

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

BENEDICTO XVI

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



SATISFACCIÓN LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE LA UGEL
02-LA ESPERANZA, TRUJILLO, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
PSICOLOGÍA

AUTORES:

Br. GUTIÉRREZ CABRERA, ELVIA ROSMERY

Br. MOYA ROSAS, MARÍA DE JESÚS

ASESORA:

Dra. SUSANA RAFAELA DEL SAGRADO CORAZÓN CORONADO MATTA

TRUJILLO - PERÚ

2018

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Excmo. Mons. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la
Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

R.P. Dr. Juan José Lydon Mc Hugh. O.S. A.

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Sandra Mónica Olano Bracamonte

Vicerrectora académica

R. P. Dr. Alejandro Preciado Muñoz

Vicerrector académico adjunto

Dr. Alcibiades Helí Miranda Chávez

Director del instituto de Investigación

Dr. Reemberto Cruz Aguilar

Decano de la Facultad de Humanidades

Mg. Andrés Cruzado Albarrán

Secretario General

APROBACIÓN DE TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados, APRUEBAN la tesis desarrollada por los bachilleres Gutiérrez Cabrera Elvia Rosmery y Moya Rosas María de Jesús, denominada:

SATISFACCIÓN LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE LA UGEL 02–LA ESPERANZA, TRUJILLO, 2018

Dra. Sandra Mónica Olano Bracamonte
Presidente

Dra. Olga Elizabeth Samanamud Ramírez
Secretaria

Dra. Susana Rafaela Coronado Matta
Vocal

DEDICATORIA

A Dios, quien constantemente nos da las fuerzas necesarias, para seguir adelante, fortaleciéndonos para superar las dificultades y no desmayar en los problemas que nos presentaban.

A nuestros padres que nos han dado la existencia; el apoyo para superarnos y desear lo mejor en cada paso por este camino difícil y arduo de la vida. Gracias por ser como son, porque nos han ayudado a construir y forjar las personas que ahora somos.

A nuestros hijos por las fuerzas que nos inspiran. Cada vez que los vemos sentimos más ganas de trabajar fuertemente y seguir con nuestros objetivos de alcanzar nuestras metas. Ustedes son nuestra principal motivación.

Las autoras

AGRADECIMIENTO

La presentación de esta investigación nos permite expresar nuestro agradecimiento a aquellas personas que desde su función y ocupación contribuyeron eficazmente en la ejecución de la misma.

A Dios por habernos acompañado y guiado en nuestro aprendizaje.

A nuestra familia por su apoyo incondicional y acompañarnos durante nuestra formación profesional y crecimiento como seres humanos.

A nuestra asesora, Susana Rafaela del Sagrado Corazón Coronado Matta que con sus consejos, acompañamiento y paciencia; nos permitieron desarrollar y ejecutar este trabajo de investigación.

A la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI” por ser parte de nuestra vida profesional, y a todos los maestros que, en este andar por la vida, influyeron con sus conocimientos y experiencias en formarnos en personas de bien y preparadas para los retos que pone la vida.

Las autoras

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Nosotras, Elvia Rosmery Gutiérrez Cabrera con DNI 43658534 y María de Jesús Moya Rosas con DN 70294590, egresadas de la Escuela de Profesional de Psicología de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Universidad, para la elaboración y sustentación de la tesis: Satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 - La Esperanza, Trujillo, 2018, la que consta de un total de 86 páginas, en las que se incluye 12 tablas.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo los errores que pudieran reflejar como omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, redacción u otros. Lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Declaramos también que el porcentaje de similitud o coincidencias respecto a otros trabajos académicos es de 11%. Dicho porcentaje, son los permitidos por la Universidad Católica de Trujillo

Las autoras

Elvia Rosmery Gutiérrez Cabrera

DNI: 43658534

María de Jesús Moya Rosas

DNI: 70294590

TABLA DE CONTENIDOS

	Pág.
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	v
DECLARATORIA DE AUTORÍA.....	vi
TABLA DE CONTENIDOS.....	vii
LISTA DE TABLAS.....	ix
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
Capítulo I.....	1
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problemas específicos.....	3
1.3 Formulación de objetivos.....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4 Justificación de la investigación.....	5
1.5 Formulación de hipótesis.....	6
1.5.1 Hipótesis general.....	6
1.5.2 Hipótesis específicas.....	6
Capítulo II.....	8
MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 Antecedentes de la investigación.....	8
2.2 Bases teórico científicas.....	11
2.3 Marco conceptual.....	17
2.4 Identificación de dimensiones.....	18
Capítulo III.....	21
MATERIAL Y MÉTODOS.....	21
3.1 Tipo de investigación.....	21
3.2 Método de investigación.....	21

3.3	Diseño de investigación	22
3.4	Población y muestra	22
3.5	Técnicas e instrumentos de recojo de datos	27
3.6	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	29
3.7	Variabes	30
3.8	Aspectos éticos	33
Capítulo IV		34
RESULTADOS		34
4.1	Presentación y análisis de resultados.....	34
4.2	Prueba de hipótesis.....	44
Capítulo V		45
DISCUSIÓN		45
5.1	Discusión de resultados	45
Capítulo VI		50
CONCLUSIONES		50
6.1	Conclusiones	50
Capítulo VII		51
SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES		51
7.1	Recomendaciones	51
Capítulo VIII		53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		53
Capítulo IX		62
ANEXOS		62
Instrumentos de medición		62
	Matriz de consistencia.....	70

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Población de docentes de instituciones educativas de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.....	23
Tabla 2 Muestra de docentes de instituciones educativas de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.....	26
Tabla 3 Nivel de satisfacción laboral en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.....	34
Tabla 4 Nivel de bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.....	35
Tabla 5 Relación entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.....	36
Tabla 6 Relación entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativas de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.....	37
Tabla 7 Relación entre la dimensión políticas administrativas de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.....	38
Tabla 8 Relación entre la dimensión relaciones sociales de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.....	39
Tabla 9 Relación entre la dimensión desarrollo personal de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.....	40

Tabla 10 Relación entre la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.....	41
Tabla 11 Relación entre la dimensión relación con la autoridad de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.....	42
Tabla 12 Relación entre la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.....	43

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02-La Esperanza, Trujillo, 2018. La investigación es de tipo básica – correlacional, con método de acuerdo a la recolección de datos cuantitativo y con diseño de investigación correlacional. La muestra estuvo conformada por 153 docentes de la UGEL 02, a quienes se aplicaron dos instrumentos: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC y la Escala de Bienestar Psicológico. Para establecer la relación entre las variables de estudio se utilizó la prueba de independencia el Coeficiente de correlación de Pearson (r), con el 95% de confiabilidad y significancia $p < 0.05$. Concluyendo que: Se encontró que el 55.56% de los docentes presenta un nivel regular de satisfacción laboral; el 39.22% tiene una parcial insatisfacción, el 4.58% presenta una alta insatisfacción y un 0.65% tiene una parcial satisfacción laboral. Se halló que el 56.86% de los docentes, presenta un nivel medio de bienestar psicológico; el 41.18% tiene nivel bajo y un 1,96% tiene un nivel alto. Se halló relación significativa entre el bienestar psicológico y las dimensiones de satisfacción laboral: condiciones físicas y/o materiales, políticas administrativas, desarrollo personal y relación con la autoridad en docentes de la UGEL 02 ($p < 0.05$). Por otro lado, no se encontró relación significativa entre el bienestar psicológico y las dimensiones de satisfacción laboral: beneficios laborales y/o remunerativos, relaciones sociales y desempeño de tareas ($p > 0.05$). Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02.

Palabras claves: Satisfacción laboral, Bienestar psicológico, Docentes.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine if there is a relationship between job satisfaction and psychological well-being in teachers at UGEL 02-La Esperanza, Trujillo, 2018. The research is of a basic - correlational type, with a method according to the quantitative data collection and correlational research design. The sample consisted of 153 teachers from UGEL 02, to whom two instruments were applied: the SL-SPC Labor Satisfaction Scale and the Psychological Wellbeing Scale. To establish the relationship between the study variables, the Pearson correlation coefficient (r) independence test was used, with 95% reliability and significance $p < 0.05$. Concluding that: It was found that 55.56% of teachers have a regular job satisfaction; 39.22% have a partial dissatisfaction, 4.58% have a high level of dissatisfaction and 0.65% have partial job satisfaction. It was found that 56.86% of teachers have an average level of psychological well-being; 41.18% have a low level and 1,96% have a high level. A significant relationship was found between the psychological well-being and the dimensions of job satisfaction: physical and / or material conditions, administrative policies, personal development and relationship with the authority in teachers of the UGEL 02 ($p < 0.05$). On the other hand, no significant relationship was found between psychological well-being and the dimensions of job satisfaction: labor and / or remunerative benefits, social relations and task performance ($p > 0.05$). There is a significant relationship between job satisfaction and psychological well-being in UGEL teachers 02.

Keywords: Job satisfaction, Psychological well-being, Teachers.

Capítulo I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Actualmente las empresas están conformadas por un grupo humano de colaboradores, quienes al realizar las tareas encomendadas por la organización logran alcanzar las metas de esta; no obstante, cada colaborador de manera individual acarrea consigo sus propias metas, por lo cual busca en la empresa un sustento para lograr conseguir sus objetivos personales. Ocasionando de este modo, que las empresas se vean en la necesidad de mejorar las condiciones laborales de sus empleados para que estos se encuentren satisfechos al realizar sus tareas laborales (Escobedo, Cuautle, Maynez y Estebané, 2014).

El docente, al igual que cualquier profesional, forma parte de una organización la cual es la Institución Educativa donde labora, convirtiéndose esta en el sustento que él tiene para lograr sus objetivos tanto laborales como personales; hoy en día el docente cuenta con una moderna pedagogía, la cual le ofrece una serie de posibilidades para que al realizar su labor tenga experiencias exitosas, las cuales le permitan realizar aportes significativos en los alumnos que forman parte de su clase (Saravia, 1999, citado por Fernández, 2003). El componente fundamental en el proceso educativo lo establece la manera de laborar del docente en cada una de sus actividades.

El escenario de los docentes en nuestro país es de mucha preocupación debido a las dificultades que enfrentan a diario, lo cual se ve reflejado en los bajos sueldos, pudiendo generar este hecho frustración e inconformidad al no poder solventar los gastos personales y familiares, viéndose forzados a laborar en dos centros educativos a la vez, dar clases particulares, e incluso a trabajar en otras actividades; así como también el poco valor a su profesión recibido por parte de la sociedad; sin tomar en cuenta la valiosa labor que estos realizan al ser formadores, tanto en conocimientos como en valores, en referencia a los educandos que tienen a su cargo.

Asimismo, en los últimos años se han realizado una serie de estudios con la finalidad de conocer el rendimiento del profesor y su influencia en el logro de sus objetivos

laborales. En este aspecto se ha establecido ciertas variables de estudio que facilita acercarnos a dicho factor (Valdez 2004, p.54).

Según Chiavenato, (2009) nos refiere que la satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo; es decir un comportamiento frecuente y que las actitudes de las personas influyen poderosamente en sus decisiones; por lo que el desempeño que se dé al cumplir los objetivos de las instituciones se podrá lograr cuando los trabajadores muestren disposición en su labor encomendada. Por lo tanto, indagar acerca de la satisfacción laboral en docentes resulta un tema de gran interés para las instituciones educativas.

