

Satisfacción laboral y calidad docente en el Callao, Perú

Job satisfaction and teaching quality in Callao, Peru

✉ **Jessica Mercedes Toribio Roca**
jessica6t@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-9426-2236>
Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú

✉ **Katerina Mercedes Luna Andrade**
kattylunaa@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-5530-4779>
Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú

✉ **Abel Alejandro Tasayco Jala**
drabelalejandrotasaycojala@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-3993-1713>
Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú

✉ **Violeta Torres Amanqui**
violetadaip@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-4803-929X>
Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú

| Artículo recibido en julio 2021 | Arbitrado en julio 2021 | Aceptado en agosto 2021 | Publicado en septiembre 2021

RESUMEN

Palabras clave:

Calidad docente;
satisfacción laboral;
desempeño docente

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y la calidad docente de las instituciones educativas públicas del nivel primaria en la Red N°06 y 07-Dirección Regional de Educación del Callao. La investigación fue de tipo no experimental y transversal, el diseño fue correlacional, apoyándose en el método hipotético deductivo; la población estuvo constituida por 88 docentes, se empleó la encuesta. En los resultados se utilizó la prueba de normalidad o de bondad de ajuste de Kolmogorov de Smirnov. Para contrastar las hipótesis, se empleó la estadística no paramétrica, Rho de Spearman. Los resultados obtenidos dieron como conclusión que existe una relación directa y significativa entre las variables analizadas, al obtener un valor de 0.733, asimismo, existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y los cuatro niveles de la calidad docente (planificación pedagógica, gestión de la enseñanza, gestión comunitaria y desarrollo profesional docente), donde se obtuvo un valor de 0.549, 0.682, 0.687, y 0.553 respectivamente reforzado por un p-valor <0,05.

ABSTRACT

Keywords:

Teaching quality;
job satisfaction;
teaching performance

The objective of the study was to determine the relationship between job satisfaction and teaching quality in public educational institutions at the primary level in Network No. 06 and 07-Callao Regional Directorate of Education. The study was non-experimental and cross-sectional, the design was correlational, relying on the hypothetical deductive method; the population consisted of 88 teachers, the survey was used. In addition, they had high reliability. Smirnov's Kolmogorov goodness-of-fit test was used for the results. To test the hypotheses, the non-parametric statistic, Spearman's Rho, was used. The results obtained concluded that there is a direct and significant relationship between the variables analyzed, obtaining a value of 0.733, likewise, there is a positive relationship between job satisfaction and the four levels of teaching quality (pedagogical planning, management of the teaching, community management and teacher professional development), where a value of 0.549, 0.682, 0.687, and 0.553 was obtained respectively, reinforced by a p-value <0.05.



INTRODUCCIÓN

Es una idea consensuada respecto de que los sistemas educativos requieren de docentes de calidad, que influyen principalmente sobre los aprendizajes y participen en elevar el nivel educativo, considerado en los últimos años de gran preocupación por parte de la clase política y sociedad civil como el ideal de la educación que debe impartirse no solo en países desarrollados sino también en aquellos países emergente (De Miguel, 1994). La calidad educativa resulta ser un desafío que debe afrontarse de manera exitosa, los educadores deben mejorar su formación profesional y su realidad laboral y desde el estado la revaloración de la profesión incentivando su desempeño eficiente.

Al respecto en Chile, considerando los resultados de la evaluación docente del 2012, que manifiesta que las mejoras significativas proceden fundamentalmente entre otras cosas de la aplicación de políticas respecto a la inversión que se realiza en el sector, tal es así que el presupuesto del sector asciende al 6.8 % del PBI en ese mismo año, muy por encima del promedio de inversión en la región; en sentido estudios citados en Anaya y Suárez (2007) se indica que la población en general suelen sentirse laboralmente más satisfechas en la medida que logran mejores condiciones en el trabajo.

