UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

Autoeficacia y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa

privada de Lima

TESIS

Para optar por el título profesional de Licenciado en Psicología

AUTOR

Robles Asmat, Alexandra Paola (0000-0002-9375-3225)

ASESOR

Manzanares Medina, Eduardo Luis (0000-0002-3377-311X)

Lima, 04 de diciembre de 2019

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación, se lo dedico de manera especial a mis padres, por ayudarme y estar ahí en cada momento de mi vida; a mi hermana, por ser mi compañera incondicional, una de mis motivaciones en cada uno de mis logros; a mi abuela, una gran mujer que nos enseñó a perseverar y llegar lejos. Finalmente, se la dedico también a mis tíos y primos por ser parte de mi familia y gran ejemplo a seguir.

AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios en primer lugar, por permitirme llegar hasta aquí y demostrarme que todo es posible con Él. Gracias a mis queridos docentes que han sido parte de este proceso y a mi asesor por el apoyo brindado en este camino de investigación. Gracias a mi familia por ser parte de mis sueños y estar ahí a mi lado, apoyándome a cumplirlos. Y, finalmente, gracias a mi querida universidad UPC, por todo lo aprendido en estos años de vida universitaria.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables autoeficacia profesional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada de Lima. Para ello, se aplicó la escala de Autoeficacia Profesional AU-10 (Maffei, Sponton, Sponton, Castellano & Medrano, 2012) y el cuestionario de Satisfacción Laboral s20/23 (Meliá & Peiró, 1989) a 193 docentes de 23 años a 52 años de edad de los distintos niveles educativos, donde 130 son mujeres y 63 son hombres. Para ambos instrumentos se obtuvieron adecuadas propiedades psicométricas. Los resultados demostraron que la autoeficacia profesional se relaciona de manera positiva con la satisfacción laboral, corroborando la hipótesis planteada. Así mismo, se obtuvo correlaciones moderadas ($r_s \geq .30$) y bajas ($r_s < .30$) en cuanto a la variable Autoeficacia y las dimensiones de Satisfacción laboral (satisfacción con el clima, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la motivación intrínseca, satisfacción con la supervisión, satisfacción con la promoción). Este resultado está relacionado a investigaciones anteriores, demostrando la asociación de los factores psicológicos positivos con los estímulos de satisfacción en el trabajo.

Palabras claves: Autoeficacia profesional; Satisfacción laboral; Docentes; Colegio particular.

ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between professional self-efficacy and work satisfaction. For that, the Professional Self-Efficacy (Maffei, Sponton, Sponton, Castellano & Medrano, 2012) and the Work Satisfaction Scale s20/23 (Meliá & Peiró, 1989) were applied to 193 teachers from 23 to 52 years old from different educational levels, of whom 130 are women and 63 are men. From these both instruments, it were obtained appropriate psychometric properties. The results showed that professional self-efficacy was positively correlated with Work Satisfaction proving the hypothesis. Likewise, moderate ($r_s \geq .30$) and low ($r_s < .30$) correlations were obtained in terms of the variable Self-efficacy and the dimensions of job satisfaction (satisfaction with the climate, satisfaction with the physical environment, satisfaction with intrinsic motivation, satisfaction with supervision, satisfaction with the promotion). This result is related to previous research, which demonstrates the association of positive psychological factors with stimuli of job satisfaction.

Keywords: Professional Self-efficacy; Job satisfaction; Teachers; Private school.

TABLA DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCION.....	1
1.1 AUTOEFICACIA PERSONAL	4
1.2 SATISFACCIÓN LABORAL	5
1.3 RELACIÓN ENTRE AUTOEFICACIA Y SATISFACCIÓN LABORAL: ESTUDIOS PREVIOS	7
2. METODO.....	8
2.1. DISEÑO	8
2.2 PARTICIPANTES.....	8
2.3 INSTRUMENTOS.....	9
2.3.1 Cuestionario de autoeficacia profesional AU-10.....	9
2.3.2 Cuestionario de Satisfacción laboral s20/23.....	11
2.4 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	13
2.5 ESTRATEGIAS DE ANÁLISIS DE DATOS	15
3. RESULTADOS	15
3.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO	15
3.2 ANÁLISIS DE NORMALIDAD.....	16
3.3 ANÁLISIS CORRELACIONAL	17
3.4 ANÁLISIS COMPARATIVO	18
4. DISCUSION.....	21
5. REFERENCIAS	29
6. ANEXOS	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadísticos descriptivos de las variables Autoeficacia y Satisfacción Laboral.....	16
Tabla 2 Pruebas de normalidad de las variables Autoeficacia y Satisfacción laboral.....	17
Tabla 3 Correlaciones entre las variables Autoeficacia y Satisfacción laboral.....	18
Tabla 4 Análisis comparativo entre Satisfacción laboral y autoeficacia según sexo.....	19
Tabla 5 Análisis comparativo entre Satisfacción laboral y autoeficacia según rango de edad	20
Tabla 6 Análisis comparativo entre Satisfacción laboral y autoeficacia según tiempo de labor	21

1. INTRODUCCION

Actualmente vivimos en mundo globalizado, cambiante, a la vanguardia en distintos rubros y sectores que aportan al desarrollo del país. Sin embargo, la educación es un sector que pasa desapercibido y al cual no se le atribuye la debida importancia. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2016), el Perú ocupó el último puesto en cuanto a rendimiento escolar en Sudamérica, lo cual es un dato alarmante y preocupante tanto para los estudiantes, docentes y el país en general. Los datos revelan que el desempeño actual de los docentes del país no sería lo suficientemente efectivo para conseguir un óptimo desarrollo académico en sus alumnos. Este problema se debería a distintos factores que estarían bloqueando todo el potencial que los profesores podrían desarrollar. Así mismo, según el INEI (2018) la tasa de asistencia escolar en el nivel primario ha disminuido en 1,4% desde el 2008 al 2018 en Lima Metropolitana y el Callao, y en el resto del país disminuyo en 0,1% en el mismo intervalo de tiempo. De esta manera, se vuelve relevante, en cuanto a una línea de investigación, tomar en cuenta factores como la satisfacción laboral y la autoeficacia en docentes a fin de desarrollarlos y potenciar su invaluable labor.

Desde una mirada laboral, el trabajo ocupa una parte esencial en la vida de las personas, como también una parte prioritaria, lo cual influye en la satisfacción que estas puedan experimentar de acuerdo con el resultado de éste, involucrando no sólo al trabajador sino también a las personas que lo rodean (Griffin, 2010). De esta manera, el nivel de satisfacción que una persona experimenta en la docencia es considerada un instrumento en donde el docente se convierte en protagonista para una transformación y cambio de una realidad,

adaptando sus herramientas a las nuevas demandas del entorno como también a las expectativas crecientes de este (Durán, Extremera, Montalbán & Rey, 2005).

Existen investigaciones que demuestran que la docencia es una de las profesiones que experimentan mayor tensión, cambios de actitud, agotamiento y alteraciones en la personalidad durante su carrera, lo cual los conlleva al retiro temprano (Buzzeti, 2005). Así mismo, Cortez (2009) sostiene que, desde una mirada empresarial, la escuela es vista como una organización en donde existe gran interacción de elementos que la constituyen, lo cual ocasiona que surjan situaciones, a veces complejas. Además, prioriza los intereses económicos y tiene procesos muy sistematizados.

En base a ello, es importante la satisfacción laboral ya que un trabajo cuya base es la satisfacción, contribuye con la mejora de calidad de este y de esta manera con el logro de objetivos. Así mismo, la satisfacción puede lograr cambios tanto en el trabajador como en los que se pueden encontrar bajo su dirección. De esta manera, en el ámbito escolar, cuyo objeto de trabajo es el alumno, se verán reflejados los resultados de los objetivos en el buen rendimiento escolar de estos, lo cual provendrá en parte, de los profesionales que estarán a cargo de ellos (Cavalcante, 2004).

En cuanto a las competencias que el capital humano requiere a todo nivel, se encuentra la autoeficacia, ya que esta sería uno de los factores que incidiría en el incremento del rendimiento laboral. Específicamente, las creencias de autoeficacia de los docentes son vitales para poder predecir su accionar en el aula y contribuir con el aprendizaje y desarrollo de sus alumnos, ya que su eficacia es considerada como predictor de su comportamiento en relación con su compromiso, esfuerzo y dedicación en el aprendizaje de sus estudiantes. De acuerdo con ello, dentro del sistema de creencias de los profesores, sus creencias de autoeficacia serían las más importantes ya que ejercen un rol importante en el pensamiento

de estos, pues, aunque sus conocimientos son importantes dentro de su labor, también es importante que se sientan capaces de poder transmitir de manera adecuada sus enseñanzas y poder lograr resultados positivos de aprendizaje en sus alumnos (Del Rio, Rodriguez, Rodriguez & Águila, 2018).

