

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN**



TESIS:

**Satisfacción laboral y autoeficacia docente en instituciones
educativas del distrito de Paras, Ayacucho - 2024**

Para optar el grado académico de:
**MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN
EN GESTIÓN EDUCACIONAL**

PRESENTADO POR:
Bach. Fredy MARTINEZ GOMEZ

ASESOR:
Dr. Guido Alfonso PÉREZ SÁEZ

AYACUCHO - PERÚ

2026

DEDICATORIA

El profundo agradecimiento a mis queridos padres (Esteban y Casimira), quienes a lo largo de sus vidas me han inculcado la cultura del trabajo y estudio. Este logro es un testimonio de su inmenso amor y dedicación. Valoro mucho las lecciones de vida que me han impartido y por el cariño que siempre me han brindado. Mi gratitud hacia ustedes es imposible de expresar completamente. Esta tesis es un tributo a su legado y a la eterna admiración que siento por ustedes. Gracias por ser los mejores padres del mundo.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más profundo y sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, prestigiosa casa superior de estudios que me brindó la oportunidad de continuar mi formación académica y profesional en los estudios de posgrado, contribuyendo de manera significativa a mi crecimiento intelectual, humano y profesional.

A todos los docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, quienes, con su amplia experiencia, conocimientos y orientaciones académicas, enriquecieron mi formación profesional y fortalecieron las competencias investigativas necesarias para la culminación de este trabajo.

Expreso también mi profunda gratitud al Dr. Guido Pérez Sáez, asesor de la presente tesis, por su permanente acompañamiento académico, su paciencia, confianza y disposición para orientar cada etapa del proceso investigativo. Sus valiosas observaciones, sugerencias y aportes metodológicos fueron determinantes para la consolidación y culminación satisfactoria de este trabajo de investigación.

De igual manera, agradezco a los docentes de las instituciones educativas de los diferentes niveles de Educación Básica Regular del distrito de Paras, provincia de Cangallo, región Ayacucho, quienes participaron de manera voluntaria y comprometida en el estudio. Su colaboración, apertura y valioso aporte de información hicieron posible la ejecución y culminación de esta investigación.

ÍNDICE

	Pág.
PÁGINA DE JURADOS.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE.....	v
INDICE DE TABLAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	ix

CAPÍTULO I

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	11
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.3. OBJETIVOS.....	13
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	14

CAPÍTULO II

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
2.2. DISEÑO TEÓRICO	19
2.3. BASES CONCEPTUALES.....	35

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. HIPÓTESIS.....	36
3.2. VARIABLES	36
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	37
3.4. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	38
3.5. MÉTODO	38
3.6. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	38
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	39
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	40
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS.....	41
3.9. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	41
3.10 ASPECTOS ÉTICOS	42

CAPÍTULO IV

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO.....	43
4.2. A NIVEL INFERENCIAL.....	45
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	48
CONCLUSIONES.....	52
RECOMENDACIONES.....	54
BIBLIOGRAFÍA.....	56
ANEXOS.....	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Satisfacción laboral y autoeficacia docente en instituciones educativas...</i>	43
Tabla 2: <i>Satisfacción laboral y eficacia en la implicación de los estudiantes.....</i>	43
Tabla 3: <i>Satisfacción laboral y eficacia en las estrategias de enseñanza.....</i>	44
Tabla 4: <i>Satisfacción laboral y eficacia en el manejo de la clase.....</i>	45
Tabla 5. Resultados de prueba de normalidad	45
Tabla 6: Resultado del tratamiento estadístico de la hipótesis general.....	46
Tabla 7: Resultado del tratamiento estadístico de la primera hipótesis específica.....	47
Tabla 8: Resultado del tratamiento estadístico de la segunda hipótesis específica.....	47
Tabla 9: Resultado del tratamiento estadístico de la tercera hipótesis específica.....	48

RESUMEN

El trabajo de investigación se desarrolló teniendo como objetivo establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y autoeficacia docente en instituciones educativas del distrito de Paras, Ayacucho. Es un trabajo que se desarrolló desde el tipo de investigación básica. La investigación se concretó en una muestra de 107 docentes de todos los niveles de educación del distrito de Paras, Ayacucho. La información se recabó a través de dos cuestionarios debidamente validados y hallados su confiabilidad. Esta investigación se plasmó a través del diseño no experimental, transversal correlacional. Asimismo, el tratamiento estadístico se realizó mediante la prueba no paramétrica Tau-b de Kendall, con un nivel de significancia de 0,05 y 95% de acierto. Los resultados de la investigación permiten observar, respecto a la variable satisfacción laboral que, el 41,1% de maestros considera como regular su nivel de satisfacción. Por otro lado, respecto a la variable autoeficacia docente, se observa que el 49,5% de maestros considera que poseen buena autoeficacia docente. Asimismo, los hallazgos estadísticos obtenidos hacen posible concluir que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la autoeficacia docente en la muestra investigada. La prueba Tau-b de Kendall presenta un coeficiente de 0,680, resultado que expresa una relación de buena magnitud, lo que permite precisar que, a mayores niveles de satisfacción laboral, en ese mismo nivel se incrementa la percepción de autoeficacia en los maestros. Asimismo, se tiene un valor estadístico ($p=0,000$) que se encuentra por debajo del umbral convencional de 0,05 lo que hace posible el rechazo de la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna, lo que demuestra que es estadísticamente significativa y no producto del azar.

PALABRAS CLAVE: satisfacción laboral, autoeficacia docente, eficacia, estrategias.