Actualmente el sistema educativo peruano ha despertado cierta preocupación en la clase política básicamente impulsado por iniciativas de la sociedad civil, en especial las empresas de diverso rubro a través de la llamada responsabilidad social; tomando como base los resultados obtenidos en diversas evaluaciones realizadas a nuestros estudiantes tanto por

entidades nacionales como internacionales en las áreas de matemáticas y comunicación, que nos ubican en las últimas posiciones del ranking, así como investigaciones referente a la satisfacción e insatisfacción de los docentes peruano realizado por Falus y Goldberg (2011). Para lograr un cambio, en los últimos años se están aplicando políticas como la creación del SINEACE (2006, propuesta por la Ley N° 28044 Ley General de educación, Art. 16), así mismo el Proyecto Educativo Nacional (enero del 2007), y el 24 de noviembre del 2012 se promulga la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial, cuyo contenido gira sobre la meritocracia y la evaluación permanente.

En el Callao, el Gobierno Regional ha prestado especial atención al sector educación desde que se implementó el porcentaje del canon aduanero al sector educación, cuyo fondos fuesen administrados por CAFED donde los recursos promuevan iniciativas de incentivos económicos, programas de actualización en complementación académica, especialización, estudios de postgrado, especialización en tecnologías de la información, especialización en el idioma inglés con universidades muy reconocidas en el medio y en el ámbito internacional (Harvard). En el Callao, existen diversos estudios que manifiestan que el desempeño docente presentan niveles aceptables, pero no destacados (Juárez, 2012) del mismo se pueden deducir la existencia de deficiencias al nivel medular de la educación, que es en busca de mejores aprendizajes los cuales no se vienen logrando, hecho que se plasma en los informes del ranking de rendimiento académico en el Perú donde el Callao se haya desplazado por regiones de la sierra tales como Arequipa y Huancavelica.

Por lo dicho anteriormente podemos mencionar que los educadores de las instituciones educativas públicas no se identifican con ellas, de manera que puedan brindar horas adicionales para atender las dificultades que presentan los estudiantes, así lo manifiesta el PEI (2013) de la Red N° 06 y 07 de la jurisdicción.

En cuanto a los estudios del ámbito nacional más relevantes tenemos a: Duche y Rivera (2019) estudiaron la satisfacción laboral y compromiso en docentes universitarios. Se obtuvo un resultado positivo o negativo dependiendo del tipo de forma jurídica y de gestión institucional.

Así mismo, Cáceres (2011) realizó una investigación respecto a la satisfacción laboral y el clima institucional, adoptando un diseño no experimental relacional que evidenció una alta y positiva relación.

La satisfacción laboral, es un tema muy importante para los trabajadores como para las organizaciones, permite el logro de objetivos y una buena salud mental. Caso contrario, un personal insatisfecho tiene mayores faltas laborales y renunciaciones.

Según Anaya y Suarez (2007) es un estado emocional positivo que influye en el desarrollo laboral. Según Cornejo (2009), es la importancia hacia su profesión, de forma personal y profesional, sin guardar relación a la infraestructura laboral.

En cuanto a las dimensiones de la satisfacción laboral, Anaya y Suarez (2007), propusieron cinco dimensiones, pero una de las dimensiones (salario) fue excluida, dado que resulta ser un aspecto muy sensible en el contexto actual y que podría sesgar la tendencia de las percepciones de los participantes (docentes encuestados), además no podría establecerse acciones de mejora

desde las competencias que posee el equipo directivo de las instituciones educativas.

Primera dimensión, diseño de trabajo, lo definen como la intervención del docente para el cumplimiento de objetivos y labores, aprovechando todos los recursos que se disponga. Diseñar los puestos de trabajo, resulta ser un aspecto importante ya que aumenta la motivación y el rendimiento laboral.

Segunda dimensión, condiciones de vida asociadas al trabajo, está relacionada con la sencillez, servicios y seguridad laboral, donde le permita un mejor desempeño para favorecer la satisfacción del empleado, con una actitud mental positiva no solo agradable, sino más provechoso.

Respecto a la tercera dimensión, realización personal se refiere al valor laboral para el desarrollo personal, siendo más aceptado en lugares donde le permitan al personal demostrar sus capacidades con libertad de desarrollo e información en sus actividades.

En cuanto a la cuarta dimensión, promoción y superiores, esta se refiere al desarrollo justo y equitativo, en donde le permita al trabajador explotar toda su capacidad. Anaya y Suarez, (2007). Un trabajador se motiva cuando explota todo su potencial y como consecuencia alcanza su desarrollo personal.