En cuanto a esto, Abrajan, Contreras y Montoya (2009) refieren que las empresas dependen de su capital humano, por lo que es importante mantener a sus empleados satisfechos a fin de retenerlos y poder cumplir con los objetivos de la organización. Ante esta información, la presente investigación tiene como objetivo conocer la relación que existe entre la autoeficacia y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa de Lima y la hipótesis planteada es que, a mayor índice de autoeficacia, habrá mayor satisfacción laboral.

La importancia de la investigación, a nivel teórico, es impulsar el debate e interés por parte de investigadores educadores para que estos puedan contrastar dichos resultados en cuanto a la autoeficacia y la satisfacción laboral y obtener un panorama más cuantitativo en base a la realidad del país, además de poder identificar relaciones funcionales entre la satisfacción y la autoeficacia que puedan ampliar el marco conceptual que se tienen de ambas variables. Así mismo, se pretende poder brindar información en cuanto a la relación entre ambas variables, pues, si bien existen investigaciones similares en otros países, actualmente, no se han hallado investigaciones en Perú.

A nivel práctico, esta investigación dejaría la puerta abierta a futuras investigaciones, en particular de variables más específicas de satisfacción que puedan determinar con mayor precisión qué factores (satisfacción con el clima, promoción, ambiente físico, entre otros) son los que generan mayores niveles de autoeficacia e incluso con alguna otra variable psicológica similar a esta; y con ello, el aumento de intervenciones en el campo de la

educación debido a que el Perú ocupa últimos lugares en temas educativos respecto a diferentes países. Es por esto que se busca fomentar la capacidad de autoeficacia por parte de los docentes, para que, de esta manera, puedan influir en sus alumnos y obtener mejores resultados tanto en la enseñanza como en el aprendizaje. Y en cuanto a las instituciones educativas, que estas implementen mayor acción en el desarrollo de sus docentes en cuanto a esta capacidad, lo cual además incidiría en un mayor sentimiento de satisfacción respecto a su vida laboral. Con estas se podrá retener, aprovechar e impulsar el potencial de sus docentes. Finalmente, los colegios tendrán la capacidad de preparar a sus educandos para afrontar los constantes desafíos que se presentan en un mundo tan competitivo y globalizado como el de hoy en día.

1.1 Autoeficacia personal

La autoeficacia es la creencia de la habilidad general de uno mismo para el éxito, es decir, la confianza global en la propia habilidad de afrontamiento ante un alto rango de situaciones nuevas o demandantes (Jerusalem & Schawarzer, 1995). Ésta es la definición base para la presente investigación, sin embargo, existen otras complementarias de igual relevancia y apoyo para un mayor entendimiento.

Según Colom (2012), la autoeficacia es la relación que existe entre la conducta y su entorno ya que de acuerdo a la habilidad que se considere tener para resolver con éxito las situaciones del entorno, será un determinante para saber qué tareas se escogerán, el tiempo que se le va a asignar y el interés que se le dedicará a la resolución de la tarea, siendo de esta manera la base de la teoría del determinismo de Bandura.

En cuanto al ámbito de la docencia, aquellos profesores que tienen altos niveles de autoeficacia son capaces de utilizar técnicas que puedan ayudar a desarrollar las competencias de los estudiantes y desarrollar su autonomía, creando contextos de

aprendizaje adecuados. También, son capaces de adecuar sus estrategias de enseñanza de acuerdo con los requerimientos de sus alumnos para que estos puedan aprender de una manera eficaz, promoviendo esfuerzo, participación y finalmente, el aprendizaje en ellos. (Yeo, Ang, Chong, Huan & Quek, 2008).

Por otro lado, aquellas emociones que experimentan los profesores ante la enseñanza determinan importantes niveles de autoeficacia ya que, los estados emocionales positivos mejoran las percepciones de autoeficacia al percibir diversas situaciones de enseñanza como una oportunidad para el crecimiento personal y no como una amenaza a su bienestar (Cho & Shim, 2013). De esta manera, los docentes con alta creencia de autoeficacia presentan mayor apertura mental para nuevos métodos de enseñanza, ideas, planificación, organización de clases e incluso demuestran mayor interés en el proceso de enseñanza (Tschannen-Moran & Woolfoolk, 2001).

1.2 Satisfacción Laboral

Según Robbins y Judge (2009), la satisfacción laboral está definida como aquella sensación positiva que presenta el empleado en respuesta a las evaluaciones de las diferentes características de su trabajo en una organización. Es definida también como “Un sentimiento positivo respecto del puesto de trabajo propio, que resulta de una evaluación de las características de este.” (Robbins & Judge, 2013, p. 75). Del mismo modo (Newstrom, 2011) la define como aquellos sentimientos o emociones positivos o negativos de un empleado hacia su trabajo. Así mismo, Palma (2004) menciona que la satisfacción laboral está definida por la actitud del colaborador hacia su propio trabajo en función de otros aspectos relacionados como políticas administrativas, beneficios laborales, condiciones físicas y materiales, relaciones con otros miembros y desempeño de tareas.

Para la presente investigación, se usará el concepto de satisfacción laboral, definido como una dimensión actitudinal que ocupa un lugar central en la consideración de la experiencia de las personas en su trabajo (Aldag & Brief, 1978).

A partir de estas definiciones, diversos autores concuerdan en que existen dos tipos de satisfacción. La primera, la satisfacción intrínseca, está relacionada a la percepción y motivación de las personas respecto a la naturaleza del trabajo que realizan. La segunda, la satisfacción extrínseca, está relacionada más bien a factores externos del puesto de trabajo como las remuneraciones y reconocimientos (Abrajan et al., 2009).

Estudios demuestran que la satisfacción laboral se correlaciona con la rotación de los colaboradores en una empresa (Tian-Foreman, 2009). Esto genera pérdida de talento y un gasto extra a la organización, de esta manera resulta más rentable mantener una adecuada satisfacción laboral para que estos mismos tengan menos intención de laborar en otra empresa ajena a la cual se encuentran (Kessler, 2014). Cabe resaltar que hay estudios que demuestran que la satisfacción laboral correlaciona de manera positiva con el compromiso organizacional y el desempeño, por lo cual al mantenerla generaría lograr una identificación de los empleados con la empresa y el cumplimiento de sus tareas laborales (Imm, Sambasivan & Zubaidah, 2011).

En cuanto al ámbito de la docencia, según Chiavenato (2009) es importante que los docentes laboren en instituciones que tengan un ambiente favorable para su salud, satisfacción y desarrollo. Para esto es indispensable reconocer que la satisfacción es una actitud hacia el trabajo y que estas intervienen en sus tareas diarias de la escuela, de esta manera los centros educativos pueden cumplir con sus objetivos con los alumnos logrando que estos tengan una buena disposición para aprender al propiciar la satisfacción entre los docentes. Así mismo, según Arratia (2010) señala que para los docentes las condiciones

materiales de trabajo y satisfacción laboral están relacionadas y dependen del nivel de vocación de estos para poder llegar a sus objetivos con los estudiantes.

1.3 Relación entre autoeficacia y satisfacción laboral: estudios previos

La relación entre la autoeficacia y la satisfacción laboral ha sido estudiada en diferentes países del mundo y en muestras diversas provenientes de empleados de rubros distintos. A continuación, se presentará investigaciones previas en donde intervinieron las variables del presente estudio, las cuales son autoeficacia y satisfacción laboral.

Lai y Chen (2012) realizaron una investigación en Taiwan a trabajadores de venta de autos en cuanto a la autoeficacia, esfuerzo, rendimiento en el trabajo, satisfacción en el trabajo y la intención de rotación. Entre los resultados obtenidos, se muestra que la autoeficacia tiene un efecto positivo sobre el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Así mismo, Mustafa y Oya (2012) realizaron un estudio de la relación entre autoeficacia, compromiso en el trabajo y sus efectos sobre la satisfacción en el trabajo en contadores públicos en Turquía. Como resultado de este estudio, se encontró que tanto la autoeficacia como el compromiso con el trabajo tienen un impacto en la satisfacción laboral. Esto podría encontrar explicación debido a que en ambos estudios se demuestra que la autoeficacia tiene relación con resultados motivacionales afectivos y conductuales dentro de una empresa, y de acuerdo con la literatura revisada líneas más arriba, en cuanto a satisfacción laboral, esta es definida por diversos autores como un sentimiento, sensación o actitud del colaborador con respecto a su trabajo. Por otro lado, la relación entre satisfacción laboral y autoeficacia tendría sentido pues de acuerdo con la teoría expuesta por Jerusalem & Schawarzer (1995), se considera que las personas con altos niveles de autoeficacia pueden enfrentar retos con éxito dentro de una organización; y la satisfacción laboral según Palma (2004), está

relacionada con diversos aspectos dentro de una organización, entre ellos el desempeño de tareas, por lo cual la relación entre autoeficacia y satisfacción laboral podría estar asociada en base al éxito práctico en el trabajo.