ABSTRACT

This study aimed to establish the relationship between job satisfaction and teacher self-efficacy in educational institutions in the district of Paras, Ayacucho. It was a basic research study conducted with a sample of 107 teachers from all educational levels in the district of Paras, Ayacucho. Data was collected using two validated and reliable questionnaires. The research employed a non-experimental, cross-sectional correlational design. Statistical analysis was performed using Kendall's Tau-b non-parametric test, with a significance level of 0.05 and a 95% confidence level. The results show that, regarding job satisfaction, 41.1% of teachers consider their level of satisfaction to be average. Regarding teacher self-efficacy, 49.5% of teachers consider themselves to have good self-efficacy. Furthermore, the statistical findings allow us to conclude that there is a direct and significant relationship between job satisfaction and teacher self-efficacy in the studied sample. Kendall's Tau-b test yielded a coefficient of 0.680, a result that indicates a strong correlation, suggesting that higher levels of job satisfaction are associated with a corresponding increase in teachers' perceived self-efficacy. Additionally, the statistical value ($p = 0.000$) is below the conventional threshold of 0.05, allowing us to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis, thus demonstrating that the relationship is statistically significant and not due to chance.

KEYWORDS: job satisfaction, teacher self-efficacy, efficacy, strategies.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación que se presenta adquiere relevancia debido a que aborda dos variables fundamentales en la labor docente y la gestión de la misma: Satisfacción laboral y autoeficacia docente. Robbins (1998), en relación a la satisfacción laboral precisa que esta se encuentra vinculada con las características personales del trabajador y las actividades que realiza en su trabajo; es decir, si las habilidades, valores, creencias, actitudes y expectativas se alinean con las labores que efectúa es probable que dicha persona experimente satisfacción y su desempeño sea positivo, en caso contrario, si dichos aspectos no coinciden lo que se puede generar es una insatisfacción. En ese sentido, es importante comprender que la satisfacción laboral docente es comprendida como un sentimiento, una actitud, una emoción, asociada con el equilibrio personal, la salud mental y la actitud, sea esta favorable o negativa respecto a la labor que el maestro desarrolla en la institución educativa en el que se encuentra (Cantón y Téllez 2016).

Por otro lado, respecto a la autoeficacia docente, Bandura (1986), sostiene que esta se basa en cómo cada maestro evalúa sus propias habilidades para organizar y llevar a cabo acciones que le permitan lograr los resultados que desea. Por tanto, este concepto está relacionado con el control personal que alguien puede tener sobre su comportamiento usando sus capacidades para alcanzar sus objetivos. En la misma línea, Schwarzer, et al. (1999), argumentan que la autoeficacia influye directamente en la manera en que una persona piensa, siente y actúa dentro de su entorno social y dentro de su trabajo, por ello la percepción interna también afecta el valor que le da a sus acciones, dependiendo de cómo se concibe a sí misma. Es decir, la autoeficacia docente se refiere a la creencia que tienen los maestros respecto a su propia capacidad para planificar y llevar a cabo las acciones necesarias para manejar situaciones y alcanzar metas específicas. En otras palabras, es la confianza en la habilidad personal para enfrentar desafíos y resolver problemas.

En ese sentido, considerando la necesidad de conocer el estado actual de estas dos variables se desarrolló la investigación con el objetivo de establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y autoeficacia docente en instituciones educativas del distrito de Paras, Ayacucho.

La tesis se encuentra sistematizado en cuatro apartados cumpliendo de esta manera lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación. En ese sentido, en el primer apartado se inicia presentando el planteamiento del problema. En ella se realiza la descripción de la situación problemática que permite conocer el estado actual del problema que es objeto de estudio, para ello se formula el problema, objetivos y la correspondiente justificación de la investigación.

En el segundo apartado, se hace fundamenta el marco teórico, que inicia presentando los antecedentes sistematizados desde el nivel internacional, nacional y local. En esa misma línea, se presenta el diseño teórico que permite fundamentar teóricamente cada una de las variables que son objeto de investigación. Se concluye presentando las bases conceptuales.

En el tercer apartado, se precisa la metodología a través del cual se concretó la investigación. En esta parte se puntualiza el tipo, nivel, método y diseño de investigación. Asimismo, se presenta la población, muestra, técnica e instrumento con el que se recabó los datos. De igual manera, se precisa el camino seguido y los resultados del proceso de validez y confiabilidad.

En el cuarto apartado, se presenta los resultados hallados durante el desarrollo de la investigación. En ella, se inicia presentando los resultados a nivel descriptivo en el que se hace conocer los resultados a través de tablas cruzadas. Además, se presenta los resultados inferenciales en los que se dan a conocer los hallazgos de la prueba de hipótesis. Se concluye este apartado con la correspondiente discusión de resultados.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La satisfacción laboral docente viene a ser la percepción que tienen los maestros en relación a la labor que realizan. Esto implica aspectos intrínsecos referidos a la enseñanza propiamente dicha, a la vocación y al afecto y cariño a la función docente; por otro lado, a los aspectos extrínsecos referidos con el contexto laboral como la infraestructura y el salario (Dinham y Scott, 1998).

La realidad laboral de los maestros en nuestro país es diversa debido al contexto variante por la diversidad geográfica, económica y social; por lo que esta situación, en muchos de los casos, hace que los maestros experimenten diversas experiencias los que van a repercutir de manera directa en los niveles de satisfacción laboral. Entre los factores influyentes se tiene la carencia de recursos y materiales adecuados al contexto, excesiva labor administrativa, escaso apoyo institucional, salarios bajos y condiciones laborales precarias. Estas situaciones afectan negativamente en el desempeño y la motivación en los docentes.