Así mismo, Day (2006) mencionó que los docentes y los alumnos tienen necesidades, aprendizajes y motivaciones distintas y requieren ser atendidas. Según cómo se solucionen estas necesidades, llevarán a una mayor satisfacción personal, con capacidad de desempeñarse mejor en cualquier área laboral.

La calidad del desempeño docente es de suma importancia hoy en día, creando diversos programas y estrategias. Un educador con

experiencia es un profesional de calidad, por su conocimiento en el análisis académico en relación con las políticas públicas.

A partir de esta nueva visión el docente con desempeños de calidad es definido por Chehaybar (2007) como un intelectual que crea técnicas para el aprendizaje, profundiza con su práctica, identificó las características de los estudiantes en el entorno donde se desarrolla como un agente de transformación y renovación.

En cuanto a las dimensiones de la calidad docente, según lo propuesto por el MINEDU, la primera dimensión, la planificación pedagógica, son acciones anticipadas para el logro de metas relacionadas entre sí con el fin de alcanzar objetivos con los recursos que se disponga, como elaborar programas curriculares con sesiones de aprendizaje. MINEDU, (2013).

La segunda dimensión, gestión de la enseñanza-aprendizaje, refiere a las técnicas que utiliza el educador para resolver los conflictos de aprendizaje en el educando, mediante la motivación, uso de estrategias metodológicas y de evaluación constante, siendo gestionado en las instituciones educativas.

Respecto a la tercera dimensión, la gestión comunitaria, MINEDU (2013) es la administración del conjunto de escuelas de la comunidad de aprendizaje, por medio del Proyecto Educativo Institucional, cuyo fin es dar resultados favorables para el aprendizaje.

Desarrollo profesional docente, el MINEDU (2013) respecto a la dimensión refiere que es la formación de docentes, con prácticas pedagógicas, trabajos grupales e intercambio con sus pares, para el desarrollo de políticas educativas a nivel nacional y regional. La

calidad docente se sustenta en la teoría social cognitiva, es así como, durante los años 70, Albert Bandura desarrolló un constructo unificado de autoeficacia, que viene a ser la seguridad para realizar con éxito una conducta con un resultado específico. (Citado en Caro, 1987, p.61). Bandura (2004) indica la iniciativa que tienen las personas de organización, regulación y reflexión que influye en los fines y participación con el entorno.

MÉTODO

Se empleó el enfoque cuantitativo, este enfoque se centra en la recolección de información donde se propone hipótesis sobre las asociaciones esperadas entre las variables que forman parte del estudio, bajo la guía de conceptos empíricos medibles, que se derivan de conceptos teóricos que construyen hipótesis conceptuales, donde el análisis de recolección es para determinar el nivel de relación entre las variables Monje, (2011) y Valderrama, (2013).

La población censal estuvo constituida por 88 docentes del nivel primaria, se aplicaron cuestionarios como la escala de satisfacción laboral adaptado de lo propuesto por el investigador venezolano Ramírez (2000), y los españoles Anaya y Suarez (2007); así mismo el instrumento de calidad docente basado en los dominios y desempeños propuestos en el Marco del buen desempeño docente (MINEDU, 2013) tomado de los investigadores Gogín y Moscol (2013). Se usó el análisis descriptivo e inferencial mediante el software estadístico SPSS 25 y para el contraste de hipótesis el Rho Spearman.

RESULTADOS

Sobre los resultados cuantitativos tenemos:

Tabla 1. Relación de las variables y sus dimensiones

Hipótesis	Variables * Correlación	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Satisfacción laboral* Calidad docente	,733**	,000	88	Considerable
Hipótesis específica-1	Satisfacción laboral* Planificación pedagógica	,549*	,000	88	Considerable
Hipótesis específica-2	Satisfacción laboral* Gestión de la enseñanza aprendizaje	,682**	,000	88	Considerable
Hipótesis específica-3	Satisfacción laboral* Gestión comunitaria	,687**	,000	88	Considerable
Hipótesis específica-4	Satisfacción laboral* Desarrollo profesional docente	,553**	,000	88	Considerable

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

Podemos observar que, entre satisfacción laboral y calidad docente, existe una relación positiva baja al obtener un valor de 0.733; es decir a mayor satisfacción laboral mejorará el nivel de calidad docente.

