



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

“SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJOS REMOTOS EN DOCENTES DE NIVEL SECUNDARIA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL DEPARTAMENTO DE LA LIBERTAD, 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autoras:

Ruth Noemi Castillo Hernandez

Vivian Jareth Llanos Sandoval

Asesor:

Mg. Johnny Erick Enciso Rios

Trujillo - Perú

2021

DEDICATORIA

A Dios de amor, todopoderoso, justo y grande en misericordia.

AGRADECIMIENTO

A nuestro señor Dios por renovarnos las fuerzas cada día, dándonos sabiduría e inteligencia para avanzar profesionalmente. A nuestros padres por el apoyo incondicional, dando su esfuerzo y dedicación para lograr nuestras metas. A nuestro asesor Mg. Johnny Enciso Rios, por su constante guía en este proceso de desarrollo de esta investigación. A todos los que nos apoyaron dándonos su tiempo para que este trabajo sea posible.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
RESUMEN.....	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	28
CAPÍTULO III. RESULTADOS	36
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	42
REFERENCIAS	50
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Muestra de población	32
Tabla 2: Prueba de normalidad de satisfacción laboral y sus dimensiones según el tipo de institución	36
Tabla 3: Comparación de satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del departamento de La Libertad, 2021	36
Tabla 4: Comparación de la dimensión intrínseca en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del departamento de La Libertad, 2021	37
Tabla 5: Comparación de la dimensión extrínseca en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del departamento de La Libertad, 2021	37
Tabla 6: Prueba de normalidad de las puntuaciones de satisfacción laboral según sexo, edad, años de experiencia laboral, presencia de hijos, y sector	38
Tabla 7: Comparación de la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de La Libertad, 2021, según sexo	38
Tabla 8: Comparación de la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de La Libertad, 2021, según edad	39

Tabla 9: Comparación de la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de La Libertad, 2021, según años de experiencia.....	39
Tabla 10: Comparación de la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de La Libertad, 2021, según presencia de hijos menores de edad.....	40
Tabla 11: Comparación de la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de La Libertad, 2021, según sector	40
Tabla 12: Operacionalización de la variable satisfacción laboral	56
Tabla 13: Operacionalización de la variable satisfacción laboral	58
Tabla 14: Evidencias de validez del instrumento	59
Tabla 15: Confiabilidad del instrumento	60

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si existen diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del departamento de La Libertad. Se trabajó con una población de 124 docentes de nivel secundaria de diferentes instituciones educativas privadas y públicas del departamento de La Libertad, considerando diferentes factores sociodemográficos como sexo, edad, experiencia laboral, presencia de hijos menores de edad y sector. El tipo de investigación es descriptivo - comparativo, con un enfoque cuantitativo, no experimental y transversal; además el instrumento que se usó fue el Cuestionario para determinar el nivel de Satisfacción de Sonia Palma (2005) adaptado al trabajo remoto en docentes por Arias, S. Los resultados fueron, en la satisfacción laboral en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, así como también en la satisfacción laboral (extrínseca e intrínseca) y los factores sociodemográficos (sexo, edad, experiencia laboral, presencia de hijos menores de edad y sector) manifiestan que no existe diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$).

Palabras clave: Satisfacción laboral, secundaria, docentes, trabajo remoto.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine if there are differences in job satisfaction in remote jobs in secondary level teachers of public and private educational institutions of the department of La Libertad. We worked with a population of 124 secondary level teachers from different educational institutions private and public sectors of the department of La Libertad, considering different socio-demographic factors such as sex, age, work experience, presence of underage children and sector. The type of research is descriptive - comparative, with a quantitative, nonexperimental and transversal approach; in addition, the instrument used was the Questionnaire to determine the level of satisfaction of Sonia Palma (2005) adapted to remote work in teachers by Arias, S. The results were, in the job satisfaction in secondary level teachers of public and private educational institutions, as well as in the job satisfaction (extrinsic and intrinsic) and sociodemographic factors (sex, age, work experience, presence of minor children and sector) state that there are no statistically significant differences ($p > .05$).

Keywords: Job satisfaction, secondary, teachers, remote work.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la población se encuentra atravesando una coyuntura sanitaria desde marzo del 2020. El Director General de la Organización Mundial de la Salud declaró al coronavirus Covid-19 como una pandemia, la cual afectó a muchos países a nivel mundial. Este virus se denota tan peligroso que los gobiernos y las organizaciones de la salud establecieron medidas estrictas, ocasionando diversos cambios en cada ámbito de nuestra vida; en la que muchos individuos tuvieron que adaptarse a nuevas formas de subsistir (Organización Mundial de la Salud, 2020). Una de ellas dio apertura al aislamiento social, siendo esta la manera de mantenernos a salvo.

Uno de los cambios más abruptos que provocó esta crisis fue en las jornadas laborales, dando lugar al trabajo remoto, cerrando los lugares de trabajo. El 15 de junio, el 32% de los colaboradores vivían en una nación que había determinado la suspensión de los espacios de trabajo, excepto los necesarios. Más adelante aumentó considerablemente la cifra de países en los que implementaron alguna medida de detención en los sitios de labor, siendo esto el 93% de los empleados (Organización Internacional del trabajador, 2020). Esta medida la tomaron en muchos países, así como en el nuestro, según el decreto de urgencia No. 026-2020, tanto sector público como privado, desplazando al colaborador a su vivienda para salvaguardar la salud (Delgado, 2020).

Esto tuvo un impacto directo en el área de educación, más de 63 millones de docentes han sido sacudidos por este cambio, poniendo en expuesto las dificultades que tienen los incontables sistemas de educación (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, 2020). Sin embargo, todos estos cambios que ocasionó esta

enfermedad ha provocado una innovación en la labor de los docentes, abriendo paso al uso masivo de la tecnología, volviéndose una herramienta indispensable en esta área. Estas nuevas formas de enseñanza hizo destacar el uso de “plataformas virtuales, transmisiones de programas educativos por medios de comunicación tradicionales como la radio o la televisión” (Bárcena y Uribe, 2020).

La nueva modalidad de enseñanza ha sido todo un reto para el sistema educativo globalmente, despertando el valor del uso de Internet para ejercer la pedagogía y el estudio en cualquier ambiente de formación. Cabe resaltar que unos 3.600 millones de individuos no cuentan con servicio de internet y 250 millones de niños no tienen acceso a una escuela. Así también, 826 millones de estudiantes siendo el 50% a nivel mundial, no tienen una computadora, y aproximadamente 56 millones viven en zonas donde no llega el sistema telefónico. De tal manera que 92 países manifestaron haber usado una programación de radio y televisión, y así llegar a la población estudiantil más vulnerable (UNESCO, 2020)

El ministerio de educación, a nivel nacional, establecieron, también llevar la educación de manera remota, implementando un programa “Aprendo en casa” que se transmite por la televisión, radio y plataforma web. Con esta nueva forma de enseñanza, en la labor de los docentes surgieron cambios, el horario de trabajo fue uno de ellos, haciendo que este no sea estable. De la misma manera, las reuniones escolares, capacitaciones, cursos, información de avances laborales, retroalimentaciones, se tornaron a realizarse de manera virtual. Esto ha provocado malestar en muchos educadores (Arias, 2021).

En consecuencia, la clausura de los colegios y la nueva forma de llevar la educación, ha perjudicado a más de 90% de los estudiantes en el mundo, siendo 1.500 millones de ellos. En la región de América Latina y el Caribe fueron 160 millones, tanto inicial, primaria, secundaria y superior. La Directora Ejecutiva de UNICEF, Henrietta Fore, y la Directora

General de la UNESCO, Audrey Azoulay, manifiesta que en los alumnos, por el daño que están teniendo en el aprendizaje, inquietud psíquica, el riesgo a la agresión, escasez de comida y vacunas en los colegios, o el bajo desenvolvimiento de competencias sociales puede tener un efecto en su productividad escolar, responsabilidad comunitaria, y decadencia física y psicológica (UNESCO, 2020).

En el Perú, en el departamento de La Libertad, el 90% de las UGEL fueron inspeccionadas, donde se evidenció dificultades para llevar a cabo la enseñanza de manera remota, mostrando los motivos como: “la falta de internet, docentes sin dominio de herramientas tecnológicas, familias sin celular o con celular básico, falta de señal de telefonía móvil, padres de familia con poco interés en la educación de sus hijas/os, falta de internet en la zona rural o alto andina, falta de señal de radio y televisión, niñas, niños y adolescentes que trabajan y la deficiente labor pedagógica del personal docente” (Defensoría del pueblo, 2021).

La UNESCO (2020) realizó unas entrevistas, que ayuda a respaldar lo dicho anteriormente. Una de las entrevistadas fue la Sra. Dingfang Guo, docente de psicología, dicta clases a tercer y cuarto grado de China Central, ciudad de Wuhan, provincia de Hubei. Ella habla del cambio que ha vivido frente a esta pandemia, en seguida se plasmará algunos fragmentos de lo que manifestando:

“Tuve que aprender nuevas competencias para poder utilizar de manera eficaz las diferentes plataformas de aprendizaje en línea. Por ejemplo, necesito tres días para preparar un curso, para encontrar los diferentes documentos de referencia, provenientes de diversas fuentes, y grabarme con un teléfono inteligente. Tengo la impresión de que trabajo todo el tiempo. Además de preparar e impartir los cursos en línea, recibo numerosas preguntas por parte de los alumnos, que debo responder de manera individual. También recibo solicitudes

de ayuda por parte de los padres que escuchan los cursos con sus hijos. Evidentemente, hay muchos conflictos entre hijos y padres durante este periodo particular. Me siento feliz cuando puedo ayudarles... Como docente lo más difícil del distanciamiento social es no poder ver físicamente a mis alumnos. Sé que algunos de ellos no logran evitar sentir cierta ansiedad debido a la ausencia de interacción directa con sus compañeros. Como profesora de psicología me preocupo por su salud mental. Entonces trato de dar el ejemplo mostrándome sosegada y adoptando una actitud mental positiva cada vez que comunico e intercambio con ellos. La fuerza consiste en mantener la calma y ser positivos, y espero que sea esto lo que tanto los padres como mis alumnos han visto en mí...” (UNESCO, 2020)

Considerando a partir del testimonio que los trabajadores de la educación han tenido el desafío de llevar a cabo su labor de una manera digital, y no muchos han terminado por adaptarse. Otro punto es que han incorporado su trabajo en su hogar, es decir, han sacrificado el tiempo de descanso, el tiempo de pasar con la familia. Además, la falta de interacción presencial con sus alumnos puede influir en su estado de ánimo.