Por otro lado, la autoeficacia docente es comprendida como el conocimiento que posee un maestro respecto a su competencia para incidir en el proceso de aprendizaje de los educandos, sea esta incluso en contextos desafiantes o con estudiantes muy complicados. Esto implica que los docentes forjan un modelo que engloba tres aspectos fundamentales: el compromiso estudiantil, la enseñanza instructiva y la gestión en el aula (Tschannen-Moran y Woolfolk (2001).

En este contexto, la autoeficacia de los docentes es la confianza que poseen los maestros en su propia capacidad para hacer frente a los diversos retos durante el proceso de enseñanza y aprendizaje. Pueden ser influenciados negativamente por las diversas causas internas como el cansancio emocional, incapacidad para enfrentar a los problemas y otros factores externos como la falta de apoyo institucional, el clima organizacional, incapacidad para la resolución de conflictos internos, entre otros.

En consecuencia, se debe tener presente que la satisfacción laboral, así como la autoeficacia docente se constituyen en elementos determinantes en los niveles de la calidad de la educación que se les otorga a los estudiantes. En ese sentido, los niveles deficientes de satisfacción laboral y una deficiente autoeficacia de los maestros podrían incidir de manera significativa en el desempeño docente y que esta situación se verá expresada en los niveles de aprendizaje de los estudiantes.

En el contexto nacional se tienen diversos trabajos de investigación como el de Bellido (2021) en los que se permite observar la ausencia de relación entre la satisfacción laboral y la autoeficacia docente. Empero, en los aspectos específicos como el manejo de aula y la motivación se encontraban directamente relacionadas con la eficacia en el desempeño docente en el aula. En la misma tendencia, en la investigación realizada por Robles (2019) se observa como conclusión que los maestros con los más altos niveles de autoeficacia docente se sentían mucho más satisfechos con la labor que desempeñaban.

La realidad expuesta no es ajena a los docentes en la región Ayacucho, y de manera específica a los profesores del distrito de Paras, en el que se puede observar un contexto social, económico y cultural diverso al ciudadano, los que podrían influenciar en los niveles de satisfacción laboral y la autoeficacia docente. Esto debido a que en el contexto del distrito de Paras, se puede observar la ausencia de apoyo institucional que se traduce en las limitaciones en la gestión educativa y que se muestran en los limitados recursos educativos contextualizados e infraestructura inadecuada. A esto se suma, la ausencia de oportunidades para la formación continua de los maestros, debido a que la distancia de la capital regional obliga a los docentes su permanencia en el distrito, dificultando de esta manera la continuación de estudios de maestría, segunda especialidad, entre otros en óptimas condiciones. Asimismo, otro de los factores influyentes viene a ser la falta de incentivos y salarios insuficientes que de una u otra manera repercuten de manera directa en la satisfacción laboral y la autoeficacia docente.

Precisamente, la realidad descrita permite realizar la presente investigación con la finalidad de conocer el nivel de satisfacción laboral docente y los niveles de autoeficacia de los maestros, con la finalidad de determinar los niveles de relación que se presentan a nivel de los maestros del distrito de Paras. La riqueza de la importancia de la investigación radica en que permitirá conocer de manera objetiva el estado actual de las dos variables

en estudio, lo que permitirá a las autoridades en los diversos niveles de gobierno educativo analizar y tomar las medidas correctivas en caso estas sean negativas y fortalecerlas mucho más si estos resultan favorables y extrapolar a otros contextos con la finalidad de mejorar los niveles de la educación que se presenta a los estudiantes en contextos como el del distrito de Paras.

1.2. Formulación del problema

Problema General:

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y autoeficacia docente en instituciones educativas del distrito de Paras, Ayacucho – 2024?

Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y eficacia en la implicación de los estudiantes en instituciones educativas del distrito de Paras?

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y eficacia en las estrategias de enseñanza en instituciones educativas del distrito de Paras?

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y eficacia en el manejo de la clase en instituciones educativas del distrito de Paras?

1.3. Objetivos

Objetivo general:

Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y autoeficacia docente en instituciones educativas del distrito de Paras, Ayacucho – 2024

Objetivos específicos:

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y eficacia en la implicación de los estudiantes en instituciones educativas del distrito de Paras.

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y eficacia en las estrategias de enseñanza en instituciones educativas del distrito de Paras.

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y eficacia en el manejo de la clase en instituciones educativas del distrito de Paras.

1.4. Justificación del estudio

La investigación que se busca realizar se justifica en base a los siguientes aspectos: Justificación teórica, práctica y metodológica.

Justificación teórica. Con la realización del trabajo de investigación se buscó complementar los vacíos teóricos que presentan los maestros y directivos respecto a la satisfacción laboral docente. En ese sentido, es importante comprender que la satisfacción laboral docente es comprendida como un sentimiento, una actitud, una emoción, asociada con el equilibrio personal, la salud mental y la actitud, sea esta favorable o negativa respecto a la labor que el maestro desarrolla en la institución educativa en el que se encuentra (Cantón & Téllez 2016).