En el Perú, Ventura (2012) llevó a cabo una investigación en docentes-directivos. En ella concluye que los sujetos de su muestra, en su mayoría, se sentían insatisfechos por la sobrecarga laboral y la deficiencia de los recursos. Además, sentían desvalorización hacia su labor por parte del entorno, lo cual además se refleja en el salario que también es percibido como insatisfactorio. En cuanto a la autoeficacia, existen diversas investigaciones en el ámbito académico, entre estas se encuentran las de Portocarrero (2014), Kohler (2009), Lozano y Reyes (2017). Los resultados concluyeron que la autoeficacia tiene una fuerte relación positiva con otros componentes como el compromiso laboral, el rendimiento, etc. Sin embargo, no se ha encontrado publicaciones en cuanto a la relación entre satisfacción laboral y autoeficacia. HIPÓTES

2. METODO

2.1. Diseño

La presente investigación es correlacional ya que este estudio busca conocer en qué medida dos o más variables están relacionadas entre sí (Bustamante & Mendoza, 2013), y de tipo no experimental, ya que las variables no son manipuladas deliberadamente (Soussa, Driessnak & Costa, 2007).

2.2 Participantes

Se realizó en una institución educativa privada de Lima. Así mismo, el método de muestreo fue no probabilístico, de tipo por conveniencia, ya que los participantes fueron seleccionados de acuerdo a su disposición y disponibilidad para ser estudiados (Otzen & Manterola, 2017). Para dicha selección se consideró la elección de personas de distintos sexos, con edades a partir de los 23 años en adelante y estudios universitarios concluidos.

En cuanto al cálculo de la muestra, se consideró un contraste de hipótesis de correlación bivariada bilateral. Se utilizó un nivel de significancia de .05 con una potencia de .80; valor que es considerado como el estándar mínimo aceptable (Cohen, 1992). Con respecto a la medida del tamaño del efecto, se consideró la *d* de Cohen, y al no encontrarse investigaciones antecedentes que permitan estimar con precisión el tamaño del efecto, se empleó como valor .2, que indica un efecto pequeño (Cohen, 1988).

A partir de los datos mencionados en el párrafo anterior y usando el programa informático G*Power (versión 3.1.9.2) de (Erdfelder, Faul & Buchner, 1996) se estimó un tamaño de muestra de 193 personas, de los cuales el 67.4% son mujeres ($N = 130$) y el 32.6% son hombres ($N = 63$). Los participantes presentan 23 años de edad en adelante, concentrándose el mayor porcentaje de 44,6% entre un rango de 31 a 40 años ($N= 86$) y un menor porcentaje de 4,1% entre un rango de 51 a más ($N=8$). En cuanto al nivel de estudios alcanzado, el 98,8% cuentan con estudios universitarios completos ($N = 180$) y sólo el 6.7% cuenta con una maestría ($N = 13$). Finalmente, en cuanto a su experiencia como docente, el 39,9% tiene más de 10 años como docente ($N = 60$), el 29,9% tiene más de cinco años en la docencia ($N = 58$) y 38.7% cuenta con menos de 5 años de experiencia como docente ($N = 75$).

2.3 Instrumentos

2.3.1 Cuestionario de autoeficacia profesional AU-10

La escala de Autoeficacia Profesional AU-10 (Maffei, Sponton, Sponton, Castellano & Medrano, 2012) (Ver apéndice 1), es un instrumento unidimensional que consta de 10 ítems y evalúa las creencias que trabajadores mantienen con respecto a sus propias capacidades para ejecutar con éxito actividades asociadas a sus labores. Las opciones de respuesta se presentan en una escala Likert con siete opciones que van desde 0(*nunca*) hasta 6(*siempre*) (Maffei et al., 2012).

Así mismo, Maffei, Sponton, Sponton, Castellano y Medrano (2012) utilizaron por muestra a 684 trabajadores en donde el 90% era del sector privado, de la ciudad de Córdoba. Para evaluar la validez de dicho instrumento, basada en el análisis de la estructura interna, utilizaron el test de esfericidad de Bartlett ($\chi^2 = 1667.055$; $gl = 45$; $p < .00$) y la medida de adecuación muestral de Kaiser-Mayer-Olkin ($KMO = .91$). Ambos índices sugirieron una adecuada interrelación entre los ítems de la escala para realizar el AFE (Tabachnick & Fidell, 2001). Para este procedimiento, utilizaron el método de extracción de máxima probabilidad, ya que es el recomendado por la literatura cuando se cumple con el supuesto de normalidad multivariada (Rodríguez & Ruiz, 2008). Este procedimiento terminó explicando la existencia de un único factor subyacente que explica el 53% de la varianza total de la prueba y las cargas oscilan entre .51 a .77. Realizaron un estudio de validez convergente donde se correlacionaron los puntajes obtenidos en el cuestionario AU-10 con los obtenidos en el cuestionario de Autoeficacia en su versión resumida. En éste, se observó una relación positiva y moderada ($r = .42$; $p < 0.00$), lo cual sugiere que ambos instrumentos evalúan constructos similares. Por otro lado, esta escala cuenta con una consistencia interna adecuada, obtenida mediante el coeficiente alfa de Cronbach, de .88, indicando que la escala es un instrumento confiable. Finalmente, debido a que este instrumento no cuenta aún con una validez local, el presente estudio tiene también, como objetivo, el examinar la validez de esta escala para nuestra actualidad, los cuales serán reportados en los párrafos siguientes.

Para analizar la validez del Cuestionario de Autoeficacia Laboral con los datos del presente estudio, se realizó un análisis de la estructura interna mediante el análisis factorial exploratorio. Previo a ello, se corroboró el grado de relación de los ítems para el cual se aplicó la Medida Kaise-Meyer-Olkin de adecuación de nuestro (KMO) y Prueba de esfericidad de Bartlett.

En base a los resultados, se obtuvo un KMO de .93 y la prueba de esfericidad de Bartlett resultó estadísticamente significativa ($p < .001$). En conclusión, se ha corroborado que los ítems del cuestionario analizado guardan cierta relación entre sí, por tanto, es factible realizar el análisis factorial.

De acuerdo con lo expuesto, se procedió a realizar el análisis factorial con el método de extracción de ejes principales, el cual dio como resultado en primera instancia y utilizando el criterio de autovalores mayores a uno, arrojó un factor cuyo autovalor es 6.08 que explica el 60.78 de la varianza total, mientras que el gráfico de sedimentación arrojó un factor a extraer. Así mismo, se realizó un análisis factorial que arrojó una sola dimensión que comprenden los ítems (1 al 10) cuyas cargas factoriales oscilan entre .52 y .86

Para el caso de la escala del factor de autoeficacia, se obtuvo un alfa de .92, lo cual significa que tiene una buena consistencia interna. (Campo-Arias & Oviedo, 2008). La correlación ítem test oscila entre un rango de .51 a .82.

2.3.2 Cuestionario de Satisfacción laboral s20/23

El cuestionario de Satisfacción Laboral s20/23 (Ver apéndice 2) fue desarrollado por Meliá y Peiró (1989). Está conformado 23 ítems que se responden mediante una escala de Likert que tiene siete opciones que van desde 7 (*muy satisfecho*) y 1(*muy insatisfecho*). Dichos ítems se organizan en cinco subescalas (Satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones, satisfacción intrínseca, satisfacción con la participación).

Para evaluar la validez basada en la estructura interna, Meliá y Peiró (1989). realizaron un análisis factorial. Los puntajes de esta escala en el análisis factorial es que se obtuvo 5 factores que explican el 63.17% de la varianza total. Esta escala reducida presenta alta confiabilidad con un alfa de Cronbach de .92 y los 5 factores oscilan entre .76 y .89.

Al igual que el instrumento que mide la autoeficacia, el cuestionario S20/23 no cuenta con un estudio de validez local. Por tanto, esta investigación pretende, además, como medio, encontrar la validez de esta para su uso en la actualidad peruana, los cuales serán reportados en los párrafos siguientes.

Para analizar la validez del Cuestionario de Satisfacción laboral con los datos del presente estudio, se realizó un análisis de la estructura interna mediante el análisis factorial exploratorio con el método de ejes principales y rotación oblimin. Previo a ello, se corroboró el grado de relación de los ítems para el cual se aplicó la Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestra (KMO), la cual mide si las puntuaciones entre los coeficientes de las variables son pequeñas. El rango de valores del KMO es de 0 a 1 y mientras exista mayor valor, existirá mayor relación entre las variables. De esta manera, se considera como mínimo valor aceptable .80 (Kaiser, 1970). Así mismo se aplicó la Prueba de esfericidad de Bartlett, la cual es utilizada para comprobar si la matriz de correlaciones es una matriz de identidad, es decir, para probar la hipótesis nula de que los ítems correlacionan cero entre sí. Se da como válido cuando el valor de la significancia estadística es menor a .05 y se puede realizar el análisis factorial (Montoya, 2007).

