



**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA.**

TESIS

**SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR Y UNA
NACIONAL EN EL DISTRITO DE LA VICTORIA.**

Autor (es):

González Oblitas Rodrigo Ricardo.

Asesor:

Mg. Prada Chapañan Rony Edinson

Línea de Investigación:

COMUNICACIÓN Y DESARROLLO HUMANO

**Pimentel – Perú
2018**

SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR Y UNA NACIONAL EN EL DISTRITO DE LA VICTORIA.

Mg. Prada Chapoñan Rony Edinson

Asesor metodológico

Mg. Olazabal Boggio Roberto Dante

Presidente de jurado

Mg. Morales Huamán Giovanna Carla

Secretario de jurado

Lic. Bulnes Bonilla Carmen Gretel

Vocal de jurado

DEDICATORIA

Dedico la presente investigación a mi madre por su afecto y cariño incondicional que siempre me brindo, generando en mi felicidad absoluta de mi esfuerzo.

Por otro lado, dedico esta tesis a mis hermanas que me apoyaron en todo momento y, a mi enamorada que me acompañó en todo momento en el desarrollo de mi tesis, quienes me ayudaron a culminar con mis sueños frente cualquiera adversidad; siento ahora mi mayor motivación para concluir con éxito mi investigación de tesis.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por darme la oportunidad de estar en este mundo, en especial a mi madre Martha, quien siempre me dio sus conocimientos y apoyo cuando lo necesite. A mis hermanas Liz y Erika, mis sobrinos que me motivan siempre a seguir adelante con mi sueño. También agradezco, a mi enamorada Lorena, que me brindó su apoyo en todo momento, y quien está orgullosa de mí.

Asimismo, a la Universidad Señor de Sipan por haberme permitido ser parte de su familia, quienes me brindaron a los mejores docentes en mi crecimiento profesional.

ÍNDICE

RESUMEN	6
I. Introducción	7
II. Material y Método	14
2.1. Tipo y Diseño de investigación	14
2.2. Operacionalización de variable	14
2.3. Población y muestra	15
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.5. Método de análisis de datos	17
2.6. Aspectos éticos	17
III. Resultados	18
IV. Discusión	24
V. Conclusiones	27
VI. Recomendaciones	28
VII. Referencias	29
VIII. Anexos	32

RESUMEN

En la presente investigación tuvo como objetivo medir la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa particular y una nacional del Distrito de La victoria. El diseño de investigación fue de descriptivo – comparativo y la muestra estuvo conformada por 200 docentes a los cuales se les aplico la Escala de Satisfacción Laboral – Versión Profesores (SL – VP). Creado por las autoras Anaya y Suarez en el año 2006. Los resultados de la investigación refleja que existe mayor satisfacción en las instituciones educativas particulares que las instituciones nacionales; asimismo, que los varones presentan mayor insatisfacción laboral que las mujeres. Por otro lado, se realizó la confiabilidad (.985), como la validez y la baremación de la prueba.

Palabras claves: satisfacción laboral, docentes, insatisfacciones.

ABSTRAC

The objective of this research was to measure job satisfaction in teachers of a particular educational institution and a national one in the District of La Victoria. The research design was descriptive - comparative and the sample consisted of 200 teachers to whom the Work Satisfaction Scale - Teacher Version (SL - VP) was applied. Created by the authors Anaya and Suarez in the year 2006. The results of the research show that there is greater satisfaction in private educational institutions than national institutions; likewise, that men present greater job dissatisfaction than women. On the other hand, the reliability (.985) was performed, such as the validity and the scale of the test.

Keywords: job satisfaction, teachers, dissatisfaction.

I. Introducción.

Hoy en día, una de las temáticas que más interés ha suscitado dentro de las ciencias del comportamiento organizacional es lo relativo a cómo afecta el ambiente, las dinámicas internas de los individuos, grupos, en función de la satisfacción laboral y por ende del desempeño laboral. Por eso, la satisfacción laboral, es una expresión emocional en relación al trabajo, también se considera como una respuesta afectiva en relación a la experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada colaborador de una organización (Landy y Conte, 2005).

En la edad media el trabajo comienza a tener una valoración positiva en los ascensos sociales. Asimismo, en la edad moderna, por el cambio económico nace el comercio internacional. En edad contemporánea se da los cambios políticos y sociales, generando jornadas laborables de 12 a 18 horas diarias donde trabajan niños y mujeres; esto conlleva a las personas formar sindicatos, huelgas como expresión de estar descontentos por la injusta compensación recibida y defender de sus derechos sociales. En cambio, el imperio incaico, el trabajo representó la principal actividad de sus pobladores teniendo un sistema de reciprocidad donde se practicaba la solidaridad y el trabajo en equipo, la satisfacción o recompensa en los resultados que obtenían (Vásquez, 2004; Headrick, 2011; Gard, 1991; Noejovich, 1996).

Nos dicen, que las personas satisfechas con su trabajo son más productivas que las insatisfechas (Chiavenato, 2009). Por eso, la empresa de recursos humanos Randstad (2017), realizó un estudio de satisfacción laboral en 34 países, donde Austria con el 78% es el país más satisfecho con su trabajo, sin embargo, Japón con

el 42% es el país más insatisfecho con su trabajo. Esto nos quiere decir, que la satisfacción laboral representa unos indicadores que puedan reflejar un aumento o disminución del estrés y mayor motivación en el trabajo.

Al respecto conviene decir, que la satisfacción laboral en los docentes son las actitudes positivas o negativas que tienen hacia su trabajo, en la toma de decisiones y las responsabilidades que tienen al cumplir los objetivos de las instituciones, demostrando disposición en lo que realizan y en el trabajo (Arévalo y Castillo, 2007; Chiavenato, 2009). Por eso, es necesario que las instituciones educativas, tengan compromiso de tener una mejor infraestructura laboral, con la finalidad de mantener a su plantel educativo satisfecho y motivados.