Asimismo, se contribuyó a la comprensión de la importancia de la autoeficacia docente, comprendida como un concepto psicológico sustentado en el aprendizaje sociocognitivo de Albert Bandura que permite evaluar de manera prospectiva las competencias que poseen los maestros. Esto debido a que la autoeficacia es la capacidad de autoevaluación que debe poseer cada maestro y que esta creencia incide de manera directa en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Es por ello que la autoeficacia es considerada como elemento predictor de la actitud de los docentes, debido a que la presencia de un buen nivel de autoeficacia influye de manera directa en el buen desempeño de los maestros (Rojas-Díaz, & Nail, 2022).

Justificación práctica. La investigación que se desarrolló se justificó desde el punto de vista práctico, en que contribuyó a conocer la realidad de la satisfacción laboral docente y el nivel de autoeficacia docente, dos constructos fundamentales que requirieron ser comprendidos empíricamente a través de la presente investigación, lo que permitió asumir la toma de decisiones más adecuadas con la finalidad de contribuir a la mejora de la educación que los maestros brindaron a los estudiantes.

En ese sentido, al realizar la investigación y obtener los resultados, estos repercutieron en la comprensión de diversos aspectos colaterales de los niveles de satisfacción laboral y la autoeficacia docente, puesto que una correcta toma de decisiones contribuyó a la mejora de la calidad de la educación de los niños y adolescentes del distrito de Paras.

Justificación metodológica. Al desarrollar la investigación, desde el aspecto metodológico, se permitió validar el diseño de investigación pertinente para establecer relación entre las variables satisfacción laboral y autoeficacia docente, el cual sirvió como antecedente para la realización de trabajos de investigación referidos a la variable investigada. Asimismo, fue un medio que posibilitó hallar la validez y confiabilidad de instrumentos que facilitaron medir las variables en estudio en contextos rurales como el que se investigó. De la misma forma, los resultados obtenidos fueron utilizados como punto de inicio para la realización de investigaciones en niveles mucho más complejos de la indagación, con la finalidad de resolver los problemas referidos a la satisfacción laboral y la autoeficacia docente.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Al revisar los antecedentes a nivel internacional, nacional y local en diversos repositorios de instituciones universitarias se han encontrado numerosos trabajos de investigación relacionados con la variable de estudio. A continuación, se presentan estos trabajos.

A nivel internacional

Pérez (2022) publicó su investigación denominada *“autoeficacia docente vinculada al contexto socioeducativo: análisis desde los centros de especial dificultad”*. Esta fue desarrollada en la Universidad de Zaragoza-España. La investigación es de soporte metodológico cualitativo-cuantitativo. Para el recojo de información se consideró la entrevista semiestructurada con una muestra de 13 participantes. Se observó una relación significativa entre la autoeficacia docente y el contexto socioeducativo. En este sentido, los docentes que presentan mayores niveles de autoeficacia en el manejo del aula implementan estrategias de prevención y afrontamiento menos punitivas en comparación con sus colegas frente a situaciones de conflicto.

Castañeda y Sánchez (2022) publicaron su artículo de investigación denominado *“Satisfacción laboral y burnout en personal docente”*. Desarrollada en la Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador. Esta investigación es de tipo cuantitativa, correlacional, transversal y no experimental. La muestra estuvo conformada por 61 docentes de educación superior de una universidad pública en San Luis Potosí, México. Se emplearon cuestionarios y pruebas con escalas cuantitativas, y se realizó un análisis estadístico descriptivo e inferencial. La conclusión principal es que no se halló una relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas. Sin embargo, se puede inferir que el contexto organizacional, el género y tener un segundo empleo influyen en el nivel de estrés, lo que podría contribuir al desarrollo del síndrome de burnout. Por lo tanto, es esencial evaluar y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la educación para promover ambientes de trabajo saludables, lo que beneficiará tanto a los docentes como a los estudiantes.

A nivel nacional

Vásquez y Céspedes (2023) presentaron su trabajo de investigación titulado *“Autoeficacia docente y engagement en docentes de enseñanza remota en universidades privadas de Lima Metropolitana”*. Realizada en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. La investigación fue de diseño descriptivo correlacional. El objetivo que se planteó fue determinar la relación que hay entre la autoeficacia docente y el engagement. Para la muestra de estudio se consideró a 204 docentes que laboraban en universidades privadas de Lima. El instrumento que se empleó para recolectar los datos fue la ficha sociodemográfica. Como resultado se determinó que existe relación de la autoeficacia docente con el engagement, lo cual quiere decir, que a mayor autoeficacia mayor compromiso de los docentes. En este sentido, se llegó a concluir que existe la relación de las variables de estudio, de lo cual se afirma, que un docente con autoeficacia alta es capaz de cumplir con sus tareas y el sentimiento de competencia que desarrolla refuerza su compromiso en su trabajo, lo que le motiva y guía para alcanzar sus objetivos y mejorar continuamente.

Flores (2022) desarrolló el trabajo de investigación denominado *“Estrés laboral y autoeficacia en docentes de educación primaria y secundaria de tres centros educativos de San Juan de Lurigancho en Pandemia por Covid-19”*. Esta investigación fue publicada por la Universidad Autónoma del Perú. Fue un estudio de tipo descriptivo-correlacional, con diseño no experimental y transversal. La población de estudio estuvo conformada por 117 docentes de educación primaria y secundaria de San Juan de Lurigancho. Para medir el estrés laboral y la autoeficacia se utilizó como instrumentos la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS y la Escala de Autoeficacia General respectivamente. Los resultados encontrados evidencian que hay correlación entre el estrés laboral y la autoeficacia. Esta relación que presentan es significativa; es decir, a medida que el estrés aumenta la autoeficacia de los docentes disminuye. Cabe resaltar que la relación que mostraban las variables es de una intensidad moderada. La cifra de $r_s = -.566$ y el valor de $p = .054$ indican que este patrón es relevante estadísticamente.