“El bienestar psicológico es un concepto amplio que incluye dimensiones sociales, subjetivas y psicológicas, así como comportamientos relacionados con la salud en general que llevan a las personas a funcionar de un modo positivo” según Oramas, Santana y Vergara, (2006).

Para Becerra, (2013) en el transcurso de la vida los seres humanos afrontan diversas situaciones de vida, que en ocasiones son generadoras de estrés, es así que buscarán estrategias de solución, por lo que afrontar dichas situaciones de manera positiva permitirá a la persona sentir alivio, orgullo y felicidad; de lo contrario el estrés continuará al punto de convertirse en un estado crónico. Dentro de lo cual los docentes no se encuentran excluidos, ya que están propensos a padecerlo.

El ambiente escolar presenta un conjunto de fenómenos contradictorios contribuyentes a una fuente de estrés para los docentes que enfrentan la difícil tarea de conducir a los estudiantes, no solo en lo referente al aprendizaje, sino también en lo referente a sus motivaciones, cambios de estado de ánimo, tensiones y frustraciones que ellos estudiantes experimentan en su día a día; tarea a la cual se enfrenta sin suficiente capacitación. Debe enfatizarse que en los tiempos actuales ha cambiado la forma de relación entre los miembros de la comunidad educativa, exigiéndose en este sentido actitudes más elevadas y democráticas en el trato al alumno, los que contradictoriamente han presentado conductas disfuncionales en muchas circunstancias tal y cual podemos observar en el caso de alumnos de naturaleza violenta, agresiva y resentida. Así mismo se mantienen errores educativos a partir de las instituciones rectoras como son las constantes modificaciones entre los planes educativos, cuyos cambios no se sustentan en

características y necesidades reales, sino a innovaciones llamativas. Donde el resultado de esta situación es que los educadores se encuentren sometidos a fuertes presiones que alteran su bienestar como docente. Es este sentido se ha seleccionado a los docentes de la UGEL 02, La Esperanza, los cuales se encuentran en nuestra realidad problemática.

Por lo tanto, resulta justificado, razonable y de utilidad concreta evaluar a los docentes mencionados en los aspectos de satisfacción laboral y bienestar psicológico dentro de su organización, lo cual nos permitirá tener una visión real de cómo se encuentra el docente y de tal modo tener una idea más clara de la calidad de trabajo brindado hacia el alumnado.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Existe relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Existe relación entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018?
- ¿Existe relación entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018?
- ¿Existe relación entre la dimensión políticas administrativas de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018?
- ¿Existe relación entre la dimensión relaciones sociales de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018?

- ¿Existe relación entre la dimensión desarrollo personal de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018?
- ¿Existe relación entre la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018?
- ¿Existe relación entre la dimensión de relación con la autoridad de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018?

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

- Establecer la relación entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.
- Establecer la relación entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.
- Establecer la relación entre la dimensión políticas administrativas de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.

- Establecer la relación entre la dimensión relaciones sociales de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.
- Establecer la relación entre la dimensión desarrollo personal de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.
- Establecer la relación entre la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.
- Establecer la relación entre la dimensión de relación con la autoridad de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.

1.4 Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación se considera de interés por lo siguiente:

En el nivel académico, se ostenta en el enfoque de la psicología positiva, en este sentido estudia las variables en su faceta de fortaleza psíquica, su descubrimiento y caracterización en una población (como es el caso de los docentes), de cuya actividad bien realizada depende el desarrollo de los alumnos, así como la evolución comunitaria, social, institucional y otros ámbitos más amplios. Donde las variables del estudio ayudaron a los estudiantes y profesores de la psicología educativa y la educación a comprender mejor la importancia de estos factores como determinantes de los cambios de actitud. Esto debido a que partimos de la idea de que, si se encuentran docentes satisfechos con su labor, estos experimentarían e interiorizarían la motivación a la par de la satisfacción laboral.

Es de vital importancia para los directivos de las unidades educativas, pues los resultados permitieran definir alternativas educativas y metodológicas frente a las

limitaciones y dificultades concretas que atraviesan los docentes a nivel regional, ubicando poblaciones en las cuales se enfoque la educación y entrenamiento específico.

Es de gran utilidad para los docentes; ya que con los resultados obtenidos de nuestra investigación; la UGEL 02 – La Esperanza, podrá tomar las medidas necesarias para mejorar la regulación personal de los docentes y el intercambio grupal a nivel de equipo de trabajo.

A nivel científico, es un punto de partida para organizar una base de datos y conseguir investigaciones científicas con variables similares o asociadas.

1.5 Formulación de hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Existe relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.

1.5.2 Hipótesis específicas

- Existe relación entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.
- Existe relación entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.
- Existe relación entre la dimensión políticas administrativas de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.
- Existe relación entre la dimensión relaciones sociales de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.

- Existe relación entre la dimensión desarrollo personal de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.
- Existe relación entre la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.
- Existe relación entre la dimensión de relación con la autoridad de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Internacionales

Wright y Cropanzano (2004), en su investigación titulada “El bienestar psicológico y la satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral”, nos indica que la hipótesis de los trabajadores felices-productivos ha sido más a menudo examinada en la investigación organizacional correlacionando la satisfacción laboral con el desempeño. El tipo de diseño fue no experimental correlacional, contó con una muestra de 96 trabajadores a quienes aplicaron como instrumento de recolección de datos: La escala de bienestar psicológico y la escala de satisfacción laboral. La presente investigación reporta 2 estudios de campo que, tomados en conjunto, brindan la oportunidad de examinar simultáneamente la contribución relativa del bienestar psicológico y la satisfacción laboral al desempeño laboral. En el Estudio 1, el bienestar psicológico, pero no la satisfacción en el trabajo, era predictivo del desempeño laboral de 47 trabajadores de servicios humanos. Estos hallazgos se replicaron en el Estudio 2 para 37 oficiales de libertad condicional juveniles. Estos hallazgos se discuten en términos de investigación sobre la hipótesis de los trabajadores felices-productivos.

D’ Aubeterre (2011), en su trabajo de investigación tuvo como objetivo describir el efecto del bienestar psicológico y la satisfacción laboral en una muestra de docentes de educación básica, el tipo de diseño utilizado fue descriptivo transversal, contó con una muestra de 435 docentes de educación básica en Caracas a quienes aplicó como instrumento de recolección de datos: la Escala de Bienestar Psicológico de Sánchez Cánovas (2007) y la Escala de satisfacción laboral” de Ramírez (1997). De acuerdo

con los resultados de la investigación, se evidenció que el efecto modulador de la satisfacción laboral en relación al bienestar psicológico es significativo.

Cerón (2012), en su trabajo de investigación tuvo como objetivo “determinar la relación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en psicólogos que trabajan en Chile”, el tipo de diseño fue no experimental correlacional, contó con una muestra de 1174 psicólogos a quienes aplicaron como instrumento de recolección de datos: Escala de bienestar psicológico y la escala de satisfacción con la vida. Los resultados muestran que las correlaciones de la medida de satisfacción laboral fluctúan entre bajas y moderadas, siendo la más baja aquella observada con la medida de felicidad, mientras que se observan valores mayores en las correlaciones con el bienestar psicológico y satisfacción vital. En el caso del bienestar psicológico, junto con la correlación con la satisfacción laboral previamente descrita, se observan correlaciones moderadas con las medidas de bienestar subjetivo, es decir buenas correlaciones con la satisfacción vital y felicidad, las cuales a su vez muestran moderadas correlaciones. Se concluyó que es importante incorporar el análisis de otras variables que podrían dar cuenta de modo más amplio la situación actual del psicólogo en Chile.

İsgör y Haspolat (2016), en su artículo “Investigando el bienestar psicológico y los niveles de satisfacción laboral en diferentes ocupaciones”, la investigación discutió la diferenciación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en términos de áreas ocupacionales, niveles de ingresos y servicios de los diferentes empleados ocupacionales, el tipo de diseño fue no experimental correlacional. El grupo de investigación incluyó a 348 empleados, entre ellos 107 mujeres y 241 hombres entre 21 y 64 años. La Escala de Bienestar Psicológico, la Escala de Satisfacción en el Trabajo y el Formulario de Información Personal fueron utilizados como herramientas de recolección de datos en la investigación. De acuerdo con los resultados de la investigación, se demostró que los trabajadores presentaron un nivel medio

de bienestar psicológico; mientras que, en términos de áreas ocupacionales y niveles de ingreso, se observó una diferenciación significativa entre el bienestar psicológico y los índices de satisfacción laboral de los empleados ocupacionales. Finalmente, no se determinó diferencia significativa entre el bienestar psicológico y los niveles de satisfacción laboral de los empleados.

2.1.2 Nacionales

Ordoñez y Rodríguez (2012), en su trabajo de investigación tuvo como objetivo “determinar la relación entre el Bienestar Psicológico y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de una Municipalidad de Lambayeque”. Así mismo, se estableció la relación entre las dimensiones de cada variable, el tipo de diseño fue descriptiva-correlacional, contó con una muestra de 160 trabajadores a quienes aplicaron como instrumento de recolección de datos: La escala de bienestar psicológico y la escala de satisfacción laboral. Los resultados muestran que no se halló relación significativa entre las variables de Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral, encontrando un nivel bajo de satisfacción laboral y un nivel más elevado en referencia al bienestar psicológico en los trabajadores de una Municipalidad de la provincia de Lambayeque.

Huarca y Ruiz (2016), en su trabajo de investigación el objetivo fue “conocer qué relación existe entre la Satisfacción Laboral y el Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa de intermediación laboral”, el tipo de investigación fue descriptiva correlacional de diseño no experimental, se evaluaron un total de 150 trabajadores, varones, de edades comprendidas de 18 a 45 años que laboran en empresas de intermediación laboral de la ciudad de Arequipa a quienes aplicaron como instrumento de recolección de datos: La Escala de Satisfacción laboral y la Escala de Bienestar Psicológico. Los resultados de la correlación entre ambas variables, revelan una relación significativa positiva, observándose que la mayor parte de la población

presento un nivel regular de satisfacción laboral y un alto nivel de bienestar psicológico, además, en cuanto a la correlación entre los niveles de las variables, encontramos que existe una relación directa entre algunos factores de satisfacción laboral y algunos factores de bienestar psicológico, lo que significa que a una mayor satisfacción laboral se le asocia con un mejor bienestar psicológico.

2.1.3 Locales

Cabrera (2017), en su trabajo de investigación el objetivo fue analizar “la existencia de relación entre bienestar psicológico y estrategias de Afrontamiento al estrés en trabajadores de un puesto de salud del distrito de Nuevo Chimbote”, el tipo de investigación fue descriptiva correlacional de diseño no experimental, se evaluaron un total de 115 trabajadores a quienes aplicaron como instrumento de recolección de datos: La Escala de Satisfacción laboral y la Escala de Bienestar Psicológico. Los resultados muestran que existe relación estadísticamente muy significativa en relación con el bienestar psicológico, se obtuvo que la población evidencia un nivel medio de bienestar psicológico en las dimensiones de aceptación / control, vínculos y proyectos. Asimismo, las estrategias más usadas son búsqueda de apoyo social por razones instrumentales seguido de postergación del afrontamiento y las menos usadas desentendimiento mental seguido de enfocar y liberar emociones.

2.2 Bases teórico científicas

2.2.1 Satisfacción laboral

2.2.1.1 Definición

Schein (1994, citado en Palma, 1999), “definió a la satisfacción laboral como resultado de comparar las expectativas del ser humano y su rendimiento laboral”; en otras palabras, de la evaluación integral del rendimiento ideal y real.

