



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS DE
LA SALUD
Escuela Profesional de
Psicología

**SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UN
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE NUEVO
CHIMBOTE, 2016**

**Tesis para optar por el título de Licenciada en Psicología que
presenta la Bachiller:**

KEREN JEMIMA QUIROZ ROMERO

ASESOR: Mg. LILY PADILLA CARRASCO

CHIMBOTE – PERÚ

2017

PALABRAS CLAVE

Satisfacción laboral, docentes.

KEYWORDS

Job satisfaction, teachers.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, por la salud que me brinda cada día y la fortaleza en todo momento.

A mi madre, por su amor infinito y esfuerzo que realiza para darme una educación y ayudarme a cumplir mis metas, a mi hermano por su constante apoyo.

A mi adorado esposo y amado hijo, cuya sonrisa me impulsan a superarme cada día.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a la Universidad San Pedro, mi alma mater, por la oportunidad de poder educarme como Psicólogo dentro de sus claustros universitarios.

En segundo lugar, a mi asesora de tesis Mg. Lily Padilla Carrasco, por su colaboración y orientación.

Finalmente, a los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimote, por las facilidades otorgadas para la ejecución del presente estudio. A todos ellos mi mayor agradecimiento por su colaboración y valiosa contribución.

La autora.

DERECHO DE AUTORÍA

Se reserva esta propiedad intelectual y la información de los derechos de autor el DECRETO LEGISLATIVO 822 de la República del Perú. El presente informe no puede ser reproducido ya sea para venta o publicaciones comerciales, solo puede ser usado total o parcialmente por la Universidad San Pedro para fines didácticos. Cualquier uso para fines diferentes debe tener antes nuestra autorización correspondiente.

La Escuela Académico Profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad San Pedro ha tomado las preocupaciones razonables para verificar la información contenida en esta publicación.

Keren Jemima Quiroz Romero.

PRESENTACIÓN

Dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad San Pedro, tengo el agrado de presentar al jurado evaluador, la colectividad universitaria y comunidad científica los resultados correspondientes a la investigación titulada “Satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior de nuevo Chimbote, 2016”. El presente documento está estructurado de la siguiente manera: La introducción, donde se detalla los antecedentes y fundamentación científica, la justificación del estudio, el problema, el marco teórico-conceptual y los objetivos de la investigación. Los materiales y métodos, donde se describe el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumento utilizado, así como los procedimientos para la recolección de la información y protección de los derechos humanos. Los resultados, incluye el análisis y discusión. Las conclusiones y recomendaciones; y finalmente las referencias bibliográficas y los anexos.

La investigadora y docente asesora, no dudamos que los contenidos del trabajo serán bien recibidos por quienes están interesados en el tema. Esperamos que genere comentarios e iniciativas que permitan desarrollar nuevos conocimientos e intervenciones orientadas a mejorar la satisfacción laboral de los docentes de educación superior.

INDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Palabras clave	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Derecho de autoría	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	
Antecedentes y fundamentación científica	1
Justificación de la investigación	4
Problema	5
Marco teórico-conceptual	7
Objetivos	15
Material y métodos	
Tipo y diseño de investigación	16
Población y muestra	16
Método, técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
Procedimiento de recolección de datos	19
Protección de los derechos humanos	20
Resultados	
Análisis	21
Discusión	27
Conclusiones y recomendaciones	

Conclusiones	30
Recomendaciones	31
Referencias bibliográficas	32
Anexos	36

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral.	14
Tabla 2	Distribución de la población según variables de caracterización.	17
Tabla 3	Distribución de docentes según nivel de satisfacción laboral general.	21
Tabla 4	Distribución de docentes según nivel de los factores de la satisfacción laboral.	22
Tabla 5	Distribución de docentes según nivel de satisfacción laboral general y género.	23
Tabla 6	Distribución de docentes según nivel de satisfacción laboral general y jerarquía.	24
Tabla 7	Distribución de docentes según nivel de satisfacción laboral general y condición laboral.	25
Tabla 8	Distribución de docentes según nivel de satisfacción laboral general y tiempo de servicio	26

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior de Nuevo Chimbote. Se desarrolló un estudio básico, de nivel descriptivo y diseño simple de una casilla de corte transversal. Se aplicó una encuesta voluntaria a una población de 102 docentes, para lo cual se utilizó el cuestionario “Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC” (Palma, 1999), con un nivel de confiabilidad de 0,79. Los resultados muestran parcial satisfacción en el 42.2% de docentes, donde la mayoría de docentes manifiesta satisfacción parcial con las condiciones físicas y/o materiales (42.2%); un nivel regular de satisfacción con los beneficios laborales y/o remunerativos (91.2%), las relaciones sociales (83.3%), el desarrollo personal (50%), el desempeño de tareas (70.6%) y con la relación con la autoridad (72.5%); mientras que el 59.8% tiene alta insatisfacción con las políticas administrativas. Respecto a las características personales de los docentes, tanto en hombres como mujeres, directivos y docentes, nombrados y contratados, nuevos y antiguos, predomina un nivel regular de satisfacción laboral general.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the level of job satisfaction in teachers of a higher education institution in Nuevo Chimbote, in general, according to factors and variables of characterization. A basic, descriptive level and simple design of a cross-sectional box was developed. A voluntary survey was applied to a population of 102 teachers during November 2016, for which the questionnaire "SL-SPC Work Satisfaction Scale" (Palma, 1999) was used, with a reliability level of 0.79 (alpha De Cronbach). In general, the results show partial satisfaction in 42.2% of teachers, where most teachers show partial satisfaction with physical and / or material conditions (42.2%); A regular level of satisfaction with work and / or remunerative benefits (91.2%), social relations (83.3%), personal development (50%), task performance (70.6%) and relationship with authority 72.5%); While 59.8% have high dissatisfaction with administrative policies. Regarding the personal characteristics of teachers, both men and women, managers and teachers, appointed and hired, new and old, a regular level of overall job satisfaction prevails.