Es así que la satisfacción laboral es definida como un conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas (Robbins, 2005). Por ello, la importancia de conocer estas actitudes del trabajador, siendo imprescindible para reconocer aquellos aspectos fallidos dentro de la organización y trabajar en ellos.

Al transcurrir del tiempo existen diversas teorías sobre las necesidades de las personas, Fernández, E. (2010), según en la teoría de Alderfer (1940), nos habla que los individuos tienen que pasar por tres etapas diferentes que son la existencia, relación y crecimiento. Sin embargo, Maslow (1954), menciona que las personas tienen 5 necesidades como la fisiológicas, seguridad, social o afiliación y estima, la autorrealización, él nos dice que primero debemos cumplir las 4 necesidades anteriores para poder llegar a la última necesidad. En cambio, Mc Clelland (1961),

comenta que los individuos presentan 3 necesidades de logro, poder y afiliación y considera que las personas pueden desarrollar una más que otra; ya que tenemos diferentes modos de ser y/o personalidad y satisfacerse de acuerdo a su deseo.

Dawis y Lofquist (1984), nos explica que las personas suelen tener dos factores primordiales para la vida cotidiana, que son factores extrínsecos, que se encarga del salario, condiciones laborales, seguridad laboral, políticas organizacionales y relaciones interpersonales; mientras los factores intrínsecos, es el reconocimiento, logro, progreso, responsabilidad de la persona en su trabajo. En cambio, Palma (2004), considera que el comportamiento de cada colaborador tiene que ver con la organización y el medio ambiente de trabajo, quien propone siete factores que son condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remuneraciones; políticas administrativas; relación social; desarrollo personal; desempeño de tarea y relación con la autoridad.

Teoría X/Y por McGregor (1960), quien sostenía que las personas se encontraban más satisfechas cuando en la organización existía un clima de mayor libertad y flexibilidad basado en una supervisión abierta y participativa. Este autor diferencia entre dos teorías. Teoría X, plantea que a las personas les agrada el trabajo y deben ser obligadas y contratadas para que cumplan con los objetivos de la organización y la teoría Y, plantea que las personas tienen un interés intrínseco en su trabajo y que desean actuar por su propia iniciativa

Pueden existir diferentes tipos de satisfacción laboral, pero Landy y Conte (2005), nos describen que las personas pueden tener cuatro tipos de satisfacción, que tenemos entre ellas, la satisfacción laboral progresiva y la satisfacción laboral estable son aquellas que cumplen las necesidades del colaborador dentro de la organización. Asimismo, existe la satisfacción laboral conformista y de Seudo – Satisfacción, basándose en las sensaciones falsas y el bajo rendimiento que tiene el trabajador al realizar sus actividades.

Para Palma (2005), la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. Estas actitudes son basadas desde el ambiente de trabajo donde se desenvuelve, se relaciona directamente con el desempeño, ya que un trabajador feliz es un trabajador productivo.

Anaya y Suárez (2010), nos habla que la satisfacción laboral en los docentes dependerá de la infraestructura de la institución, como también la disponibilidad que tienen para brindar su servicio, es por ella que proponen cinco dimensiones para medir la satisfacción del profesor, que son el diseño del trabajo (los objetivos); condiciones de vida asociadas al trabajo; realización personal (metas alcanzadas); promoción y superiores (capacitaciones y rendimiento); salario.

Teoría higiene-motivacional, planteado por Herzberg (1987), postula que la satisfacción es consecuencia de un óptimo estado motivacional, producto de la interacción de factores higiénicos o preventivos y de factores estrictamente motivacional. Asimismo, la real satisfacción del hombre con su trabajo provenía de

enriquecer el puesto de trabajo, para que de esta manera pueda desempeñar una mayor responsabilidad y experimentar a su vez un crecimiento mental y psicológico.

Por otro lado, ante la satisfacción laboral también se ve inmersa la insatisfacción, que es definida como la conducta que tiene el individuo para irse de su trabajo, incluyendo la búsqueda de otro empleo, renuncia, ausentismo, retrasos, disminución de esfuerzos y aumento de errores. (Atalaya, 1999). Esto puede deberse a una gran variedad de razones tales como: una pobre supervisión, malas condiciones laborales, tensión laboral, falta de seguridad en el empleo, remuneración arbitraria, falta de oportunidades en la institución, falta de progreso en la institución, conflictos interpersonales entre los trabajadores. La insatisfacción puede deberse también a restricciones y demoras innecesarias, como, provisiones inadecuadas o equipo defectuoso.

Sin embargo, la insatisfacción laboral se incrementa cuando los colaboradores no se encuentran satisfecho con los beneficios que le brinda la organización y también un inadecuado ambiente de trabajo, generando en ellos ausencia, inestabilidad en la organización; conllevando a tener una inadecuada relación entre compañeros y/o autoridades de la empresa. Asimismo, la insatisfacción se puede dar de dos tipos que son constructiva, basándose en los cambios culturales de la organización y la fija, que se basa en no cumplir las metas u objetivos de la empresa.

Existen antecedentes de satisfacción Laboral, como Mendoza C. (2011), una investigación denominada “Estudio del Estrés y la Satisfacción laboral”, en Ecuador se obtuvo como resulta que el 70% de los colaboradores presenta un alto insatisfacción laboral, por motivo de carga laboral, remunerativos, y falta empatía

de parte de la autoridad hacia sus colaboradores, estando relacionado al estrés laboral.

Existen diferentes estudios de satisfacción laboral en profesores, asimismo Gonzáles (2013), en su investigación llego a las conclusiones que la satisfacción laboral en los docentes de la institución pública fue mayor a la privada. En cambio, Vigo (2016), tuvo como resultado, que la satisfacción laboral promedio es 74,7%, mientras que el alta resulta ser el 17,7% y la baja en un 7,6%.

Barón S. y Cuba, C. (2011), encontraron que los trabajadores se encuentran satisfecho con el adecuado cumplimiento de las condiciones físicas y/o materiales; Políticas Administrativa; Relaciones Sociales; Desarrollo de Personal y Relación con la Autoridad; sin embargo, no se encuentran satisfecho con respecto a los Beneficios Laborales y/o Remuneraciones y Desempeño de Tarea.