Cangahuala (2021) realizó el trabajo de investigación denominada *“Autoeficacia y satisfacción laboral en trabajadores de una entidad pública de Lima, 2020”*. Publicado por la Universidad Ricardo Palma. El enfoque bajo el cual se desarrolló la investigación fue cuantitativo, el tipo fue básica, el diseño no experimental correlacional transversal.

Un total de 70 miembros de la entidad conformaron la muestra del estudio. Para recopilar los datos se utilizó como instrumento la Escala de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer (1966) y la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (2005). De acuerdo, con los resultados hallados se muestra que la autoeficacia y la satisfacción laboral presentan una relación significativa, es así que se determina que cuando los trabajadores perciben la autoeficacia en un nivel alto su satisfacción en el trabajo es mayor.

Bellido (2020) realizó su investigación sobre “*Autoeficacia docente y satisfacción laboral en docentes de instituciones públicas y privadas*” para la Pontificia Universidad Católica del Perú. El estudio se desarrolló considerando el diseño correlacional, como parte de la muestra se tomó en cuenta a 120 docentes de instituciones públicas y privadas de Lima, los instrumentos empleados fueron la escala de eficacia y la escala de satisfacción laboral para docentes. También se consideró una ficha sociodemográfica. Los resultados encontrados, luego de procesar los datos, evidencian que las variables de la investigación no presentan correlación.

A nivel local

Melgar (2024) realizó su investigación titulada “*Autoeficacia docente y gestión pedagógica en docentes de educación primaria del distrito de Santa Rosa, La Mar 2020*”. Sustentado en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. La investigación se llevó a cabo con un diseño correlacional, dentro del marco de la investigación básica. Una cantidad de 34 profesores formaron parte de la muestra y los instrumentos que se aplicaron para recolectar los datos fueron dos cuestionarios. En la conclusión, se expone que la autoeficacia presenta una relación significativa con la gestión pedagógica en la mencionada institución educativa.

Nalvarte (2023) desarrolló su trabajo de tesis titulado “*Autoeficacia docente y gestión pedagógica en instituciones educativas de nivel de educación inicial en el distrito de Luricocha, 2020*”. Fue publicado por la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. La investigación fue de tipo básica, con diseño no experimental correlacional transversal. La muestra estuvo constituida por un total de 30 docentes de educación inicial y como instrumento se utilizaron dos cuestionarios. Los resultados determinaron que la autoeficacia docente se relaciona de manera positiva y directa con la gestión

pedagógica, lo cual se evidencia en el valor obtenido en la prueba Tau b de Kendall, que fue de 0,886, y un valor de $p = 0,000$, que es menor a 0,05. Por lo que, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Satisfacción laboral docente

La satisfacción laboral docente se refiere al nivel de bienestar que experimentan los maestros en su labor educativa diaria. Es la actitud positiva o negativa que sienten los docentes respecto acción pedagógica que desarrollan. Al respecto, Blum y Naylor (1982) consideran que la satisfacción laboral es la consecuencia de diversos factores que afectan de manera directa en la postura que asume el trabajador, siendo los factores influyentes como el reconocimiento, el salario, la salud, la edad, la oportunidad de ascenso, las actividades sociales, recreación, entre otros.

Por su lado, Skaalvik y Skaalvik (2017) sostienen que la satisfacción laboral está estrechamente vinculada con el estado emocional de la persona, ya que refleja las sensaciones y valoraciones positivas o negativas que el trabajador experimenta respecto a su labor. De acuerdo con, Chanez et al. (2006) la satisfacción laboral es considerado como algo que ocurre en la mente y emociones del trabajador; es decir, es algo que no puede observarse de manera objetiva ni medirse con exactitud, puesto que depende en gran medida de las percepciones, experiencias, sentimientos y emociones de cada persona. Desde esta perspectiva, aquello que genera satisfacción en un trabajador puede no producir el mismo efecto en otro, debido a las diferencias individuales en necesidades, expectativas, intereses y experiencias personales.

En consecuencia, la satisfacción laboral debe entenderse como un constructo multidimensional y subjetivo que integra aspectos emocionales, cognitivos y valorativos, mediante los cuales las personas juzgan el grado de bienestar, realización y conformidad que experimentan en su entorno de trabajo.

En este orden de ideas, la satisfacción laboral implica las actitudes de un individuo en relación a su trabajo. Está influenciada por sus emociones, sentimientos, percepciones y experiencias dentro de su entorno laboral. En este sentido, la satisfacción laboral implica aspectos cognitivos y afectivos como pensamientos y sentimientos.

Por otro lado, Palma (1999), enuncia que la satisfacción laboral es la disposición que tiene una persona hacia su trabajo, lo cual involucra actitudes y valores positivos que surgen como resultado de la interacción cotidiana en su entorno de trabajo.

Asimismo, Muñoz (1990), respecto la satisfacción laboral define de la siguiente manera:

Es el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socioeconómicas acordes con sus expectativas. (p.76)

De igual modo, Robbins (1998), menciona que la satisfacción laboral está vinculada con las características personales del trabajador y las actividades que realiza en su trabajo; es decir, si las habilidades, valores, creencias, actitudes y expectativas se alinean con las labores que efectúa es probable que dicha persona experimente satisfacción y su desempeño sea positivo, en caso contrario, si dichos aspectos no coinciden lo que se puede generar es una insatisfacción.