Por otro lado tenemos las declaraciones de una estudiante, Zhen Liu, de oncenno grado del instituto de segundo ciclo de educación secundaria en Beijing. En la entrevista le hacen la pregunta, “¿Qué es lo más difícil del distanciamiento social?” Ella manifiesta lo siguiente:

“Ante todo, el aprendizaje en línea. A veces me cuesta trabajo permanecer atenta porque hay menos interacción que durante los cursos normales en el aula, y necesito disciplinarme a mí misma. Luego, los ejercicios físicos y las distracciones. Pero como dije antes desarrollé nuevos centros de interés durante este periodo para estar ocupada y permanecer activa” (UNESCO, 2020)

Según la declaración, el rendimiento académico estudiantil puede verse perjudicado, lo cual, de alguna manera, también puede afectar en el estado de ánimos del docente. Pero siempre va haber algo que rescatar de los cambios que surgen en nuestra vida, así lo manifiesta la estudiante y docente.

Estas declaraciones, y recolección de información que se ha ido mencionado, ha sido causa de inquietud, y ha llevado a muchos profesionales a profundizar en el tema de la satisfacción laboral en estos tiempos adversos. En vista de que los maestros son la pieza clave para una educación de calidad, garantizando un crecimiento global, sustentable en el tiempo. Sin embargo, su preparación, contratación, persistencia, situación y cláusulas de ocupación es asunto continúa siendo alarmante (UNESCO, 2020). Bastidas (2016) nos manifiesta que la satisfacción que muestre el colaborador en su trabajo en la organización restituye en el prestigio de la empresa tanto en lo externo como interno, además la diferencia entre unidades organizacionales en cuanto a satisfacción laboral es vista como un indicio alarmante de potenciales deficiencias. Estas razones mencionadas cambian a la satisfacción laboral como una materia preeminente de evaluación, mejorando el ámbito organizacional, predominando en el ámbito educativo, donde los docentes realizan su labor, siendo importante la formación de los alumnos y guiar eficientemente el progreso hasta que se encuentren integrados y completamente desarrollados.

Otro punto a ver es las peculiaridades del empleo como del entorno o circunstancia en el que el colaborador ejerce sus funciones e intervienen en la satisfacción personal. Shultz (1999, como se citó en Vallejo, 2010) nos menciona que existen factores como el sexo, la edad, el nivel de coeficiente intelectual, las destrezas y los años de experiencia que puede predominar la satisfacción y de alguna manera prevenir la insatisfacción.

A su vez, si llega a darse la insatisfacción laboral, conducirá a resultados no favorables, se presentará la falta de motivación, inquietud, tensión, melancolía, y así impactando desfavorablemente a la productividad, eficacia y atributo (Vallejo, 2010). En una revisión de artículos científicos de Robinet Allison L. y Pérez Manuel (2020), analizaron distintas investigaciones en varios lugares del mundo durante la pandemia Covid-19. Los resultados dieron que el estrés del docente está asociado de forma significativa a factores psicosociales, provocados por el aislamiento social, el pánico y la inseguridad inducida por el momento de la coyuntura.

Para finalizar, los niveles educativos en los que ejercen su docencia, aparentemente el nivel de secundaria denota una menor satisfacción laboral. (Perie y Baker, 1997; Metler, 2002; Stempien y Loeb, 2002, citado por Muñoz, Gomez, Alcaraz, 2016). La docente Poornima Luthra (2020), quién enseña en Singapur, menciona que los docentes tienen como mayor desafío enfrentar a la tecnología, y más aún en el nivel secundario: “El contacto humano es importante en el contexto educativo, sobre todo entre los adolescentes. Por lo general, los estudiantes prefieren asistir a la escuela para sentirse miembros de una comunidad que estructura su aprendizaje”. Esta aportación nos hizo querer indagar más a los docentes de este nivel.

A continuación redactamos algunos resultados de investigaciones similares a la nuestra, que serán de mucha ayuda para nuestro estudio. Además de redactar algo de teoría que respalda nuestro trabajo de investigación.

Antecedentes

Internacionales

Pérez (2018) en Colombia, se desarrolló una investigación titulada “Nivel de satisfacción laboral de los docentes y percepción de la calidad del servicio en siete instituciones educativas adventistas del norte de Colombia”. Con el objetivo de determinar si existe la correlación entre satisfacción laboral y calidad de trabajo. Además, tuvo como muestra 130 docentes de ambos sexos (88 mujeres y 42 hombres), con edades de 21 a 60 años y 146 padres de familia. Usando los instrumentos, la Escala de satisfacción laboral, SL-SPC de Palma Carrillo 1999 y la escala de percepción de la calidad del servicio a los padres de sus estudiantes. Dando como resultado una correlación positiva entre ambas variables satisfacción laboral y calidad de servicio ($r = .501$, $p = .021$). Por otro lado, se muestra una correlación significativa positiva ($r = .286$, $p = .001$) entre el nivel de satisfacción laboral de los docentes y la escala de beneficios laborales, y entre las políticas administrativas, los beneficios laborales y la relación con la autoridad. Así mismo, se establece que influye significativamente el grado de satisfacción de los maestros sobre la calidad de servicio, según la percepción de los padres de familia. Finalmente, se pudo examinar que los docentes están satisfechos dando como resultados una puntuación media de 148.21 ($DE = 15.921$), y existen algunos errores en cuanto a su capacitación para el desarrollo personal, beneficios laborales y estabilidad económica.

Nascimento et al. (2019) en Brasil, realizó una investigación titulada “Evaluación de la satisfacción laboral de profesores de educación física” cuyo objetivo principal es analizar la satisfacción laboral, considerando las características personal (género, edad y estado civil) de 73 profesores de Educación Física vinculados a la Secretaría Municipal de educación de la Ciudad de Sao José. Los instrumentos utilizados fueron un cuestionario sociodemográfico y la Escala de evaluación de la calidad de vida laboral percibida por los profesores de educación física de primaria y secundaria – CVL-PEF. Dando como resultado, la satisfacción laboral en edades se encontró estadísticamente significativa en lo general que los docentes de 30 años a menos son menos satisfechos que los docentes con 31 años a más. Por otro lado, la satisfacción laboral en el estado civil no tuvo diferencias estadísticamente significativas. Finalmente se concluyó, que las mujeres se encuentran más satisfechas que los hombres en las condiciones de trabajo, mientras que los profesores más jóvenes están más insatisfechos tanto en la evaluación global y la mayoría de las dimensiones a diferencia de los docentes mayores.

Marlander (2016) en Argentina, desarrolló una investigación titulada “Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en docentes de nivel Secundario. Con el objetivo de determinar si la satisfacción laboral y algunas características sociodemográficas y laborales de los docentes del nivel de secundaria, pueden atenuar o potenciar el síndrome. Así mismo, tuvo como muestra 123 docentes de ambos sexos con edades que fluctúan entre los 23 y 63 años, con un estado civil en la mayoría casados y con hijos; con una experiencia laboral menor a 5 años. En la cual, usó como instrumento el inventario de Burnout de Maslach y Jackson y la Escala de Satisfacción laboral para docentes de Oros y Main. Como resultado manifiesta que la baja satisfacción laboral está relacionada significativamente el burnout y cada una de sus dimensiones. Los factores intrínsecos de la satisfacción laboral muestran ser los mejores predictores del cansancio emocional, la despersonalización y la realización

personal; en cuanto a los factores extrínsecos anuncia significativamente sólo la dimensión de cansancio emocional. Por otro lado, los docentes satisfechos con su autorrealización, tarea y mayor motivación son los menos predispuestos a desarrollar y sufrir el burnout. Además, en la variable sociodemográfica y laboral anuncia significativamente el síndrome, fue la edad. Finalmente, los docentes jóvenes muestran mayor inclinación a padecer el Burnout.

Muñoz, Gómez y Alcaraz (2016) en España, se muestra una investigación titulada “Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria”. Cuyo objetivo fue evaluar la influencia de distintas variables sociodemográficas en la satisfacción laboral de docentes. Así mismo, tuvo una muestra de 163 docentes de ambos sexos (42 hombres y 121 mujeres), con edades entre 23 y 60 años, con respecto a la antigüedad laboral 86 maestros llevaban 10 años laborando, 49 docentes entre 10, 20 y 28 individuos con 20 años. Además, el instrumento utilizado fue la Escala de satisfacción laboral- versión para profesores (ESL-VP). En cuanto a los resultados obtenidos se estableció valores generales de satisfacción laboral medios-altos en los docentes. Así mismo, muestra que no hay diferencias significativas que vincule directamente la satisfacción laboral de los maestros con su sexo. Además, evidencia puntuaciones significantes más altas en su satisfacción, los docentes fijos, con contrato parcial que imparten asignaturas de carácter motriz del nivel infantil.

Beltrán y Vargas (2016) en Colombia, se una investigación titulada “El síndrome de agotamiento profesional (sap) y la satisfacción laboral en una muestra de docentes de instituciones públicas de educación básica en Colombia”. El objetivo de dicha investigación fue establecer la relación existente entre agotamiento profesional de los docentes de instituciones educativas públicas de Bucaramanga y la satisfacción personal en el trabajo. Tuvo como muestra 989 docentes de ambos sexos, las edades oscilaban entre 20 y 65 años.