Por último, en la ciudad de Chiclayo no existe mucha evidencia sobre satisfacción laboral en docencia, es por eso que se cree conveniente realizar estudios de dicha variable, ya que ayuda a las instituciones a poder observar y medir la satisfacción laboral, generando en ellos compromiso con la organización.

La importante de realizar esta investigación en los docentes en la sociedad debe ser tomada en cuenta por nuestras instituciones gubernamentales ya que ellos realizan la tarea fundamental de educar e instruir a los estudiantes que formarán parte del futuro. El docente vendría a ser un segundo padre para los alumnos, la participación de éste en la vida de los niños y jóvenes determina tanto como los padres de familia, considerando la cantidad de horas que ellos pasan en los salones de clase.

Así como también es obligación del docente formar un ambiente seguro para que el alumno se sienta cómodo cuando establezca una conversación con el profesor, con otros estudiantes y así poder lograr la cooperación de todos por medio del trabajo y aprendizaje.

La satisfacción laboral ha sido de gran interés en estos últimos años, porque determinan resultados a nivel de organización que traducen el índice de efectividad, eficiencia y eficacia logrado por la institución, así como señales del comportamiento que podrán permitir la implementación de decisiones y políticas organizacionales.

Es por ende que se tiene que realizar este tipo de investigación para poder medir que tan satisfecho se encuentran los docentes dentro de la institución; en lo cual se aportaría un gran compromiso y un adecuado desenvolvimiento en sus tareas o actividades que realicen y, por otro lado, se mejoraría su relación entre compañeros y/o autoridades. Asimismo, les servirá para generar un cambio en su actitud en el trabajo, desarrollándose una competitividad sana, teniendo como resultado la eficaz y eficiencia en lo que realizan, aumentando la tasa de rentabilidad y rendimiento para la institución.

Por otro lado, está investigación pretende desarrollar un estudio comparativo de la satisfacción laboral en los docentes entre las instituciones educativas particulares y nacionales del distrito de La Victoria – Chiclayo. Por ello, es necesario conocer la importancia de las funciones que realizan los docentes en su trabajo, también en la gestión académica, tutorías, orientación estudiantil, actividades formativas, actualizaciones pedagógicas que la organización le pueda brindar.

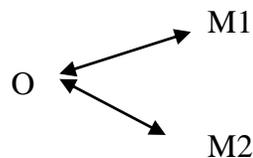
II. Material y Método.

2.1. Tipo y Diseño de investigación.

2.1.1. Tipo de investigación: Descriptivo – Comparativo, cuyo objetivo es medir la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa particular y una nacional del distrito de La Victoria.

2.1.2. Diseño de investigación

Se utilizó el diseño de la investigación no experimental (Ato, López, & Benavente, 2013). Asimismo, es un diseño descriptivo simple, donde permitió buscar y recoger información actual con respecto al objetivo planteado.



2.2. Operacionalización de variable.

Variable 1: Satisfacción laboral.

Definición conceptual:

La satisfacción laboral es “el conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, que puedan estar referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo, y que influye directamente en otros aspectos como el aumento del rendimiento y la calidad del servicio, y la disminución del absentismo, la accidentalidad o el cambio o abandono de la organización”. (Anaya y Suarez, 2006).

Definición operacional

Se considera un instrumento útil, y con las suficientes garantías psicométrica.

Cuenta con 5 valores bajo el criterio de la escala de Likert, donde 1 = Muy bajo; 2 = Bajo; 3 = Medio; 4 = Alto; 5 = Muy Alto. Asimismo, presenta un total de 32 reactivos estructurados en cinco dimensiones que son:

Variable	Dimensión	Indicadores	Técnica e instrumento de recolección de datos.
Satisfacción Laboral	Diseño de trabajo	3,4,8,15,18,21,23,24,25,26 y 28.	Escala de Satisfacción Laboral en versión en profesores (ESL – VP)
	Condiciones de vida Asociadas al Trabajo	5,14,16,17,20,22 y 32.	
	Realización Personal	1,6,7,10,11,13,19 y 30.	
	Promoción y Superiores	12, 27, 29 y 31.	
	Salario.	2 y 9.	

2.3. Población y muestra.

La población estuvo formado por 240 docentes de instituciones educativo particular y nacional del distrito de La Victoria.

Para afines del estudio se utilizó el método de muestreo es no probabilística, el muestreo será intencional y estuvo confirmado en 200 docentes del nivel primaria y secundaria de las diferentes instituciones educativas particular y nacional (50% serán particulares y nacionales); también se tuvo en cuenta a los profesores que tenían más de tres años laborando, ambos sexos, y además deberían haber estado enseñando nivel primaria y secundaria.

Criterios de inclusión:

- Docentes de tiempo completo y parcial.
- Docentes de ambos sexos.
- Docentes del nivel primario y secundario.
- Docentes con 3 años de experiencia.
- Docentes de centros educativo particular y nacional.

Criterios de exclusión

- No se aplicará a docentes que tengan menos de 3 años de experiencia.
- No se aplicará a los practicantes o auxiliares de las instituciones.

2.4.Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Para la presente investigación se hará uso de la técnica de observación, siendo esta la más utilizada en el campo de psicología ya que nos permitirá obtener datos reales en un determinado momento. Asimismo, se hará uso de la técnica psicométrica utilizando los siguientes instrumentos:

Escala de Satisfacción Laboral – Versión para Profesores (ESL-VP); Anaya y Suarez (2006). Este instrumento evalúa cinco dimensiones de satisfacción laboral, se encuentra elaborado para ser ejecutado de forma individual o colectiva en docentes que se encuentren trabajando en instituciones educativas particular y nacional. Está compuesta por 32 ítems, se agrupan en cinco dimensiones, asimismo cuenta con 5 valores bajo el criterio de la escala de Likert, donde 1 = Muy bajo; 2 = Bajo; 3 = Medio; 4 = Alto; 5 = Muy Alto. Tiempo

de aplicación será de 20 minutos. En dicha escala no se encuentra ningún ítem negativo, siendo así todos positivos. En la calificación se sumarán los ítems de cada factor, obteniendo puntuación directa de cada factor cuales se convertirá en los percentiles.