En consecuencia, la satisfacción laboral docente es la percepción que tienen los maestros en relación a la labor que realizan. Esto implica aspectos intrínsecos referidos a la enseñanza propiamente dicha, a la vocación, al afecto y cariño a la función docente; por otro lado, a los aspectos extrínsecos referidos con el contexto laboral como la infraestructura y el salario (Dinham y Scott, 1998).

En ese sentido, es importante comprender que la satisfacción laboral docente es comprendida como un sentimiento, una actitud, una emoción, asociada con el equilibrio personal, la salud mental y la actitud, sea esta favorable o negativa respecto a la labor que el maestro desarrolla en la institución educativa en el que se encuentra (Cantón y Téllez 2016).

En suma, la satisfacción laboral docente es el sentimiento de entusiasmo, alegría o rechazo que experimenta un maestro al desarrollar la función docente, por lo que esta labor es disfrutada con entusiasmo o no en su contexto educativo. Se debe entender que, si la satisfacción es positiva, esta es producto de diversos aspectos confluyentes

determinadas por las normas vigentes, así como por las condiciones materiales y emocionales que ofrece la institución educativa.

Elementos influyentes en la satisfacción laboral

Gómez et al. (2016) identifican los siguientes factores como los más importantes en la determinación de la satisfacción laboral:

a. Reto del trabajo

Gómez et al. (2016) expresan que, para realizar un análisis y evaluación del reto del trabajo se requiere conocer que aspectos involucran dicho enfoque:

Multiplicidad de habilidades: el nivel en el que un puesto exige de una pluralidad de distintas actividades para poder desarrollar el trabajo, lo que significa la utilización de variadas habilidades y talentos por parte del trabajador.

Identidad de la tarea: el nivel con el que el puesto obliga a la ejecución de alguna actividad o procedimiento desde sus orígenes hasta la culminación con una consecuencia previsible.

Autonomía: refiere a la relación en el que la función facilita libertad, independencia y reserva como elementos fundamentales al trabajador en la estructuración de la labor y la manipulación de los instrumentos necesarios para tal fin.

Retroalimentación del puesto mismo: entendido como el nivel del rendimiento laboral requerido por el puesto que realiza el trabajador para tener datos fáciles de entender y directos respecto a la eficiencia de su labor profesional. (p.35)

b. Remuneración salarial

Diversos estudios coinciden en sostener que el factor salarial es determinante en la satisfacción laboral, puesto que esta condición permitirá a los trabajadores satisfacer sus necesidades básicas y elementales. Al respecto, Gómez et al (2016) refieren en este aspecto que el valor monetario que perciben los trabajadores, sea esta mensual o quincenal, este debe ser equitativo a la labor desplegada por el trabajador, situación que contribuirá a la satisfacción laboral del trabajador. En ese sentido, se debe evitar la

disparidad entre la labor desarrollada y las aspiraciones económicas, en la idea de generar acciones equitativas y compensatorias por la labor realizada.

c. Condiciones favorables para el trabajo

En este aspecto, se debe tener en consideración que a los trabajadores les afecta el ambiente físico laboral, debido a que esta condición incide de manera directa en la comodidad personal contribuyendo así al desarrollo de una buena o deficiente labor. De este modo, un ambiente físico apropiado, con buena infraestructura, recursos necesarios y un clima adecuado, serán factores importantes que influyen en el desempeño laboral de los miembros que forman parte de la institución. (Gómez et al., 2016).

También, Arismendiz (2019) afirma que uno de los aspectos importantes que también debe de considerarse es la cultura organizacional, puesto que involucra el conjunto de valores, normas, creencias y prácticas compartidas dentro de una institución que orientan el comportamiento de todos los miembros y establecen de qué manera se llevarán a cabo las actividades de la institución. Es así que, las actividades programadas en la institución y las personales no deben ser diferentes. En este sentido, la cultura organizacional tiene un impacto significativo en como los trabajadores perciben su entorno de trabajo.

d. Significación de la tarea

Desde la perspectiva de Gómez et al. (2016) la significación de la tarea es el nivel de responsabilidad que implica el puesto de trabajo de un miembro, en cuanto a la realización de una actividad o un procedimiento. Esto quiere decir, que las actividades que realizan no deben estar aisladas, sino que deben estar alineadas con el propósito y metas de la institución.

e. Reconocimiento personal

Gómez et al. (2016) afirman que el reconocimiento por parte de los directivos constituye un factor determinante en la satisfacción laboral. La valoración explícita del esfuerzo, los logros y las contribuciones de los trabajadores no solo fortalece su autoestima profesional, sino que también incrementa su motivación, sentido de pertenencia y compromiso con los objetivos institucionales. Desde esta perspectiva, el reconocimiento organizacional se configura como un mecanismo esencial para fomentar

ambientes laborales favorables y potenciar el desempeño de los colaboradores cada uno de ellos.

Según Evans y Lindsay (2008), la satisfacción laboral se ve influenciada significativamente por las características del liderazgo ejercido dentro de la organización. Los autores señalan que los trabajadores que perciben en sus superiores actitudes de apoyo, comprensión y consideración suelen manifestar mayores niveles de satisfacción en comparación con aquellos que laboran bajo liderazgos autoritarios, indiferentes o poco sensibles a las necesidades de sus colaboradores. Desde esta perspectiva, el liderazgo basado en la empatía y el respeto contribuye a fortalecer el clima organizacional, promoviendo relaciones laborales saludables y un entorno de trabajo que favorece la confianza, la motivación y el compromiso institucional. Por ello, la calidad de las relaciones entre directivos y trabajadores constituye un factor determinante para el bienestar laboral y el logro de los objetivos organizacionales.