Palma (1999), quien considera la satisfacción laboral, como la actitud del trabajador hacia su propio trabajo, y en función de aspectos vinculados como posibilidad 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.

Para Márquez (2001), la satisfacción podría definirse como la actitud del trabajador frente a su trabajo, dicha actitud está basada en creencias y valores que el trabajador desarrolla su propio trabajo”

Davis y Newstrom (2003), definen que es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo.

La satisfacción es un estado del cerebro producido por una mayor o menor optimización de la retroalimentación cerebral, en donde las diferentes regiones compensan su potencial energético, dando la sensación de plenitud e inapetencia extrema. (Ramírez y D´Aubeterre, 2007)

Así también, para Porras, Céspedes y Zavaleta (2014), es el estado más alto de bienestar y confortación que una persona puede tener. Estar en paz por las acciones que se realizan y complacido por los resultados que se obtienen.

2.2.1.2 Enfoque de satisfacción laboral

Según Palma (1999), “la satisfacción del ser humano ha tomado diversas manifestaciones, desde la remota época en la que la selección

de actividades para proveerse alimentos se orientaba a la búsqueda de implementos rudimentarios hasta el desarrollo de actividades para los mismos objetivos”.

A medida que el trabajo se ha formalizado, las maneras de encontrar la satisfacción han evolucionado y el interés por su estudio científico ha tenido esfuerzos significativos.

La relevancia de estudiar la satisfacción laboral está asociada al desarrollo y dignidad de los trabajadores como personas, porque es un componente de la calidad de vida y porque un trabajador satisfecho tiende a presentar un comportamiento más pro-organizacional que uno menos satisfecho. (Aguilar, Magaña y Surdez, 2010)

La satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. (Salazar, Leyton, Meza y Sáenz, 2012)

De acuerdo a literatura revisada se tiene que la Satisfacción Laboral es directamente proporcional al compromiso del trabajador con la empresa, a la motivación y a la productividad. Es decir, que cuando mayor sea la satisfacción en el trabajo de una persona, mayor será su compromiso, motivación y productividad. (Salazar, Leyton, Meza y Sáenz, 2012)

Posteriormente Palma, 1999, reportó un nivel de satisfacción promedio en trabajadores dependientes en Lima Metropolitana, siendo los factores intrínsecos los de mayor satisfacción al público y de quienes perciben mejores remuneraciones. Construyó una escala que consta de VII factores que se definen como sigue:

- Factor I: 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.
- Factor II: 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.
- Factor III: 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.
- Factor IV: Relaciones Sociales. El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.
- Factor V: Desarrollo Personal. Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.
- Factor VI: Desempeño de Tareas. La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.
- Factor VII: Relación con la Autoridad. La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

2.2.2 Bienestar psicológico

2.2.2.1 Definición

Para Sánchez- Cánovas (1998) el bienestar psicológico hace referencia al sentido de felicidad o bienestar, la cual es una percepción subjetiva de la propia vida, tomando en cuenta cuatro aspectos

generales como: percepción personal del bienestar, bienestar en el trabajo, bienestar económico y bienestar en la relación de pareja.

Según Diener, Suh, Lucas y Smith (1999), el bienestar psicológico puede definirse como el constructo complejo y multidimensional relacionado directamente con la propia experiencia personal y el consecuente funcionamiento vital óptimo que cada uno cree más acertado en cuanto a sus necesidades y deseos.

Casullo (2002) refiere que el bienestar psicológico es la manera de vivir que lleva a las personas a sentirse satisfechas consigo mismas e implica desarrollo de potencialidades y fortalezas que permiten al sujeto establecer una relación efectiva y satisfactoria en relación a sí mismo y al medio, otorgándoles sensación de bienestar, tranquilidad y alegría.

El concepto de bienestar psicológico puede considerarse precursor de los actuales modelos de Psicología Positiva, y que aún hoy continúa siendo una de las más brillantes aportaciones en las teorías y aplicaciones relacionadas con el bienestar humano (Molina y Meléndez, 2006).

El término bienestar psicológico puede definirse como la consecuencia de un funcionamiento psicológico pleno a partir del cual la persona desarrolla todo su potencial (Molina y Meléndez, 2006).

También, Márquez y Garatachea (2012) definieron al bienestar psicológico como el conjunto de sensaciones que hacen referencia a cómo juzgamos nuestra vida a nivel global. Además, no está necesariamente relacionado con experimentar situaciones placenteras o con satisfacer nuestros deseos personales.

Asimismo, el bienestar psicológico se da como concepto multifacético dinámico esto incluye características subjetivas, psicológicas y sociales, como de prácticas saludables en el diario vivir (Núñez, León, González & Martini, 2011). También el bienestar psicológico puede asemejarse a una apreciación positiva en cuanto a bienestar propiamente de la persona esto puede equivaler a salud mental sin embargo no se acuñaría el que no exista algún problema psicológico, más bien encontrarse en un estado realizado, de bienestar subjetivo y en constante desarrollo personal (Corral, 2012).

2.2.2.2 Bienestar psicológico en los docentes

Doménech (2011) mencionó que el ámbito educativo es, sin lugar a dudas, uno de los que más ha sido impactado por cambios, transformaciones, análisis, reflexión, reformas, propuestas, paradigmas y teorías que le han permitido desarrollar grandes avances.

Asimismo, el bienestar psicológico del docente influye en la enseñanza y calidad de aprendizaje en los alumnos. Como todas las profesiones, la profesión docente tiene unos aspectos positivos y otros negativos. Sin embargo, la sociedad solamente resalta las ventajas de esta profesión, cosa que provoca que se idealice esta profesión y, por eso muchas veces, se critica a los docentes, cuando con otras no ocurría tan frecuentemente.

Por otra parte, la efectividad de las intervenciones educativas con el objeto de mejorar el proceso, la aplicación de la psicología a esos fines y la aplicación de los principios de la psicología social en aquellas organizaciones cuyo fin es instruir (Seligman y Csikszentmihalyi, citado por Salas, 2010).

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Satisfacción laboral

Es la actitud del trabajador hacia su propio trabajo, y en función de aspectos vinculados como posibilidad 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).

2.3.2 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.

2.3.3 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.

2.3.4 Políticas administrativas

El grado de satisfacción de acuerdo a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.

2.3.5 Relaciones sociales

El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.

2.3.6 Desarrollo personal

Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.

2.3.7 Desempeño de tareas

La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.

2.3.8 Relación con la autoridad

La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

2.3.9 Bienestar psicológico

Es el sentido de felicidad o bienestar, la cual es una percepción subjetiva de la propia vida, tomando en cuenta cuatro aspectos generales como: percepción personal del bienestar, bienestar en el trabajo, bienestar económico y bienestar en la relación de pareja (Sánchez, 1998).

2.3.10 Docente

Es aquel que enseña un conjunto de saberes o que es relativo a la enseñanza.

2.4 Identificación de dimensiones

2.4.1 Dimensiones de satisfacción laboral

Según Palma (1999) considera 7 dimensiones las cuales están compuestas por:

- 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.
- 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 en la entidad en que labora.
- Relación con la Autoridad. La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

2.4.2 Dimensiones de bienestar psicológico

Según Sánchez- Cánovas (1998) considera 4 dimensiones las cuales están compuestas por:

a. Bienestar Psicológico Subjetivo

El Bienestar Subjetivo está compuesto de tres componentes; uno cognitivo que es la satisfacción con la vida, y dos afectivos que son la afectividad positiva y la afectividad negativa también reconocidos como bienestar-malestar (Pavot, Diener, Colvin y Sandwick, 1991).

b. Bienestar Material

El Bienestar Material se basan, generalmente, en los ingresos económicos, posesiones materiales cuantificables y otros índices semejantes., este bienestar material es según la percepción subjetiva de cada persona y no según índices externos. Al hacerlo así hay una congruencia total con las otras áreas consideradas en el Bienestar Psicológico (Salas, 2010).

El factor económico en cuanto al incremento salarial es importante pero no determina el nivel de bienestar, crea una elevación a corto plazo, pero no

una alteración a largo plazo, en el nivel de bienestar o felicidad (Diener, Suh, Lucas y Smith, 1999).

c. Bienestar Laboral

El bienestar laboral es una respuesta afectiva emocional positiva hacia el trabajo en general o hacia una faceta del mismo. Se trata de una percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona, considerando la satisfacción como un concepto multidimensional (Sánchez-Cánovas, 1998).

El bienestar o satisfacción laboral guarda una estrecha relación con la satisfacción general, unida a la del matrimonio y la familia (Argyle, 1992). Benin y Nierstedt (1985) descubrieron que, si la felicidad matrimonial era la mayor fuente de la felicidad, la insatisfacción laboral era la causa mayor de infelicidad.

d. Bienestar en las Relaciones de Pareja.

Corral (2012), definió el ajuste conyugal como la “acomodación mutua del esposo y la esposa en una etapa concreta” (p.21).

Así mismo cuando la vida en pareja esta provista de una adecuada comunicación, provee a los miembros de interacciones sociales significativas y un nivel de apoyo material, emocional, económico, instrumental o de información, que generalmente modula su relación con el medio Ridder y Schreurs (1996).

Capítulo III

MATERIAL Y MÉTODOS

3.1 Tipo de investigación

3.1.1 De acuerdo al fin que persigue:

Básica, porque está orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico. Tiene como fin crear un cuerpo de conocimiento teórico sobre los fenómenos, sin preocuparse de su aplicación práctica. (Sánchez y Reyes, 2006)

3.1.2 De acuerdo a su carácter:

Correlacional, porque tiene como propósito medir y evaluar con precisión el grado de relación que existe entre dos variables, exigiendo el planteamiento de hipótesis que se comprobara o no. (Sánchez y Reyes, 2006)

3.2 Método de investigación

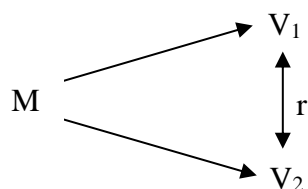
3.2.1 De acuerdo a la recolección de datos:

Cuantitativa, porque utiliza un procedimiento de decisión que pretende señalar, entre ciertas alternativas, usando magnitudes numéricas que pueden ser tratadas mediante herramientas del campo de la estadística generalizando empíricamente relaciones entre variables o distribuciones de éstas. (Sánchez y Reyes, 2006)

3.3 Diseño de investigación

El presente estudio es de tipo correlacional porque lo que esta investigación pretende es analizar las relaciones existentes entre las variables de estudio en un contexto particular. (Sánchez y Reyes, 2006)

El esquema de dicho diseño es el siguiente:



Donde:

Muestra: Docentes de la UGEL 02- La Esperanza, Trujillo, 2018.

V1: Satisfacción Laboral

V2: Bienestar psicológico

r : Relación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico

3.4 Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por 508 docentes de educación secundaria de las instituciones educativas de la UGEL 02 - La Esperanza, 2018.

Tabla 1*Población de docentes de instituciones educativas de la UGEL 02 – La Esperanza.*

Nombre de I.E.	Distrito	Docentes (2018)
80818 Jorge Basadre Grohmann	Florencia de Mora	55
80822 Santa María De La Esperanza	La Esperanza	49
80829 José Olaya	La Esperanza	46
Túpac Amaru II	Florencia de Mora	46
80081 Julio Gutiérrez Solari	Huanchaco	41
80821 Cesar Vallejo Mendoza	La Esperanza	41
80040 Divino Maestro	La Esperanza	34
81608 San José	La Esperanza	34
Fe y Alegría 36	La Esperanza	31
80036 San Martín De Porres	La Esperanza	30
80032 José de San Martín	Florencia de Mora	27
Carlos Manuel Cox Rosse	La Esperanza	26
80038 San Francisco De Asís	La Esperanza	26
81751 Dios Es Amor	La Esperanza	22
Total		508

Fuente: ESCALE: UGEL 02 - La Esperanza.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 153 docentes de educación secundaria aplicado con un nivel de confianza del 95% y con margen de error permisible del 5%. Para determinar el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula estadística de proporciones de la población finita (Muestreo Aleatorio Simple).