Para la presente investigación se tuvo en cuenta la confiabilidad de Anaya y Suarez (2006), que obtuvieron como resultado en el Alfa de Cronbach de .92. Por otro lado, en la investigación realizada se obtuvo la confiabilidad de .985, validez de constructo, la elaborarán baremos, la correlación y la normalidad de la variable.

2.5. Método de análisis de datos.

Para el presente estudio se realizó un análisis de datos para el cumplimiento de los criterios de validez y confiabilidad científica, también, se utilizó el programa de Microsoft Excel, donde se ingresaron los datos correspondientes. Después se realizará el procedimiento y análisis de los datos a través del software SPSS 22.0; asimismo, con la fiabilidad de conocer la relación de la variable y la realización de los baremos. A la vez se verificará la normalidad de Kolmogorov-Smirnova de dicha investigación. Asimismo, para hallar los resultados se tuvo que utilizar la U de Mann – Whitney.

2.6.Aspectos éticos.

Para realizar la aplicación del instrumento se solicitó permiso a las instituciones educativas particulares y nacionales del distrito de La Victoria, mediante una solicitud emitida por la Universidad Señor de Sipan, una vez

aprobada la solicitud se explicó a los participantes el objetivo de la presente investigación. Asimismo, se les brindo las indicaciones correspondientes, donde se tuvo en cuenta el consentimiento informado, mediante el cual autorizan su participación. Además, se les menciono que no tendrían beneficios económicos, y se respetaría su voluntad de participación y la confiabilidad de los participantes. Por último, se le aclararon las dudas existentes de los participantes sobre el estudio realizado.

III. Resultados.

En la Tabla 1; se encuentra diferencia altamente significativa ($p < 01$), entre las instituciones educativa particular y nacional, de forma específica se observa diferencia en la dimensión Promoción y Superiores; asimismo es significativo ($p < 05$) en las instituciones particulares y nacionales en las siguientes dimensiones de diseño de trabajo, condiciones de vida asociado al trabajo, realización personal y salario.

Tabla 1

Comparar la *Satisfacción Laboral* en docentes de una institución educativa particular y una nacional del distrito de La Victoria

Dimensiones de Satisfacción Laboral	Rango Promedio		U de Mann-Whitney	p
	Particular	Nacional		
Diseño de Trabajo			4088.500	0.025
Condiciones de vida asociado al trabajo			4267.500	0.072
Realización Personal	108.74	92.27	4166.000	0.041
Promoción y Superiores			3652.000	0.001
Salario			4714.500	0.476

En la Tabla 2; se presencia que el rango promedio en las instituciones particulares tiene una diferencia significativa ($p < 05$), con respecto al rango promedio de las instituciones nacionales en 18.23 puntos. Esto hace referencia que las instituciones particulares se encuentran más satisfecho con respecto al diseño de trabajo, esto quiere decir que los centros educativos privados tienen mejor infraestructura.

Tabla 2

Satisfacción Laboral de *diseño de trabajo* en docentes de una institución educativa particular y una nacional del distrito de La Victoria

Institución educativas	Rangos			U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
	Rango promedio	Suma de rangos			
Particular	109.62	10961.50		4088.500	.025
Nacional	91.39	9138.50			
Total					

En la Tabla 3, se observa que el rango promedio en las instituciones particulares tiene una diferencia significativa ($p < 05$), con respecto al rango promedio de las instituciones nacionales en 14.65 puntos. Esto hace referencia que las instituciones particulares se encuentran más satisfecho en las condiciones de vida asociados al trabajo, ya que se sienten más comprometido al realizar actividades cotidianas con relación a su trabajo.

Tabla 3

Satisfacción laboral en *condiciones de vida asociados al trabajo* en docentes de una institución educativa particular y una nacional del distrito de La Victoria

Institución educativas	Rangos			U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
	Rango promedio	Suma de rangos			
Particular	107.83	10782.50		4267.500	.072
Nacional	93.18	9317.50			
Total					

En la Tabla 4, se encuentra rango promedio en las instituciones particulares tiene una diferencia significativa ($p < 05$), con respecto al rango promedio de las instituciones nacionales en 16.68 puntos. Esto hace referencia que las instituciones particulares se encuentran más satisfecho con respecto a la realización personal.

Tabla 4

Satisfacción Laboral en *realización personal* en docentes de una institución educativa particular y una nacional del distrito de La Victoria

Instituciones educativas	Rangos			
	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	p
Particular	113.98	11398.00	3652.000	.001
Nacional	87.02	8702.00		
Total				

En la Tabla 5, se observa rango promedio en las instituciones particulares tiene una diferencia altamente significativa ($p < 01$), con respecto al rango promedio de las instituciones nacionales en 26.96 puntos. Esto hace referencia que las instituciones particulares se encuentran más satisfecho en la dimensión de Promoción y Superiores.

Tabla 5

Satisfacción Laboral en *Promoción y Superiores* en docentes de una institución educativa particular y una nacional del distrito de La Victoria

Instituciones educativas	Rangos			
	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	p
Particular	108.84	10884.00	4166.000	.041
Nacional	92.16	9216.00		
Total				

En la Tabla 6, se encontró un rango promedio en las instituciones nacionales tiene una diferencia significativa ($p < 05$), con respecto al rango promedio de las instituciones nacionales en 5.710 puntos. Esto hace referencia que las instituciones particulares se encuentran más satisfecho con relación al salario.

