdf>
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J., Ruiz, J., & Guanilo, E. (2021). Organizational climate and job satisfaction in a peruvian industrial company. *Revista Venezolana de Gerencia,,* 26(5), 663 -667. <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Duplon, N., & Ventura, D. (2021). *Work Environment, Challenges and Teaching Performance of Newly Hired Teachers in the New Normal, Zambales, Philippines.* Philippines: Journal of Humanities . <https://www.semanticscholar.org/paper/Work-Environment%2C-Challenges-and-Teaching-of-Newly-Duplon-Ventura/ddc85ca98a58945c299f6c130188651cb264abb2>
- Gomez, J., & Tantiado, R. (2023). Work Environment and Job Satisfaction of Teachers. *International Journal of Research Publications*, 126(1), 1 - 78. <https://doi.org/https://doi.org/10.47119/IJRP1001261620224971>
- Khan, A., Waqar, H., & Raham, Z. (2022). RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' JOB SATISFACTION, TEACHERS' DISPOSITION, AND THEIR STUDENTS' ACADEMIC ACHIEVEMENT. *Palarchs journal of archaeology of Egypt*, 19(3), 1 - 18. <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/11398>
- Lee, B., Lee, C., Choi, I., & Kim, J. (2022). Analyzing determinants of job satisfaction based on two-factor theory. *Sustainability*, 14(19), 1-19. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su141912557>

- Manandhar, P., Manandhar, N., & Joshi, S. (2021). Job Satisfaction among School Teachers in Duwakot, Bhaktapur District, Nepal. *International Journal of Occupational Safety and Health*, 11(3), 165 - 169. <https://www.nepjol.info/index.php/IJOSH/article/view/39769/30581>
- Muwanguzi, E., Ezati, E., & Mugimu, C. (2022). Job Satisfaction among Employees: A Review of Theories. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 10(3), 78-84. <https://www.questjournals.org/jrhss/papers/vol10-issue3/Ser-3/J10037884.pdf>
- Nugrobo, S., Paskirini, I., & Pratiwi, X. (2023). Worklife balance and job satisfaction of shipyard industry employees in Surabaya. *International Journal of Public Health Science*, 12(1), 146 - 154. <https://doi.org/10.11591/ijphs.v12i1.22368>
- Ovais, V., Mustafa, O., & Esin, A. (2022). Impact Of Working Environment On Job Satisfaction. *Journal of Positive School Psychology*, 6(6), 3496-3505. <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/download/7886/5143/9146#:~:text=If%20workers%20are%20operating%20in,circumstances%2C%20and%20overall%20performance%20improves.>
- Polanía, C., Cardona, F., Castañeda, G., Vargas, A., Calvache, O., & Abanto, W. (2020). *Metodología de investigación Cuantitativa & Cualitativa* (Primera ed.). Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/596>
- Portugal, F., Licas, E., Santiago, P., Loayza, M., & Maguiña, W. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral docentes universitarios. *Revista del instituto universitario de innovación ciencias y tecnología Inudi Perú*, 1(1), 1 - 56. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.065>
- Pradip, B. (2023). Job Satisfaction of the teachers in Kathmandu Metropolitan City. *Shanti Journal*, 2(3), 1 - 14. <https://doi.org/https://doi.org/10.3126/shantij.v3i1-2.60815>
- Quispe, A. (2023). se ha observado que se viene dando problemas concernientes a la satisfacción satisfacción laboral en tiempos de pandemia. *Scielo*, 1(3), 36 - 53. <https://doi.org/https://doi.org/10.57175/evsos.%20v1i3.21>

- Sedana, G., & Santos, O. (2021). Calidad de la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en el personal docente, institución educativa Mario Florian. *Scielo*, 4(16), 369 - 425. <https://doi.org/https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.162>
- Solis, G., Alcalde, G., & Alonso, I. (2023). Ética en investigación: de los principios a los aspectos prácticos. *Anales de Pediatría*, 99(3), 195-202. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.anpedi.2023.06.005>
- Sultana, A., Islam, M., & Shafiullah, P. (2018). Job Satisfaction of Public and Private Primary School Teachers of Bogra District in Bangladesh. *Journal of Sociology and Anthropology*, 1(1), 41 - 46. <https://pubs.sciepub.com/jsa/1/1/6/index.html>
- Tang, Y., Wang, T., Blythe, L., & Li, Q. (2020). Teacher Job Satisfaction in High-Performing Systems: A Multi-Level Study of Teacher, Classroom, and School Factors Using TALIS 2013 Surveys. *Asia Pacific Journal of Educational Research*, 3(1), 17 - 43. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30777/APJER.2020.3.1.02>
- Toribio, J., Tasayco, A., Luna, K., & Torres, V. (2021). Satisfacción laboral y calidad docente en el Callao, Perú. *Scielo*, 3(9), 1 - 8. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/warisata.v3i9.743>
- Uke, A., Uno, P., Abel, E., & Udom, V. (2024). Teachers' Job Satisfaction Indicators and Labour Turnover in Private Secondary Schools in Akwa Ibom North-West Senatorial District Nigeria. *International Journal of Education, Learning and Development*, 12(2), 11 - 25. <https://doi.org/https://doi.org/10.37745/ijeld.2013/vol12n21125>
- Xiaochen, Y. (2021). Proceedings of the 2021 4th International Conference on Humanities Education and Social Sciences (ICHES 2021). *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 615(1), 1 - 4.