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

N: Tamaño de la población = 508

n : tamaño de la muestra

Z: Nivel de confianza al 95% establecido por las investigadoras = 1.96

p: Proporción de individuos de la población que tiene las características de interés = 0.5.

q: Proporción de individuos de la población que tiene las características de interés = 0.5.

d: Margen de error de permisible establecido por las investigadoras = 0.05 (5%).

Reemplazando:

$$n = \frac{508 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(508 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 218.988 \approx 219$$

Como $\frac{n}{N} > 0.05$ se corrige el tamaño de la muestra

$$0.43 > 0.05$$

$$n.f = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

$$n.f = \frac{219}{1 + \frac{219}{508}}$$

$$n = 153.028 \approx 153$$

Luego de la aplicación de la fórmula se determinó un total de 153 docentes a ser encuestados. Para distribuir el total de la muestra entre los estratos (instituciones educativas) se utilizó el método de probabilidades de Muestreo Estratificado en afijación proporcional, aplicando la siguiente fórmula:

$$n_h = n \left(\frac{N_h}{N} \right)$$

Donde:

n_h : Número de unidades de la muestra del estrato h

N_h : Número de unidades en el estrato h.

N: Población total

n: Tamaño de muestra

$$\text{Institución educativa N}^\circ 1 = 153 \left(\frac{55}{508} \right) = 17$$

$$\text{Institución educativa N}^\circ 2 = 153 \left(\frac{49}{508} \right) = 15$$

$$\text{Institución educativa N}^\circ 3 = 153 \left(\frac{46}{508} \right) = 14$$

$$\text{Institución educativa N}^\circ 4 = 153 \left(\frac{46}{508} \right) = 14$$

$$\text{Institución educativa N}^\circ 5 = 153 \left(\frac{41}{508} \right) = 12$$

$$\text{Institución educativa N}^\circ 6 = 153 \left(\frac{41}{508} \right) = 12$$

$$\text{Institución educativa N}^\circ 7 = 153 \left(\frac{34}{508} \right) = 10$$

$$\text{Institución educativa N}^\circ 8 = 153 \left(\frac{34}{508} \right) = 10$$

$$\text{Institución educativa N}^\circ 9 = 153 \left(\frac{31}{508} \right) = 9$$

$$\text{Institución educativa N}^\circ 10 = 153 \left(\frac{30}{508} \right) = 9$$

$$\text{Institución educativa N}^\circ 11 = 153 \left(\frac{27}{508} \right) = 8$$

$$\text{Institución educativa N}^\circ 12 = 153 \left(\frac{26}{508} \right) = 8$$

$$\text{Institución educativa N}^\circ 13 = 153 \left(\frac{26}{508} \right) = 8$$

$$\text{Institución educativa N}^\circ 14 = 153 \left(\frac{22}{508} \right) = 7$$

Luego de la aplicación de la formula se elaboró la siguiente tabla.

Tabla 2*Muestra de docentes de instituciones educativas de la UGEL 02 – La Esperanza.*

Nombre de I.E.	Distrito	Docentes (2018)	Muestra
1) 80818 Jorge Basadre Grohmann	Florencia de Mora	55	17
2) 80822 Santa María De La Esperanza	La Esperanza	49	15
3) 80829 José Olaya	La Esperanza	46	14
4) Túpac Amaru II	Florencia de Mora	46	14
5) 80081 Julio Gutiérrez Solari	Huanchaco	41	12
6) 80821 Cesar Vallejo Mendoza	La Esperanza	41	12
7) 80040 Divino Maestro	La Esperanza	34	10
8) 81608 San José	La Esperanza	34	10
9) Fe Y Alegría 36	La Esperanza	31	9
10) 80036 San Martín de Porres	La Esperanza	30	9
11) 80032 José de San Martín	Florencia de Mora	27	8
12) Carlos Manuel Cox Rosse	La Esperanza	26	8
13) 80038 San Francisco De Asis	La Esperanza	26	8
14) 81751 Dios Es Amor	La Esperanza	22	7
TOTAL		508	153

Fuente: Elaborado por las autoras.

Criterios de inclusión

- Docentes de ambos sexos.
- Docentes presentes en la evaluación.
- Docentes mayores de edad.

3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

3.5.1 Técnicas

- La Encuesta

3.5.2 Instrumentos

- El cuestionario

Los instrumentos psicológicos para llevar a cabo la investigación son:

La Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), fue elaborado por Sonia Palma Carrillo, en Lima – Perú, en el año 1999, consta de 36 ítems para medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones, la administración puede ser de forma individual o colectiva, teniendo como ámbito de aplicación a adultos de 18 años a más y la duración de aplicación aproximada es de 20 minutos.

Así mismo, la escala SL-SPC cuenta con 7 factores distribuidos de la siguiente manera: Condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.

Por otro lado, al momento de empezar a realizar el cuestionario, el evaluado deberá tener todo claro, se deberá marcar con un aspa (X) en una escala de Likert (5 Totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 indeciso, 2 en desacuerdo, 1 totalmente en desacuerdo), en donde el puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem. Para los ítems negativos (2, 7, 8, 15, 16, 17, 19, 23, 26, 31, 33) se consideran las puntuaciones de forma inversa, el puntaje que se puede alcanzar oscila entre 36 y 180. Los puntajes altos significan satisfacción frente al trabajo y los puntajes bajos insatisfacción frente al trabajo, existe además la posibilidad de obtener puntajes por áreas.

Validez y confiabilidad

Se estimó la validez del constructo y la validez concurrente de la prueba; esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la Escala SLSPC con las del cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota en una sub muestra de 300 trabajadores. La validez es de 0.05.

En relación con la confiabilidad el coeficiente Alfa de Cronbach ítem – puntaje total permitió estimar la confiabilidad, la confiabilidad obtenida es de 0.79.

La Escala de Bienestar Psicológico (EBP), fue elaborado por José Sánchez Cánovas, en Madrid – España, en el año 2013, consta de 65 ítems, la administración puede ser de forma Individual o Colectiva, teniendo como ámbito de aplicación a adolescentes y adultos con edades comprendidas entre los 17 y los 90 años, y la duración de aplicación Aproximada es de 20 y 25 minutos, su calificación es de manera manual

Así mismo la escala EBP, está distribuida por una estructura Factorial de 4 subcomponentes; consta de un Manual de la Escala, Cuadernillo, Hoja de Respuestas, Planilla de Corrección.

La Escala de Bienestar Psicológico consta de valoraciones que van desde 1 a 5. Donde, se ha diferenciado 4 subescalas: Bienestar Psicológico Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar Laboral y Relaciones con la pareja.

Validez y Confiabilidad

En ese sentido se consideró el Inventario de Felicidad de Oxford, como una medida del Bienestar Subjetivo. La correlación con este inventario es muy alta y significativa (0,899). Satisfacción con la vida también una medida de Bienestar Psicológico; la correlación es más moderada, pero también significativa (0,451). El resto de cuestionarios de Bienestar mantienen con estas dos variables, Felicidad y Satisfacción con la vida, correlaciones moderadas, pero, igualmente significativas. Observamos que, aunque moderadamente,

todas las escalas se asocian en el sentido esperado con el Afecto Positivo y Negativo.

En relación a la confiabilidad, se llevaron a cabo una serie de análisis reportándose consistencia interna coeficientes Alfa de Cronbach en las sub-escalas: Bienestar Subjetivo (0,953), Bienestar Laboral (0,873), Bienestar Material (0,907) y Relaciones de pareja (0,870). En este análisis se eliminó aquellos ítems que no cumplían con los siguientes criterios:

- a. Correlación superior a 0.30 con el total, excluido el propio ítem y
- b. Suficiente poder discriminativo

3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez efectuada la Operacionalización de las variables y definidos los indicadores, se seleccionaron las técnicas e instrumentos de recolección de datos pertinentes a los fines de responder a la interrogante formulada en la formulación del problema, para lo cual está en correspondencia con el problema, los objetivos y el diseño de la investigación.

La recolección de datos que se llevó a cabo para el siguiente trabajo de investigación tuvo una duración de dos semanas, teniendo como fecha de inicio el día 13/08/2018 y fecha de término el día 27/08/2018, con una dedicación de 10 horas semanales. Esta recolección de datos se llevó cabo durante dos horas diarias tanto por las mañanas, como por las tardes, en las fechas indicadas, de 8:00 a.m. a 10:00 a.m. y de 2:00 p.m. a 4:00 p.m., en las I. E., pertenecientes a la UGEL N°. 02 - La esperanza, para la cual previamente se tuvo que haber fotocopiado ambos instrumentos que se aplicaron a los docentes.

Para que la información recolectada tenga algún significado en la presente investigación, fue necesario introducir un conjunto de operaciones en la fase de análisis e interpretación de los resultados, con el propósito de organizar datos e intentar dar respuestas a los objetivos planteados, cuantificar los principales hallazgos, conectándolos de manera directa con las bases teóricas que sustentan la misma y las variables delimitadas. Por otra parte, generar índices y representaciones gráficas que resuman los datos, formando así también parte de las herramientas a utilizar.

El procesamiento de datos fue realizado en las fechas del 03 de septiembre al 03 de octubre del presente año, la cual tuvo una dedicación de 20 horas semanales, para lo cual se procesó cada instrumento aplicado a los docentes de la UGEL N° 02. Dicho procesamiento fue ejecutado a través de los estándares establecidos por los creadores de ambos test.

Una vez aplicados la Escala de satisfacción laboral SL-SPC y la Escala de Bienestar Psicológico (EBP), se procedió a su calificación, obteniendo las puntuaciones directas, luego fueron procesadas con el soporte del paquete estadístico SPSS versión 22.0, haciendo uso de métodos y técnicas que proporcionan la Estadística Descriptiva e Inferencial.

Análisis de resultados

Dentro del análisis de resultados Tuvimos en consideración la conclusión de cada ítem, las cuales nos permitió realizar un análisis detallado de aquellos parámetros que nos planteamos a investigar dentro del trabajo de investigación; de tal modo que dichos resultados nos lleven a obtener la conclusión final de nuestro trabajo ejecutado.

Validación de resultados

Luego de revisar diferentes literaturas referentes a nuestro trabajo propuesto hemos encontrado un alta gamma de conocimientos en investigaciones similares, tanto en el ámbito internacional, nacional y local, lo cual nos permitió comparar los resultados que buscamos obtener dentro de nuestra investigación con los de los diferentes autores que hemos encontrado durante la realización del siguiente trabajo de investigación.

3.7 Variables

3.7.1 Definición operacional

- Satisfacción laboral: Para medir la variable satisfacción laboral se aplicó la Escala SL-SPC que consta de 36 ítems con un formato de respuesta con

5 alternativas, donde 1 (totalmente en desacuerdo) significa el valor más bajo y el 5 (totalmente de acuerdo) el valor más alto. El puntaje que se puede alcanzar oscila entre 36 y 180, teniendo 5 niveles: alta satisfacción: 168 – 180, parcial satisfacción: 149 – 1167, regular: 112 – 148, parcial insatisfacción: 93 – 111 y alta insatisfacción: 36 – 92 puntos.