Tabla 6

Satisfacción Laboral en *Salario* en docentes de una institución educativa particular y una nacional del distrito de La Victoria

Instituciones educativas	Rangos			
	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	p
Particular	97.65	9764.50	4714.500	0.476
Nacional	103.36	10335.50		
Total				

En la Tabla 7, se encuentra rango promedio en las mujeres tiene una diferencia significativa ($p < 05$), con respecto al rango promedio de los varones en 11.59 puntos. Esto hace referencia que las mujeres se encuentran más satisfecho en el diseño de trabajo, ya que son más creativas e innovadoras al realizar su trabajo.

Tabla 7.

Satisfacción Laboral en *diseño de trabajo* según sexo en docentes de una institución educativa particular y una nacional del distrito de La Victoria.

Sexo	Rangos			
	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	p
Mujer	105.25	12419.50	4277.500	.163
Varon	93.66	7680.50		
Total				

En la Tabla 8, se encuentra rango promedio en las mujeres tiene una diferencia significativa ($p < 05$), con respecto al rango promedio de los varones en 9.45 puntos. Esto hace referencia que las mujeres se encuentran más satisfecho en relación a las condiciones de vida asociados al trabajo.

Tabla 8

Satisfacción Laboral en *condiciones de vida asociados al trabajo* según sexo en docentes de una institución educativa particular y una nacional del distrito de La Victoria.

Rangos				
Sexo	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
Mujer	104.37	12316.00	4381.000	.254
Varon	94.93	7784.00		
Total				

En la Tabla 9, se encuentra rango promedio en las mujeres tiene una diferencia significativa ($p < 05$), con respecto al rango promedio de los varones 9.06 puntos. Esto hace referencia que las mujeres se encuentran satisfecha con respecto a la realización personal.

Tabla 9.

Satisfacción Laboral en *Realización Personal* según sexo en docentes de una institución educativa particular y una nacional del distrito de La Victoria.

Rangos				
Sexo	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
Mujer	105.25	12419.50	4399.500	.274
Varon	93.66	7680.50		
Total				

En la Tabla 10, se encuentra rango promedio en las mujeres tiene una diferencia significativa ($p < 05$), con respecto al rango promedio de los varones en 13.14 puntos. Esto hace referencia que las mujeres se encuentran más satisfecho en la dimensión de Promoción y Superiores.

Tabla 10.

Satisfacción Laboral en *Promoción y Superiores* según sexo en docentes de una institución educativa particular y una nacional del distrito de La Victoria.

Rangos				
Sexo	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
Mujer	105.89	12494.50	4202.500	.108
Varon	92.75	7605.50		
Total				

En la Tabla 11, se encuentra rango promedio en las mujeres tiene una diferencia significativa ($p < 05$), con respecto al rango promedio de los varones en un 8.23 puntos. Esto hace referencia que las instituciones particulares se encuentran más satisfecho con respecto al salario.

Tabla 11.

Satisfacción Laboral en *Salario* según sexo en docentes de una institución educativa particular y una nacional del distrito de La Victoria.

Rangos				
Sexo	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
Mujer	103.88	12258.00	4439.000	.311
Varon	95.63	7842.00		
Total				

IV. Discusión.

En el desarrollo del estudio de investigación, satisfacción laboral en docentes de una institución educativa particular y una nacional del Distrito de La Victoria, tiene como objetivo determinar la satisfacción laboral de los docentes según las instituciones y el sexo. Se define, la satisfacción laboral como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

Se puede observar en los resultados de la escala de Satisfacción laboral en la dimensión de Promoción y Superiores, existe una diferencia altamente significativa en las instituciones particulares y nacionales del Distrito de la Victoria; esto es debido a la buena comunicación y relación interpersonal que mantienen los colaboradores con sus autoridades y compañeros, también en las constantes capacitaciones que organiza las instituciones. De acuerdo con Palma (2004), contribuyendo, que las actitudes son las bases de un ambiente de trabajo agradable, relacionándose con el desempeño laboral, ya que un trabajador feliz, es un trabajador productivo, generando en ellos satisfacción.

Por otro lado, en la dimensión de Diseño de Trabajo, se puede observar que las instituciones particulares obtuvieron un rango promedio superior que los colegios nacionales, esto es debido a la mejor infraestructura, objetivos claros, organización y calidad de servicio al público. Según Arévalo y Castillo (2007), menciona que las actitudes positivas o negativas que tienen hacia su trabajo; las tomas de decisiones; responsabilidades al cumplir los objetivos institucionales, demostrando la disposición y calidad de trabajo en lo que realizan.

En la dimensión de condiciones de vida asociados al trabajo; las instituciones particulares obtuvieron una diferencia significativa, con respecto a los colegios nacionales, esto es debido, que mantienen una adecuada relación con sus actividades cotidianas en concordancia con su trabajo; sin embargo, los docentes de las instituciones nacionales se encuentran insatisfecho en esta dimensión por la incomodidad que pueda generar la discrepancia entre ellos; la negligencia, las irresponsabilidades, ausentismo dentro de su centro de trabajo, y así demostrando la poca identificación con la institución.

En la dimensión de realización personal, se observa que los colegios particulares tienen un rango promedio superior que las instituciones nacionales, debido que las principales fortalezas en los colegios particulares, es establecer diversas estrategias para una mejora de calidad de trabajo y una adecuada supervisión, con la finalidad de generar en ellos un clima de confianza y estabilidad laboral, sintiéndose a gusto y comprometido con la institución. Conuerdo con Atalaya (1999), que la insatisfacción demostrado en los colegios nacionales es la falta de seguridad, tensión profesional, malas condiciones laborales; conllevándolo al ausentismo, retrasos, disminución de esfuerzos y aumento de errores.

En la dimensión de Promoción y Superiores, de las instituciones particulares obtuvieron un rango promedio superior que los colegios nacionales, esto es debido a las constante capacitaciones al personal y un clima laboral adecuado. Según, Landy y Conte (2005), menciona que la relación al trabajo, se considera las experiencias, necesidades, valores y expectativa de cada colaborar con la organización que pertenece; conllevándolos a los docentes que se sientan comprometidos e identificado con lo que realizan en la institución.