Los instrumentos que se usaron fueron el Maslach Burnout Inventory- Ecuador's Survey (MBI-ES) adaptado en versión castellano y la escala de Satisfacción en el Trabajo "Overall Job Satisfaction" elaborada por Warr, Cook y Wall (1979), traducida al castellano por Pérez y Fidalgo (1994). En cuanto a los resultados obtenidos se estableció que existe una relación negativa estadísticamente significativa entre los diferentes instrumentos (entre más aumente el puntaje de una escala, más disminuye en otra). Además, se encontró una correlación positiva en tanto a la escala de satisfacción personal con la escala de realización personal y negativamente con las escalas despersonalización y agotamiento emocional.

Nacionales

Arias (2020) en Arequipa, se realizó una investigación titulada "Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa-2020" cuyo objetivo principal es determinar la relación existente de la satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa. Su muestra estuvo conformada por 104 docentes, además utilizó dos cuestionarios en dicha investigación el Cuestionario para determinar el nivel de satisfacción laboral (adaptado a la escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Palma) y el Cuestionario para determinar el nivel de trabajo remoto docente. Como resultado se obtuvo que el 92% de los docentes se encuentran satisfechos frente al trabajo remoto que cuenta con el 99% con un buen desempeño. Por otro lado, en tanto a la satisfacción extrínseca tiene el 76.9% de los docentes satisfechos ejerciendo su trabajo remoto y en satisfacción intrínseca el 94.2% de los docentes satisfechos.

Carrillo (2020) en Moquegua, se desarrolló una investigación titulada "Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020". El objetivo de dicha investigación es determinar la relación

entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020. Así mismo, la muestra estuvo compuesta por 56 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria de ambos sexos (35 mujeres y 21 varones). Los instrumentos utilizados fueron Maslach Burnout Inventory - general survey, y la escala de satisfacción laboral SL-SPC. En cuanto a los resultados obtenidos se evidenció que existe relación entre ambas variables y una correlación negativa débil, además los docentes muestran un 55.4% de nivel alto del síndrome de burnout y un 67.9% presentando una regular satisfacción laboral, pero con un 32.1% se encuentra parcialmente insatisfecho.

Ccosi y Mayta (2020) en Juliaca, muestra una investigación titulada “Satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias N°91 José Ignacio Miranda y Jornada Escolar completa Inca Garcilaso de la Vega de la ciudad de Juliaca-2020”. El objetivo es describir el nivel de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias N°91 José Ignacio Miranda y Jornada Escolar Completa Inca Garcilaso de la Vega. Con una muestra de 38 docentes de la I.E.S. N°91 y 23 docentes de la I.E.S. de la jornada completa Inca Garcilaso de la Vega. Utilizando el instrumento designado “Escala de Opiniones SL-SPC”, elaborado por Sonia Palma en el año 2005, midiendo el nivel de satisfacción laboral del docente. Como resultado se obtuvo que la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.S. N°91 José Ignacio Miranda estuvieron en un nivel promedio con un 57.89% a comparación de la I.E.S. J.E.C. Inca Garcilaso de la Vega con un 56.52%; en significancia de la tarea estuvieron satisfechos ambas instituciones con un 39.47% de docentes de la I.E.S. N°91 José Ignacio Miranda y un 39.13% de docentes de las I.E.S. JEC Inca Garcilaso de la Vega; en las condiciones de trabajo se obtuvo un nivel promedio en ambas instituciones con un 68,42% en la I.E.S. N°91 y un 43.48% en la I.E.S. JEC Inca Garcilaso de la Vega; en cuanto a reconocimiento personal y/o social tuvo un nivel

insatisfecho con un 39.47% docentes de la I.E.S. N°91 y un 43.48% de la I.E.S JEC Inca Garcilaso de la Vega; en beneficio económico tuvieron un nivel promedio en ambas instituciones con un 50% de docentes de la I.E.S. N°91 José Ignacio Miranda y un 47.83% de docentes de la I.E.S. JEC Inca Garcilaso de la Vega.

Alanya y Machao (2019) en Huancayo, realizó una investigación titulada “Satisfacción laboral de docentes de secundaria en las instituciones educativas públicas de distrito de chilca”. El objetivo fue identificar el nivel de satisfacción de los docentes. Tuvo como muestra 116 docentes. Así mismo, el usó como instrumento la Escala de Satisfacción laboral – Versión para profesores (ESL-VP). Dando como resultado que existe una predominancia del nivel medio de 62% de satisfacción laboral de los docentes de secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de Chilca.

Gonzales (2018) en Chiclayo, se desarrolló una investigación titulada “Satisfacción laboral en docentes de una institución educativa particular y una nacional en el distrito de la Victoria”. Cuyo objetivo fue medir la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa particular y una nacional del distrito de la Victoria. Además, su muestra está conformada por 200 docentes. El instrumento utilizado fue la Escala de Satisfacción Laboral – Versión Profesores (SL.VP), creado por las autoras Anaya y Suarez en el año 2006. Como resultado de dicha investigación manifiesta que existe mayor satisfacción en las instituciones educativas particulares que las instituciones nacionales, ya que poseen una mejor infraestructura y metas claras al realizar sus labores. Además, los varones muestran mayor insatisfacción laboral que las mujeres. Por último, predomina la insatisfacción Laboral en los “reconocimientos salariales en las institución particulares”.

Huaita y Luza (2018) en Lima, se desarrolló una investigación titulada “Clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas”. Así mismo, el objetivo es determinar la relación del clima laboral y la satisfacción laboral en el

desempeño docente de las instituciones educativas del nivel secundaria de Barrios Altos-Lima. Dicha investigación tuvo como muestra 103 docentes. Los instrumentos que se utilizaron fueron Cuestionario de clima laboral, Cuestionario de satisfacción laboral y Cuestionario de desempeño docente. En cuanto a los resultados obtenidos señala que la confiabilidad calculada por medio del coeficiente alfa de Cronbach siendo los resultados 0.79, 0.87 y 0.86. En cuanto al nivel de predicción de las variables clima laboral y satisfacción laboral muestran un nivel estadístico significativo, en el desempeño del docente ($X^2 = 115,746$; $gl = 16$; $p = 0,000$) así mismo, en el valor R^2 de Nagelkerke muestra un 86.6% en el modelo propuesto de la variable dependiente (0.866).

Bastidas (2016) en Huancayo, se desarrolló una investigación titulada “Satisfacción Laboral en los docentes de educación secundaria de instituciones educativas públicas de zona urbana del distrito de Satipo- Junín” cuyo objetivo fue determinar si existe diferencias significativas del nivel de satisfacción laboral según género, edad, tiempo de servicio y condicional laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Secundaria de zona del distrito de Satipo. Así mismo, su muestra estuvo conformada por 95 docentes de ambos sexos (66 varones y 29 mujeres). Los instrumentos utilizados para dicha aplicación fueron la Escala Laboral SL-SPC adaptada de Sonia Palma Castillo. Dando como resultado niveles medios de satisfacción laboral, además en cada dimensión específico de la escala, el patrón es el mismo, en excepción el factor beneficios laborales y/o remunerativos en la cual predomina un nivel bajo y la dimensión desarrollo personal predomina un nivel alto. También, se muestra que los maestros del sexo femenino el 48% refiere una satisfacción laboral global en un nivel alto, así mismo, en las diferentes dimensiones manifiesta un nivel alto en la satisfacción laboral en cuanto a Condiciones físicas y/o materiales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad; con un nivel medio en políticas administrativas y relaciones sociales, finalmente con un nivel bajo en beneficios laborales.

En el sexo masculino evidencia una satisfacción laboral global 41% nivel bajo; en cuanto a las dimensiones manifiesta en satisfacción laboral un nivel alto en desarrollo personal y relación con la autoridad; un nivel medio en políticas administrativas y un nivel bajo en condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, y relaciones sociales. Además, podemos observar que según la edad de 43 a 64 años tiene como resultado un nivel medio de 52% en satisfacción laboral global; así mismo en las dimensiones tiene un nivel bajo en condiciones físicas y/o materiales, y beneficios laborales y/o remunerativos; un nivel medio en políticas administrativas y relaciones sociales; un nivel alto en desarrollo personal, desempeño de tarea y relación con la autoridad. También en la edad de 21 a 42 años tiene un nivel bajo de 42% en satisfacción Labora; según a los años de servicio de 01 a 17 años es de nivel bajo con un 43% en satisfacción laboral, y de 18 a 35 años de servicio tiene un nivel medio de 51% en satisfacción laboral.

Pilcón (2016) en Trujillo, se muestra una investigación titulada “Hostigamiento psicológico laboral y satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una institución educativa estatal de Trujillo”. El objetivo es establecer la relación entre el hostigamiento psicológico laboral y satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una institución educativa estatal de Trujillo en el año 2016. Así mismo, la muestra que tuvo es 110 docentes de ambos sexos, utilizando como instrumentos el Inventario de hostigamiento psicológico laboral (HPL) adaptado por Arévalo y Castillo, y la escala de Satisfacción- versión para profesores (ESL-VP) de Anaya y Suarez. En cuanto a los resultados demuestran que existe una correlación estadísticamente significativa y negativa entre las variables y sus dimensiones. También se muestra que los docentes presentan niveles de baja y muy baja con un total de 52,7% de satisfacción laboral, teniendo una perspectiva negativa respecto a su labor.