INTRODUCCIÓN

Antecedentes y fundamentación científica

En vista de la escasa información nacional y local referida a satisfacción laboral en docentes de educación técnica superior, a continuación, se presentan resultados y conclusiones de estudios realizados con docentes de educación superior técnica y universitaria, referidos a su satisfacción laboral, así como con su función docente, que serán referentes para la discusión de los resultados:

Ucrós, Sanchez y Cardeño (2015), estudiaron la satisfacción laboral en docencia, investigación y extensión, de los profesores de educación superior en la Universidad de la Guajira-Colombia, logrando identificar que la disponibilidad y adecuación del espacio físico, la carga académica y horarios de trabajo, la tramitología interna, el reconocimiento y capacitación, son factores que generan insatisfacción en los docentes al cumplir sus funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión universitaria. Además, el acceso a eventos nacionales e internacionales, así como el trabajo con la comunidad también generan insatisfacción en la función extensión en los docentes.

Guarniz (2014) al estudiar la relación entre satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego-Trujillo, halló un nivel bueno de satisfacción general. Respecto a los factores, los docentes tienen un nivel

bueno de satisfacción con los factores institución, remuneración y condición laboral; mientras que, en el factor de tensión laboral su nivel de satisfacción es regular. Por otro lado, se halló influencia significativa y positiva de la satisfacción laboral con el desempeño de los docentes.

Chupillón (2013) en su estudio sobre clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente del Instituto de Idiomas y Lingüística de la Universidad San Pedro, en Chimbote, identificó en el 64.3% de los trabajadores un nivel de parcial satisfacción laboral, seguido por el 28,6% con nivel regular y el 7,1% con parcial insatisfacción.

Ramírez y Benítez (2012), en su investigación sobre satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México, identificaron que el nivel de satisfacción laboral con la evaluación institucional; el desarrollo, capacitación y actualización para el desempeño personal; la comunicación; y la salud y condiciones laborales del personal, tiende a ser positivo. Su análisis comparativo no halló diferencias entre la satisfacción laboral según el género, puesto de trabajo, edad de los participantes, años de servicio y estado civil. Por otro lado, su análisis correlacional señala que, a mayor evaluación institucional del personal, mayor desarrollo, capacitación, actualización y comunicación para el desempeño; a mayor capacitación y desarrollo del personal, mayor comunicación entre éstos; y mientras mayor sea la comunicación entre el personal mayor será la satisfacción del personal en su lugar de trabajo personal.

Rodríguez, Núñez y Cáceres (2010), en su estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente-Venezuela, identificaron al aspecto económico (remuneraciones) y las condiciones físicas del recinto universitario como los factores condicionantes de la satisfacción laboral. Así mismo, se halló similitud del comportamiento de los factores de satisfacción laboral en las mujeres y los hombres (valores similares), prevaleciendo las condiciones físicas y el aspecto económico para ambos como factores condicionantes de la satisfacción laboral. Por otro lado, en cuanto a la antigüedad del personal docente, las políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo del personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad presentan valores de satisfacción ligeramente superior en el rango de antigüedad de “0- 10 años” en relación con el personal de mayor antigüedad en la institución.

Jaik, Villanueva y García (s.f.), en su estudio sobre desempeño docente y satisfacción laboral en educación superior hecho en Durango-México, hallaron un nivel alto de satisfacción laboral, siendo los docentes contratados los que presentan una satisfacción laboral favorable en comparación a los nombrados. Respecto a los factores, los docentes reportan menor satisfacción en la remuneración económica que perciben, la ventilación del espacio y la forma de organización institucional. Por el contrario, las relaciones interpersonales con los alumnos, las actividades docentes y la libertad de cátedra presentan mayor satisfacción.

Justificación de la investigación

El estudio de la satisfacción laboral en el contexto de la educación superior técnica, será pertinente para entender los factores que la condicionan; por la calidad del trabajo del profesorado, por tanto la formación técnica superior de la población estudiantil dependen en gran medida del comportamiento organizacional de los maestros. En ese sentido, es de suma importancia conocer la valoración que hará el docente entre lo que él cree deberá darle al trabajo y lo que realmente obtendrá como producto o gratificación; más aún cuando las condiciones de trabajo varían de una institución a otra en función de la disponibilidad presupuestal de la organización, las políticas y legislación vigente, así como la idea de organización del centro de educación técnica, entre otros factores.

Sin embargo, es poca la evidencia empírica sobre la satisfacción laboral de los docentes de institutos superiores, ya sean pedagógicos, tecnológico o de formación artística, públicos o privados. Solo se contará con información de más de 8 mil profesores de institutos tecnológicos públicos, quienes mantienen una escala salarial paupérrima, sin posibilidades de ascensos, nombramientos ni otros beneficios debido a que se eliminó su régimen laboral o Ley del Profesorado (Contreras, 2016). Lo que hace inferir el descontento de los profesores con su actual situación laboral, reflejándose en reclamos por mayores recompensas económicas y mejoras en las condiciones laborales necesarias para el desempeño profesional.