En la última dimensión que se basa en lo salarial, las instituciones nacionales obtuvieron un rango promedio superior que los colegios particulares, esto es debido a que los docentes de las instituciones nacionales perciben un sueldo fijo. Sin embargo, los docentes de los colegios particulares, generan un ingreso salarial por las horas de trabajo. Según, Mendoza C. (2011), en su investigación realizada, nos habla que la alta insatisfacción, es debido a la carga laboral, a la remuneración y falta de empatía por parte de la autoridad hacia sus colaboradores, estando relacionado al estrés laboral.

Por otro lado, en la investigación realizada, se tomó en cuenta la condición sociodemográfica, como el sexo; ya que juegan un papel sobresaliente en la opinión positiva o negativa del colaborador hacia la organización.

En los resultados encontrados de acuerdo al sexo, las mujeres obtuvieron un rango superior que los varones en las diferentes dimensiones, (diseño de trabajo, condiciones de la vida asociadas al trabajo, realización personal, promoción y superiores, salario); esto es debido, que las mujeres son más creativas e innovadoras al realizar su trabajo, tienen una mejor relación interpersonal entre compañeros y autoridades. Con respecto, a los varones es la falta de contrataciones de profesores (en instituciones particulares), poco compañerismo, e insuficiente relación con autoridades, ya sea por la discrepancia entre ellos mismo o con sus superiores. Siendo así, que los docentes no se puedan realizar con sus metas y objetivos trazados de acuerdo con la institución que laboran. Según Zubieta y Susinos (1992), menciona que existe dos tipos de variable sobre satisfacción laboral; la primera se basa en el medio ambiente que consiste en la formación profesional, variación de actividades, liderazgo participativo, salario,

promoción del personal y pertenencia al grupo de trabajo; por otro lado, la segunda variable es personal como el género, la edad y el nivel educativo. Concluyo, que la identificación de género juega un rol importante al buscar un puesto de trabajo en las instituciones particulares; por otro lado, el bajo reconocimiento salarial, poco compromiso con la institución, generando ellos una insatisfacción laboral.

Por último, en la presente investigación de satisfacción laboral, predomina principalmente la insatisfacción en los reconocimientos salarial en las instituciones particulares, como en los varones, ya que, no se encuentran acorde sus funciones realizadas, falta de motivación, poca responsabilidad al realizar sus deberes profesionales. Según Herzberg (1987), argumenta que la real satisfacción del hombre con su trabajo proviene de enriquecer el puesto de trabajo, para que de esta manera se pueda desempeñarse adecuadamente y obtener un crecimiento mental y psicológico.

V. Conclusiones.

Al analizar la satisfacción laboral en las instituciones educativas en el estudio, se demostró que la mayor parte de Satisfacción Laboral, se encuentran en los colegios particulares que los nacionales, teniendo mejor infraestructura, y claros objetivos al realizar sus labores.

Así también, se puede observar, que, en la dimensión de salario, las instituciones nacionales se encuentran más satisfechas que las instituciones particulares, ya que en las particulares se les paga de acuerdo a las horas que laboran en la institución, sin embargo, en las nacionales tienen un sueldo fijo.

Al estudiar el grado de satisfacción según las condiciones sociodemográficas, se demostró que el sexo influye en la percepción del trabajador hacia el puesto donde labora, ya que los varones demostraron mayor insatisfacción, que las mujeres.

VI. Recomendaciones

Incorporar nuevos beneficios al sistema de compensaciones económicas en las instituciones particulares, según el desempeño de los docentes de modo que permita elevar la calidad de trabajo y obtener mejor satisfacción.

Incrementar programas de capacitaciones de acuerdo a las exigencias del trabajo realizado por los docentes para elevar la satisfacción laboral.

Desarrollar estrategias de ayuda al colaborador, cuando evidencia irregularidad en su centro de trabajo, para generar un ambiente de confianza y estabilidad laboral.

Pedir ayuda profesional de un psicólogo para establecer estrategias de mejora en su trabajo, como las capacitaciones, talleres motivacionales, asertividad, manejo de emociones entre otros, para que puedan desarrollarse personalmente y profesionalmente.

Se recomienda seguir desarrollando estudios de la misma variable a fin de encontrar diferentes factores que influyen en la insatisfacción laboral en los docentes.

VII. Referencias.

- Anaya, y Suárez. (2006). La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, género y de la antigüedad profesional. *Revista de Investigación Educativa*, 541-556.
- Anaya, D., y Suárez, J. (2010). Evaluación de la Satisfacción Laboral del profesorado y aportaciones en la mejora del orden a la calidad de la educación. *Revista Española de Orientación y Pedagogía*.
- Arévalo, y Castillo. (2007). Mobbing en trabajadores de empresas públicas y privadas de la ciudad de Trujillo.
- Atalaya, M. C. (1999). *Satisfacción Laboral y Productividad*.
- Ato, M.; López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de calificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, vol. 29, núm. 3, pp. 1038 – 1059. Murcia, España.
- Baron, S. y Cuba, C. (2011). Relación entre Productividad y Satisfacción Laboral en trabajadores del Área de Clasificación – Fresco de la empresa Camposol S.A. Universidad César Vallejo. Trujillo.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Madrid, España: Mc Graw Hill Educación.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill Educación.
- Dawis, R; England, G. y Lofquist, L. (1984). *Teoría del Ajuste Laboral*. Extraído el 15 de setiembre del 2015 de:
http://infad.eu/RevistaINFAD/2011/n1/volumen5/INFAD_010523_529-535.pdf.