Perea y Castro (2016) en Lima, se realizó una investigación titulada “Estudio comparativo de satisfacción laboral de docentes de un colegio estatal y un colegio privado”. Así mismo, el objetivo es conocer el nivel de satisfacción laboral de los docentes entre colegio público y colegio privado para realizar una comparación y análisis de los resultados. Además, tuvo una muestra de 100 docentes, en la cual se usó como instrumento de Opiniones “SP-SPC” de palma 2005. Dando como resultado que no existe diferencias significativas en la satisfacción laboral de los docentes de ambas instituciones; ya que más del 80% manifiestan estar insatisfechos en los dos tipos de institución. Finalmente, el en factor de significancia de tarea en ambos grupos más del 90% están insatisfechos, en condiciones de trabajo más del 70% estuvieron insatisfechos, en reconocimiento personal por encima del 90% se encuentran muy insatisfechos, sin embargo, en beneficio económico más del 62% están en promedio y satisfecho, siendo el colegio público sobresaliente en este factor.

A continuación pasaremos a exponer la base teórica que respalda la presente investigación, como lo resaltamos anteriormente. Sin antes manifestar que los diversos conceptos de satisfacción laboral, no han llegado a ser totalmente aprobados (Pozo, Alonso, Hernández y Martos, 2005, como se citó en Muñoz, Gomez y Alcaraz, 2016, p.162). De esta manera comenzaremos describiendo distintas definiciones:

Satisfacción laboral se define como una previa voluntad de realizar un labor, que tiene como sustento los ideales y cualidades, que fueron desarrollando por la experiencia laboral (Palma, 2005). Por otro lado, Fisher (2000, citado en Muñoz, Gomez y Alcaraz, 2016) afirma que la satisfacción laboral se muestra cuando el colaborador se involucra un tanto afectivo dándolo todo en su trabajo. Así mismo, Anaya y Suarez, manifiestan que “La satisfacción laboral se entiende como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo esto es, se refiere a cómo la gente se siente en relación con su trabajo o con los diferentes aspectos de su trabajo” (2007, p.218).

Hoppock (1935, citado en Gómez, 2013) define a la satisfacción laboral como “una combinación de circunstancias ambientales, psicológicas y fisiológicas que hacen que el individuo considere que se encuentra satisfecho con su trabajo”, siendo esta una de los primeros conceptos que hubo. Por último, Guillén y Guil (1999, citado en Muñoz, Gomez y Alcaraz, 2016) manifiesta que la satisfacción laboral es la disposición que tiene el colaborador dentro de su oficio, relacionado con la conducta de la persona, por el contrario, si el trabajador no se encuentra satisfecho incrementa una posición negativa tanto en su ocupación como en la organización.

Por consiguiente, resaltamos la teoría de Herzberg (1959, citado en Chiavenato, 2007), en donde propone dos factores que incentivan la motivación, y tienen como consecuencia la satisfacción o insatisfacción del colaborador; basándose en aspectos exteriores. De esta manera el los denomina así:

Factores higiénicos (extrínsecos). Son las circunstancias que vive el trabajador en su entorno laboral, como “las condiciones físicas y ambientales del trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión, el clima de las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc.” Estos factores no influyen completamente en la satisfacción de manera positiva, sino que pueden ayudar a mantenerla o provocar insatisfacción si estos aspectos son frágiles. En conclusión, estos factores son preventivos en lo que respecta a la satisfacción laboral; por eso que a estos factores, también lo llaman “factores de insatisfacción”

Factores motivacionales (intrínseco). Hace referencia a las funciones que comprende el puesto de trabajo, tanto como los deberes y la labor. Algunas de ellas son: “Delegación de responsabilidad, libertad para decidir cómo realizar un trabajo, posibilidades de ascenso, utilización plena de las habilidades personales, formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos, simplificación del puesto (por quien lo desempeña), ampliación o

enriquecimiento del puesto (horizontal o verticalmente)". Cabe resaltar que estos factores tienen gran peso de una manera positiva, en la satisfacción laboral; pero si éstas son frágiles, la satisfacción será escasa. Por eso, también se le llama "Factores de la satisfacción".

Dimensiones

Los docentes manifiestan en su labor la relación que hay en cuanto a los beneficios económicos y condiciones laborales, puesto que estos se encuentran en el entorno de su trabajo. Por ello, se tuvo en cuenta la dimensión de satisfacción extrínseca. (Arias, 2020)

Herzberg (1959, citado por Chiavenato, 2007), nos comenta que la satisfacción extrínseca concierne a elementos que emplean las empresas para recompensar al colaborador siendo esto una motivación. Según la investigación de Sonia Palma estima que hay dos sub dimensiones fundamentales que forman parte de la dimensión mencionada (Palma, 2005):

- Condiciones laborales

Evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral. Ejemplo: La comodidad de mi ambiente de trabajo es inigualable.

- Beneficios económicos

Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada. Ejemplo: Me siento mal con lo que gano.

Dimensión intrínseca

Herzberg (1959, citado por Chiavenato, 2007) nos comenta que la satisfacción intrínseca son "sentimientos de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional, que se manifiestan por medio de la realización de tareas y actividades que ofrecen desafíos y tienen significado en el trabajo" (p.53). Como en la dimensión extrínseca, también hay sub dimensiones mencionadas en la investigación de Sonia (Palma, 2005):

- **Significación de la tarea**

Disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material. Ejemplo:

La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.

- **Reconocimiento personal**

Tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de éstos en resultados indirectos. Ejemplo: Siento que recibo de parte de la empresa “mal trato”.

La Ministra de Educación de Ecuador, María Brown, en una reunión de ministros manifiesta que “Sería una pena que después de todo esto volvamos a tener un sistema educativo como el que teníamos antes. Tenemos que salir de esto con sistemas educativos innovadores, robustecidos, distintos, que respondan mejor al contexto, que se adecuen a esta nueva realidad” (UNESCO, 2020). Esta declaración nos hizo reflexionar, permitiéndonos pensar de una manera más pertinente, viendo a esta pandemia como una oportunidad más no como una catástrofe en su totalidad. De este modo, nos ayudará a salir victoriosos después de padecer el proceso del cambio a un nuevo sistema educativo.

Con el presente estudio, queremos ser partícipes de esta intención de dar un paso al cambio en la educación. Siendo nuestro tema central, la satisfacción laboral en los docentes de secundaria, ya que se considera como pilar para el buen desempeño laboral pedagógico. Dicho esto, nuestra aportación será descubrir la diferencias que puede existir entre instituciones educativas públicas y privadas, además de los factores sociodemográficos como edad, sexo, tiempo de experiencia, presencia de hijos menores de edad y sector, dentro de la satisfacción Laboral en los docentes del nivel se secundaria. También sabremos en qué nivel de satisfacción laboral están los docentes de secundaria, por estos tiempos de crisis y cambios. De esta manera, estos datos ayudarán a la mejora de la satisfacción laboral, y por

ende tendrá un impacto en la enseñanza y rendimiento escolar. En efecto, esto apoyará a las instituciones, directivos y docentes para que puedan mejorar la calidad de su entorno, del puesto, y si es posible el sistema educativo del departamento de La Libertad, como también para investigaciones postreras.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

1.1. Formulación del problema

¿Existe diferencias en el nivel de satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del departamento de la Libertad, 2021?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar si existen diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del departamento de la libertad, 2021.

1.2.2. Objetivos específicos

- Establecer si existe diferencias en la dimensión intrínseca en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del departamento de la libertad, 2021.
- Establecer si existe diferencias en la dimensión extrínseca en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del departamento de la libertad, 2021.
- Establecer si existe diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de la libertad, 2021, según sexo.
- Establecer si existe diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de la libertad, 2021, según edad.

- Establecer si existe diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de la libertad, 2021, según año de experiencia.
- Establecer si existe diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de la libertad, 2021, según presencia de hijos menores de edad.
- Establecer si existe diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de la libertad, 2021, según sector.

1.3. Hipótesis

1.3.1. Hipótesis general

H^1 : Existen diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del departamento de la libertad, 2021.

H^0 : No existen diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del departamento de la libertad, 2021.

1.3.2. Hipótesis específicas

- H^1 : Existe diferencias en la dimensión intrínseca en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del departamento de la libertad, 2021.

- H^0 : No existe diferencias en la dimensión intrínseca en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del departamento de la libertad, 2021.
- H^2 : Existe diferencias en la dimensión extrínseca en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del departamento de la libertad, 2021.
- H^0 : No existe diferencias en la dimensión extrínseca en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del departamento de la libertad, 2021.
- H^3 : Existe diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de la libertad, 2021, según sexo.
- H^0 : No existe diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de la libertad, 2021, según sexo.
- H^4 : Existe diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de la libertad, 2021, según edad.
- H^0 : No existe diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de la libertad, 2021, según edad.
- H^5 : Existe diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de la libertad, 2021, según año de experiencia.

- H^0 : No existe diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de la libertad, 2021, según año de experiencia.
- H^6 : Existe diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de la libertad, 2021, según presencia de hijos menores de edad.
- H^0 : No existe diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de la libertad, 2021, según presencia de hijos menores de edad.
- H^7 : Existe diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de la libertad, 2021, según sector.
- H^0 : No existe diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de la libertad, 2021, según sector.

Tipo de investigación

La investigación que se está realizando es de tipo descriptivo - comparativo, según Sánchez y Reyes (2009) nos dice que es la recopilación de dos o más muestras similares, con el motivo de estudiar como es el comportamiento de la variable y comparar los datos recolectados, logrando realizarse una comparación tanto en datos generales como en las categorías. De esta manera el estudio se clasifica de tipo aplicada porque dependen de hallazgos y contribuciones teóricos pasados (Tamayo, 2003).

El enfoque del estudio es cuantitativo, no experimental ya que se basa en la medición numérica y análisis estadístico, sin ser las variables manipuladas. También, es de tipo

transversal debido a que se recopilan datos solo una vez, tiempo único (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Población

La población está constituida por 11.820 docentes de nivel secundaria de ambos sexos de diferentes instituciones educativas privadas y públicas del departamento de La Libertad. Así mismo, los docentes participantes tienen que estar laborando actualmente durante pandemia en trabajos remotos.

Muestra

La muestra está definida con 124 docentes de nivel secundaria de diferentes instituciones educativas privadas y públicas del departamento de La Libertad. Así mismo, considerando diferentes factores sociodemográficos como sexo, edad, experiencia laboral presencia de hijos menores de edad y sector.