En cuanto al grado de correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión planificación pedagógica el Rho de Spearman de .549 lo cual significa una relación considerable.

Así mismo, siendo el grado de correlación .682 entre satisfacción laboral y la gestión de la enseñanza-aprendizaje que realizan los docentes evidencia una relación considerable. En cuanto, a la satisfacción laboral y la gestión comunitaria presentó una rho .687, presentó una relación considerable. Finalmente, la satisfacción laboral tiene una correlación Rho de Spearman .553 que demuestra una considerable relación.

DISCUSIÓN

Las variables de satisfacción laboral y calidad docente, existe una relación considerable de .733 entre ambas variables. Estos resultados guardan relación con el estudio realizado por Rivas (2009) quien manifiesta que el grado de satisfacción laboral se encuentra entre los niveles satisfecho y muy satisfecho, mientras que referente a su desempeño el nivel resulta ser entre bueno y excelente; esto se explica en la medida que los resultados proceden de una autoevaluación (percepción de conductas propias del sujeto) lo cual de alguna manera no se excluye totalmente el aspecto subjetivo en la valoración de los ítems. El estudio también es coincidente con lo manifestado por Chan (2008) respecto a que en su investigación el 82% de los docentes encuestados manifiestan estar satisfechos con el trabajo que realizan, a pesar de que existen algunos aspectos que se deben mejorar.

Asimismo, se comprueba que entre satisfacción laboral y las cuatro dimensiones de la calidad docente (Planificación pedagógica, Gestión de la enseñanza aprendizaje, Gestión comunitaria y Desarrollo profesional docente), existe una relación directa y considerable de ,549, ,682, ,687 y ,553 demostraron una correlación considerable, reforzando con lo manifestado por Tarazona (2009) quien menciona que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio, la cual utiliza insumos específicos como la concordancia con la visión y misión, el diagnóstico situacional, así como los objetivos y acciones estratégicas, todo ello para una efectividad en la planificación pedagógica quien se concretiza en las denominadas niveles de concreción curricular (Anual, Unidad y Sesión). Para la segunda hipótesis específica, considerando los resultados descriptivos de la investigación no existe una concordancia con aquellos valores encontrados por Gogín y Moscol (2013) quienes manifiestan que el nivel preponderante de la gestión de la enseñanza-aprendizaje si bien es cierto el nivel es el mismo, pero solo es la percepción del 47.4% de la muestra de estudio, a diferencia de lo encontrado en este estudio, del análisis surge una posible explicación ya que aquí a docentes del nivel secundario y primario, estos últimos tienen una mejor comprensión del elemento de gestión de la enseñanza-aprendizaje debido a que participan permanentemente en programas de monitoreo y asistencia técnica por parte de especialistas en soporte pedagógico sostenida presenta una diferencia de lo encontrado que supera el 80%. Según la tercera hipótesis específica, Ramírez y Sanchis (2009) también coinciden al afirmar la existencia de una relación

positiva y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la gestión en su componente comunitario. Finalmente, respecto a la cuarta hipótesis específica, en concordancia a lo manifestado por Subaldo (2012) se hace hincapié en la estrecha relación entre las experiencias positivas de los docentes en el ejercicio de su labor producen satisfacción y conducen al desarrollo y a la realización personal y profesional, lo cual influye de manera efectiva en la calidad de la enseñanza y los aprendizajes que logran los estudiantes. Siguiendo esta misma lógica podemos afirmar también que las experiencias negativas llevan a la insatisfacción personal y profesional las que con frecuencia ocasionan el desgaste e incluso el rechazo de la profesión, llegando incluso a afectar el bienestar del docente, al compromiso con su profesión, así como la identificación con la institución educativa.

CONCLUSIONES

Existe una relación positiva y alta ($\rho = .733$) entre la satisfacción laboral y la calidad docente en la Red Educativa N° 06 correspondiente a la jurisdicción de la Dirección Regional de Educación del Callao.