# ANEXOS

## Anexo 1. Instrumento

### Escala De Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC)

Apellidos y Nombres: ..... Sexo: Masculino  Femenino

Área de trabajo: ..... Cargo que ocupación: ..... Fecha: .....

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

TOTAL, ACUERDO (TA), DE ACUERDO (A), INDECISO (I), EN DESACUERDO (D), TOTAL, DESACUERDO (TD)

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

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

## Anexo 2. Solicitud de permiso para la aplicación de instrumentos



**Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y  
de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y  
Ayacucho**

Pimentel, Mayo 2024

**Señor:**

Dr. María Emperatriz Chévez Castro  
I.E. Juan Fanning García  
Presente. –

**Asunto:** Solicito autorización para aplicación de Instrumento

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la **Escuela Profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Señor de Sipán**, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso a su institución a la que representa las alumnas **Cabrera Mundaca**

**Katherine y Mera Cerna Yuliana Natali** de la asignatura **Investigación II** para que se ejecute su Investigación denominada **"Mobbing y satisfacción laboral como predictores del burnout en docentes de educación básica regular de Lambayeque, año 2024"**.

Sin otro en particular, agradecido de su amable consideración a la presente y oportuna respuesta, medespido no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



Dra. Zulein Jacquelin Bejarano Benites  
Directora de la Escuela Profesional  
de Psicología  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.

*Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y  
de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y  
Ayacucho*

Pimentel, Mayo 2024

**Señor:**

Dr. Alberto Polar Córdova  
I.E. Juan Manuel Iturregui  
Presente. –

**Asunto:** Solicito autorización para aplicación de Instrumento

*De mi especial consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la **Escuela Profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Señor de Sipán**, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso a su institución a la que representa las alumnas **Cabrera Mundaca**

**Katherine y Mera Cerna Yuliana Natali** de la asignatura **Investigación II** para que se ejecute su Investigación denominada **“Mobbing y satisfacción laboral como predictores del burnout en docentes de educación básica regular de Lambayeque, año 2024”**.

Sin otro en particular, agradezco de su amable consideración a la presente y oportuna respuesta, medespido no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

*Atentamente,*



Dra. Zuleim Jacquelín Bejarano Benites  
Directora de la Escuela Profesional  
de Psicología  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.

**USS**

RECEBIDA REGISTRO DE LICENCIADOS Y PROFESIONALES  
I.E. JUAN MANUEL ITURREGUI  
1370  
135em  
17/05/2024

Anexo3. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	
<b>Problema general:</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Orientación profesional</b>	
¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en docentes de educación básica regular de Lambayeque, 2024?	Determinar el nivel de satisfacción laboral en docentes de educación básica regular de Lambayeque, 2024.	<b>Dimensiones</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	Significación de las tareas	Escala Ordinal  Alto Medio Bajo
a) ¿Cuál es el nivel de la dimensión significación tarea de los docentes de educación básica regular de Lambayeque, 2024?	a) Identificar el nivel de la dimensión significación tarea de los docentes de educación básica regular de Lambayeque, 2024.	Condiciones de trabajo	
b) ¿Cuál es el nivel de la dimensión condiciones de trabajo de los docentes de educación básica regular de Lambayeque, 2024?	b) Identificar el nivel de la dimensión condiciones de trabajo de los docentes de educación básica regular de Lambayeque, 2024.	Reconocimiento personal y/o social	
c) ¿Cuál es el nivel de la dimensión reconocimiento personal y/o social de los docentes de educación básica regular de Lambayeque, 2024?	c) Identificar el nivel de la dimensión reconocimiento personal y/o social de los docentes de educación básica regular de Lambayeque, 2024.	Beneficios económicos	
d) ¿Cuál es el nivel de la dimensión beneficios económicos de los docentes de educación básica regular de Lambayeque, 2024?	d) Identificar el nivel de la dimensión beneficios económicos de los docentes de educación básica regular de Lambayeque, 2024.		
<b>Tipo y diseño de investigación</b>		<b>Técnicas e instrumento</b>	<b>Estadística</b>
<b>Tipo:</b> Básica <b>Diseño:</b> No experimental <b>Nivel:</b> Descriptivo		<b>Técnica:</b> Encuesta, <b>Instrumento:</b> Cuestionario	Estadística descriptiva