Importancia de la satisfacción laboral docente

Fomentar la satisfacción laboral docente es esencial para el éxito a largo plazo de una institución educativa. Al respecto, Robbins (1998) destaca la importancia de la satisfacción laboral al afirmar que:

Es esencial y de suma importancia en las organizaciones contar con la satisfacción laboral, debido a que si el trabajador muestra un disgusto por el ambiente laboral no podrá estar comprometido con la compañía, por ende su desempeño será deficiente, el cual se notará expresado en las actitudes diarias dentro de la compañía, y presentará dificultades en su clima laboral con el resto de colaboradores, así también es importante identificar al personal satisfecho porque será muy proactivo ayudando que la institución logre cumplir con sus metas, de la misma manera que el personal tendrá cubierta sus necesidades.(p.41)

Lo anterior permite sostener que la satisfacción laboral docente es determinante en las instituciones educativas, debido a que esta condición genera una actitud positiva en los educadores. En ese sentido, un maestro insatisfecho no obrará de manera óptima y positiva en el cumplimiento de su labor docente. En cambio, un maestro satisfecho se desempeñará de manera positiva en la institución generando mejores créditos a la institución en el que se desempeña, esta situación afectará también de manera directa en las condiciones de vida del docente y en el aprendizaje de los estudiantes.

Causas de la satisfacción laboral docente

Las causas de la satisfacción laboral docente pueden variar según la naturaleza del trabajo educativo y las características individuales de cada docente.

En ese entender Zayas et al. (2015), sustentan que la sociedad actual es cambiante y globalizada donde a diario surgen informaciones y nuevas tecnologías producto del avance científico. En este proceso el ser humano cumple una función muy importante en la organización, funcionamiento y su constante desarrollo. Por lo tanto, la satisfacción laboral no depende únicamente del sueldo que ganan los trabajadores de una institución, sino también depende del valor y sentido que le dan y encuentran en su trabajo, es así que el trabajo puede ser considerada una fuente de felicidad y bienestar si las personas que laboran se sienten motivadas, valoradas y conectan con lo que realizan a diario.

En consecuencia, la satisfacción laboral docente está ligada que tan cómodo, conforme y motivado se siente el docente en la institución donde labora. Es así que la satisfacción depende de los valores personales, el nivel de responsabilidad, el nivel de aspiración, el nivel de autonomía para tomar decisiones y el sentido de éxito personal y profesional. En este sentido, la satisfacción laboral guarda una estrecha relación con la calidad de vida del docente en el aspecto personal y profesional.

Indicadores de satisfacción laboral

Al momento en que los miembros de una institución desarrollan sus tareas diarias se pueden observar ciertos aspectos que reflejan su nivel de satisfacción en el trabajo, tal como lo señaló Abrajan et al. (2009), estos indicadores se describen de siguiente modo:

Condiciones de trabajo: Las condiciones de trabajo se refieren a las características que involucra su realización e integran los siguientes aspectos: ingreso (adecuación de acuerdo a los gastos, forma de pago), tiempo (tipo de jornada, horario de trabajo, descansos), prestaciones (vacaciones, aguinaldo, utilidades, transporte, servicios médicos, uniforme), capacitación (para desempeñar el puesto, situaciones de riesgo, otras áreas), oportunidades de desarrollo (de ascenso o para continuar los estudios), seguridad y limpieza (equipamiento requerido, limpieza y ordenamiento del área de trabajo), bienestar (instalaciones sanitarias, suministro de agua potable, custodio de bienes, lugar de descanso, comedor), incentivos (en efectivo o motivacionales) y carga de trabajo.

Relaciones interpersonales: Implica el carácter social del trabajador expresado en el número de contactos o relaciones que entabla con los miembros de la organización. Se exploraron las relaciones con jefes, compañeros y subordinados.

Comunicación: La comunicación se refiere a la forma de expresar las ideas y sentimientos hacia los demás. Para este trabajo se tomó en cuenta la comunicación con jefes, compañeros y subordinados en el caso de que se tuvieran.

Motivación: Es aquello que provoca la acción del individuo, relacionado con la satisfacción de necesidades de logro, afiliación y poder, tanto dentro como fuera de la organización.

Clima organizacional: Se refiere a la percepción del trabajador del entorno en general y si este le es o no agradable.

Grado de estrés: Se refiere al grado de ansiedad que percibe el trabajador en las actividades que realiza. (p.108)

Factores extrínsecos e intrínsecos relacionados a la satisfacción laboral docente

En relación a la satisfacción laboral docente se tiene factores influyentes que cumplen un papel determinante para optar esta actitud. Al respecto, Charaja & Mamani (2014), consideran la presencia de los factores extrínsecos e intrínsecos, las que se detallan a continuación:

a) Factores extrínsecos: Estos son elementos externos al individuo que forman parte del entorno laboral y que influyen en su nivel de satisfacción en el trabajo. Estos factores están relacionados con las condiciones bajo las cuales el trabajador desarrolla sus funciones y comprenden aspectos como la remuneración y los beneficios laborales, las condiciones físicas del ambiente de trabajo, la seguridad laboral, las políticas institucionales, las relaciones interpersonales, así como los sistemas de reconocimiento y recompensas.

b) Factores intrínsecos: Se refieren a aquellos aspectos inherentes al contenido del trabajo, las tareas desempeñadas y las responsabilidades propias del cargo, los cuales generan efectos duraderos en la satisfacción laboral y contribuyen al incremento de la productividad. Entre los principales factores intrínsecos destacan las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, la posibilidad de ascenso, la autonomía en la toma de decisiones, la naturaleza misma del trabajo, el logro de

metas, el reconocimiento por el desempeño alcanzado y el nivel de responsabilidad asumido por el trabajador (p. 7).