Ante esta situación, el presente estudio pretende contribuir de manera teórica, incrementando el escaso conocimiento sobre un tema sensible para la sociedad, pero poco estudiado, dilucidándose así la real situación del profesorado en nuestra localidad. Se pretende que la información recolectada servirá de base en la generación de futuras investigaciones desde la Psicología que promoverá mejores condiciones laborales para los docentes de educación superior en busca de su bienestar social, económico y sobre todo mental, favoreciendo así a la institución educativa y la formación técnica.

Por otro lado, se pretenderá que la presente tesis sirva como un instrumento de referencia para las políticas de gestión y dirección dentro de esta importante entidad regional, conllevando a una mejora en la labor docente con créditos para la sociedad.

Problema

Dentro de la Psicología organizacional la satisfacción laboral es considerada un constructo importante debido a su rol de agente mediador entre las condiciones laborales y las consecuencias para el desarrollo de la institución tanto organizacional como individual (Dormann & Zapf, 2001). Al punto que Herzberg, plantea que la satisfacción laboral en el trabajo es una dimensión de gran importancia en el proceso motivacional, que refleja el grado hasta el cual el individuo percibe de manera positiva o negativa sus carencias y necesidades, y como estas son cubiertas por el cargo que desempeña y lo relacionado con él (Hellriegel, Jackson & Jackson, 2002, p. 256).

Asimismo, Rodríguez, Núñez y Cáceres (2010), mencionan que, como factor de conducta en las instituciones, la insatisfacción mantiene relación proporcional con algunos criterios de funcionamiento organizacional y estas situaciones conllevan, muchas veces, a retrasos en las programaciones y ejecuciones de las labores y (en casos extremos) a despidos o terminaciones de contratos, en caso se dé la existencia de personal contratado.

En ese sentido, los docentes de educación superior que describen su trabajo como insatisfactorio ven afectado su bienestar y desarrollo personal, lo que conduce a alterar su comportamiento dentro de las organizaciones en desmedro de la misma, manifestado principalmente por ausencias injustificadas, retraso en las actividades, relaciones interpersonales conflictivas entre otras (Barraza y Ortega, 2009).

En el país, es escasa la información sobre la satisfacción laboral en docentes de institutos públicos o privados, sin embargo es conocido que los docentes que laboran en estas instituciones de educación superior se encuentran constantemente en situaciones de conflictos personal, interpersonal y organizacional, principalmente por aspectos relacionados con su situación salarial, estabilidad laboral y otras condiciones laborales que les permita realizar un servicio de calidad; y por la desorganización política y normativa que dificulta las respuestas a su reclamos (Chupillón, 2013).

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote no escapa a esta problemática, donde los docentes con regular frecuencia se ausentan de la institución por cualquier motivo, reflejándose una disminución del interés por la labor docente, con una atmosfera laboral tensa, puesto que llevan una comunicación escasa y poco fluida entre ellos, teniendo enfrentamientos negativos entre personal docente y directivo. Sin embargo, no se cuenta con información objetiva sobre la situación actual de los docentes y su satisfacción con su labor.

De ahí que, partiendo del modelo de los factores propuesto por Palma (1999) y la Teoría Herzberg (1959) se formula la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior de Nuevo Chimbote?

Marco Teórico Conceptual

Definición de satisfacción laboral

Son muchos los autores que han teorizado sobre la satisfacción laboral, en orden cronológico y grado de amplitud, se presentan a continuación las definiciones más resaltantes:

Así se tiene a Locke (1976) quien define la satisfacción en el trabajo como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona. Para este autor la

satisfacción laboral es una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados. Para Herzberg (1987, citado en Ucrós et al, 2015) existen factores de motivación intrínsecos y extrínsecos relacionados con el trabajo hacia la satisfacción laboral, tales como logros y reconocimientos recibidos por su empeño, las relaciones satisfactorias con sus compañeros, la responsabilidad en el trabajo y el salario.

Para Blum y Naylor (1988), la satisfacción laboral puede ser definida como una actitud general de la persona hacia su trabajo. Está en función de las discrepancias percibidas por el individuo entre lo que él cree debe darle el trabajo y lo que realmente obtiene como producto o gratificación.

Por su parte, Flores (1992) señala que la satisfacción laboral está basada en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia su trabajo e involucra diversos aspectos, como salario, estilo de supervisión, condiciones del trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor.

Mientras que, Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) definen la satisfacción con el trabajo como una actitud o más claramente como un conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia una situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. En ese sentido, la satisfacción laboral es, básicamente, un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes del trabajador hacia diversos aspectos de su

trabajo. En esa misma línea, Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001, citado en Martínez, 2014), definen la satisfacción laboral como una actitud que los individuos tienen sobre su trabajo, que por lo tanto tienen un componente cognitivo, uno afectivo y otro conductual, frente al trabajo.

Robbins y Judge (2009) mencionan que el término satisfacción en el trabajo se define como una sensación (sentimiento) positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. De ahí que, una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de este, en tanto que otra insatisfecha los tienen negativos. Los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto.