- Bienestar psicológico: Para medir la variable bienestar psicológico se aplicó la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) que consta de 65 ítems con un formato de respuesta con 5 alternativas, donde 1 (nunca o casi nunca) significa el valor más bajo y el 5 (siempre) el valor más alto. El puntaje que se puede alcanzar oscila entre 65 y 325, teniendo 3 niveles: Bajo: 65 – 152, medio 153-240 y alto: 241-325.

3.7.2 Operativización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ÍTEMS
SATISFACCIÓN LABORAL	Es la actitud del trabajador hacia su propio trabajo, y en función de aspectos vinculados como posibilidad 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).	Para medir la variable satisfacción laboral se aplicó la Escala SL-SPC que consta de 36 ítems con un formato de respuesta con 5 alternativas, donde 1 (totalmente en desacuerdo) significa el valor más bajo y el 5 (totalmente de acuerdo) el valor más alto. El puntaje que se puede alcanzar oscila entre 36 y 180, teniendo 5 niveles: Alta satisfacción: 168 - 180 Parcial satisfacción: 149 - 1167 Regular: 112 - 148 Parcial insatisfacción: 93 - 111 Alta insatisfacción: 36 - 92	Condiciones físicas y/o materiales.	Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario	Condiciones físicas y/o materiales: 1,13,21,28,32.
			Beneficios Laborales y/o Remunerativas		Beneficios Laborales y/o Remunerativas: 2,7,14,22.
			Políticas Administrativas		Políticas Administrativas: 8,15,17,23,33.
			Relaciones Sociales		Relaciones Sociales: 3,9,16,24.
			Desarrollo Personal		Desarrollo personal: 4,10,18,25,29,34.
			Desempeño de Tareas		Desempeño de Tareas: 5,11,19,26,30,35.
			Relación con la autoridad		Relación con la autoridad: 6,12,20,27,31,36.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ÍTEMS
BIENESTAR PSICOLÓGICO	Es el sentido de felicidad o bienestar, la cual es una percepción subjetiva de la propia vida, tomando en cuenta cuatro aspectos generales como: percepción personal del bienestar, bienestar en el trabajo, bienestar económico y bienestar en la relación de pareja. (Sánchez, 1998)	Para medir la variable bienestar psicológico se aplicó la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) que consta de 65 ítems con un formato de respuesta con 5 alternativas, donde 1 (nunca o casi nunca) significa el valor más bajo y el 5 (siempre) el valor más alto. El puntaje que se puede alcanzar oscila entre 65 y 325, teniendo 3 niveles: Alto: 241 - 325 Medio: 153 - 240 Bajo: 65 - 152	Bienestar psicológico subjetivo Bienestar material Bienestar laboral Relaciones con la pareja	Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario	Bienestar psicológico subjetivo: 1 hasta 30. Bienestar material: 31 hasta 40. Bienestar laboral: 41 hasta 50. Relaciones con la pareja: 51 hasta 65.

Fuente: Elaborado por las autoras.

3.8 Aspectos éticos

Para la ejecución de la presente investigación se cursará la carta de consentimiento informado dirigido a la directora de la UGEL N° 02 – La Esperanza.

Capítulo IV

RESULTADOS

4.1 Presentación y análisis de resultados

Tabla 3

Nivel de satisfacción laboral en docentes de la UGEL 02-La Esperanza, Trujillo, 2018.

NIVEL	SATISFACCIÓN LABORAL	
	N	%
Alta satisfacción	0	0.00
Parcial satisfacción	1	0.65
Regular	85	55.56
Parcial insatisfacción	60	39.22
Alta insatisfacción	7	4.58
TOTAL	153	100

Fuente: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC aplicado a los docentes de la UGEL 02-La Esperanza, Trujillo, 2018.

En la tabla 3 se observa, que el 55.56% (85) de los docentes encuestados de la UGEL 02, presenta una satisfacción laboral regular; el 39.22% (60) tiene una parcial insatisfacción, el 4.58% (7) presenta una alta insatisfacción y un 0.65% (1) tiene una parcial satisfacción laboral respectivamente.

Tabla 4

Nivel de bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02-La Esperanza, Trujillo, 2018.

NIVEL	BIENESTAR PSICOLÓGICO	
	N	%
Alto	3	1.96
Medio	87	56.86
Bajo	63	41.18
TOTAL	153	100

Fuente: Escala de Bienestar Psicológico (EBP) aplicado a los docentes de la UGEL 02-La Esperanza, Trujillo, 2018.

En la tabla 4 se observa, que el 56.86% (87) de los docentes encuestados de la UGEL 02, presenta un nivel medio de bienestar psicológico; el 41.18% (63) tiene nivel bajo y un 1.96% (3) tiene un nivel alto respectivamente.

Tabla 5

Relación entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02-La Esperanza, Trujillo, 2018.

		Condiciones físicas y/o materiales	BIENESTAR PSICOLÓGICO
Condiciones físicas y/o materiales	Correlación de Pearson	1	,241**
	Sig. (bilateral)		.003
	N	153	153
BIENESTAR PSICOLÓGICO	Correlación de Pearson	,241**	1
	Sig. (bilateral)	.003	
	N	153	153

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Software estadístico IBM SPSS versión 22.0.

En la tabla 5 se observa la relación entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02, obteniéndose un valor del coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.24$, $p=0.003$), por lo tanto, podemos afirmar que existe correlación significativa entre las variables condiciones físicas y/o materiales y bienestar psicológico, siendo la correlación positiva y baja.

Tabla 6

Relación entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02-La Esperanza, Trujillo, 2018.

		Beneficios laborales y/o remunerativos	BIENESTAR PSICOLÓGICO
Beneficios laborales y/o remunerativos	Correlación de Pearson	1	-.017
	Sig. (bilateral)		.832
	N	153	153
BIENESTAR PSICOLÓGICO	Correlación de Pearson	-.017	1
	Sig. (bilateral)	.832	
	N	153	153

Fuente: Software estadístico IBM SPSS versión 22.0.

En la tabla 6 se observa la relación entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02, obteniéndose un valor del coeficiente de correlación de Pearson ($r = -0.017$, $p=0.832$), por lo tanto, podemos afirmar que no existe correlación significativa entre las variables beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción laboral y bienestar psicológico, siendo la correlación negativa y muy débil.

Tabla 7

Relación entre la dimensión políticas administrativas de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02-La Esperanza, Trujillo, 2018.

		Políticas administrativas	BIENESTAR PSICOLÓGICO
Políticas administrativas	Correlación de Pearson	1	,292**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	153	153
BIENESTAR PSICOLÓGICO	Correlación de Pearson	,292**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	153	153

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Software estadístico IBM SPSS versión 22.0.

En la tabla 7 se observa la relación entre la dimensión políticas administrativas de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02, obteniéndose un valor del coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.292$, $p=0.000$), por lo tanto, podemos afirmar que existe correlación significativa entre las variables políticas administrativas y bienestar psicológico, siendo la correlación positiva y baja.

Tabla 8

Relación entre la dimensión relaciones sociales de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02-La Esperanza, Trujillo, 2018.

		Relaciones sociales	BIENESTAR PSICOLÓGICO
Relaciones sociales	Correlación de Pearson	1	.106
	Sig. (bilateral)		.193
	N	153	153
BIENESTAR PSICOLÓGICO	Correlación de Pearson	.106	1
	Sig. (bilateral)	.193	
	N	153	153

Fuente: Software estadístico IBM SPSS versión 22.0.

En la tabla 8 se observa la relación entre la dimensión relaciones sociales de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02, obteniéndose un valor del coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.106$, $p=0.193$), por lo tanto, podemos afirmar que no existe correlación significativa entre las variables relaciones sociales de la satisfacción laboral y bienestar psicológico, siendo la correlación positiva y muy débil.

Tabla 9

Relación entre la dimensión desarrollo personal de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02-La Esperanza, Trujillo, 2018.

		Desarrollo personal	BIENESTAR PSICOLÓGICO
Desarrollo personal	Correlación de Pearson	1	,292**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	153	153
BIENESTAR PSICOLÓGICO	Correlación de Pearson	,292**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	153	153

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Software estadístico IBM SPSS versión 22.0.

En la tabla 9 se observa la relación entre la dimensión desarrollo personal de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02, obteniéndose un valor del coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.292$, $p=0.000$), por lo tanto, podemos afirmar que existe correlación significativa entre las variables desarrollo personal y bienestar psicológico, siendo la correlación positiva y baja.

Tabla 10

Relación entre la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02-La Esperanza, Trujillo, 2018.

		Desempeño de tareas	BIENESTAR PSICOLÓGICO
Desempeño de tareas	Correlación de Pearson	1	.157
	Sig. (bilateral)		.052
	N	153	153
BIENESTAR PSICOLÓGICO	Correlación de Pearson	.157	1
	Sig. (bilateral)	.052	
	N	153	153

Fuente: Software estadístico IBM SPSS versión 22.0.

En la tabla 10 se observa la relación entre la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02, obteniéndose un valor del coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.157$, $p=0.052$), por lo tanto, podemos afirmar que no existe correlación significativa entre las variables desempeño de tareas de la satisfacción laboral y bienestar psicológico, siendo la correlación positiva y muy débil.

Tabla 11

Relación entre la dimensión de relación con la autoridad de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02-La Esperanza, Trujillo, 2018.

		Relación con la autoridad	BIENESTAR PSICOLÓGICO
Relación con la autoridad	Correlación de Pearson	1	,290**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	153	153
BIENESTAR PSICOLÓGICO	Correlación de Pearson	,290**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	153	153

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Software estadístico IBM SPSS versión 22.0.

En la tabla 11 se observa la relación entre la dimensión relación con la autoridad de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02, obteniéndose un valor del coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.290$, $p=0.000$), por lo tanto, podemos afirmar que existe correlación significativa entre las variables relación con la autoridad y bienestar psicológico, siendo la correlación positiva y baja.

Tabla 12

Relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02-La Esperanza, Trujillo, 2018.

		SATISFACCIÓN LABORAL	BIENESTAR PSICOLÓGICO
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	1	,470**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	153	153
BIENESTAR PSICOLÓGICO	Correlación de Pearson	,470**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	153	153

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Software estadístico IBM SPSS versión 22.0.

En la tabla 12 se observa la relación entre la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02, obteniéndose un valor del coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.470$, $p=0.000$), por lo tanto, podemos afirmar que existe correlación significativa entre las variables satisfacción laboral y bienestar psicológico, siendo la correlación positiva y moderada.

4.2 Prueba de hipótesis

$H_0: r = 0$ No existe relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.

$H_1: r \neq 0$ Existe relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.

$H_0: r_{xy} (0.470) = \rho_{xy} (0)$

$H_1: r_{xy} (0.470) \neq \rho_{xy} (0)$

A nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$

Probabilidad asociada (p= significación asintótica bilateral)

$p = 0.00$

Puesto que la probabilidad es menor a 0.05 ($p = 0.00 < \alpha = 0.05$), entonces se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto existe relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.

Capítulo V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En la presente investigación se estudió la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 de La Esperanza de la ciudad de Trujillo, en donde se pudo comprobar y afirmar nuestra hipótesis, ya que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico. Es de vital importancia resaltar que esta nueva visión nos permite centrar los recursos laborales y su potencial motivador, obteniendo así docentes proactivos que tomen responsabilidades y estén comprometidos con su institución.