Tabla 1

Muestra de población

	N	%
Tipo de institución		
Institución pública	93	75.0 %
Institución privada	31	25.0%
Sexo		
Masculino	79	63.7 %
Femenino	45	36.3 %
Edad		
20 a 39 años	47	37.9 %
40 a 54 años	60	48.3 %
55 a 72 años	17	13.8 %
Años de experiencia		
0 a 20 años	79	63.7 %
21 años a más	45	36.3 %
Presencia de hijos		
Con hijos	84	67.7 %
Sin hijos	40	32.3 %
Sector		
Rural	31	25.0 %
Urbano	93	75.0 %
Total	124	100.0 %

Muestreo

El tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia, ya que otorgar elegir individuos alcanzables que permitan ser integrados. Esto está determinado convenientemente accesible y oportuno de las personas para el indagador (Otzen y Manterola, 201

Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Esta investigación utiliza la técnica de encuesta, es decir, son un conjunto de interrogaciones que se realizan en relación a una o más variables que se van a cuantificar (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Además de la ficha de información sociodemográficos, en donde se reportó los datos con respecto a al sexo, edad, experiencia laboral, presencia de hijos menores de edad y sector.

Instrumento

El cuestionario para determinar el nivel de satisfacción de Sonia Palma (2005) adaptado al trabajo remoto por Arias, S. (2020), se ejecuta durante 20 minutos con el objetivo de medir la satisfacción laboral del docente.

El instrumento es de tipo Likert y las puntuaciones van de 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo) en una escala ordinal. Así mismo, el cuestionario consta de dos dimensiones, la primera es la dimensión intrínseca dentro de ella se encuentran dos factores: la significación de la tarea y reconocimiento personal; y segunda dimensión extrínseca manifiesta los factores condiciones laborales y beneficios económicos.

Validez y confiabilidad del instrumento

El autor de la adaptación, hizo la validez del instrumento de satisfacción de Sonia Palma (2005) a partir de un formato que lo sometió a opiniones de expertos para validar los ítems modificados mediante la pertinencia, relevancia y claridad del contenido, siendo esta validada. Por otro lado, la confiabilidad se realizó con un 15% de población, por medio del uso del software SPSS 25, utilizando el alfa de cronbach. Como resultado, el nivel de confiabilidad de la variable modificada a trabajo remoto en docentes fue de 82.8%, evidenciando ser confiable.

Primeramente se contactó con directores de colegios tanto privados como públicos, se les llamó explicándole el motivo de la investigación y el consentimiento de su participación verbalmente. Luego por medio de su correo electrónico se les envió el consentimiento informado, las instrucciones, la ficha de datos sociodemográficas y el cuestionario en sí. Todo este proceso se llevó a cabo en Google Forms. Así mismo, los directores pusieron al tanto de la participación a su equipo de trabajo (maestros) de nivel secundario. Por otro lado, usamos la red de contactos de muchos docentes logrando obtener un número previsto para la muestra. Se los llamó a cada uno de ellos para informarles del propósito de este estudio, enviándoles el enlace web del cuestionario.

Análisis de datos

Para el procesamiento de datos, se usó el análisis estadístico descriptivo, de condición cuantitativa, que permite examinar la información que se obtuvo del instrumento aplicado. Realizando la base de datos por medio del programa de Excel 2016, así mismo se utilizó para el desarrollo de datos el programa de Software SPSS 25.

Aspectos éticos

Considerando los aspectos éticos se entregó de un consentimiento informado, donde se dio a conocer el motivo de la investigación, pidiendo su participación y permiso para hacer uso de sus respuestas, asegurando que serán anónimas. Así mismo respetando los resultados de los encuestados sin ser manipuladas por conveniencia.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Tabla 2

Prueba de normalidad de satisfacción laboral y sus dimensiones según el tipo de institución

	Tipo de Institución	K-S	Sig.
Satisfacción laboral	Privado	.106	.200
	Público	.090	.060
Intrínseca	Privado	.083	.200
	Público	.104	.015*
Extrínseca	Privado	.109	.200
	Público	.083	.132

Nota: * $p < .05$: estadísticamente significativo

La prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, empleada para evaluar el supuesto de normalidad de las puntuaciones obtenidas, detectó que en la satisfacción laboral a nivel general y en la dimensión extrínseca, existen distribuciones normales ($p > .05$) tanto en los docentes de institución pública como privada, por tanto se optó por utilizar el estadístico paramétrico T de Student para comparar ambos grupos; sin embargo, en las puntuaciones de institución pública en la dimensión intrínseca, se halló diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$) con una distribución normal, por tanto, se empleó el estadístico no paramétrico U de Mann – Whitney.

Tabla 3

Comparación de satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del departamento de La Libertad, 2021

	Institución Pública	Institución Privada	T – Student
Media	88.6	96.8	$t = 1.754$
D.E.	22.1	23.2	$p = .082$
N	93	31	

Nota: t: Estadístico T de Student.

En la tabla 3 se aprecian los resultados de la comparación de satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, obtenidos mediante el estadístico T de student, el cual no detectó diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) entre los grupos contrastados. En consecuencia, se acepta la Hipótesis nula (H^0) y se rechaza la Hipótesis alterna

(H¹) es decir, no existen diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del departamento de la libertad, 2021.

Tabla 4

Comparación de la dimensión intrínseca en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del departamento de La Libertad, 2021.

	Institución Pública	Institución Privada	U de Mann – Whitney
Media	44.3	48.1	U = 1201.5
D.E.	11.1	11.5	p = .166
N	93	31	

Nota: U: estadístico U de Mann – Whitney.

La tabla 4 muestra los resultados de la comparación de la dimensión intrínseca en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, mediante el estadístico U de Mann – Whitney, observándose que entre ambos grupos no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$). En consecuencia, se acepta la Hipótesis nula (H⁰) y se rechaza la Hipótesis alterna (H²), es decir no existe diferencias en la dimensión intrínseca en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del departamento de la libertad, 2021.

Tabla 5

Comparación de la dimensión extrínseca en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del departamento de La Libertad, 2021

	Institución Pública	Institución Privada	T – Student
Media	44.3	48.7	t = 1.732
D.E.	12.1	12.4	p = .086
N	93	31	

Nota: t: Estadístico T de Student.

En la tabla 5 se presentan los resultados de la comparación de la dimensión extrínseca en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, a través del estadístico T de student, el cual indicó que entre los grupos contrastados no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$). En consecuencia, se acepta la Hipótesis

nula (H^0) y se rechaza la Hipótesis alterna (H^3), es decir no existe diferencias en la dimensión extrínseca en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del departamento de la libertad, 2021.

Tabla 6

Prueba de normalidad de las puntuaciones de satisfacción laboral según sexo, edad, años de experiencia laboral, presencia de hijos, y sector

	Grupo	K-S	Sig.
Sexo	Masculino	.070	.200
	Femenino	.110	.200
Edad	20-39	.098	.200
	40-54	.104	.166
	55-72	.141	.200
Años de exp. laboral	0-20 años	.085	.200
	20 años a más	.072	.200
Hijos	Con hijos	.075	.200
	Sin hijos	.086	.200
Sector	Rural	.145	.098
	Urbano	.063	.200

En la tabla 6 se evidencian los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, empleada para evaluar el supuesto de normalidad de las puntuaciones obtenidas, el estadístico de K-S detectó que en la satisfacción laboral, existen distribuciones normales ($p > .05$) según sexo, años de experiencia laboral, presencia de hijos, y sector; por ello, para contrastar los grupos en cuestión, se utilizó el estadístico paramétrico T de Student, además, según edad, también se hallaron distribuciones normales ($p > .05$), sin embargo, al ser tres los grupos a comparar, se eligió el estadístico ANOVA.

Tabla 7: *Comparación de la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de La Libertad, 2021, según sexo*

	Masculino	Femenino	T – Student
Media	90.9	90.2	$t = .186$
D.E.	23.4	21.2	$p = .853$
N	79	45	

Nota: t: Estadístico T de Student.

La tabla 7 da cuenta de los resultados tras la comparación de satisfacción laboral en trabajos remotos en los docentes evaluados según sexo. El estadístico T de student muestra que entre los docentes de

sexo masculino y las docentes de sexo femenino no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$). En consecuencia, se acepta la Hipótesis nula (H^0) y se rechaza la Hipótesis alterna (H^4), es decir no existe diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de la libertad, 2021, según sexo.

Tabla 8

Comparación de la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de La Libertad, 2021, según edad

	20 a 39 años	40 a 54 años	55 a 72 años	ANOVA
Media	95.0	89.3	83.6	
D.E.	19.3	24.1	23.8	$p = .163$
N	47	60	17	

En la tabla 8 se muestran los resultados de la comparación de satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes según su edad, empleando para ello el estadístico de ANOVA que permite la comparación de más de 2 grupos, obteniéndose que entre los grupos contrastados no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$). En consecuencia, se acepta la Hipótesis nula (H^0) y se rechaza la Hipótesis alterna (H^5), es decir no existe diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de la libertad, 2021, según edad

Tabla 9

Comparación de la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de La Libertad, 2021, según años de experiencia

	0 a 20 años	21 a más	T – Student
Media	91.5	89.2	$t = .541$
D.E.	22.3	23.1	$p = .589$
N	79	45	

Nota: t: Estadístico T de Student.

En la tabla 9 se muestran los hallazgos de la comparación de satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes según sus años de experiencia, resultados obtenidos mediante el estadístico T de Student, el cual no halló diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) entre ambos grupos. En

consecuencia, se acepta la Hipótesis nula (H^0) y se rechaza la Hipótesis alterna (H^6), es decir no existe diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de la libertad, 2021, según años de experiencia.