- Fernández, E. *Administración de empresas: un enfoque interdisciplinar. Teoría de ERG de Aldefer*. Primera edición 2010.
- Gard, E. (1991). *Sindicados ingleses*. Madrid, España: AKAL
- Gonzales, P. (2013). Estudio comparativo de satisfacción laboral en docentes de la facultad de psicología de una institución de educación superior pública y una institución de educación superior privada, en la ciudad de Monterrey, Nuevo León. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Headrick, D. (2011). *El poder y el imperio: La tecnología y el imperialismo de 1400 a la actualidad*. Madrid, España: Critica.
- Herzberg, F. (1987). *Factores de la Satisfacción Laboral*. Recuperado el 16 de setiembre del 2015 de:
<https://liderazgoymas.wordpress.com/2010/07/13/teoria-bifactorial-de-herzberg/>
- McClelland, D. (1961). *Teoría de las Tres Necesidades*.
- McGregor, D. (1960). *Teoría X y Teoría Y*. Recuperado de: www.douglasMcGregor.com
- Landy, F y Conte, J. (2005). *Psicología Industrial: Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. México: Mc Graw – Hill
- Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad*. Madrid, España: Días Santos. S.A. 1991.
- Mendoza, C. (2011). *Estudio del Estrés y la Satisfacción Laboral en los trabajadores agrícolas del Área de Empaque de la Hacienda El Carmen Ubicada en la Ciudad de Machala, del Grupo Reybanpac*. Universidad Estatal del Milagro. República del Ecuador.
- Noejovich, H. (1996). *Los albores de la economía americana*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Palma, S. (2004). *Escala de Clima Laboral CL – SPC*. Lima, Perú.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SI-SPP) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora Cartolán EIRL.

- Randstad (2017). Randstad Workmonitor. Recuperado de <https://www.randstad.es/tendencias360/estas-satisfecho-con-tu-trabajo-actual/>
- Robbins, S. (2005). Comportamiento organizacional. (10ª. Ed). México: PrenticeHall Hispanoamericana, S.A
- Vásquez, G. (2004). *Historia Universal 2. Del Absolutismo a la modernidad*. México: Limusa.
- Vigo, E. (2016). Grado de satisfacción laboral de los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Zubieta, J. y Susinos, T. (1992), *Las satisfacción e insatisfacciones de los enseñantes*. Madrid, España: CIDE.

VIII. Anexos.

Tabla 1. Descripción del valor de V. Aiken de Escala de Satisfacción Laboral – Versión Profesores.

VALOR DE V. AIKEN			
Ítems	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
1	0.933	1	1
2	0.8	1	1
3	0.8	1	0.8
4	0.8	0.933	0.8
5	0.933	1	1
6	0.933	1	1
7	0.8	0.867	0.867
8	0.933	1	1
9	0.8	1	1
10	0.8	0.867	0.867
11	0.867	1	1
12	0.733	0.867	0.867
13	0.933	0.933	0.933
14	0.667	0.933	0.933
15	0.933	0.933	0.933
16	0.933	1	1
17	0.733	0.933	0.867
18	0.933	1	1
19	0.933	0.933	0.933
20	0.933	0.933	1
21	0.867	0.933	1
22	0.933	0.933	0.933
23	0.867	0.867	0.933
24	0.933	1	1
25	0.933	1	1
26	0.933	1	1
27	0.867	0.933	0.933
28	0.733	0.8	0.733
29	0.867	1	1
30	0.933	1	1
31	0.867	0.867	0.867
32	0.933	1	1

Variable de SATISFACIÓN LABORAL

Tabla 2, Descripción del alfa de cronbach General de la Escala de Satisfacción Laboral – Versión Profesores.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	SL
.985	32	

Tabla 3, Descripción del Alfa de Cronbach de la dimensión Diseño de Trabajo

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	Diseño de Trabajo
.962	11	

Tabla 4, Descripción del Alfa de Cronbach de la dimensión Condiciones de Vida Asociado al trabajo

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	Condiciones de Vida Asociado al trabajo
.936	7	

Tabla 5, Descripción del Alfa de Cronbach de la dimensión Realización Personal

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	Realización Personal
.946	8	

Tabla 6, Descripción del Alfa de Cronbach de la dimensión Promoción y Superiores

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	Promoción y Superiores
.929	4	

Tabla 7, Descripción del Alfa de Cronbach de la Dimensión de Salario

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	Salario
.851	2	

Tabla 8, Correlación de la Dimensión Diseño de Trabajo de la Escala de Satisfacción Laboral – Versión Profesores.

DISEÑO DE TRABAJO		
DT3	Correlación de Pearson	,847**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
DT4	Correlación de Pearson	,839**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
DT8	Correlación de Pearson	,814**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
DT15	Correlación de Pearson	,865**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
DT18	Correlación de Pearson	,841**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
DT21	Correlación de Pearson	,901**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
DT23	Correlación de Pearson	,893**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
DT24	Correlación de Pearson	,869**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
DT25	Correlación de Pearson	,810**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
DT26	Correlación de Pearson	,855**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
DT28	Correlación de Pearson	,825**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
DT T	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	
	N	250

Tabla 9, Correlación de la Dimensión Condiciones de Vida Asociado al Trabajo de la Escala de Satisfacción Laboral – Versión Profesores.

CONDICIONES DE VIDA ASOCIADO AL TRABAJO		
CVAT5	Correlación de Pearson	,813**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
CVAT14	Correlación de Pearson	,903**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
CVAT16	Correlación de Pearson	,910**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
CVAT17	Correlación de Pearson	,924**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
CVAT20	Correlación de Pearson	,887**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
CVAT22	Correlación de Pearson	,816**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
CVAT32	Correlación de Pearson	,753**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
CVST T	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	
	N	250

Tabla 10, Correlación de la Dimensión Realización del Personal de la Escala de Satisfacción Laboral – Versión Profesores.

REALIZACIÓN DEL PERSONAL		
RP 1	Correlación de Pearson	,804**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
RP6	Correlación de Pearson	,867**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
RP7	Correlación de Pearson	,884**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
RP10	Correlación de Pearson	,872**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
RP11	Correlación de Pearson	,896**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
RP13	Correlación de Pearson	,877**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
RP19	Correlación de Pearson	,827**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
RP30	Correlación de Pearson	,786**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
RPT	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	
	N	250

Tabla 11, Correlación de la Dimensión Promoción y Superiores de la Escala de Satisfacción Laboral – Versión Profesores.