Respecto a la satisfacción laboral (tabla 3), se observa que el 55.56% de los docentes encuestados de la UGEL 02, presentan un nivel de satisfacción laboral regular; el 39.22% muestran un nivel parcial de insatisfacción laboral, el 4.58% presentan un nivel alto de insatisfacción laboral y un 0.65% muestran un nivel parcial de satisfacción laboral respectivamente, esto debe a la desvaloración del desempeño laboral de los docentes y a las pocas oportunidades que se les brindan para la realización de sus actividades. Los resultados de la investigación concuerdan con los encontrados por Wrigth y Cropanzano (2004), quienes reportaron que los trabajadores presentaron una satisfacción laboral regular, presentando así dos estudios de campo que, tomados en conjunto, brindan la oportunidad de examinar simultáneamente la contribución relativa del bienestar psicológico y la satisfacción laboral al desempeño laboral; en el cual dichos hallazgos se discuten en términos de investigación sobre la hipótesis de los trabajadores felices-productivos.

Asimismo, las conclusiones del presente estudio guardan relación con los obtenidos por Huarca y Ruiz (2016), en su trabajo de investigación “Satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores de la empresa de intermediación laboral” quienes reportaron que la mayor parte de la población presentó una regular satisfacción; en dicha investigación se evaluaron un total de 150 trabajadores, varones, de edades comprendidas de 18 a 45 años, con un tipo de contrato indeterminado.

Si asumimos que los docentes de la UGEL 02 presentan un mayor porcentaje, en cuanto al nivel regular de satisfacción laboral, estamos frente a un grupo humano que tienden a una valoración promedio de satisfacción respecto a lo que sienten con su trabajo; es decir que existe un desequilibrio entre los factores individuales y las condiciones laborales que brinda la UGEL 02 del distrito de La Esperanza, por lo que las necesidades no están completamente satisfechas.

En cuanto al bienestar psicológico (tabla 4), se encontró que más de la mitad de los docentes encuestados de la UGEL 02, presenta un nivel medio de bienestar psicológico en un 56.86 %; mientras que el 41.18% tiene nivel bajo y el 1.96% tiene un nivel alto, existiendo una predominancia en el nivel medio, lo cual nos refiere un déficit en el sentido de bienestar por parte del docente, esto debido a una serie de condiciones estresante en su labor diaria, como lo es el criterio de autoridad devaluado, lo cual se manifiesta en ocasiones en faltas de respeto por parte del alumno hacia él docente, existiendo reportes de agresiones físicas, sumado a ello la desvaloración a su labor por parte de la sociedad.

Dichos hallazgos guardan relación con los encontrados por Isgör y Haspolat (2016), en su artículo “Investigando el bienestar psicológico y los niveles de satisfacción laboral en diferentes ocupaciones”, donde indicaron que los trabajadores tienen un nivel medio de bienestar psicológico; dicha investigación discutió la diferenciación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en términos de áreas ocupacionales, niveles de ingresos y servicios de los diferentes empleados ocupacionales.

Así mismo, como lo manifiesto Cabrera (2017) en su trabajo de investigación “Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento al estrés en usuarios de un puesto de salud del distrito de Nuevo Chimbote”, quien reportó que la población evidencia un nivel medio de bienestar psicológico, donde la estrategia más usadas son búsqueda de apoyo social.

Por otro lado, los resultados obtenidos en nuestra investigación, son diferentes a los hallados por Huarca y Ruiz (2016), en su trabajo de investigación “Satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores de la empresa de intermediación laboral”, quienes reportaron que la mayor parte de la población presentó un alto nivel

de bienestar psicológico, mientras que en el caso de los docentes de la UGEL 02- La Esperanza como ya lo mencionamos anteriormente se obtuvo un nivel medio.

Doménech (2011) mencionó que la enseñanza que realizan los docentes es un trabajo emocional, es decir que la salud psicológica que presentan se determina por emociones negativas o positivas que desarrollan durante el tiempo determinado de su profesión.

Asimismo, el bienestar psicológico del docente influye en la enseñanza y calidad de aprendizaje en los alumnos. Por ello, el estado de ánimo y el clima laboral donde se desenvuelven los docentes y la calidad de vida que llevan son fundamentales para su desempeño.

En lo concerniente a la relación entre la satisfacción laboral y bienestar psicológico (tabla 12), se encontró que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 ($p < 0.05$). Esto se debe a que los docentes mientras tengan una satisfacción regular, su bienestar psicológico también lo será; es decir existe una relación directa. Así también, se halló que existe relación significativa entre el bienestar psicológico y las dimensiones de satisfacción laboral: condiciones físicas y/o materiales (tabla 5), políticas administrativas (tabla 7), desarrollo personal (tabla 9) y relación con la autoridad (tabla 11) en docentes de la UGEL 02 ($p < 0.05$). Por otro lado, se encontró que no existe relación significativa entre el bienestar psicológico y las dimensiones de satisfacción laboral: beneficios laborales y/o remunerativos (tabla 6), relaciones sociales (tabla 8) y desempeño de tareas (tabla 10) ($p > 0.05$).

Por lo que los hallazgos concuerdan con los encontrados por D'Aubeterre (2011), en su investigación "Bienestar psicológico y satisfacción laboral en docentes de educación básica" quien reportó que el efecto modular de la satisfacción laboral en relación al bienestar psicológica es significativo ($p < 0.05$). Es decir, a un mayor nivel de satisfacción laboral se obtendrá un mayor nivel de bienestar psicológico.

Asimismo, estas conclusiones se asemejan con los obtenidos por Cerón (2012), en su investigación "Relación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en Psicólogos que trabajan en Chile" quien reportó que, en el caso del bienestar

psicológico, junto con la correlación con la satisfacción laboral previamente descrita, se observaron correlaciones moderadas con las medidas de bienestar subjetivo, es decir buenas correlaciones con la satisfacción vital y felicidad.

Así como lo manifiesta Huarca y Ruiz (2016), quienes reportaron que existe una relación directa entre algunos factores de satisfacción laboral y algunos factores de bienestar psicológico, lo que significa que a una mayor satisfacción laboral se le asocia con un mejor bienestar psicológico.

Por otra parte, los resultados difieren a los encontrados por Ordoñez y Rodríguez (2012), quienes reportaron que no se halló relación significativa entre las variables de bienestar psicológico y satisfacción laboral, en los trabajadores. Esto significa que a pesar de presentar un nivel menor satisfacción laboral, se encontró un mayor nivel de bienestar psicológico, es decir a que los trabajadores no les interesa una buena satisfacción en su centro laboral para tener un adecuado nivel de bienestar psicológico.

Işgör y Haspolat (2016), discrepan con lo expuesto anteriormente; pues estos reportaron que no se determinó diferencia significativa entre el bienestar psicológico y los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores, esto debido a que en términos de áreas ocupacionales y niveles de ingresos hubo una diferenciación entre el bienestar psicológico y los índices de satisfacción laboral en los empleados ocupacionales.

Si la psicología organizacional tiene en cuenta los diferentes determinantes psicológicos y ambientales, puede conseguir posiblemente, resultados más eficaces que hagan que el impacto de la psicología organizacional y del trabajo, sea mayor, y no sea solo vista, como un asunto únicamente relacionado a la selección de personal, sino que sea entendida como una disciplina que busca siempre el bienestar y la satisfacción laboral de cada uno de los colaboradores de la organización, integrando diversas estrategias que permitan un mejor clima organizacional.

Con respecto a las vinculaciones entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico, la evidencia reunida en el presente estudio permite corroborar el Inter juego entre estas variables, desde el momento que los docentes de la UGEL 02 de la Esperanza experimentan menos satisfacción laboral y menos bienestar psicológico. Esto ocurre debido a que, las consecuencias del estrés laboral no se limitan a la esfera profesional, sino que se extiende a menudo a la vida personal y familiar. La mayoría de las personas pasan parte de su tiempo en el trabajo y éste desempeña un papel

central en sus vidas, tanto como fuente de sustento como de identidad personal y de relaciones con los demás. En consecuencia, lo que ocurre en el trabajo tiene mucha influencia en su bienestar psicológico.

Finalmente, considerando el enfoque psicológico de esta investigación, se puede concluir que es necesario seguir investigando esta población desde la psicología positiva, la cual se encarga de estudiar de manera científica las fortalezas y virtudes humanas, a través de las motivaciones y capacidades individuales; esto con el fin de favorecer el bienestar psicológico de los docentes y, por ende, optimizar la calidad de la enseñanza en las instituciones educativas.

Capítulo VI

CONCLUSIONES

6.1 Conclusiones

- Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02, La Esperanza, es decir que el bienestar psicológico depende del nivel de satisfacción laboral que el docente experimenta. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- Se halló relación significativa entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02.
- No se encontró relación significativa entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02.
- Se halló relación significativa entre la dimensión políticas administrativas de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02.
- No se encontró relación significativa entre la dimensión relaciones sociales de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02.
- Se halló relación significativa entre la dimensión desarrollo personal de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02.
- No se encontró relación significativa entre la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02.
- Se halló relación significativa entre la dimensión relación con la autoridad de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02.

Capítulo VII

SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

7.1 Recomendaciones

- Realizar estudios acerca del bienestar psicológico, puesto que existen escasas investigaciones que analicen este tema en nuestro ámbito en el área de psicología organizacional.
- Continuar realizando investigaciones en una mayor población que permita contribuir al conocimiento académico y social acerca de la satisfacción laboral y el bienestar psicológico del docente, para poder crear alternativas aplicables que mejoren el desempeño del mismo.
- Se recomienda la incorporación de otras variables asociadas a la salud que permitan tener una mejor predicción del bienestar psicológico, tales como la disposición a fluir en el trabajo, emociones positivas, rasgos de personalidad, estilos de afrontamiento, entre otras.
- Diseñar y ejecutar programas para brindar herramientas donde la población evaluada pueda mejorar las relaciones humanas e interpersonales, las cuales podrían ser capacitaciones y participación en talleres de integración.
- Se recomienda el desarrollo de investigaciones comparativas entre instituciones educativas públicas y privadas, que, en función de sus condiciones de trabajo, pueden ocasionar diferencias en las fuentes de estrés y los factores de satisfacción laboral considerados en el impacto sobre el bienestar psicológico.
- Para investigaciones posteriores, sería preferible abarcar otros contextos que se enlacen con la satisfacción laboral, enfocada al bienestar psicológico y lograr así la optimización del trabajo docente, dando como consecuencia mejoras en la calidad de su labor y en su calidad de vida.

- Difundir y socializar los resultados de la investigación en las diferentes instituciones educativas participantes de la investigación, para establecer estrategias de satisfacción laboral a los docentes en base a los resultados encontrados.

Capítulo VIII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, N., Magaña, D. y Surdez, E. (2010). *Importancia de la satisfacción laboral*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Recuperado de http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf Silva fuentes, 2012, Satisfacción laboral y productividad, México, Quetzaltenango.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación*. (5ª ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Argyle, M. (1989). *Social situations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bauer, J., Unterbrink, T., Hack, A., Pfeifer, R., Buhl-Griehaber, V., Muller, U., y Wirsching, M. (2007). *Working conditions, adverse events and mental health problems in a sample of 949 German teachers*. International Archives of Occupational and Environmental Health. Germany.
- Becerra, S. (2013). *Rol de estrés percibido y su afrontamiento en las conductas de salud de estudiantes universitarios de Lima*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Beckley, J. (2011). *The Wellbeing of New Zealand Teachers: The Relationship between Health, Stress, Job Demands, and Teacher Efficacy*. Albany New Zealand: Thesis Massey University. Obtenido de https://mro.massey.ac.nz/bitstream/handle/10179/3067/02_whole.pdf.
- Bradburn, N. (1969). *The Structure of Psychological Well-Being*. Chicago: Aldine.
- Brosschot, J., Godaert, G., Benschop, R., Olf, M., Ballieux, R., & Heijen, C. (1998). *Experimental stress and immunological reactivity: A closer look at perceived uncontrollability*. Washington: PsychosomaticMedicine.