En base a los resultados, se obtuvo un KMO de .87 y la prueba de esfericidad de Bartlett resultó estadísticamente significativa ($p < .001$). En conclusión, se ha corroborado que los ítems del cuestionario analizado guardan cierta relación entre sí, por tanto, es factible realizar el análisis factorial.

De acuerdo con lo expuesto, se procedió a realizar el análisis factorial con el método de extracción de ejes principales, el cual dio como resultado, en primera instancia y utilizando el criterio de autovalores mayores a uno, 5 factores que explicaba el 58.32% de la varianza total, mientras que el gráfico de sedimentación arrojó 1 factor a extraer.

Asumiendo la solución inicial de 5 factores, los cuales no tenían una estructura factorial clara e interpretable, pues los ítems no correspondían a las dimensiones planteadas, se realizó un segundo análisis factorial, eliminado previamente el ítem 4 (“El salario que usted recibe”) por presentar una carga factorial menor a .30 que es el mínimo aceptable (Nunnally & Bernstein, 1995).

De esta manera, se encontró como resultado final del análisis de estructura interna mediante el análisis factorial exploratorio: 5 factores que explicaban el 59.71% de la varianza total los cuales fueron: *Satisfacción con el clima laboral*, *Satisfacción con el ambiente físico*, *Motivación intrínseca*, *Satisfacción con la supervisión* y *Satisfacción con la promoción*, cuyas cargas factoriales oscilan entre .31 a .95. Así mismo, se calculó el alfa para cada uno de los cinco factores encontrados en el análisis, el cual oscila entre .76 a .89 y cuyas correlaciones ítem test oscilan entre .39 y .80.

2.4 Procedimiento de recolección de datos

Previamente a la aplicación de los cuestionarios, se llevó a cabo una evaluación por juicio de expertos compuesta por 7 jueces, Este proceso se realizó debido a que los instrumentos aplicados no tenían una adaptación en Perú y se consideró necesario verificar si un grupo de expertos estaba de acuerdo con la forma de redacción de los ítems y si era aplicable al contexto peruano. De modo que, al tener los resultados de las respuestas de estos, se realizó la V- Aiken que permitieron conocer el nivel de acuerdo o desacuerdo entre los jueces acerca de los diversos criterios que se plantearon para su permanencia, eliminación o reformulación de un ítem. Para el criterio de jueces se tomó en consideración la V de Aiken con un estándar mínimo de 0.7 (Merino & Livia, 2009). De esta manera, se encontró que los resultados acerca de los instrumentos de Autoeficacia AU10 y Satisfacción Laboral s20/23 oscilan en un rango de 0.903 a 1 para ambos, lo cual indica que es un valor aceptable ya que es superior a 0.7.

En cuanto a la recolección de los datos de la aplicación, se contactó mediante una carta, al gerente general de la institución educativa privada en donde se recogió la muestra. En esta se señalan los objetivos e instrumentos a aplicarse, así como la duración de los mismos. Una vez obtenida la autorización, se coordinó de manera presencial con el gerente de dicha institución en cuanto a las fechas y horarios en los cuales se aplicarían los instrumentos de recolección de datos.

De esta manera, se llevó a cabo una prueba piloto, la cual fue la primera parte de la aplicación de los instrumentos, se decidió contar para esta aplicación con una muestra de 25 docentes. Para ello, se acudió en dos oportunidades a distintas sedes de la institución y se reunió a los docentes en horario de salida. De esta manera, se procedió a explicarles acerca de la investigación, pidiendo la colaboración de cada uno de ellos para participar. Posteriormente se les dio instrucciones para llenar la ficha sociodemográfica, ambos cuestionarios y el valotario de preguntas. Esta prueba piloto tuvo una duración de entre 12 a 15 minutos. A partir de ésta, se obtuvo como resultado que los 25 participantes entendieron ambos cuestionarios de manera adecuada pues no señalaron ninguna observación en cuanto a las preguntas abiertas del piloto. Por el contrario, estos mencionaron que ambas escalas fueron fácilmente entendidas.

En la segunda parte de la aplicación, se asistió a cada uno de los 15 colegios que forman parte de la institución y en cada oportunidad se reunió a los docentes en un salón de clase donde se llevó a cabo la lectura grupal o individual, según el caso, del consentimiento informado (Ver Apéndice 3), reiterando el anonimato de las respuestas. Posteriormente, se aplicó una ficha sociodemográfica (Ver Apéndice 4), seguido de esto, el Cuestionario de Autoeficacia Laboral (Maffei et al., 2012) y finalmente el Cuestionario de Satisfacción

Laboral s20/23 (Meliá & Peiró, 1989). El tiempo total de aplicación de ambos instrumentos fue entre 10 y 15 minutos.

2.5 Estrategias de análisis de datos

Los protocolos recolectados fueron sistematizados en una base de datos, eliminándose todos los casos que tuvieron por lo menos, una respuesta en blanco. Se presentaron los estadísticos descriptivos básicos para las dos variables de estudio (autoeficacia y satisfacción laboral), a saber, la media aritmética y desviación estándar, pues se considera que ambas están medidas en una escala de intervalo (Lyman, Mendenhall & Scheaffer, 2007).

En cuanto a la hipótesis planteada y el análisis de normalidad, se aplicó, el coeficiente de correlación de Spearman ya que ninguno de los resultados arrojó que las variables presentaran distribución normal ($p < .05$) (Restrepo & Gonzáles, 2007). Posteriormente, se realizaron los análisis comparativos, donde se emplearon los estadísticos no paramétricos de la U de Man Whitney en el caso de las dimensiones de satisfacción y autoeficacia según el sexo de los docentes, al ser dos muestras independientes (mujeres y varones) y Kruskal Wallis, para la comparación de las dimensiones de satisfacción y autoeficacia según rango de edad y según tiempo de labor, al ser estos compuestos por 3 grupos cada uno.

3. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

De acuerdo con los valores promedio que se presentan en la tabla 1 (ver tabla 1), se observa que, basándonos en la escala Likert del instrumento, los evaluados reportan tener una tendencia a tener una alta satisfacción. En cuanto a la dispersión de los puntajes, se observa que las cinco dimensiones de satisfacción presentan poca dispersión, lo cual quiere decir que los puntajes son homogéneos (cercaos al valor promedio) ya que tienen un porcentaje menor a 30% (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En cuanto a los puntajes de autoeficacia, existe una tendencia por parte de los evaluados a percibir autoeficacia bastantes veces o casi siempre, además, estos resultados también presentan tener poca dispersión ya que tienen un porcentaje menor a 30%.

Tabla 1

Estadísticos descriptivos de las variables Autoeficacia y Satisfacción Laboral

Dimensión	Min.	Máx.	M^a	M^b	DE	CV
SC	13	49	37.24	5.32	0.95	17.86%
SAF	13	35	26.17	5.23	1.01	19.31
SMI	11	28	22.08	5.52	0.77	13.95
SSU	6	21	16.21	5.40	0.94	18.8
SPR	6	21	15.17	5.06	1.02	20.16
AU	8	60	47.17	4.72	0.97	20.55

Nota: SC = satisfacción con el clima; SAF = satisfacción con el ambiente físico; SMI = satisfacción con la motivación intrínseca; SSU= satisfacción con la supervisión, SPR= satisfacción con la promoción; AU = autoeficacia.

a. Media basada en el puntaje directo

b. Media basada en el puntaje promediado

3.2 Análisis de normalidad

Posteriormente se procedió a realizar el análisis de normalidad mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov con el fin de elegir el estadístico más apropiado para analizar la relación entre las variables, en donde los resultados arrojaron que ninguna de las variables presentó distribuciones normales ($p < .05$). Para analizar el grado de correlación entre estas se tendría que usar un es estadístico no paramétrico, específicamente la prueba de correlación de Spearman. (Ver tabla 2)

Tabla 2

Pruebas de normalidad de las variables Autoeficacia y Satisfacción laboral

Dimensión	<i>D</i>	<i>p</i>	Distribución
SC	0.11	<.001	No distribución normal
SAF	0.11	<.001	No distribución normal
SMI	0.14	<.001	No distribución normal
SSU	0.15	<.001	No distribución normal
SPR	0.15	<.001	No distribución normal
AU	0.11	<.001	No distribución normal

Nota: SC = satisfacción con el clima; SAF = satisfacción con el ambiente físico; SMI = satisfacción con la motivación intrínseca; SSU= satisfacción con la supervisión, SPR= satisfacción con la promoción; AU = autoeficacia

3.3 Análisis correlacional

Por otro lado, se realizó el análisis correlacional en donde todas las correlaciones arrojaron ser positivas, lo cual quiere decir que la hipótesis planteada para el estudio se ha corroborado en su totalidad. Así mismo, son estadísticamente significativas ($p < .05$) pues una mayor percepción de autoeficacia estará más asociada a una mejor percepción en cuanto a la satisfacción en el trabajo. Específicamente, se puede observar que el autoconcepto está más relacionado con satisfacción con el clima, satisfacción con la motivación intrínseca y satisfacción con la promoción, ya que estas han sido moderadas pues el tamaño del efecto ha sido mayor a .30 ($r > .30$, Cohen, 1988) y están en menor medida asociadas con satisfacción con el ambiente físico y satisfacción con la supervisión cuyas correlaciones han sido bajas pues el tamaño del efecto ha sido menor a .30 ($r < .30$, Cohen, 1988). (Ver tabla 3)

Tabla 3

Correlaciones entre las variables Autoeficacia y Satisfacción laboral

	1	2	3	4	5	6
1. AU	1					
2. SC	.38**	1				
3. SAF	.21**	.58**	1			
4. SMI	.42**	.58**	.44**	1		
5. SSU	.29**	.57**	.45**	.55**	1	
6. SPR	.35**	.68**	.47**	.53**	.49**	1

Nota: SC = satisfacción con el clima; SAF = satisfacción con el ambiente físico; SMI = satisfacción con la motivación intrínseca; SSU= satisfacción con la supervisión, SPR= satisfacción con la promoción; AU = autoeficacia.