Como es evidente, no existe una definición unánimemente sobre satisfacción laboral, notándose que cada autor elabora una definición nueva para y como resultado de su propia investigación. En general, las definiciones de satisfacción laboral se pueden circunscribir en dos grupos: el primero referido un estado emocional, sentimiento o respuesta afectiva; y, el segundo que considera que la satisfacción laboral trasciende el plano emotivo y la considera como una actitud, de allí la importancia que ésta tiene en las conductas laborales.

Perspectiva teórica de la satisfacción laboral

El estudio se fundamenta en la teoría de Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) también denominada Teoría de los dos factores, que propone la existencia de dos clases de factores: el primer factor, señalado como intrínseco o motivador, incluye la relación empleado-trabajo, realización, reconocimiento, la promoción, el trabajo estimulante y la responsabilidad. Mientras que, el segundo factor denominado extrínseco, aglomera las políticas y la administración de la empresa, relaciones, donde se menciona que la satisfacción o insatisfacción del individuo en el trabajo es primordial y que el éxito o el fracaso dependerán mucho de nuestras relaciones interpersonales.

A continuación, se describen los factores que fundamentan la teoría de Herzberg et al (Atalaya, 1999):

Factores higiénicos

Son situaciones que rodean el entorno de trabajo de la persona, y están relacionados con la insatisfacción por la ausencia de motivación en el ambiente laboral. Los principales factores higiénicos son: la calidad de la supervisión, el salario, las prestaciones sociales, las relaciones entre la dirección y los empleados, políticas de pago de la empresa, condiciones físicas del trabajo y comodidad, las relaciones interpersonales y la seguridad en el trabajo. Estos factores higiénicos tienen una capacidad limitada para influir en las personas, si son excelentes solo

evitarán la insatisfacción, porque su influencia en la conducta no consigue elevar en forma esencial ni duradera la satisfacción de las personas, por el contrario, si son escasos producirán insatisfacción.

Factores motivacionales

Se refiere a las características del puesto y a las actividades que el individuo ejecuta. Producen una satisfacción duradera y elevan el rendimiento a niveles de excelencia. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con las actividades que desempeña. Entre los factores motivacionales tenemos: la realización personal, el reconocimiento profesional, la responsabilidad y el logro, crecimiento personal, ascensos. Los individuos encuentran estas características como compensadoras por naturaleza cuando estos factores son eficientes elevan sustancialmente la satisfacción de los individuos y cuando son escasos producen insatisfacción.

Factores Motivacionales (De satisfacción)	Factor Higiénicos (De insatisfacción)
Contenido del Cargo: cómo se siente el individuo en relación con su Cargo	Contexto del cargo: cómo se siente el individuo en relación con su Empresa
1. El trabajo en si	1. Las condiciones de trabajo
2. Realización	2. Administración de la empresa
3. Reconocimiento	3. Salario
4. Progreso profesional	4. Relaciones con el superior
5. Responsabilidad	5. beneficios y servicios sociales

Fuente: Elaboración propia.

Teorías complementarias

Tanto la teoría de las Necesidades de McClellan (1961) como la Teoría de la Equidad propuesta por Adams (1963), complementan la propuesta teórica de Herzberg et al, (1959) para el presente estudio. La primera, al establecer tres variables básicas en la satisfacción laboral: a) la necesidad de logro, reflejada en el afán del individuo por alcanzar objetivos y demostrar su competencia. Las personas que tienen un grado elevado de tal necesidad dirigen su energía a terminar una tarea rápido y bien; b) la necesidad de afiliación, percibida como la necesidad de afecto, amor e interacción con la sociedad; y c) la necesidad de poder, vista desde el interés por ejercer el control en el trabajo personal y el de otros. Mientras que la segunda, al considera a la satisfacción laboral como una relación entre la motivación, el desempeño y la satisfacción. La teoría sostiene que el equilibrio de bienestar del trabajador depende de su evaluación subjetiva de las relaciones entre su razón de esfuerzo-recompensa y la razón de esfuerzo-recompensa de otros en situaciones parecidas, es decir, las personas tienden a juzgar la justicia al comparar sus insumos y contribuciones en el empleo, con las recompensas que reciben, incluso, con las de otras personas en la empresa y en la sociedad (Davis y Newstrom, 2003).

En referencia a los factores involucrados en la satisfacción laboral, en la década del 80, Johns (Citado en Rodríguez et al, 2010) identifica al reconocimiento, los beneficios, las condiciones de trabajo, la supervisión, los compañeros de trabajo y las políticas de la empresa como los parámetros de medida de la satisfacción laboral. Pocos años después, en Perú, Palma (1999)

generó siete factores basados en una escala validada denominada Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC), los cuales sirven de base para la presente tesis y se describen a continuación:

- **Factor I. Condiciones Físicas y/o Materiales:** son los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.
- **Factor II. Beneficios Laborales y/o Remunerativos:** es el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.
- **Factor III. Políticas Administrativas:** es el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.
- **Factor IV. Relaciones Sociales:** es el grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quienes se comparten las actividades laborales cotidianas.
- **Factor V. Desarrollo Personal:** es la oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas para su autorrealización.
- **Factor VI. Desempeño de Tareas:** es la valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en la que labora.
- **Factor VII. Relación con la Autoridad:** es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

Específicamente en el ámbito educativo, Marchesi (Citado por Rodríguez et al, 2010) señala varios factores que influyen en las condiciones laborales y satisfacción del profesorado: los incentivos económicos, la formación, la promoción profesional y el reconocimiento social, que unidos a la vocación de docente inciden notablemente en su desarrollo vivencial y profesional y, por ende, en la calidad de la enseñanza.