Hay una relación positiva y considerable ($\rho = .549$) entre la satisfacción laboral y la planificación pedagógica que desarrollan los docentes.

Se devela una relación positiva y considerable ($\rho = .682$) entre la satisfacción laboral y la gestión de la enseñanza-aprendizaje que realizan los docentes.

Existe una relación positiva y considerable ($\rho = .687$) entre la satisfacción laboral y gestión comunitaria que desarrollan los docentes.

Finalmente, existe una relación positiva y considerable ($\rho = .553$) entre la satisfacción

laboral y el desarrollo profesional de los docentes; con lo cual las hipótesis generales quedan demostradas las hipótesis.

REFERENCIAS

- Anaya, D. y Suarez, J. (2007). Satisfacción laboral de los docentes de Educación infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, 217-243
- Cáceres, A. (2011). La satisfacción laboral en el clima institucional de las instituciones educativas de educación secundaria de la provincia de San Román - Puno. (Tesis de maestría). Universidad Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú
- Bandura, A. "The growing primacy of perceived efficacy in human self-development, adaptation and change" En: M. Salanova, R. Grau, E. Cifre, S. Llorens y M. García-Renedo (eds). *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia*. Castellón: Universitat Jaume I Servicio de Comunicación y Publicaciones, 2004
- Caro, (Setiembre, 1987). Revisión crítica de la teoría de la autoeficacia de A. Bandura. *Boletín de Psicología*, 16. Pp. 61-89
- Chan, M. (2008). Factores predictores de la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez. (Tesis doctoral). Universidad Morelos, México
- Cheybar, E. (diciembre, 2007). Reflexiones sobre el papel del docente en la calidad educativa. *Reencuentro*, 50, 100-106
- Cornejo, R. (2009). Bienestar/malestar docente y condiciones de trabajo en docente de enseñanza media de Santiago. Departamento de Estudios y Desarrollo. División de Planificación y Presupuesto MINEDUC, Chile
- Day, C. (2006). *Pasión por enseñar: la identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid: Narcea
- De Miguel, M. (1994). *Evaluación para la calidad de los Institutos de Educación Secundaria*. Madrid: Escuela Española
- Duche, A. y Rivera, G.L. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*. 18, 2 (mar. 2019), 353-373. DOI: <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Falus, L. y Goldberg, M. (2011). *Perfil de los docentes en América Latina*. Buenos Aires: Siteal
- Gogín, L. R. y Moscol, F. (2013). Satisfacción laboral y la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas estatales del nivel secundaria en la red n°03 - Ugel N° 06. Ate vitarte, 2013. (Tesis de maestría). Lima, Universidad Cesar vallejo.
- Juárez, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio De Loyola, Lima
- Ministerio de Educación (2013). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima: MINEDU.
- MINEDU. (2017). *Ley General de Educación 28044*. Perú: Subsecretaría para la innovación educativa y el buen vivir. http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- MINEDU. (2018). *Ley de la reforma magisterial 29944* <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/ley-reforma-magisterial.php>
- Monje, C. A. (2011) *Metodología de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa*. Universidad Surcolombiana. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Ramírez, T. (2000). *El Trabajo docente en Venezuela. Entre el compromiso y el desencanto*. Caracas: Fondo Editorial de FHE
- Ramírez, y Sanchis, (2009). Satisfacción de docentes responsables de la gestión deportiva en centros escolares andaluces.

- (Tesis de maestría). Universidad de Sevilla, España
- Rivas, M. J. (2009). Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de el salvador. (Tesis de maestría). Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad de Montemorelos. El Salvador
- Subaldo, L. (2012). Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. (Tesis doctoral). Universidad de Valencia, España
- Tarazona, D. (2009). El planeamiento estratégico y el nivel de satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas N° 2068 "José María Arguedas", N° 3092 "Kumamoto 1" y N° 5171 "Túpac Amaru 11" del distrito de Puente Piedra (Tesis de maestría). UNMSM, Lima
- Valderrama, S. (2017) Metodología del Trabajo Universitario. Edit. San Marcos ISBN 978-612-302-328-7