PROMOCIÓN Y SUPERIORES		
PS31	Correlación de Pearson	,938**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
PS29	Correlación de Pearson	,933**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
PS27	Correlación de Pearson	,939**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
PS12	Correlación de Pearson	,825**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
PS T	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	
	N	250

Tabla 12 Correlación de la Dimensión Salario de la Escala de Satisfacción Laboral – Versión Profesores.

SALARIO		
S2	Correlación de Pearson	,937**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
S9	Correlación de Pearson	,929**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250
ST	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	
	N	250

Tabla 13, Baremación de Escala de Satisfacción Laboral – Versión Profesores

		DT T	CVST T	RPT	PS T	ST
N	Válido	250	250	250	250	250
	Perdidos	1	1	1	1	1
Media		41.888	26.492	30.276	15.452	7.128
Mediana		44.000	28.000	31.000	16.000	7.000
Desviación estándar		8.4256	5.6221	6.0811	3.1850	1.9491
Varianza		70.991	31.608	36.980	10.144	3.799
Mínimo		13.0	10.0	9.0	5.0	2.0
Máximo		55.0	35.0	40.0	20.0	10.0
Percentiles	1	20.040	11.530	15.000	7.000	2.000
	5	25.550	14.550	18.000	9.550	4.000
	10	32.000	20.000	24.000	12.000	4.100
	15	33.000	21.000	24.000	12.000	6.000
	20	33.000	21.000	24.000	12.000	6.000
	25	35.000	21.750	26.000	13.000	6.000
	30	38.000	24.000	28.000	14.000	6.000
	35	41.000	25.000	29.000	15.000	6.000
	40	42.000	26.000	30.000	16.000	6.000
	45	43.000	27.000	31.000	16.000	7.000
	50	44.000	28.000	31.000	16.000	7.000
	55	44.000	28.000	32.000	16.000	8.000
	60	44.000	28.000	32.000	16.000	8.000
	65	45.000	28.000	32.000	16.000	8.000
	70	46.000	29.000	32.700	17.000	8.000
	75	47.000	30.000	34.000	18.000	8.000
	80	49.000	32.000	35.000	19.000	9.000
	85	50.350	33.000	37.000	19.000	10.000
	90	53.000	34.000	39.000	20.000	10.000
95	55.000	35.000	40.000	20.000	10.000	
99	55.000	35.000	40.000	20.000	10.000	

Tabla 14 Descripción de la Normalidad de Escala de Satisfacción Laboral – Version Profesores

Pruebas de normalidad			
Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
DT T	.129	200	.000
CVST T	.121	200	.000
RPT	.101	200	.000
PS T	.171	200	.000
ST	.153	200	.000
TOTAL	.087	200	.001

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN INVESTIGACIONES

Lugar: _____ Fecha: _____

Por medio de la presente yo _____
acepto participar la investigación titulada:

SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR Y UNA NACIONAL EN EL DISTRITO DE LA VICTORIA.

El objetivo del estudio es:

DETERMINAR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR Y UNA NACIONAL EN EL DISTRITO DE LA VICTORIA.

Se me ha explicado que mi participación consistirá en:

Declaro que se me ha informado ampliamente sobre los posibles riesgos, inconvenientes, molestias y beneficios derivados de mi participación en el estudio, que son los siguientes:

El **Investigador Responsable** se ha comprometido a darme información oportuna sobre cualquier procedimiento alternativo adecuado que pudiera ser ventajoso para mí, así como a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, los riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación.

Entiendo que conservo el derecho de retirarme del estudio en cualquier momento en que lo considere conveniente.

El **Investigador Responsable** me ha dado seguridades de que no se me identificará, ni a la organización a la que pertenezco en las presentaciones o publicaciones que deriven de este estudio y de que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial.

Firma del participante

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL VERSIÓN PARA PROFESORES (ESVL – VP)

INSTRUCCIONES:				
Tomando en cuenta los siguientes valores, marca con una “X” y determina en qué grado se dan los siguientes hechos dentro de su actual trabajo.			Institución	P ()
			Educativa	N ()
			Sexo	M ()
				F ()
1. Muy bajo	2. Bajo	3. Medio.	4. Alto.	5. Muy alto.

EJEMPLO	MB	B	M	A	MA
	1	2	3	4	5
1. Ser capaz de trabajar en equipos con los compañeros de trabajo.		X			

N°	<u>ÍTEMS</u>	PUNTACIÓN				
		MB	B	M	A	MA
		1	2	3	4	5
01	Encontrar motivador el trabajo que realizas.					
02	Obtener un buen salario.					
03	Participar en el diseño del puesto de trabajo.					
04	Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades					
05	Disponer de suficiente tiempo para la familia.					
06	Sentir que estas realizando algo valioso.					
07	Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de alumnos y/o sus padres.					
08	Posibilidad de actualización permanente.					
09	Reconocimiento económico del rendimiento laboral.					
10	Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo.					
11	Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas.					
12	Trabajar bajo políticas de personal consistentes e inteligentes.					
13	Sentir que tu rendimiento laboral es adecuado a tus posibilidades.					
14	Disponer de una buena seguridad social.					
15	Tener autonomía en el desarrollo de las actividades.					
16	Disponer de suficiente tiempo libre.					
17	Poder establecerse en una localidad determinada.					
18	Contar con los suficientes medios, técnicos y materiales exigidos por el trabajo.					
19	Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos.					
20	Tener un horario flexible.					
21	Participar activamente en el establecimiento de objetivos.					

22	Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo.					
23	Variedad en las actividades del trabajo.					
N°	ÍTEMS	PUNTACIÓN				
		MB	B	M	A	MA
		1	2	3	4	5
24	Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos.					
25	Tener un plan de trabajo claro.					
26	Participación en programas de perfeccionamiento.					
27	Tener superiores competentes y justos					
28	Tener una opinión propia.					
29	Tener buenas relaciones con los superiores.					
30	Sentir que el trabajo es el adecuado para ti.					
31	Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades.					
32	Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo.					