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral.

Variable	Definición conceptual	Factores	Indicadores	Escala	Definición operacional
Satisfacción Laboral	Actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea y desempeño de tareas (Palma, 1999)	Condiciones físicas y/o materiales	Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción laboral alta. - Parcial satisfacción laboral. - Regular Satisfacción Laboral. - Parcial insatisfacción laboral. - Alta insatisfacción laboral.
		Beneficios laborales y/o remunerativos	El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.		
		Políticas administrativas	El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.		
		Relaciones sociales	El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.		
		Desarrollo personal	Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.		
		Desempeño de tareas	La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas.		
		Relación con la autoridad	La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.		

Objetivos

Objetivo general

Describir el nivel de satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior de Nuevo Chimbote, 2016.

Objetivos específicos

1. Determinar el nivel de los factores de la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior de Nuevo Chimbote, 2016.
2. Determinar el nivel general de la satisfacción laboral de los docentes según género, jerarquía, condición laboral y tiempo de servicio.

MATERIAL Y MÉTODOS

Tipo y Diseño de investigación:

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, de tipo básica (Gómez, 2003); y en concordancia con los objetivos propuestos el proyecto se enmarca en un nivel de investigación descriptivo y diseño simple de una casilla de corte transversal; ya que tiene el propósito de explicar un fenómeno especificando las propiedades importantes del mismo, recolectando la información en un solo momento (Supo, 2012).

Población y Muestra

La población estuvo conformada por 102 docentes, distribuidos entre docentes y docentes administrativos. En vista de la implicancia del estudio se optó por incluir a todos los docentes, quienes voluntariamente aceptaron participar.

Los docentes fueron captados en los ambientes de la institución en sus tiempos libres, después de cumplir con sus labores. Antes de desarrollar la encuesta se les informó en qué consistía el estudio, así como el objetivo de la investigación, para finalmente solicitarle su consentimiento y participación voluntaria.

A continuación, se presentan los criterios de inclusión y exclusión, y las características de la muestra.

Criterios de Inclusión

- Docentes nombrados y/o con contrato vigente en el ISPP Chimbote, al momento del estudio.
- Docentes con o sin cargo administrativo.
- Aceptación voluntaria escrita de participación en el estudio.

Criterios de exclusión

- Docentes sin contrato vigente en el ISPP Chimbote, al momento del estudio.
- Docentes con idioma distinto al español.
- Docentes suspendidos o con vacaciones al momento del estudio.
- Docentes que no deseen participar en el estudio.

Caracterización de la población en estudio

Tabla 2. Distribución de la muestra según variables de caracterización.

Característica	n°	%
Edad		
25 a 30 años	20	19.6
31 a 35 años	26	25.5
36 a 40 años	16	15.7
41 a 45 años	23	22.5
46 a 50 años	11	10.8
51 a 56 años	6	5.9
Sexo		
Mujer	45	44.1
Varón	57	55.9
Jerarquía		
Directivo	3	2.9
Docente	99	97.1
Condición laboral		
Nombrado	44	43.1
Contratado	58	56.9
Tiempo de servicio		
< 10 años	65	63.7
10 a 20 años	23	22.5
> 20 años	14	13.7

Fuente: Elaboración propia.

Método, técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos se realizó mediante el desarrollo de una encuesta a los docentes que voluntariamente aceptaron participar de la investigación. La aplicación del formulario se realizó por la autora de la investigación. Fue la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 1999), que permite la determinación general de la actitud hacia el trabajo, detectando cuán agradable o desagradable le resulta al trabajador su actividad laboral. De medición ordinal, consta de 36 proposiciones asociados a siete factores (Tabla 1). Es aplicable a personas mayores de 18 años

La aplicación y calificación es manual, cuyas puntuaciones oscilan entre 1 a 5 puntos: Totalmente en Desacuerdo (1 punto), Desacuerdo (2 puntos), Indeciso (3 puntos), Acuerdo (4 puntos), Totalmente de Acuerdo (5 puntos). Para los ítems negativos (2, 7, 8, 15, 16, 17, 19, 23, 26, 31, 33) se consideran las puntuaciones de forma inversa. La Escala SL-SPC permite obtener una puntuación en general y por factores. El puntaje general resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en los 36 ítems de la escala, cuyo puntaje oscila entre 36 y 180 puntos; y para obtener un puntaje por factores o áreas se suman las puntuaciones alcanzadas en cada uno de los ítems correspondientes a cada factor. Los puntajes altos significan una “Satisfacción frente al trabajo” y los puntajes bajos “una insatisfacción frente al trabajo”. También se ofrecen normas percentiles que permite la comparación de la variable de estudio en relación a la muestra de tipificación (Anexo 3).

La SL-SPC es válida y tiene confiables (coeficiente Alfa de Cronbach de 0.79).

Procedimiento de recolección de datos

- Se solicitó la autorización a la dirección de la institución seleccionada para realizar la investigación.
- Una vez aprobada la autorización, se ubicó a los docentes en el área y horario correspondiente.
- Se realizó la aplicación del instrumento a las participantes, explicándoles los objetivos de la investigación y su colaboración voluntaria en ella, solicitando su consentimiento (anexo 2). La aplicación fue individual en los ambientes de la institución sin la presencia de otras personas que pudieran afectar la información recolectada.