- Cabrera, S. (2017). *Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento al estrés en usuarios de un puesto de salud del distrito de Nuevo Chimbote*. (Tesis de Licenciatura). Tesis Universidad César Vallejo, Perú.
- Campion, J. & Nurse, J. (2007). *A dynamic view for wellbeing*. Australasian Psychiatry.
- Carbajal, M. (2014). *Escritos sobre la psicología y la sociedad*. Revista Chilena de psicología, 1(5), 11-12. Recuperado de: http://www.ucentral.cl/prontus_ucentral2012/site/artic/20121122/asocfile/20121122103041/rev__liminales_5_enero_2016_contenido.pdf.
- Carril, L. y Rosales, D. (2005). *Relación entre Satisfacción Laboral y Clima Laboral en los agentes de seguridad de la empresa ESVICSAC S.A. de la ciudad de Trujillo*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú.
- Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires: Paidós.
- Cerón, B. (2012). *Relación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en Psicólogos que trabajan en Chile*. (Tesis de maestría). Universidad de Talca, Chile.
- Chiavenato I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Collins, S., Karasek, R. A., & Costas, K. (2005). *Job strain and automatic indices of cardiovascular disease risk*. American Journal of Industrial Medicine.
- Corral, V. (2012). *Sustentabilidad y psicología positiva una visión optimista de las conductas pro-ambientales y pro-sociales*. México D.F: Editorial El Manual Moderno.

- Davis, K. & Newstrom, J. (2003). *El comportamiento humano en el trabajo*. (11^a ed.). México: Mc Graw Hill.
- D'Aubeterre, M. (2011). *Bienestar psicológico y satisfacción laboral en docentes de educación básica*. (Tesis de maestría). Universidad Simón Bolívar, Caracas, Venezuela.
- De Chávez, A. C., Backett-Milburn, K., Parry, O., & Platt, S. (2005). *Understanding and researching wellbeing: Its usage in different disciplines and potential for health research and health promotion*. Health Education Journal.
- Diener, E. y Suh, E. (1996). *Intensity and frequency: Dimensions underlying positive and negative affect*. Journal of Personality and Social Psychology, 48, 1253-1265.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R. y Smith, H. (1999). *Bienestar subjetivo: Tres décadas de progreso*. Psychological Bulletin.
- Doménech, D. (2011). *Bienestar psicológico del profesorado*. Revista de psicología (27-40). Recuperado de: <http://www3.uji.es/~betoret/Investigacion/BORRADOR%2012%20ARTICULO%20con%20resumen%20y%20pie.pdf>.
- Ellickson, M., & Logsdon, K. (2002). *Determinantes de la satisfacción laboral de los empleados del gobierno municipal*. Public Personnel Management (343-358).
- Escobedo, M., Cuautle, L., Sánchez, G., Cavazos, & Maynez., A. (2014). *Factores Socioculturales y Ergo ambientales: su impacto en la Satisfacción Laboral de las Instituciones de Educación Superior, Teoría y Praxis* (83-108). México: Trillas.
- Escobedo, M., Maynez, A., & Estebané, O. (2014). *Escala de satisfacción laboral a partir de factores socioculturales y ergoambientales para los docentes de las instituciones de educación superior en México*. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Chihuahua. México.

- Fernández, M. (2003). *Fuentes de presión laboral, tipo de personalidad, desgaste Psíquico (Burnout), satisfacción laboral y desempeño docente.* (Tesis Doctoral). Lima Perú.
- Flores, I. y García, L. (2003). *Estudio Correlativo entre el índice de Satisfacción laboral y la Escala E del inventario de personalidad de Eysenck en Agentes de Seguridad de la Empresa de Servicios Generales SRL de la ciudad de Trujillo, Perú.* Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- García, C., (2004). *Construcción y validación de una técnica para evaluar bienestar psicológico.* (Tesis Doctoral). Instituto Superior de Ciencias Médicas de la Habana. Cuba. Recuperado de: <http://promociondeeventos.sld.cu/psicosalud/files/2008/03/resumen-tesis-carmen-regina-victoria.pdf>.
- Greenberg, J., & Baron, R. (1995). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work.* Trenton NJ USA: Prentice-Hall International, Inc.
- Guerra, J., Guillermo, L. y Jorge, L (2015). *Motivación hacia la práctica de actividad físico deportivas en estudiantes segundo nivel de idiomas extranjeras.* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos. Recuperado de: <http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/388/1/-libro%20tesis%202014.pdf>.
- Huarca, P. & Ruiz, K. (2016). *Satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores de la empresa de intermediación laboral.* (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Ilies, R., Dimotakis, N., & Watson, D. (2010). *Mood, blood pressure, and heart rate at work. An experience-sampling study.* Journal of Occupational Health Psychology. (120 -130).

- Ilmarinen, J. (1994). *Aging, work and health*. In J. Snel, & R. Cremer (Eds.), *Work and aging: A European perspective* (47-64). London: Taylor & Francis, Ltd.
- Ísgör, Í., y Haspolat, N. (2016). *Investigating the Psychological Well-Being and Job Satisfaction Levels in Different Occupations*. International Education Studies. Obtenido de <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1121589.pdf>.
- Karasek, R. (1979). *Job decision latitude, job demands and mental strain: Implications for job redesign*. *Administrative Science Quarterly*. (285-308).
- Karasek, R. A., Brisson, C., Kawakami, N. (1998). *The job content questionnaire: An instrument for internationally comparative assessment of psychosocial job characteristics*. *Journal of Occupational Health and Psychology*. (322-355).
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work*. New York: Basic Book.
- Kovess-Masféty, V., Rios-Seidel, C., & Sevilla-Dedieu, C. (2007). *Teachers' mental health and teaching levels*. *Teaching and Teacher Education*, 23, 1177-1192.
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1978a). *Teacher stress: prevalence, sources, and symptoms*. *British Journal of Educational Psychology*, 48, 159-167.
- Lazarus, R. (1993). *From psychological stress to the emotions: A history of changing*
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1986). *Cognitive theories of stress and the issue of circularity*. In M. H. Appley and R. Trumbull (Eds.), (1986). *Dynamics of Stress. Physiological, Psychological, and Social Perspectives* (pp. 63-80). New York: Plenum.
- Lazarus, R., Deese, J. & Osler, S. (1952). *The effects of psychological stress upon Germany*.

- Márquez, N. (2003). *Satisfacción laboral*. Madrid, España.
- Márquez, S., y Garatachea, N. (2012). *Actividad física y bienestar subjetivo*. Madrid: Recuperado de: https://books.google.com.mx/books?id=1BYwHrIbmgAC&pg=PA75&dq=biene+star+psicologico&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=bienestar%20psicologico&f=.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- McEwen, B. S. (2005). *Stressed or stressed out: What is the difference?* *Journal of Psychiatry and Neuroscience*, 30, 315-318.
- Merino, M. y Diaz, A. (2008). *El estudio del nivel de satisfacción Laboral en las empresas públicas y privadas de Lambayeque*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2710495>.
- Michela, J. (1988). *Job characteristics in relation to the prevalence of myocardial infarction in the US health examination survey (HES) and the health and nutrition examination survey (HANES)*. *American Journal of Public Health*, 78, 910-918.
- Molina, C. y Meléndez, J. (2006). *Bienestar psicológico en envejecientes de la República Dominicana*. *Geriátrika*.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. (Tesis doctoral) Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid. España.
- Núñez, J., León, J., González, V. & Martín, J. (2011). *Propuesta de un modelo explicativo del bienestar psicológico en el contexto deportivo*. *Revista de Psicología del Deporte*, 20 (1), 223-242.
- Oramas, A., Santana, S. & Vergara, A. (2006). *El bienestar psicológico un indicador positivo de la salud mental*. *Revista cubana de la salud y trabajo*.

- Ordoñez, C. y Rodríguez, V. (2012). *Bienestar psicológico y satisfacción laboral en trabajadores de una municipalidad de la provincia de Lambayeque*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- Ortiz, J. (2009). *Bienestar psicológico de los adultos mayores, su relación con la autoestima y la autoeficacia*. *Revista Chilena de Ciencia y Enfermería*, 16(1), 25-31. Recuperado de: <http://www.scielo.cl/pdf/cienf/v15n1/art04.pdf>.
- Palma, S. (1999). *Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SLSPC*. *Teoría e Investigación en Psicología*, 27-34.
- Palma, S. (1999). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en Trabajadores de Lima Metropolitana*. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, Vol IX, N°1, 27 -34.
- Phelan, M. (2001). *Physical health of people with severe mental illness*. *British Medical Journal*, 322, 443-444.
- Porras, A., Céspedes, L. & Zavaleta, J. (2014). *Estrés y satisfacción laboral*. Barcelona, España: Martínez Roca.
- Ramírez, T. & D'Aubeterre, M. (2007). *Los niveles de satisfacción laboral del maestro venezolano 10 años después (1996-2006)*. *Revista Investigación y Postgrado*, 22 (2). 87-115.
- Ridder, D. & Schreurs, K. (1996). *Coping, social support and chronic disease: a research agenda*. USA: *Psychol Health Med*; 1:39-48.
- Ryff, C. (1989). *Escala de bienestar psicológico. La estructura psicológica de bienestar*. Revisado en *diario de la personalidad y la psicología social*, pp, 11, 48.

- Ryff, C. D. (1989). *Happiness is everything, or is it? Exploration of the meaning of psychological well-being*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081.
- Salas, J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de burnout en docentes. Tesis para Maestría en psicología con mención en psicología clínica y de la salud*. Universidad Nacional de San Marcos. Lima. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/616/1/Salas_dj.pdf.
- Salazar, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis de Maestría). La Pontificia Universidad Católica, Lima, Perú.
- Sánchez-Cánovas, J. (1998). *Escala de Bienestar Psicológico*. Madrid. TEA.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (4ª ed.). Editorial Visión Universitaria. Lima, Perú.
- Scheib, J. (2003). *Role stress in the professional life of the school music teacher: A collective case study*. *Journal of Research in Music Education*, 51, 124-136. S
- Schein, E. (1994). *Psicología de la Organización*. México: Prentice Hall.
- Selye, H. (1936). *A syndrome produced by diverse noxious agents*. *Nature*, 138, 32.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Selye, H. (1976). *Stress in health and disease*. Reading, MA: Butterworth.
- Spector, P. (1997). *Satisfacción en el trabajo: aplicación, evaluación, causas y consecuencias*. New York: Harper & Row.
- Unterbrink, T., Zimmermann, L., Pfeifer, R., Wirsching, M., Braehler, E., Bauer, J. (2008). *Parameters influencing health variables in a sample of 949 German*

- teachers*. International Archives of Occupational and Environmental Health, 8, 117-123.
- Valdez, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación, editorial pueblo y educación impreso en la empresa gráfica Haydee Santamaría Palma*. Cuba, .54
- Van Petegem, K., Aelterman, A., Rosseel, Y., & Creemers, B. (2006). *Student perception as a moderator for student wellbeing*. Social Indicators Research, 83, 447-463.
- Veenhoven, R. (1984). *Conditions of happiness*. Dordrecht: Reidel.
- Vielma, J. & Alonso, L. (2010). *El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica*. Artículos arbitrados, 14(49), 265 – 275.
- Ware, J. E., Snow, K. K., Kosinski, M., Gandek, B. (1993). *SF-36 health survey manual and interpretation guide*. Boston, MA: The Health Institute.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Oxford University Press.
- Wright, T., & Cropanzano, R. (2004). *The Role of Psychological Well-Being in Job Performance: A Fresh Look at an Age-Old Quest*. Organizational Dynamics, 338-351. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/232586470_The_Role_of_Psychological_Well-Being_in_Job_Performance_A_Fresh_Look_at_an_Age-Old_Quest

Capítulo IX

ANEXOS

Instrumentos de medición

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

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

Edad: _____ Género: M () F ()

Estado Civil: Soltero () Casado () Viudo () Divorciado () Conviviente ()

Tiempo de Servicio: _____ Situación Laboral: Estable () Contratado ()

Estimado trabajador, con la 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 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.