*** $p < .05$*

3.4 Análisis comparativo

Se realizó un análisis comparativo entre las dimensiones de satisfacción y autoeficacia según el sexo de los docentes. Se aplicó el estadístico no paramétrico de la U de Mann Whitney, de acuerdo con el resultado del análisis de normalidad. De este análisis, se encontró que solamente se encontraron diferencias significativas en la dimensión de satisfacción con el ambiente físico y satisfacción con la promoción, siendo en ambos casos las mujeres quienes presentaron mayores niveles de satisfacción. (Ver tabla 4)

Tabla 4

Análisis comparativo entre Satisfacción laboral y autoeficacia según sexo

	Masculino	Femenino	U de Mann-	Sig. asintótica
	Rango	Rango	Whitney	(bilateral)
SC	86.82	101.93	3453.50	.08
SAF	75.36	107.49	2731.50	.00
SMI	89.06	100.85	3594.50	.17
SSU	90.67	100.07	3696.00	.27
SPR	84.24	103.18	3291.00	.02
AU	100.16	95.47	3896.00	.58

Nota: SC = satisfacción con el clima; SAF = satisfacción con el ambiente físico; SMI = satisfacción con la motivación intrínseca; SSU= satisfacción con la supervisión, SPR= satisfacción con la promoción; AU = autoeficacia.

Así mismo, se procedió a analizar las dimensiones de satisfacción laboral y autoeficacia según la edad de los docentes, los cuales presentan diferentes rangos de edades entre 23 y 30 años, 31 y 40 años, 41 y 50 años y de 50 a más. De acuerdo a esto, se aplicó el estadístico no paramétrico de Kruskal Wallis, en base a los resultados de normalidad. Esto arrojó que no se encontraron diferencias significativas. (Ver tabla 5)

Tabla 5

Análisis comparativo entre Satisfacción laboral y autoeficacia según rango de edad

	23 -30 años	31-40 años	41-50 años	Kruskal Wallis	Sig. asintótica (bilateral)
	Rango	Rango	Rango		
SC	92.78	92.43	96.14	.08	.96
SAF	88.66	93.06	108.86	2.37	.31
SMI	93.06	94.40	87.05	.32	.85
SSU	95.69	87.92	103.81	1.87	.39
SPR	92.95	94.60	86.64	.38	.83
AU	99.62	88.19	88.12	2.06	.36

Nota: SC = satisfacción con el clima; SAF = satisfacción con el ambiente físico; SMI = satisfacción con la motivación intrínseca; SSU= satisfacción con la supervisión, SPR= satisfacción con la promoción; AU = autoeficacia.

Por último, se realizó el análisis de las dimensiones de satisfacción laboral y autoeficacia según el tiempo de labor, los cuales se agruparon en distintos rangos que van entre 3 meses a un año, 1 año a 3 años, 3 a 5 años y más de 5 años; para lo cual se aplicó el estadístico no paramétrico de Kruskal Wallis, de acuerdo a los resultados de normalidad. De este análisis se encontró que solo existen diferencias significativas en autoeficacia, en donde se presentan mayores niveles en los tiempos de 3 a 5 años de labor en la institución. (Ver tabla 6). Para determinar específicamente entre qué grupos se encontraron estas diferencias, se hizo un análisis post hoc mediante la prueba de Tukey, en la cual se determinó que solamente existían diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de trabajadores que tienen de 3 a 5 años y los que tienen 5 años a más ($p = .007$).

Tabla 6

Análisis comparativo entre Satisfacción laboral y autoeficacia según tiempo de labor

	3 meses -1 año	1-3 años	3-5 años	Más de 5 años	Kruskal Wallis	Sig. asintótica (bilateral)
	Rango	Rango	Rango	Rango		
SC	102.02	84.63	109.6	96.9	4.53.	.21
SAF	101.70	94.96	107.12	89.54	2.51	.47
SMI	97..31	95.13	105.87	93.75	1.02	.8
SSU	97.63	101.93	108.97	85.61	4.26	.24
SPR	106.26	90.68	109.58	87.37	5.44	.14
AU	94.98	92.05	126.40	87.96	10.31	.02

Nota: SC = satisfacción con el clima; SAF = satisfacción con el ambiente físico; SMI = satisfacción con la motivación intrínseca; SSU= satisfacción con la supervisión, SPR= satisfacción con la promoción; AU = autoeficacia.

4. DISCUSION

El objetivo de la presente investigación fue analizar la relación entre autoeficacia y satisfacción laboral. A continuación, se interpretarán los resultados encontrados en base a las correlaciones más fuertes, en contraste con otros estudios y aspectos teóricos.

En primer lugar, la variable satisfacción con la motivación intrínseca se relacionó positiva y significativamente con la Autoeficacia y con un grado de relación moderada. Esto también fue encontrado en docentes de cinco universidades públicas españolas pues los resultados arrojaron que los docentes con baja percepción de eficacia suelen tener baja autoestima por lo cual no tienen razones intrínsecas para involucrarse con la enseñanza (Rodríguez, Nuñez, Valle, Blas & Rosario, 2009). De acuerdo a esto, se puede inferir que los docentes con mayor percepción de eficacia se encontrarán más comprometidos y entusiasmados con su trabajo, lo cual hace referencia al engagement según Macey y Schneider (2008). Este compromiso,

es un indicador de motivación intrínseca que se daría cuando los niveles de trabajo son altos y existe un gran deseo de esfuerzo en la labor (Rodríguez et al., 2009). Esto puede ser explicado debido a que los docentes de la muestra de la presente investigación pertenecen a una institución de colegios preuniversitarios, en donde existe un nivel de enseñanza más fuerte y en donde se puede evidenciar esta demanda de esfuerzo en su labor y persistencia por parte de estos para su enseñanza. Hurtado (2007), refiere que este nivel de enseñanza es superior al de la educación tradicional pues con el paso de los años, el ingreso directo del colegio a la universidad se ha vuelto casi una necesidad, siendo este resultado característico de calidad de educación que es brindada en resumen por los docentes que la conforman.

Así mismo, se obtuvo una correlación positiva, significativa y moderada en cuanto a la autoeficacia y la satisfacción con el clima, lo cual se puede evidenciar también en los resultados de Portocarrero (2014), ya que, en su muestra de docentes universitarios de la ciudad de Huánuco, estos presentaron niveles altos de autoeficacia al estar en interacción y creación de un clima laboral positivo dentro del aula. Según Reyes (2013), para que exista un buen clima laboral es necesario buenos espacios dentro de las instituciones y buenas relaciones entre los colegas, lo cual afecta positivamente el comportamiento de los docentes. Así mismo, el clima que brindan los alumnos en clase también influye en los docentes ya que cada salón o grupo de alumnos es distinto y los docentes tienen como objetivo los logros de aprendizaje que el alumnado debe alcanzar (Lozano & Reyes, 2017). Nuevamente se pueden ver marcados los fuertes objetivos que tienen los docentes en un colegio preuniversitario y en donde, además, los alumnos son más enfocados a sus logros para su ingreso directo a la universidad, propiciando así un buen clima dentro de la clase por tener objetivos compartidos con sus maestros, tal y como se señala en una investigación en alumnos y docentes de un colegio preuniversitario en donde se demuestra que los alumnos son conscientes de que su meta es el ingreso a la universidad, la cual la relacionan además

con el deseo de “ser alguien” en la vida (Guzman, 2016). De esta manera, también se ve reflejada la autoeficacia, pues la literatura indica que el clima organizacional tiene relación con el cumplimiento de metas dentro de los colegios o en el ámbito educativo (Babu y Kumari, 2013). Este mismo es parte de las actitudes de personas con fuertes niveles de autoeficacia ya que estas suelen encontrar oportunidades y plantearse metas más retadoras, incluso en situaciones difíciles, además de comprometerse y ser consecuentes con estas para cumplirlas (Bandura, 1995).