Para el análisis de los datos se tuvo en cuenta las siguientes consideraciones:

- Se elaboró una base de datos utilizando el programa estadístico SPSS
- Para realizar descriptivo de las variables demográficas y satisfacción laboral se utilizó la estadística descriptiva: frecuencias, proporciones, tablas de una y dos entradas.
- Se analizaron los resultados obtenidos en función a los antecedentes referenciados, marco teórico y los objetivos de investigación establecidos

Protección de los derechos humanos de los sujetos en estudio

En todo momento de la investigación se tuvo en cuenta los Principios Éticos para la Investigación Psicológica:

- Se informó los objetivos y propósitos de la investigación científica de manera clara y precisa, absolviendo todas las preguntas y dudas acerca de la misma.
- Se respetó los derechos humanos: Derechos individuales, a la integridad física, mental y sobre su personalidad y derecho a la intimidad.
- La participación fue voluntaria e informada y no coaccionada.
- Se informó el derecho a abstenerse de participar en la investigación y de retirar su consentimiento en cualquier momento, sin riesgo a represalia.
- Se garantizó la seguridad de las bases de datos, que no podrán ser utilizadas para otro fin que el señalado en el apartado de objetivos específicos.

RESULTADOS

Análisis

Satisfacción laboral general

El 88.2% de docentes presenta nivel regular de satisfacción laboral, seguido por el 8% con nivel parcial de insatisfacción y 2.9% con alta insatisfacción laboral.

Tabla 3. Distribución de docentes según nivel de satisfacción laboral general.

Nivel	n°	%
Regular	90	88.2
Parcial insatisfacción	9	8.8
Alta insatisfacción	3	2.9
Total	102	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Factores de la satisfacción laboral

La mayoría de docentes presenta parcial satisfacción con el F1: condiciones físicas y/o materiales de la institución (42.2%); nivel regular de satisfacción con F2: Beneficios laborales y/o remunerativos (91.2%), F4: relaciones sociales (83.3%), F5: desarrollo personal (50%), F6: Desempeño de tareas (70.6%) y F7: relación con la autoridad (72.5%); y alta insatisfacción con el F2: políticas administrativas (59.8%).

Tabla 4. Distribución de docentes según nivel de satisfacción con las condiciones físicas y/o materiales.

Nivel	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
	%	%	%	%	%	%	%
Alta satisfacción	10.8	1.0	-	-	9.8	-	-
Parcial satisfacción	42.2	2.0	-	6.9	39.2	3.9	7.8
Regular	38.2	91.2	5.9	83.3	50.0	70.6	72.5
Parcial insatisfacción	5.9	4.9	34.3	8.8	1.0	25.5	13.7
Alta insatisfacción	2.9	1.0	59.8	1.0	-	-	5.9

Fuente: Elaboración propia.

Satisfacción general según variables de caracterización

La mayoría de docentes de género femenino y masculino presentan nivel regular de satisfacción con el trabajo (93.3% y 84.2% respectivamente). Los docentes restantes en ambos grupos presentan parcial o alta insatisfacción laboral.

Tabla 5. Distribución de docentes según nivel de satisfacción laboral general y género.

Nivel de satisfacción	Género			
	Femenino		Masculino	
	n°	%	n°	%
Regular	42	93.3	48	84.2
Parcial insatisfacción	2	4.4	7	12.3
Alta insatisfacción	1	2.3	2	3.5
Total	45	100.0	57	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Los tres docentes directivos (100%) presenta regular satisfacción al igual que la mayoría de docentes (87.9%). Los docentes restantes presentan parcial o alta insatisfacción, en el 9.1% y 3% respectivamente.

Tabla 6. Distribución de docentes según nivel de satisfacción laboral general y jerarquía.

Nivel de satisfacción	Jerarquía			
	Directivo		Empleado	
	n°	%	n°	%
Regular	3	100.0	87	87.9
Parcial insatisfacción	0	0.0	9	9.1
Alta insatisfacción	0	0.0	3	3.0
Total	3	100.0	99	100.0

Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de docentes nombrados y contratados presentan nivel regular de satisfacción con el trabajo (88.6% y 847.9% respectivamente). Los docentes restantes en ambos grupos presentan parcial o alta insatisfacción laboral.

Tabla 7. Distribución de docentes según nivel de satisfacción laboral general y condición laboral.

Nivel de satisfacción	Condición laboral			
	Nombrado		Contratado	
	n°	%	n°	%
Regular	39	88.6	51	87.9
Parcial insatisfacción	3	6.8	6	10.3
Alta insatisfacción	2	4.5	1	1.7
Total	44	100.0	58	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Tanto los docentes con tiempo de servicio <10 años, 10 a 20 años y > 20 años, en su mayoría, presentan nivel regular de satisfacción con el trabajo (90.8%, 91.4% y 71.4% respectivamente). Los docentes restantes de los tres grupos presentan parcial o alta insatisfacción laboral.

Tabla 8. Distribución de docentes según nivel de satisfacción laboral general y tiempo de servicio.