Tabla 10

Comparación de la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de La Libertad, 2021, según presencia de hijos menores de edad

	Con hijos	Sin hijos	T – Student
Media	89.4	93.3	t = -.892
D.E.	22.2	23.2	p = .374
N	84	40	

Nota: t: Estadístico T de Student.

En la tabla 10 se muestran los resultados de la comparación de satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes según presencia de hijos menores de edad, los cuales fueron hallados mediante el estadístico de T de Student, detectándose que entre ambos grupos no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$). En consecuencia, se acepta la Hipótesis nula (H^0) y se rechaza la Hipótesis alterna (H^7), es decir no existe diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de la libertad, 2021, según presencia de hijos menores de edad.

Tabla 11

Comparación de la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de La Libertad, 2021, según sector

	Rural	Urbano	T – Student
Media	87.9	91.6	t = -.778
D.E.	18.8	23.7	p = .438
N	31	93	

Nota: t: Estadístico T de Student.

En la tabla 11 se muestran los hallazgos de la comparación de satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes según el sector donde se ubica la institución donde laboran, apreciándose que el estadístico T de Student no halló diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) entre ambos grupos. En consecuencia, se acepta la Hipótesis nula (H^0) y se rechaza la Hipótesis alterna (H^8), es decir no existe

diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de la libertad, 2021, según presencia de hijos menores de sector.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La satisfacción en el campo laboral es muy relevante en todo tipo de empleo; y lo vemos tanto por el lado de bienestar como por el lado del rendimiento y calidad (Chiang, Salazar, y Nuñez, 2015). En un estudio, Huaita y Luza (2018) encuentran que la satisfacción laboral influye en el desempeño de los docentes que laboran en instituciones educativas del nivel secundario. Por esa razón esta investigación se enfatizó en la Satisfacción laboral y en docentes, ya que es de mucho valor la eficacia del maestro en el progreso de la sociedad, por ello es necesario proveer un buen ambiente y convivencia laboral (Carrillo, 2020).

De esta manera se estableció como objetivo en el presente estudio determinar y conocer si existen diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del departamento de la Libertad. Así mismo conocer las diferencias entre las dimensiones de la satisfacción laboral (intrínseca y extrínseca), y los factores sociodemográficos (sexo, edad, experiencia laboral, presencia de hijos menores de edad y sector).

A continuación, los resultados de este estudio muestran que no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) en la satisfacción laboral en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas en el departamento de la Libertad. Asimismo, en Perea y Castro (2016) se encontraron hallazgos semejantes, manifestando que no existen diferencias significativas en la satisfacción laboral de los docentes de ambas instituciones. Por otro lado, en Gonzales (2016) contrasta, porque se encontró diferencias altamente significativas, puesto que hay una mayor satisfacción en las instituciones particulares que en las nacionales.

Es necesario resaltar, que los resultados de esta investigación mostró una puntuación media de 96.8 (DE: 22.1) en docentes de colegios privados y los docentes de colegios públicos una puntuación

media de 88.6 (DE: 23.2) encontrándose moderadamente satisfechos. No obstante en el estudio de Arias (2020) encontramos un mayor nivel (92%) de docentes que se encuentran satisfechos frente al trabajo remoto, teniendo el mismo contexto que el estudio presente. Sin embargo, en otras investigaciones nacionales se encontró a Ccosi y Mayta (2020) con un nivel promedio (57.89% y 56.52%) de satisfacción laboral en docentes de secundaria de colegios públicos; en Alanya y Machao (2019) también se encontró los mismos resultados colocándolos en un nivel regular (62%) de satisfacción laboral en educadores de colegios públicos; asimismo en Carrillo (2020) con un nivel regular (67.9%) de satisfacción laboral; y en Bastidas (2016) se encontró que existe una tendencia, en el grupo total de docentes evaluados, a tener un nivel medio (38%) de satisfacción laboral dentro de la institución donde laboran. En Perea y Castro (2016), difiere afirmando que el 80% de los docentes de los dos tipos de instituciones se encuentran insatisfechos; al igual que en Pilcón (2016) mostrando resultados con niveles muy bajos (52,7%) de satisfacción laboral en docentes de instituciones públicas de nivel de secundaria.

Recapitulando, los docentes, tanto de colegios privados como colegios públicos, teniendo distintas perspectivas, encuentran de alguna manera estimulante su trabajo, a pesar de estar pasando tiempos difíciles como la pandemia.

En cuanto a la dimensión intrínseca en satisfacción laboral en los docentes de secundaria, se obtuvo como resultados que en los colegios privados sacó una puntuación media de 48.1 (DE: 11.5). Por otro lado, en los colegios públicos sacó una puntuación media de 44.3 (DE: 11.1), lo que indica que los docentes de los dos tipos de instituciones se encuentran insatisfechos. Esto quiere decir que no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$). Del mismo modo en Perea y Castro (2016) se obtuvo como resultado en “la significancia de tarea” y “reconocimiento personal” un 90% de docentes se encuentran muy insatisfechos en ambos grupos de instituciones. Por otro lado encontramos a Ccosi y Mayta (2020) que obtuvo como resultado en dos colegios (públicos) que los

docentes se encuentran insatisfechos (82.95%) en reconocimiento personal y/o social, y al mismo tiempo se encuentran satisfechos (78.6%) en la “significancia de la tarea”. Arias (2020) contrasta los resultados expuestos, debido a que se obtuvo un 94.2% de los maestros encontrándose satisfechos en cuanto a la satisfacción intrínseca. De manera similar vemos a Beltran y Vargas (2016) teniendo una puntuación promedio de 35.97 en la satisfacción intrínseca en los docentes de instituciones públicas.

Visto los hallazgos expuestos, vemos que los docentes en su mayoría no se encuentran totalmente satisfechos tanto en “significación de tarea” y “reconocimiento personal”, lo que engloba a la satisfacción intrínseca. Esto quiere decir que no están encontrando esa realización dentro del trabajo, o resultados que les aporten un significado mayor. Sin embargo puede que estos cambios que han surgido les estén sirviendo de motivación viéndolo como una actividad desafiante el modo de llevar a cabo sus funciones.

Para el caso de la dimensión extrínseca se obtuvo como resultados que en los colegios privados sacó una puntuación media de 48.7 (DE: 12.4). Por otro lado, en los colegios públicos sacó una puntuación media de 44.3 (DE: 12.1), lo que indica que los docentes de los dos tipos de instituciones se encuentran insatisfechos. Esto quiere decir que no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$). En cierto modo, en los dos tipos de institución se encuentran insatisfechos en condiciones de trabajo y beneficios económicos. De dicha manera, esto se relaciona con la investigación de Bastidas (2016) que se evidencia el bajo nivel en beneficios laborales y/o remunerativos, en excepción de condiciones físicas y/o materiales ya que manifiestan un nivel alto de satisfacción en colegios públicos. También en Perea y Castro (2016) consta de resultados similares, teniendo un nivel bajo en condiciones laborales, sin embargo aquí el indicador de beneficios económicos indica que un 62% se encuentra en un nivel promedio y satisfecho destacando el colegio público. Similarmente se ve en el estudio de Beltran y Vargas (2016) que también contradicen los resultados de este estudio, mostrando un puntaje promedio de 40,40 en satisfacción extrínseca; además, Ccosi

y Mayta (2016) evidencia un nivel promedio en dos instituciones (68.42% y 43.48%) en condiciones de trabajo, así como en beneficios económicos (50% y 47.83%) y en Arias (2020) de la misma manera, prueba que un 76.9% de docentes manifiestan estar satisfechos en la dimensión extrínseca. Estos resultados conllevan a interpretar que los docentes consideran no tener condiciones laborales adecuadas, ya que están laborando desde casa y no de una escuela, en la cual es apropiado para las funciones que ejerce como docentes, en cambio de manera remoto, puede pasar que no todos tengan los implementos necesarios.

Respecto a los resultados en satisfacción laboral en instituciones educativas de nivel secundario según sexo, se obtuvo como resultado que no existe diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$). Estos resultados se comprueban en la investigación de Muñoz, Gómez y Alcaraz (2016) evidenciando que no hay diferencias significativas que relacionan directamente la satisfacción laboral de los docentes con su sexo. En cuanto a los resultados del presente estudio, cabe resaltar que en el sexo masculino se obtuvo una puntuación media de 90.9 (DE: 23.4) y en el sexo femenino tiene una puntuación media de 90.2 (DE: 21.2), estando hombres y mujeres docentes moderadamente satisfechos. Por otro lado, Nacimiento et al. (2019) concluye que las mujeres se encuentran más satisfechas que los varones en condiciones de trabajo. De igual manera vemos en Bastidas (2016) mostrando un 41% de los docentes del sexo masculino tiene un nivel bajo en satisfacción laboral y en los maestros del sexo femenino un 48% manifiesta un nivel alto, siendo las mujeres docentes manifestar más satisfacción en su labor, lo que contradice de manera significativa los resultados de esta investigación.

En relación con la satisfacción laboral en instituciones educativas de nivel secundario según edad, se evidencia que no existe diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) entre los grupos de edades. Dicho resultado contradice a la investigación de Nacimiento et al. (2019) en donde muestra que sí existe diferencia estadísticamente significativa ($p = 0,05$). Es necesario señalar que en el grupo de las

edades de 20 a 39 años cuentan con una puntuación media de 95.0 (DE: 19.3), en el grupo de 40 a 54 años tienen una puntuación media de 89.3 (DE: 24.1) y en el grupo de 55 a 72 años con una puntuación media de 83.6 (DE: 23.8), manifestando estar moderadamente satisfecho. No obstante, Bastidas (2016) manifiesta según la edad de 21 a 42 años un nivel bajo de 42% en satisfacción laboral y según la edad de 43 a 64 años se obtuvo un nivel medio de 52% en satisfacción laboral global. También Nascimento (2019) nos evidencia que los docentes de 30 años a menos se encuentran menos satisfechos que los docentes con 31 años a más, en cambio los maestros más jóvenes están más insatisfechos en la satisfacción laboral.