La última correlación positiva, significativa y de magnitud moderada encontrada fue la autoeficacia con la satisfacción con la promoción. Este resultado también fue hallado por Portocarrero (2014), pues encontró relación significativa entre el desarrollo profesional y la autoeficacia en docentes universitarios de la ciudad de Huánuco. En cuanto al aspecto teórico, el profesor se forma a lo largo de toda su carrera, pues se enriquece con el aprendizaje constante, lo cual repercute en su proceso de formación continua. De esta manera, existen mejores herramientas para la toma de decisiones, afrontar retos y poder desarrollarse profesionalmente, lo cual es parte de percibir mayores niveles de autoeficacia. (Bandura, 1995). Así refieren Erdem y Demirel (2007), al mencionar que la autoeficacia docente influye en su desempeño y desarrollo profesional, por lo cual, los maestros con más tiempo de enseñanza llegan a tener mayor compromiso, se sienten optimistas, más motivados y con mayores expectativas. Esto puede reflejar, en cuanto a sus mayores expectativas y motivación, su deseo de promoción o desarrollo dentro de una institución.

También se obtuvo correlaciones en cuanto a satisfacción con el ambiente físico y autoeficacia. Este resultado también fue encontrado por Lozano y Reyes (2017) en donde su muestra conformada por docentes de psicología de una Universidad privada de Lima, demuestran sentir satisfacción y reconocen como factores positivos los materiales accesibles

y la infraestructura que le brinda la organización, lo cual ha sido una de las causas que han influido de manera positiva en autoeficacia. Esto se puede deber a que la persona utiliza la autoeficacia para establecer los recursos que utilizará para sus objetivos (Verhaeren, 2012). Así mismo, la organización que le proporciona a sus colaboradores los recursos y el entorno apropiado influye en que estos se puedan desarrollar positivamente (Feixas, 2006).

En base, a las correlaciones de satisfacción con la supervisión y autoeficacia, no se encontraron resultados cuantitativos en cuanto a una muestra. Así mismo, no se encontró literatura que respalde dicha correlación en docentes, sin embargo, se encontró literatura que respalda la influencia positiva de la supervisión en la autoeficacia de los docentes en formación. Según Montesinos, Barrios y Tapia (2011) refieren que la supervisión al docente en formación incrementa la reflexión, investigación y la mejora de su docencia. Incluso, incrementa también la confianza en sus capacidades para poder enfrentar complicaciones y retos en el mundo educativo, aumentando de esta manera, sus creencias de autoeficacia.

Tal y como se mencionó líneas más arriba, los factores psicológicos positivos, en este caso, como la autoeficacia profesional o la satisfacción laboral son predictores de una conducta positiva y de alta productividad para que los colaboradores puedan desempeñar sus funciones dentro una empresa. Por lo cual, la implicancia de la presente investigación radica en la importancia de propiciar un buen ambiente de trabajo, tanto en condiciones físicas como psicológicas, pues al brindarle al docente un adecuado espacio físico y herramientas para poder desempeñar sus funciones o propiciar que estos puedan desarrollar habilidades que puedan lidiar con las complejidades de la enseñanza educativa. Así mismo, proponer una constante supervisión a los docentes para poder brindarles una retroalimentación adecuada de acuerdo a su labor desempeñada además de promover su desarrollo profesional, lo cual, en conjunto, repercutiría en la construcción de su formación como docente y en sus

enseñanzas como tal. Esto no sólo evidenciaría su repercusión en el desarrollo de un adecuado y eficiente método de enseñanza, sino también en el rendimiento escolar de sus educandos al recibir una enseñanza apropiada.

Por otro lado, se han encontrado diferencias significativas en cuanto a la relación de satisfacción laboral con el ambiente físico según sexo, pues las mujeres han demostrado tener mayores puntajes a diferencia de los hombres. Esto también fue encontrado en una investigación realizada por Rojas, Montero y Méndez (2013) a docentes y personal administrativo de una universidad en Colombia, sin embargo, no se ha encontrado literatura que respalde exactamente que el ambiente físico o la infraestructura de una empresa les genere mayor satisfacción a las mujeres que a los hombres.

Así mismo, se encontraron diferencias significativas en cuanto a la relación de satisfacción con la promoción según sexo, en donde las mujeres han demostrado tener mayores puntajes que los hombres. Rojas, Montero y Méndez (2013), encontraron estos mismos resultados en docentes de Colombia. Esto puede ser influenciado por la dificultad que tienen las mujeres para conciliar su vida laboral y personal debido a las responsabilidades familiares, lo cual no es un problema de la mujer, sino un problema de carácter social (Ríos, 2013). No hay estudios relacionados que expliquen por qué hay mayor satisfacción con la promoción en mujeres respecto a los hombres en el ámbito educativo, sin embargo, según un estudio del Ministerio de Educación del Perú (MINEDU) (2017) en docentes universitarios, son las mujeres quienes presentan actitudes más positivas hacia su vocación de docentes con respecto a los hombres. Esto podría explicar, en cierto sentido, la mayor puntuación en dicho resultado comparativo, pues podría existir una relación en cuanto a dichas actitudes positivas y su deseo o actitud de satisfacción con su desarrollo profesional.

No obstante, sería importante que existan mayores investigaciones en cuanto a la satisfacción con la promoción, en cuanto a sexo.

También se encontraron diferencias significativas en cuanto a la percepción de autoeficacia profesional según el tiempo de labor, pues los docentes demostraron tener mayor autoeficacia en un tiempo de labor de entre 3 y 5 años, mientras que los puntajes eran menores en los intervalos de tiempos de 3 meses a 1 año, 1 año y 3 años y más de 5 años. Aunque no se han encontrado netamente estudios relacionados al tiempo de labor y autoeficacia, se encontró que la autoeficacia está relacionada con el futuro profesional como menciona Portocarrero (2014) con el desarrollo profesional. De acuerdo a esto, y a BBC (2015) se considera, que, a los cuatro años de labor dentro de una empresa, la persona es una muestra clara de poder cumplir con sus funciones y es hasta los seis años que puede aspirar a ascender, pues pasados los seis años y sin ninguna promoción, se puede considerar al colaborador como mediocre y sin ambiciones profesionales. Esto podría explicar el incremento de autoeficacia en el intervalo de 3 a 5 años, entendiendo que, en esta etapa, la persona se encuentra dentro de un tiempo prudente para aprender todo lo relacionado a su puesto y ascender; y pasados los cinco años, estaría muy cerca a cumplir el tiempo estimado considerado para un ascenso.

Finalmente, a modo de conclusión y haciendo énfasis en el objetivo de la presente investigación, se demostró que la Autoeficacia Profesional se relaciona significativamente y de manera positiva con Satisfacción Laboral, corroborando la hipótesis planteada. Esto quiere decir que el percibirse a uno mismo con la capacidad para poder afrontar nuevos retos en el puesto de trabajo, genera altos niveles de energía y participación laboral (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000). A mayor percepción de autoeficacia en el puesto de trabajo, mayor satisfacción laboral.

A partir de estos resultados se pueden surgir diversos proyectos en un ámbito de mejora en el bienestar organizacional y la salud laboral de los miembros de una organización. Así mismo, el conocimiento de estos resultados tendría importantes aplicaciones prácticas para las empresas, ya que se podrían ejecutar planes estratégicos de acción para poder incrementar las creencias de autoeficacia en los colaboradores y así obtener mayor dedicación y satisfacción laboral. De esta manera, los resultados de la presente investigación podrían ser un referente para próximas investigaciones en la línea de investigación de las variables de Autoeficacia Profesional y Satisfacción laboral en docentes, pertenecientes al ámbito educativo.

En cuanto a las limitaciones que existieron en la presente investigación fueron la poca literatura, además de ser actualizada y estudios cuantitativos en cuanto a la variable Autoeficacia Profesional, pues existe amplia literatura en cuanto a la variable satisfacción laboral. Así mismo, hace falta investigaciones en cuanto a las dos variables en distintos rubros organizacionales, específicamente en el rubro educativo. En cuanto a la aplicación del instrumento, la limitación encontrada podría ser debido a que, en algunos casos, se aplicó en horas laborales, lo cual pudo incidir en las respuestas de los docentes. Además, el muestreo utilizado es de tipo probabilístico por conveniencia, por lo tanto, los resultados no pueden ser generalizados a otras muestras. En cuanto a ello, cabe resaltar que la muestra fue aplicada en docentes de una institución educativa privada y en el sector de educación pública las condiciones tanto físicas, recursos disponibles y económicos son diferentes, por lo cual sería importante y de aporte, también ahondar en una investigación en dicho sector.