Total Acuerdo: TA De Acuerdo: A Indeciso: I En Desacuerdo: D Total Desacuerdo: TD

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente del 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 el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizó 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 con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					
18. Disfruto de 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 a gusto con mi(s) jefe(s).					
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.					

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO (EBP)

1. Instrucciones

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones sobre sentimientos que las personas podemos experimentar en cualquier etapa de nuestra vida. Por favor, al leer cada frase vea si usted. EN ESTA ETAPA DE SU VIDA, se siente así. Conteste de forma espontánea y sincera. No es necesario que piense demasiado acerca de cada frase.

De forma sencilla y rápida vea si usted en estos momentos de su vida se siente o no de esa manera.

Aparecerán frases parecidas a esta que se pone como:

EJEMPLO:

“Me siento muy ilusionado”

Si usted, en esta etapa de su vida, no se siente así en ninguna ocasión, tendrá que marcar, en la hoja de respuestas, una cruz en una de las casillas que están a continuación del recuadro donde dice NUNCA; si algunas veces sí que se siente ilusionado, pondrá una cruz frente al recuadro de ALGUNAS VECES; si esto le ocurre más a menudo, pondrá una cruz frente a BASTANTES VECES; si con mucha frecuencia se siente usted así pondrá una cruz frente a CASI SIEMPRE; si, prácticamente, usted se siente de esta forma en casi todos los momentos, pondrá una frente al recuadro SIEMPRE.

Suponemos que el que va a contestar jamás se siente ilusionado. Por eso en la hoja de respuestas, se ha puesto una cruz en la primera casilla, debajo de la palabra EJEMPLO.

Marque Ud. una cruz en la casi mejor se ajuste a su caso después de leer cada una de las frases que aparecen en la página siguiente. Fíjese en que el número que está delante de cada frase es el mismo que el de la columna de la hoja de respuestas en que va a contestar.

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SI CONTESTAR. GRACIAS.

	Nunca o Casi Nunca	Algunas Veces	Bastantes Veces	Casi Siempre	Siempre
1. Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.					
2. Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.					
3. Me siento bien conmigo mismo.					
4. Todo me parece interesante.					
5. Me gusta divertirme.					
6. Me siento jovial.					
7. Busco momento de distracciones y descanso.					
8. Tengo buena suerte.					
9. Estoy ilusionado/a.					
10. Se me han abierto muchas puertas en mi vida.					
11. Me siento optimista.					
12. Me siento capaz de realizar mi trabajo.					
13. Creo que tengo buena salud.					
14. Duermo bien y de forma tranquila.					
15. Me creo útil y necesario/a para la gente.					
16. Creo que sucederán cosas agradables.					
17. Creo que como persona (madre/padre, esposo/a, trabajador/a) he logrado las cosas que quería.					
18. Creo que valgo como cualquier otra persona.					
19. Creo que puedo superar mis errores y debilidades.					
20. Creo que mi familia me quiere.					
21. Me siento "en forma".					
22. Tengo muchas ganas de vivir.					
23. Me enfrento al trabajo y a mis tareas con buen ánimo.					
24. Me gusta lo que hago.					
25. Disfruto de las comidas.					
26. Me gusta salir y ver a la gente.					
27. Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo.					
28. Creo que, generalmente, tengo buen humor.					
29. Siento que todo me va bien.					
30. Tengo confianza en mí mismo.					
31. Vivo con cierto grado de desahogo y bienestar.					
32. Puedo decir que soy afortunado/a.					
33. Tengo una vida tranquila.					
34. Tengo todo lo necesario para vivir.					
35. La vida me has sido favorable.					
36. Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos.					
37. Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente.					
38. Las condiciones en que vivo son cómodas.					
39. Mi situación es relativamente próspera.					
40. Estoy tranquilo/a sobre mi futuro económico.					

2. Instrucciones

Las siguientes frases describen posibles condiciones y efectos que las personas podemos experimentar en nuestro trabajo, sea este trabajo el propio de la casa o el trabajo fuera del hogar. Por favor, al leer cada frase vea si usted, EN SU TRABAJO, se ha sentido así. Conteste de forma espontánea y sincera. No es necesario que piense demasiado acerca de cada frase. De forma sencilla y rápida vea si lo afirmado en cada frase le sucede o no. Después de leer cada frase marque con una cruz, en la hoja de respuestas, la casilla correspondiente a la contestación que mejor refleje las condiciones, efectos y sentimientos que usted experimenta en su trabajo.

Aparecerán frases parecidas a esta que se pone como:

EJEMPLO:

“Mi trabajo me hace feliz”

Si usted, en esta etapa de su vida, no se siente así en ninguna ocasión, tendrá que marcar, en la hoja de respuestas, una cruz en una de las casillas que están a continuación del recuadro donde dice NUNCA; si algunas veces sí que se siente ilusionado, pondrá una cruz frente al recuadro de ALGUNAS VECES; si esto le ocurre más a menudo, pondrá una cruz frente a BASTANTES VECES; si con mucha frecuencia se siente usted así pondrá una cruz frente a CASI SIEMPRE; si, prácticamente, usted se siente de esta forma en casi todos los momentos, pondrá una frente al recuadro SIEMPRE.

Suponemos que el que va a contestar se siente con frecuencia feliz en su trabajo. Por eso, en la hoja de respuestas, se ha puesto una cruz en la casilla frente al recuadro CON FRECUENCIA bajo la columna EJEMPLO.

Marque Ud. una cruz en la casi mejor se ajuste a su caso después de leer cada una de las frases que aparecen en la página siguiente. Fíjese en que el número que está delante de cada frase es el mismo que el de la columna de la hoja de respuestas en que va a contestar.

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SI CONTESTAR. GRACIAS

	Nunca	Raras Veces	Algunas Veces	Con Frecuencia	Casi Siempre
41. Mi trabajo es creativo, variado, estimulante.					
42. Mi trabajo da sentido a mi vida.					
43. Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.					
44. Mi trabajo es interesante.					
45. Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido.					
46. En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.					
47. Mi trabajo me ha proporcionado independencia.					
48. Me siento discriminado/a en mi trabajo.					
49. Mi trabajo es lo más importante para mí.					
50. Disfruto de mi trabajo.					

3. Instrucciones

Las siguientes frases describen actitudes personales en relación con la sexualidad y las relaciones de pareja. Lea cada frase y decida hasta qué punto refleja sus pensamientos, sentimientos o actitudes. No hay respuestas verdaderas o falsas. Sencillamente, unas personas piensan y sentimos de una manera y otra piensan de forma distinta. Probablemente estará de acuerdo con algunas frases y en desacuerdo con otras. En algunas de las afirmaciones quizá esté usted en parte de acuerdo, pero, a la vez, en parte en desacuerdo. Por favor, exponga su opinión sobre cada frase marcando una cruz, en la hoja de respuestas, la casilla que mejor describa su actitud o sentimiento. Ante cada frase puede usted estar **“TOTALMENTE EN DESACUERDO”**, **“MODERADAMENTE EN DESACUERDO”**, **“EN PARTE DE ACUERDO Y EN PARTE EN DESACUERDO”**, **“MODERADAMENTE DE ACUERDO”** ó **“TOTALMENTE DE ACUERDO”**.

Fíjese en que el número que está delante de cada frase es el mismo que el de la columna de la hoja de respuestas en que va a contestar.

LAS FRASES DESTINADAS A LAS MUJERES SE PRESENTAN EN LA PAGINA SIGUIENTE Y LAS DESTINADAS A LOS VARONES AL DORSO DE LA DE LAS MUJERES

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SI CONTESTAR. GRACIAS.

MUJERES	Totalmente desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Parte de acuerdo Parte desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Atiendo al deseo sexual de mi esposo.					
2. Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.					
3. Me siento feliz como esposa.					
4. La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.					
5. Mi marido manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual.					
6. Cuando estoy en casa no aguanto a mi marido, estar con él todo el día.					
7. Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes.					
8. Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa.					
9. No temo expresar a mi marido mi deseo sexual.					
10. A mi marido le cuesta conseguir la erección.					
11. Mi interés sexual ha descendido.					
12. El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.					
13. Mi esposo y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.					
14. Hago con frecuencia el acto sexual.					
15. El acto sexual me proporciona placer.					

HOMBRES	Totalmente desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Parte de acuerdo Parte desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
16. Atiendo al deseo sexual de mi esposa.					
17. Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.					
18. Me siento feliz como esposo.					
19. La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.					
20. Mi mujer manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual.					
21. Cuando estoy en casa no aguanto a mi esposa, estar con ella todo el día.					
22. Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes.					
23. Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa.					
24. No temo expresar a mi mujer mi deseo sexual.					
25. Me cuesta conseguir la erección.					
26. Mi interés sexual ha descendido.					
27. El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.					
28. Mi esposa y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.					
29. Hago con frecuencia el acto sexual.					
30. El acto sexual me proporciona placer.					

Matriz de consistencia

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO
¿Existe relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018?	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.</p>	Existe relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.	<p>Variable 1</p> <p>Satisfacción laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Condiciones físicas y/o materiales ✓ Beneficios Laborales y/o Remunerativas ✓ Políticas Administrativas ✓ Relaciones Sociales ✓ Desarrollo Personal ✓ Desempeño de Tareas ✓ Relación con la autoridad 	<p>Población</p> <p>Los 508 docentes de educación secundaria de las instituciones educativas de la UGEL 02 - La Esperanza, 2018; que son 27 instituciones educativas nacionales que tienen nivel secundario.</p>	<p>Método:</p> <p>Descriptivo</p>	<p>Técnica:</p> <p>La Encuesta</p>
	<p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✦ Establecer la relación entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018. ✦ Establecer la relación entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción laboral y 		<p>Variable 2</p> <p>Bienestar psicológico:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bienestar psicológico subjetivo ✓ Bienestar material ✓ Bienestar laboral ✓ Relaciones con la pareja 			

	<p>bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Establecer la relación entre la dimensión políticas administrativas de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018. ❖ Establecer la relación entre la dimensión relaciones sociales de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018. ❖ Establecer la relación entre la dimensión desarrollo personal de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018. ❖ Establecer la relación entre la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de 					
--	--	--	--	--	--	--

	<p>la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.</p> <p>❖ Establecer la relación entre la dimensión de relación con la autoridad de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La Esperanza, Trujillo, 2018.</p>					
--	--	--	--	--	--	--