Estos resultados que se evidenciaron puede ser por la coyuntura sanitaria por la que estamos pasando. Colocando a los trabajadores más jóvenes y a los docentes adultos mayores a un mismo nivel promedio de satisfacción laboral. Por el lado de los adultos mayores cuentan sentirse más realizados, completos, contando con trabajo estable, y ya formada una familia, donde ya están con la madurez de su desarrollo consolidándose. Los jóvenes docentes, por su lado, se encuentran con ese entusiasmo, energía, imaginación que les ayuda a tener esa comodidad de adaptarse a todo cambio, facilitando el estudio y comprensión de nuevos conocimientos con mucha rapidez (Mansilla, 2000). Entonces decimos que todos los cambios surgidos en estos dos últimos años ha afectado y beneficiado de la misma manera contrarrestando a los docentes jóvenes y docentes adultos mayores por sus cualidades que cada grupo de edades maneja.

En cuanto a la satisfacción laboral en instituciones educativas de nivel secundario según los años de experiencia, se evidencia que no existe diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$). Así mismo, en el grupo de 0 a 20 años se presenció una puntuación media de 91.5 (DE: 20.5) y en el grupo de 21 a más años indica una puntuación media de 89.2 (DE: 23.1), mostrándose moderadamente satisfechos. De la misma manera, Bastidas (2016) refiere que en los años de 18 a 35 años de servicio

el 51% se encuentra en un nivel medio en satisfacción laboral, mientras tanto en el grupo de 1 a 17 años de experiencia contrasta con los resultados actuales con un 43% ubicándolos en un nivel bajo.

La satisfacción laboral en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de La Libertad, según presencia de hijos menores de edad indica que ambos grupos se encuentra moderadamente satisfechos, es decir que los docentes con hijos tienen una puntuación media de 89.4 (DE: 22.2) y los maestros sin hijos demuestran una puntuación media de 93.3 (DE: 23.2), esto quiere decir que no existe diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$). Según los resultados declarados, el trabajo de manera remota impactó de la misma manera en tanto a los docentes con hijos menores de edad como con docentes sin hijos.

Por último, en la satisfacción laboral en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de La Libertad, según sector, se obtuvo como resultados que no existe diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$). Resaltando que se encontró una puntuación media de 87.9 (DE: 18.8) en el sector rural y los maestros del sector urbano tienen una puntuación media de 91.6 (DE: 23.7), esto dice que los docentes que laboran en estos dos sectores están moderadamente satisfechos. De igual manera en la investigación de Muñoz, Gomez y Alcaraz (2016) encontramos resultados similares, evidenciando que no hay diferencias significativas entre la satisfacción laboral de los docentes y el tipo de entorno del centro en el que desarrollan su labor profesional.

Limitaciones

Se tuvo dificultades al conseguir la población para la realización de las encuestas, por motivo de la pandemia no se pudo contactar muchos docentes y contar con una muestra probabilística. Además, los docentes fueron de un solo nivel, por lo que no se puede generalizar los resultados de esta investigación. Por último, la toma del instrumento a la población se les hizo de manera virtual, lo que no dejó supervisar la realización de ello.

Conclusiones

- No existe diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas, públicas y privadas del departamento de la libertad, 2021.
- No existe diferencias en la dimensión intrínseca en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del departamento de la libertad, 2021.
- No existe diferencias en la dimensión extrínseca en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del departamento de la libertad, 2021.
- No existe diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de la libertad, 2021, según sexo.
- No existe diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de la libertad, 2021, según edad.
- No existe diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de la libertad, 2021, según año de experiencia.
- No existe diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de la libertad, 2021, según presencia de hijos menores de edad.
- No existe diferencias en la satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del departamento de la libertad, 2021, según sector.

Recomendaciones

- Para las siguientes investigaciones se les sugiere realizarlas con una muestra probabilística para generar resultados más generalizables, además de tener una población mayor a la nuestra; también, enfatizando más como población en docentes de colegios privados, ya que hay muy pocas investigaciones en ese tipo de instituciones.
- Se recomienda seguir realizando estudios con la misma variable “Satisfacción laboral” y revisando las distintas variables sociodemográficas que puedan influir. Asimismo, acompañadas de otros temas como el desempeño laboral, clima laboral, desempeño escolar, hostigamiento laboral.
- Al ministro de educación se le recomienda que profundice con capacitaciones para el uso de herramientas digitales en el aprendizaje del siglo XXI.
- A los gestores del sistema educativo se les recomienda implementar más material con el cual se pueda mejorar la enseñanza virtual (trabajo remoto).
- A los directivos de las instituciones educativas de la Libertad, se les recomienda realizar concursos internos entre docentes para así generar entusiasmo en su labor.
- Al ministro de educación se les recomienda reevaluar el aspecto salarial de los docentes, que vayan acorde a sus valiosas funciones que realizan, además del costo de vida que se tiene en la actualidad, para que así genere un mayor valor y se sientan más satisfechos laboralmente.
- A los gestores del sistema educativo de la Libertad, realizar reuniones o beneficios en donde se incorporen a los familiares de los docentes, para generar la importancia de bienestar fuera del área laboral, más ahora por la nueva modalidad de llevarse a cabo su trabajo. Esta integración puede impactar en la satisfacción laboral de los docentes.

REFERENCIAS

Alanya, D & Machao, Y. (2019). *Satisfacción laboral de docentes de secundaria en las instituciones educativas públicas del distrito de Chilca*. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.

Anaya, D., y Suárez, J (2007, 20 de abril). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Educación*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/28194608_Satisfaccion_laboral_de_los_profesores_de_Educacion_Infantil_Primaria_y_Secundaria_un_estudio_de_ambito_nacional

Arias, C. (2020). *Satisfacción laboral y trabajo remoto docentes de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequia-2020*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Bastidas, V. (2016). *Satisfacción laboral en los docentes de educación secundaria de instituciones educativas públicas de zona urbana del distrito de Satipo-Junín*. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.

Beltrán, Y., Vargas, S. y Sarmiento, L. (2016). El síndrome de agotamiento profesional (sap) y la satisfacción laboral en una muestra de docentes de instituciones públicas de educación Cbásica en Colombia. *Psicología y Educación: Presente y Futuro*. Recuperado de <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/63766>

Carrillo, J. (2020). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020*. Universidad Señor de Sipan, Pimentel, Perú.

Ccosi, L & Mayta, R. (2020). *Satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias N°91 José Ignacio Miranda y Jornada Escolar completa Inca Garcilaso de la Vega de la ciudad de Juliaca-2020*. Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe y la Oficina Regional de Educación para

América Latina y el Caribe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020). La educación en tiempo de la pandemia de COVID-19. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf

Chiang, M., Salazar, C. y Nuñez, A. (2015). Clima y satisfacción laboral en instituciones públicas: adaptación y ampliación de instrumento. *Conocimiento, Innovación y emprendedores: Camino al futuro*. Recuperado de [file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-ClimaYSatisfaccionLaboralEnInstitucionesPublicas-2234840%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-ClimaYSatisfaccionLaboralEnInstitucionesPublicas-2234840%20(2).pdf)

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. Recuperado de <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0447.%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%208a.%20ed..pdf>

Defensoría del Pueblo. (2021). Defensoría del pueblo advierte que en pandemia más de 17 000 estudiantes no tuvieron acceso a la educación en La Libertad. Recuperado de <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-advierte-que-en-pandemia-mas-de-17-000-estudiantes-no-tuvieron-acceso-a-la-educacion-en-la-libertad/>

Delgado, A.L.D (2020, 30 de mayo). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del COVID - 19. *Revista Iberoamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Recuperado de <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34/31>

Gómez, R (2013, 1 de diciembre). Influencia de factores personales y organizacionales en la satisfacción laboral de los trabajadores sociales. *Redalyc*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=161028683003>

Gonzales, R. (2018). *Satisfacción laboral en docentes de una institución educativa particular y una nacional en el distrito de la Victoria*. Universidad Señor de Sipan, Pimentel, Perú.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. Recuperado de <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-advierte-que-en-pandemia-mas-de-17-000-estudiantes-no-tuvieron-acceso-a-la-educacion-en-la-libertad/>

Huaita, D., y Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Innova Research Journal*, 3(8.1), 300-312.

Mansilla, M.E. (2000). Etapas del desarrollo humano. *Investigación en Psicología*. Recuperado de <file:///C:/Users/User/Downloads/etapas%20de%20Vida%20EDAD.pdf>

Marlander, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de Nivel secundario. *Scielo*, 18(57), 177-182.

Muñoz, T., Gómez, A., y Alcaraz, B.J. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Dialnet*, 7(1), 161-177.