Como recomendación, se sugiere mayor investigación acerca de la variable Autoeficacia Profesional y su aplicación en muestras representativas. Así mismo, mayor investigación cuantitativa en cuanto a Autoeficacia Profesional y Satisfacción laboral. Además, de poder

incluir otras variables más específicas de satisfacción, tales como satisfacción con la promoción, satisfacción con supervisión, satisfacción con el ambiente físico y satisfacción con la motivación; con la variable Autoeficacia, como también variables psicológicas como comportamiento organizacional, bienestar psicológico o desarrollo organizacional, ya que estas estarían alineadas a los resultados que buscan tener las empresas en base a la salud mental, mejor calidad de vida y bienestar de sus empleados. Como recomendación en cuanto a la aplicación, se propone aplicar la encuesta en su totalidad en tiempos propicios para los participantes que no interfieran con sus labores, además de ser en un lugar libre de distractores.

5. REFERENCIAS

- Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (enero-junio, 2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: Una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105-118. Recuperado de <https://vdocuments.site/documents/grado-de-satisfaccion-laboral-y-condiciones-de-trabajo.html>
- Aldag, R., & Brief, A. (1978). Examination of alternative model of job satisfaction. *Human relations*, 31(1), 91-98. Recuperado de <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/001872677803100106>
- Arratia, A. (2010). Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados. (Tesis de Magister, universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales. Chile). Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/105805/Desempeno-laboral.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Babu, A. & Kumari, M. (2013). Organizational climate as a predictor of teacher effectiveness. *Eureopan Academic Research*, 1(5), 533-558. Recuperado de <http://euacademic.org/UploadArticle/38.pdf>
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- BBC (4 de marzo de 2015). ¿Cuánto tiempo debes quedarte en un mismo trabajo?. *BBC*. Recuperado en

https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/03/150227_vert_cap_cuanto_tiempo_quedarte_trabajo_yv

Bustamante, G. & Mendoza, C. (julio, 2012). Estudios de correlación. *Revista de Actualización Clínica Investiga*, 33, 1690-1694. Recuperado de <http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/raci/v33/v33a06.pdf>

Buzzetti, M. (2005). *Validación de Maslach Burnout Inventory (MBI), en dirigentes del colegio de profesores A.G. de Chile* (Tesis de licenciatura, Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales. Santiago, Chile). Recuperado de http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/buzzetti_m/sources/buzzetti_m.pdf

Campo-Arias, A. & Oviedo, H. (2008). Propiedades psicométricas de una Escala: La Consistencia Interna. *Revista Salud Pública*, 10(5), 831-89. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v10n5/v10n5a15.pdf>

Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina*. (Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, Facultad de Ciencias de la Educación. Barcelona, España). Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf>

Charter, R. (2003). A breakdown of reliability coefficients by test type and reliability method, and the clinical implications of low reliability. *Journal of General Psychology*, 130(3), 290-304. Recuperado de <http://ocean.otr.usm.edu/~w313873/PSY614/Additional%20Readings/Charter%20%2703.pdf>

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (2ª ed.). México D.F.: Mc Graw-Hill
- Cho, Y. & Shim, S. (2013). Predicting teachers' achievement goals for teaching: the role of perceived school goal structure and teachers' sense of efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 32, 12-21. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2012.12.003>
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159. Recuperado de <http://www.bwgriffin.com/workshop/Sampling%20A%20Cohen%20tables.pdf>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2ª ed. New York: Erlbaum.
- Colom, R. (2012). *Psicología de las diferencias individuales. Teoría y práctica*. Madrid: Pirámide.
- Cortez, L. (2009) La escuela: Una organización sistémica. *Horizonte Pedagógico*, 11(1), 105-113. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4892965.pdf>
- Del Rio, B., Rodriguez, M., Rodriguez, K., & Águila, O. (abril-junio, 2018). La autoeficacia docente: un reto en el accionar del profesor universitario de las ciencias médicas. *EDUMECENTRO*, 10(2), 171-187. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742018000200013
- Durán, M., Extremera, N., Montalbán, M., & Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*,

21(1-2), 145-158. Recuperado de
https://www.researchgate.net/publication/253234681_Engagement_y_Burnout_en_el_ambito_docente_Analisis_de_sus_relaciones_con_la_satisfaccion_laboral_y_vital_en_una_muestra_de_profesores

Erdem, E., & Demirel, O. (2007). Teacher self-efficacy belief. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 35(5), 573-586. doi:
10.2224/sbp.2007.35.5.573

Erdfelder, E., Faul, F. & Buchner, A. (1996). GPOWER: A general power analysis program. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 28(1), 1-11. Recuperado de <https://link.springer.com/content/pdf/10.3758/BF03203630.pdf>

Feixas, M. (2006). La influencia de factores personales, institucionales y contextuales en la trayectoria y el desarrollo docente de los profesores universitarios. *Revista Educar*, 33, 31-59. Recuperado de <https://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn33/0211819Xn33p31.pdf>

Griffin, D. (2010). A survey of Bahamian and Jamaican teacher's level of motivation and job satisfaction. *Journal of Invitational Theory and Practice*, 16, 57-77. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ942558.pdf>

Guzman, M. (2016). “En verdad es bien matado” *El papel de los profesores y tutores en la formación de estudiantes en un colegio preuniversitario en Villa el Salvador*. (Tesis de licenciatura, Universidad Católica del Perú, Facultad de Ciencias Sociales. Lima, Perú). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7454>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ª ed. México D.F.: McGraw-Hill.
- Hurtado, L. (2007). Acerca de la preparación preuniversitaria. *Revista del instituto de investigaciones educativas*, 10(17), 167-174. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/6931/6140>
- Imm, S., Sambasivan, M. & Zubaidah, S. (2011). Antecedents and outcomes of flight attendants' job satisfaction. *Journal of Air Transport Management*, 17, 309- 313. doi: 10.1016/j.jairtraman.2011.03.007
- Jerusalem, W. & Schawarzer, R. (1995). Generalized self-efficacy scale. Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs. En J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp.35-37). Windsor: NFER-NELSON.
- Kaiser, H. (diciembre, 1970). A second generation little jiffy. *Psychometrika*, 35 (4), 401-415. Recuperado de <https://link.springer.com/article/10.1007%2F02291817>
- Kessler, L. (2014). The effect of job satisfaction on IT employees turnover intention in Israel. *Annals of the University of Oradea, Economic Science Series*, 23(1), 1028-1938. Recuperado de <http://steconomiceuoradea.ro/anale/volume/2014/n1/113.pdf>
- Kohler, J. (2009). Rendimiento académico asociado a la autoeficacia de estudiantes de 4to. y 5to. Año de secundaria de un colegio nacional de Lima. *Cultura*, 23, 101-119. Recuperado de http://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU_23_1_rendimiento-academico-

asociado-a-la-autoeficacia-de-estudiantes-de-4to-y-5to-ano-de-secundaria-de-un-colegio-nacional-de-lima.pdf

Lai, M. & Chen, Y. (2012). Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on organization Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(4), 387-391. Recuperado de <http://www.ijimt.org/papers/260-CM237.pdf>

Lozano, C., & Reyes, M. (2017). Docentes universitarios: Una mirada desde la autoeficacia general y engagement laboral. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 11(1), 134-148. doi: 10.19083/ridu.11.503

Lyman, R., Mendenhall, W., & Scheaffer, R. (2007). *Elementos de muestreo*. 6ª ed. Madrid: Thomson.

Macey, W., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>

Maffei, L., Spontón, C., Spontón, M., Castellano, E., & Medrano, L. (2012). Adaptación del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) a la población de trabajadores cordobeses. *Pensamiento Psicológico*, 10(1), 51 – 62. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v10n1/v10n1a04.pdf>

Meliá, J. & Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74. Recuperado de https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF

- Merino, C. & Livia, J. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice de validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken. *Anales de psicología*, 25(1), 169-171. Recuperado en <https://www.redalyc.org/pdf/167/16711594019.pdf>
- MINEDU (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. Lima: MINEDU. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5711/Una%20Mirada%20a%20la%20profesi%C3%B3n%20docente%20en%20el%20Per%C3%BA%20futuros%20docentes%2C%20docentes%20en%20servicio%20y%20formadores%20de%20docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montesinos, C., Barrios, C., & Tapia, M. (2011). Relación entre estilos de supervisión durante la práctica profesional y las creencias de autoeficacia de los estudiantes de Pedagogía en Educación Básica. *Perspectiva Educacional*, 50(2), 96-122. Recuperado de <http://www.perspectivaeducacional.cl/index.php/peducacional/article/viewFile/42/22>
- Montoya, O. (2007). Aplicación del análisis factorial a la investigación de mercados, Caso de estudio. *Scientia Et Technica*, 8 (35), 281-286. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/849/84903549.pdf>
- Mustafa, Y., & Oya, E. (2012). Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58(1), 370-378. Recuperado de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1877042812044758?token=99EEECD2>

22D32C7378976E928A756452617F45C979D1C2860836FA9CB568460A2100F
6FFEB75913F80DC09024099116A

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. 13ª ed. México D.F.: McGraw-Hill.

Nunnally, J., & Bernstein, I. (1995). *Teoría psicométrica*. México D.F.: McGraw-Hill.