Nivel de satisfacción	Tiempo de servicio					
	< 10 años		10 a 20 años		> 20 años	
	n°	%	n°	%	n°	%
Regular	59	90.8	21	91.4	10	71.4
Parcial insatisfacción	5	7.7	1	4.3	3	21.4
Alta insatisfacción	1	1.5	1	4.3	1	7.2
Total	65	100.0	23	100.0	14	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

Se identificó en la mayoría de docentes de educación técnica superior (88.2%) un nivel regular de satisfacción laboral, acompañado por un nivel parcial de insatisfacción (8%) / que significa el 82% de docentes se encuentran indecisos y un 8% se encuentra en desacuerdo) y alta insatisfacción laboral (2.9%) que significa que los docentes se encuentran totalmente en desacuerdo. Resultados distintos fueron hallados por Chupillón (2013), también en la localidad y en docentes de institutos, donde la mayoría de la muestra (64.3%) presentó nivel de parcial satisfacción laboral, seguido por regular satisfacción (28.6%) y parcial insatisfacción (7.1%). Es evidente que los docentes no encuentran satisfacción en su trabajo, presentándose incluso insatisfacción laboral en muchos de ellos, lo que conduce a alterar su comportamiento dentro de la institución y afectando posiblemente el funcionamiento organizacional. Conductas relacionadas con ausentismo laboral, conflictos con la administración, colegas e incluso con los estudiantes, frecuentes problemas de salud física y psicológica (Barraza y Ortega, 2009), como fueron manifestadas por la alta dirección de la institución. Estas situaciones conllevan, muchas veces, a retrasos en las programaciones y ejecuciones de las labores (Rodríguez et al, 2010).

En general, la satisfacción laboral de los docentes de educación superior dependerá de factores como el tipo de institución, políticas públicas e institucionales, régimen laboral y remunerativo, entre otros. En el país la educación superior pública técnica o universitaria sigue adoleciendo de condiciones laborales óptimas para el desarrollo de los docentes, no así en el

sector privado, que ofrece mejores condiciones laborales, generando en sus trabajadores mejores niveles de satisfacción (Guarniz, 2014). En ese sentido, en el país hace más de diez años la educación técnica superior pública ha estado relegada, con déficit presupuestal para infraestructura, implementación, estabilidad laboral y salarial (Contreras, 2016). Propiciándose así el descontento del profesorado con su situación laboral actual.

Estos factores que determinan la satisfacción laboral en el ámbito académico superior universitario o técnica son producto de la percepción y valoración significativa de los docentes de las condiciones de trabajo que les ofrece las instituciones de educación superior en la que laboran. Bajo esta perspectiva se buscó describir los factores de la satisfacción laboral hallándose que las condiciones físicas y/o materiales de la institución generan satisfacción laboral y las políticas administrativas ocasionan insatisfacción en los docentes; mientras que, los beneficios laborales y/o remunerativos, las relaciones sociales, el desarrollo personal, el desempeño de tareas y la relación con la autoridad satisfacen de forma regular a los docentes. Resultados que ratifican lo establecido en la Teoría de los dos factores (Herzberg et al, 1959), en la que los factores extrínsecos o higiénicos, referidos a la estructura administrativa y las condiciones físicas de los ambientes percibido por los profesores son los principales condicionantes de su satisfacción laboral (Atalaya, 1999; Guarniz, 2014; Rodríguez et al, 2010; Ucrós et al, 2015).

Jaik et al (s.f.) señalan diferencias en el nivel de satisfacción laboral según la condición docente, predominado un mejor nivel en los contratados; mientras que, Rodríguez et al (2010) halló mejores niveles de satisfacción en los menos antiguos. Situación distinta fue hallada en el presente estudio, pues se evidencia similitud en el nivel regular de satisfacción laboral entre directivos y docentes; nombrados y contratados; y en el tiempo de servicio (<10 años, 10 a 20 años y > 20 años). Tal vez las diferencias se deban a la población en estudio, pues las condiciones de los de los docentes de educación técnico-superior pública están en desventaja frente a la universitaria, con menor reconocimiento a los cargos, antigüedad y estabilidad laboral. Por otro lado, en el estudio se halló similitud entre los géneros, presentándose principalmente nivel regular de satisfacción con el trabajo, ratificándose así lo hallado por Rodríguez et al (2010), quien señala que tanto mujeres y hombres tienen actualmente igualdad para el trato dentro de las organizaciones de educación superior, así como para las condiciones de trabajo y oportunidades para el desarrollo profesional.

Finalmente, es importante señalar que actualmente hay una gran preocupación por ir mejorando el entorno laboral de docentes que trabajan en la educación técnico-superior (Contreras, 2016), lo cual incrementará la satisfacción laboral, a partir de una mayor motivación extrínseca e intrínseca que genere un mayor sentimiento de eficiencia y orgullo de ser docente de educación superior.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- En general, los resultados muestran parcial satisfacción en el 42.2% de docentes.
- Respecto a los factores de la satisfacción laboral estudiados, la mayoría de docentes manifiesta satisfacción parcial con las condiciones físicas y/o materiales (42.2%); un nivel regular de satisfacción con los beneficios laborales y/o remunerativos (91.2%), las relaciones sociales (83.3%), el desarrollo personal (50%), el desempeño de tareas (70.6%) y con la relación con la autoridad (72.5%); mientras que el 59.8% tiene alta insatisfacción con las políticas administrativas.
- Respecto a las características personales, predomina un nivel regular de satisfacción laboral general en las y los docentes, tanto directivos y docentes; nombrados y contratados; así como, en los de reciente ingreso y antiguos.