Nascimineto, K.R., Oliveira, G., Campos, M., Borth, J. y Folle, A. (2019, 31 de diciembre). Evaluación de la Satisfacción laboral de profesores de educación física. *Pensar en movimiento: revista de ciencias del ejercicio y la salud*. Recuperado de https://www.scielo.sa.cr/pdf/pem/v17n2/es_1659-4436-pensarmov-17-2-00032.pdf

Newstrom, J. W. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. Recuperado de https://uachatec.com.mx/wpcontent/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2020). Teachers, Empowering teachers and protecting their status. Recuperado de <https://globaleducationcoalition.unesco.org/home/flagships/teachers>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2020). Taller virtual de intercambio de conocimientos sobre programas de aprendizaje a distancia mediante la radio

y la televisión. Recuperado de <https://es.unesco.org/news/taller-virtual-intercambio-conocimientos-programas-aprendizaje-distancia-mediante-radio-y>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2020). Con 63 millones de maestros afectados por la crisis de la COVID-19, en el Día Mundial de los Docentes la UNESCO exhorta a que se aumente la inversión en el profesorado a fin de recuperar el aprendizaje. Recuperado de <https://es.unesco.org/news/63-millones-maestros-afectados-crisis-covid-19-dia-mundial-docentes-unesco-exhorta-que-se>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2020). La reapertura de las escuelas no puede esperar: declaración de UNICEF y UNESCO. Recuperado de <https://es.unesco.org/news/reapertura-escuelas-no-puede-esperar-declaracion-unicef-y-unesco>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2020). Una estudiante y una docente le cuentan a la UNESCO sus experiencias acerca de la epidemia de COVID-19. Recuperado de <https://es.unesco.org/news/estudiante-y-docente-cuentan-unesco-sus-experiencias-acerca-epidemia-covid-19>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2019). Nueva publicación sobre la transformación digital de la educación y el acceso de los centros educativos a la red de Internet. Recuperado de <https://es.unesco.org/news/nueva-publicacion-transformacion-digital-educacion-y-acceso-centros-educativos-red-internet>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2019). Docentes. Recuperado de <https://es.unesco.org/themes/docentes>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2019). La ministra de educación de Ecuador María Brown y la ex ministra Monserrat Creamer coinciden: “No podemos volver a la educación que teníamos antes”. Recuperado de

<https://www.buenosaires.iep.unesco.org/es/portal/la-ministra-de-educacion-de-ecuador-maria-brown-y-la-ex-ministra-monserrat-creamer-coinciden>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición Estimaciones actualizadas y análisis. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2020). Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 16 de marzo de 2020. Recuperado de <https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---16-march-2020>

Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Scielo*, 35(1), 122-31.

Palma, S., (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora CARTOLAN EIRL.

Perea, K & Castro, R. (2016). *Estudio comparativo de satisfacción laboral de docentes de un colegio estatal y un colegio privado*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

Pérez, G (2018, 30 de noviembre). Nivel de satisfacción laboral de los docentes y percepción de la calidad de servicio en siete instituciones educativas adventistas del norte de Colombia. *Revista internacional de estudios en educación*. Recuperado de <https://riee.um.edu.mx/index.php/RIEE/article/view/193>

Pilcón, K. (2016). *Hostigamiento psicológico laboral y satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una institución educativa estatal de Trujillo*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú

Poornima, L. (2020). Una ocasión para reinventar la escuela. Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. Recuperado de <https://es.unesco.org/courier/2020-3/ocasion-reinventar-escuela>

Robinet, A. L., Perez, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento*. 5(12), 637-653.

Sanchez, H. y Reyes, C. (2009). *Diseño y metodología de la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.

Tamayo y Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica. Recuperado de <http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo%20TamayoEl%20proceso%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica2002.pdf>

Vallejo, O. E., (2010), Satisfacción laboral: Utopía y Realidad, Universitaria de la Costa EDUCOSTA.

ANEXOS

Tabla 12

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Satisfacción Laboral	Satisfacción laboral se define como una previa voluntad de realizar un labor, que tiene como sustento los ideales y cualidades, que fueron desarrollando por la experiencia laboral (Palma, 2005)	Es el grado de satisfacción laboral proveniente de los puntajes adquiridos de la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) de palma.	Satisfacción intrínseco: Herzberg (1959, citado por Chiavenato, 2007) nos comenta que la satisfacción intrínseca son “sentimientos de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional, que se manifiestan por medio de la realización de tareas y actividades que ofrecen desafíos y tienen significado en el trabajo” (p.53).	Condiciones laborales: Evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral. Ejemplo: La comodidad de mi ambiente de trabajo es inigualable. Beneficios económicos: Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada. Ejemplo: Me siento mal con lo que gano.

Satisfacción extrínseco: Significancia de las tareas:

Herzberg (1959, citado por Chiavenato, 2007), nos comenta que la satisfacción extrínseca concierne a elementos que emplean las empresas para recompensar al colaborador siendo esto una motivación

Disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material.
Ejemplo: La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.

Reconocimiento personal:

Tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de éstos en resultados indirectos.
Ejemplo: Siento que recibo de parte de la empresa “mal trato”.

Tabla 13

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ITÉMS	ESCALA DE MEDICIÓN Y VALORES	NIVELES O RANGOS
Satisfacción extrínseca	Condiciones laborales	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Totalmente en desacuerdo (1)	Insatisfecho (27-62)
	Beneficios económicos	10,11,12,13,14	En desacuerdo (2)	
Satisfacción intrínseca	Significancia de las tareas	15,16,17,18,19,20,21,22	Indeciso (3)	Moderadamente Satisfecho (64-98)
			De acuerdo (4)	
	Reconocimiento personal	23,24,25,26,27	Totalmente de acuerdo (5)	Satisfecho (99-135)

Tabla 14

Evidencias de validez del instrumento

	Correlación ítem-escala
Extrínseca	
IT01	.666
IT02	.789
IT03	.743
IT04	.724
IT05	.779
IT06	.764
IT07	.792
IT08	.803
IT09	.779
IT10	.694
IT11	.708
IT12	.707
IT13	.778
IT14	.680
Intrínseca	
IT15	.690
IT16	.771
IT17	.829
IT18	.817
IT19	.775
IT20	.792
IT21	.865
IT22	.826
IT23	.729
IT24	.748
IT25	.819
IT26	.805
IT27	.616

En la tabla 14 se presentan los resultados de las evidencias de validez de constructo mediante el coeficiente de correlación ítem escala, observándose que todos los ítems toman valores entre .616 y .865, todos muy superiores al mínimo recomendado de .20, por tanto, los ítems son válidos y pueden emplearse para la medición de la variable satisfacción laboral en trabajo remoto.

Tabla 15

Confiabilidad del instrumento

	α	IC (95%)
Satisfacción laboral	.972	(.965 - .979)
Extrínseca	.951	(.937 - .963)
Intrínseca	.955	(.943 - .966)

Nota: α : coeficiente alfa de Cronbach

En la tabla 15 se evidencian los resultados de la confiabilidad por consistencia interna del instrumento, mediante el estadístico alfa de Cronbach, estimado al 95% de confianza, obteniéndose tanto a nivel general como por dimensiones, valores que oscilan entre .951 y .972, considerados como una confiabilidad excelente.

Carta de aceptación

Estimado Docente:

Usted ha sido invitado a participar en el estudio titulado "Satisfacción laboral en trabajos remotos en docentes de nivel de secundaria", dirigido por las Bachilleres en psicología: Ruth Noemi Castillo Hernandez y Vivian Jareth Llanos Sandoval, de la Universidad Privada de Norte.

- Si usted acepta participar en este estudio, se le solicitará que responda una ficha sociodemográfica y un cuestionario que contiene 27 preguntas sobre su entorno de trabajo, expresará su sentir al laborar en esta nueva forma "trabajo remoto". Resolver el cuestionario le tomará aproximadamente 10 minutos, se sugiere buscar un momento adecuado sin interrupción para llevar a cabo el cuestionario.
- Los datos obtenidos serán de carácter confidencial, se guardará el anonimato, ya que no se pide datos específicos personales, solo datos generales.
- La participación en esta actividad es voluntaria y no involucra ningún daño o peligro para su salud física o mental. Usted puede negarse a participar en cualquier momento del estudio sin que deba dar razones para ello, ni recibir ningún tipo de sanción, y la información que hemos recogido será descartada del estudio y eliminada.

Después de leer los puntos anteriores, a continuación exprese su decisión.

Ficha de datos sociodemográficos

Tipo de institución en la que principalmente trabaja

Público

Privado

Sexo *

Mujer

Hombre

Edad *

27

Experiencia Laboral (años) *

0

Presencia de hijos menores de edad *

Sin hijos

Con hijos

Sector *

Urbano (Ciudad)

Rural

[Atrás](#) [Siguiete](#) [Borrar formulario](#)

Cuestionario para medir la Satisfacción

A continuación se presenta 27 ítems en forma de afirmaciones para medir la satisfacción laboral en relación a los factores extrínsecos o intrínsecos que se presenta en forma emocional y contextual, referente a su entorno de trabajo, en el cual se desempeña principalmente. Se les pide ser sinceros en sus respuestas, no existen respuestas correctas ni incorrectas. Los datos serán utilizados solo con fines académicos.

Escala de Satisfacción laboral en trabajo remotos *

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

1 2 3 4 5

Las condiciones virtuales me facilitan la realización de mi trabajo remoto docente.

El entorno virtual de mi trabajo remoto docente es adecuado.

Me agrada mi horario.

Llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo.

Mi ambiente de trabajo es cómodo y confortable.

Me resulta cómodo mi horario de trabajo remoto docente.

El ambiente virtual donde laboro me resulta cómodo.

Existen las comodidades para un buen desempeño en las labores diarias del trabajo remoto docente.

Me siento a gusto en la institución debido a que los directivos apoyan y valoran el esfuerzo que realizo en mi trabajo.

Mi salario mensual es adecuado para el trabajo remoto que realizo.

Me siento bien con mi remuneración económica realizando mi trabajo remoto.

El sueldo que tengo es bastante aceptable.

La sensación que tengo de mi trabajo es que me están apreciando.

Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.

Siento que el trabajo remoto que realizo es justo para mi forma de ser.

Siento que la labor docente que realizo es muy valioso para el desarrollo del trabajo remoto.

Me siento verdaderamente útil con la labor que realizo.

Me siento bien con los resultados que logro en mi trabajo remoto docente.

Mi trabajo remoto me hace sentir realizado como docente.

Me gusta la forma como se está desarrollando el trabajo remoto docente.

Me siento bien conmigo mismo cuando realizo mi trabajo remoto docente.

Me gusta realizar el trabajo remoto docente

Siento que recibo "Buen Trato" de parte de la Institución Educativa.

Disfruto de la cercanía de las personas con quienes trabajo.

El trabajo remoto que realizo lo percibo como importante.

Compartir mis trabajos con otros colegas me resulta placentero.

Me agrada que no limiten mi trabajo, aunque no me reconozcan las horas extras.

[Atrás](#)

[Enviar](#)

[Borrar formulario](#)