OECD (2016). Pisa Resultados Clave. *OECD*. Recuperado en <https://www.oecd.org/pisa/pisa-2015-results-in-focus-ESP.pdf>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una población a Estudio, *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Palma, S. (2004). *Escala del clima laboral CL – SPC*. Lima: Editora y Comercializadora Cartolan Eirl

Portocarrero, E. (2014). Desarrollo profesional y autoeficacia docente del profesor universitario, Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco 2013, *Revista IIPSI*, 17(1), 81-91. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/319476220_Desarrollo_profesional_y_a_utoeficacia_docente_del_profesor_universitario_Universidad_Nacional_Hermilio_Valdizan_-_Huanuco_2013

Restrepo, L., & Gonzáles, J. (abril-junio, 2007). From Pearson to Spearman. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 20(2), 183-192. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rccp/v20n2/v20n2a10.pdf>

- Reyes, M. (2013). Del malestar al compromiso: los factores individuales en la satisfacción laboral de los docentes. *Revista Inter-Ação*, 38(1), 37-50. doi: 10.5216/ia.v38i1.18736
- Ríos, C. (2013). *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal: ¿Un asunto de mujeres?*. (Tesis de licenciatura, Universidad Politécnica de Cartagena, Facultad de Ciencias Económicas. Cartagena, Colombia). Recuperado de <http://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/3622/tfg282.pdf?sequence=1>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13ª ed. México D.F.: Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. 15ª ed. México D.F.: Pearson.
- Rodríguez, M., & Ruiz, M. (2008). Atenuación de la asimetría y de la Curtosis de las puntuaciones observadas mediante transformaciones de variables: incidencia sobre la estructura factorial. *Psicológica*, 29, 205-227. Recuperado de <https://www.uv.es/psicologica/articulos2.08/6RODRIGUEZ.pdf>
- Rodríguez, S., Nuñez, J., Valle, A., Blas, R. & Rosario, P. (2009). Auto-eficacia Docente, Motivación del Profesor y Estrategias de Enseñanza. *Escritos de psicología*, 3(1), 1-7. Recuperado de http://www.academia.edu/2249501/Auto-eficacia_Docente_Motivaci%C3%B3n_del_Profesor_y_Estrategias_de_Ense%C3%B1anza
- Rojas, M., Montero, L. & Méndez, R. (2013). Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*, 40, 204-215.

Recuperado

de

<http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/download/458/948>

Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J. & Grau, R. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16(2), 117 – 134. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/285664898_Desde_el_burnout_al_engagement_una_nueva_perspectiva

Soussa, V., Driesnack, M. & Costa, I. (mayo-junio, 2007). Revisión de Diseños de Investigación Resaltantes para enfermería. Parte 1: Diseños de Investigación Cuantitativa. *Revista Latino-am Enfermagem*, 15(3), 502-507. Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22.pdf

Tabachnick, B., & Fidell, L. (2001). *Using multivariate statistics*. 4ta ed. Massachusetts: Allyn and Bacon.

Tian-Foreman, W. (2009). Job satisfaction and turnover in the Chinese retail industry. *Chinese Management Studies*, 3(4), 356-378. doi: 10.1108/17506140911007503

Tschannen-Moran, M. & Woolfolk, A. (2001). Teacher efficacy: capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805. Recuperado de http://mxtsch.people.wm.edu/Scholarship/TATE_TSECapturingAnElusiveConstruct.pdf

Ventura, Z. (2012). *Satisfacción laboral en docentes directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07*. (Tesis de Magister, Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado. Lima, Peru). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4734/VENTURA_CASTILLO_ZULLY_SATISFACCION_UGEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Verhaeren, T. (2012). Is a strong sense of self-efficacy always beneficial?. *Bulletin of the Transilvania University of Brasov*, 5(54), 193- 200. Recuperado de http://webbut.unitbv.ro/BU2012/Series%20VII/BULETIN%20VII%20PDF/29%20VERHAEREN_BUT-1%202012.pdf

Yeo, L., Ang, R., Chong, W., Huan, V., & Quek, C. (2008). Teacher Efficacy in the Context of Teaching Low Achieving Students. *Current Psychology*, 27, 192 – 204. doi: 10.1007/s12144-008-9034-x

6. ANEXOS

Anexo 1

Cuestionario de Autoeficacia AU-10

Por favor, lea cuidadosamente las siguientes afirmaciones y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 0 a 6).

	Nunca 0	Casi Nunca 1	Algunas Veces 2	Regular- mente 3	Bastantes Veces 4	Casi Siempre 5	Siempre 6
1. Seré capaz de encontrar lo que quiero en mi trabajo aunque alguien se me oponga.							
2. Seré capaz de resolver problemas difíciles en mi trabajo si lo intento.							
3. Estoy seguro/a de que podré alcanzar mis metas en el trabajo.							
4. Seré capaz de manejar eficazmente acontecimientos inesperados en mi trabajo.							
5. Gracias a mis cualidades y recursos podré superar situaciones imprevistas en mi trabajo.							
6. Cuando tenga dificultades en mi trabajo, estaré tranquilo/a porque tengo las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.							
7. Pase lo que pase en mi trabajo, seré capaz de manejarlo adecuadamente.							
8. Podré resolver la mayoría de los problemas en mi trabajo, si me esfuerzo lo necesario.							
9. Cuando me encuentre en una situación laboral difícil, confío en que se me ocurrirá qué debo hacer.							
10. Cuando tenga que hacer frente a un problema en mi trabajo, confío en que se me ocurrirán varias alternativas para resolverlo.							

Anexo 2

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S20/23

Instrucciones: Nuestro trabajo y sus aspectos, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Marque con un aspa (X) el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo. Si algún aspecto de la lista que le proponemos, no corresponde exactamente a las características de su puesto de trabajo, en ese caso, entiéndalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta.

Si la característica que se le propone está ausente en su trabajo, aunque podría estar presente en un puesto de trabajo como el suyo. Califique entonces el grado de satisfacción o insatisfacción que le produce su ausencia o no disponer de ese servicio. Si la característica que se le propone no está presente, ni pueda estar presente en su trabajo. Son características que no tienen relación alguna, ni pueden darse en su caso concreto. Entonces escoja la alternativa “4 Indiferente”

	INSATISFECHO			Indiferente 4	SATISFECHO		
	Muy 1	Bastante 2	Algo 3		Algo 5	Bastante 6	Muy 7
1. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo							
2. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.							
3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan							
4. El salario que usted recibe							
5. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar							
6. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.							
7. El entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo.							
8. La iluminación de su lugar de trabajo							
9. La ventilación de su lugar de trabajo							
10. La temperatura de su local de trabajo.							
11. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.							

12. Las oportunidades de promoción que tiene							
13. Las relaciones personales con sus superiores.							
14. La supervisión que ejercen sobre usted.							
15. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.							
16. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.							
17. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.							
18. El apoyo que recibe de sus superiores.							
19. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.							
20. Su participación en las decisiones de su departamento o sección.							
21. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.							
22. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.							
23. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.							

Anexo 3

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes. La presente investigación es conducida por la alumna Alexandra Robles Asmat de la carrera de Psicología de la UPC con la supervisión de la profesora Danitza Alarcón. El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre la autoeficacia y satisfacción laboral en trabajadores de una institución educativa privada de Lima a través del Cuestionario de Autoeficacia Laboral (Maffei, Sponton, Sponton, Castellano & Medrano, 2012) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral s20/23 (Meliá & Peiró, 1998).

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar los cuestionarios mencionados, los cuales tomarán aproximadamente 15 minutos de su tiempo. La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya le agradezco su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la alumna Alexandra Robles del curso Investigación II de la carrera de Psicología de la UPC con la supervisión de la profesora Danitza Alarcón. He sido informada(o) que la meta de este estudio es determinar la relación entre la autoeficacia y satisfacción laboral en trabajadores de una institución educativa privada de Lima. Así mismo, me han indicado también que tendré que responder unos cuestionarios lo cual tomará aproximadamente 15 minutos. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

Anexo 4

Ficha de datos demográficos

Sexo: F () M ()
Lugar de nacimiento:
Lima () Provincia () Extranjero ()
Distrito de residencia:
Edad:
Entre 23 y 30 ()
Entre 30 y 40 ()
Entre 40 y 50 ()
De 50 a más ()
Estado civil:
Soltero () Casado () Conviviente ()
Grado de estudios
Universitario () Magister () Doctorado ()
Especialización:
Curso(s) que enseña:
Nivel que enseña
Inicial () Primaria () Secundaria ()
Tiempo de labor en la institución educativa:
Entre 3 meses y 1 año ()
Entre 1 y 3 años ()
Entre 3 - 5 años ()
Más de 5 años ()
Tiempo de experiencia laboral como docente:
Entre 3 meses y 1 año ()
Entre 1 y 3 años ()
Entre de 3 - 5 años ()
Entre 6 y 10 años ()
Más de 10 años ()
¿Cómo percibe el desempeño de sus alumnos?
Alto ()
Medio ()
Bajo ()