Recomendaciones

- A la institución ámbito del estudio, se le sugiere utilizar la información recolectada como base para la generación de acciones dirigidas a promover mejores condiciones laborales para sus docentes, en busca de su bienestar social, económico y sobre todo mental, favoreciendo así de manera recíproca a la institución educativa y a la formación técnica en la localidad.
- Si bien es cierto, el instrumento de medición cumple con todas las propiedades psicométricas para investigaciones en distintas organizaciones, se recomienda que en futuras investigaciones se utilice instrumentos que resalten características exclusivas del rol docente, como la vocación, la investigación y la participación social-comunitaria, lo que permitiría una mejor visión de la satisfacción con la labor docente.

Referencias bibliográficas

Atalaya, M.C. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Mayor de San Marcos*, 3 (5), 45-76.

Barraza, A. & Ortega, F. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*.

Recuperado de [http://www.umce.cl\(-dialogos/n17_2009/barraza.swf](http://www.umce.cl(-dialogos/n17_2009/barraza.swf)

Blum, M. & Naylor, J. (1988). *Psicología industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales*. México: Trillas.

Bravo, M.J., Peiró, J.M. & Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. En J. Peiró & F. Prieto (Eds.). *Tratado de psicología del trabajo* (pp. 343-394). España: Ed. Síntesis S.A.

Chupillón (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente del Instituto de Idiomas y Lingüística de la Universidad San Pedro, Chimbote*. (Tesis inédita de maestría). Universidad San Pedro, Chimbote, Perú.

Contreras, C (2016). Profesores nombrados de institutos ganarán entre S/ 2.488 y S/ 2.985. *La República*.

Recuperado de <http://larepublica.pe/impres/sociedad/775943-profesores-nombrados-de-institutos-ganaran-entre-s-2488-y-s-2985>

Davis, K. & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. 10a ed. México: McGraw-Hill Interamericana.

Dormann, C. & Zapf, D. (2001). Job Satisfaction: a meta analysis f. Stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483-504.

Gómez, S. (2003). *Técnicas de investigación*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD.

Guarniz, A. (2014). *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012*. (Tesis inédita de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

Hellriegel, J.W., Jackson, S. Jackson, S.E. (2002). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. 9a ed. Bogotá: Thomson Learning.

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *La motivación para trabajar*. New York: Wiley.

Jaik, A., Villanueva, R. & García, E. (s.f.). *Desempeño docente y satisfacción laboral en educación superior*. Trabajo presentado en el VI Foro de Investigación Educativa del Instituto Politécnico Nacional, Ciudad de México, México.

Locke, E.A. (1976). The nature and cause of job satisfaction. En Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand MacNally.

Martínez, R. (2014). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el Servicio de Administración Tributaria de Trujillo (SATT) en el año 2013*. (Tesis inédita de grado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Revista teoría e investigación en Psicología*, IX (1), 27-34.

Ramírez, A. & Benítez, J. (2012). Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México. *Acta Universitaria*, 22 (8), 33-42

Rodríguez, D., Núñez, L. & Cáceres, A. (2010). Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. *Rev. In. Post.*, 25 (1), 63-80.

Recuperado de <http://www.redalv.org/articulo.oa?id=65822264004>

Ucrós, M., Sanchez, J. & Cardeno, N. (2015). Satisfacción laboral en docencia, investigación y extensión, de los profesores de educación superior en la Guajira Colombia. *RIAF*, 8 (4), 107-116.

Supo, J. (2012). Seminarios de investigación científica. México D.F. Seminarios de Investigación.

Anexos

Anexo 1. Instrumento

ESCALA SL-SPC

Instrucciones: Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona.

Edad: _____ Género: Masculino () Femenino ()

Jerarquía docente: Docente () Docente/Directivo ()

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

Tiempo de Servicio _____

Estimado Docente con finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Totalmente de acuerdo: TA

De Acuerdo: A

Indeciso: I

En Desacuerdo: D

Totalmente en desacuerdo: TD.

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6. Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					

18. Disfruto con cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento con miscompañeros.					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 2. Consentimiento informado

Yo, como sujeto de investigación, en pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente, **EXPONGO**: Que he sido debidamente **INFORMADO/A** por los responsables de realizar la presente investigación científica titulada: “**SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE NUEVO CHIMBOTE, 2016**”; y he recibido explicaciones, tanto verbales como escritas, sobre la naturaleza y propósitos de la investigación y también he tenido ocasión de aclarar las dudas que me han surgido.

Habiendo comprendido y estando satisfecho/a de todas las explicaciones y aclaraciones recibidas sobre el mencionado trabajo de investigación, **OTORGO MI CONSENTIMIENTO** para que me sea realizada la encuesta. Entiendo que este consentimiento puede ser revocado por mí en cualquier momento antes de la realización del procedimiento.

Y, para que así conste, firmo el presente documento.

Firma del Participante

Fecha: _____

Anexo 3. Categorías diagnósticas de la ESL-SPC según factores

SATISFACCIÓN LABORAL	FACTORES							P.T.
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
Alta Satisfacción	23 - +	18 - +	23 - +	19 - +	29 - +	29 - +	29 - +	168 - +
Parcial Satisfacción	20 - 22	15 - 17	20 - 22	17 - 18	26 - 28	26 - 28	25 - 28	149 - 167
Regular	15 - 19	9 - 14	15 - 19	12 - 16	19 - 25	20 - 25	19 - 24	112 - 148
Parcial Insatisfacción	11 - 14	7 - 8	11 - 14	10 - 11	14 - 18	14 - 19	14 - 18	93 - 111
Alta Insatisfacción	0 - 10	0 - 6	0 - 10	0 - 9	0 - 13	0 - 13	0 - 13	0 - 92