Lo anterior permite afirmar que los factores extrínsecos, son las condiciones externas en relación a la labor que desempeña el maestro y que influirán en la satisfacción laboral. Asimismo, el factor intrínseco, vienen a ser las condiciones internas las que condicionan el grado de satisfacción laboral docente. Esto es corroborado por Sánchez et al.(2014), cuando afirma que “los factores que influyen en la satisfacción de los trabajadores en una empresa o institución son diversos. Estos incluyen aspectos tanto intrínsecos como extrínsecos, así como las características individuales del empleado, el contexto laboral y empresarial, y el entorno macroeconómico general” (p. 545).

Dimensiones de satisfacción laboral

De acuerdo a los estudios de Sánchez (2010), la medición de la satisfacción laboral se basa en las siguientes dimensiones:

a. Condiciones materiales y beneficios laborales

Estas dimensiones incluyen el entorno físico en el que se realiza la labor docente, como la seguridad y comodidad del espacio, así como los beneficios ofrecidos por la institución educativa y el Ministerio de Educación como organismo centralizado del país, respecto a las condiciones salariales, estabilidad laboral (nombramiento) y otros incentivos.

En esa línea de ideas, Sánchez (2010) teoriza esta dimensión de la siguiente manera:

Los elementos materiales o de infraestructura son definidos como medios facilitadores para el desarrollo de las labores cotidianas y como un indicador de la eficiencia y el desempeño. Dentro de las condiciones físicas se considera el confort que está dado por las condiciones de comodidad que se ofrece en un establecimiento de salud como: la ventilación e iluminación, la limpieza y orden de los ambientes, etc. Los empleados se preocupan por su entorno laboral tanto por comodidad personal como para realizar bien su trabajo. La comodidad está referida a los aspectos de amplitud, distribución de ambientes y mobiliario suficiente, privacidad, operatividad y disponibilidad de servicio. (p.23)

b. Políticas, relaciones y desarrollo personal

Estas dimensiones abarcan las políticas educativas que orientan la educación de nuestro país y como estas influyen en la satisfacción laboral, la calidad de las relaciones interpersonales en el entorno laboral, y las oportunidades disponibles para el desarrollo y crecimiento profesional del maestro.

Para, Sánchez, (2010) esta dimensión es precisada de la siguiente manera:

Las políticas son el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador y constituyen medios para alcanzar las metas u objetivos. Así mismo, explican el modo en que se conseguirán las metas, y sirven como guías que definen el curso y ámbito general de las actividades permisibles para la consecución de metas. Funcionan como base para las futuras decisiones y acciones, ayudan a coordinar los planes, a controlar la actuación y a incrementar la consistencia de la acción aumentando la probabilidad de que directivos diferentes tomen decisiones similares cuando se enfrente independientemente a situaciones parecidas. (p.23)

Asimismo, las relaciones interpersonales son fundamentales en el entorno institucional y personal, ya que influyen en el bienestar, la satisfacción y el desempeño docente. Se detallan los aspectos clave de las relaciones:

Relaciones con los maestros: los apoyos entre docentes pueden aumentar la satisfacción y la colaboración en el equipo.

Relaciones con directivos: Un liderazgo efectivo y una buena comunicación con los directivos son fundamentales para la motivación y la confianza en el maestro.

Redes sociales: La creación de redes dentro y fuera de la institución facilitan el intercambio de información y apoyo profesional.

c. Desempeño y relación con la autoridad

Esta dimensión abarca la calidad del rendimiento laboral de los docentes y la naturaleza de su relación con los diversos directivos de la institución educativa. Al respecto, Basto (2010) menciona que el éxito de una institución educativa se encuentra sustentada fundamentalmente en el recurso humano; en consecuencia, es de muchísima importancia la comunicación que se establece a nivel institucional entre los directivos y

docentes, así como entre docentes y padres de familia y estudiantes. En ese sentido, se requiere la aceptación de parte de los docentes, la presencia de un liderazgo directivo eficiente y horizontal en el que participan de manera activa la comunidad educativa.

2.2.2. La autoeficacia docente

La autoeficacia docente es la creencia y confianza que tiene un profesor en su capacidad para realizar alguna tarea o cumplir una función de manera adecuada, en este sentido, no se trata únicamente de tener las habilidades necesarias, sino también de saber utilizarlas para lograr objetivos de manera exitosa.

Bandura (1995), manifiesta que la autoeficacia es la confianza que una persona tiene en su capacidad para enfrentar una situación concreta, es así que esta creencia personal influye significativamente en cómo piensa, siente y actúa.

En esta línea de ideas, Bandura (1986) también explica que la autoeficacia se basa en cómo cada persona evalúa sus propias habilidades para organizar y llevar a cabo acciones que le permitan lograr los resultados que desea. Por tanto, este concepto está relacionado con el control personal que alguien puede tener sobre su comportamiento, usando sus capacidades para alcanzar sus objetivos.

Por otro lado, Schwarzer, et al. (1999), argumentan que la autoeficacia influye directamente en la manera en que una persona piensa, siente y actúa dentro de su entorno social y dentro de su trabajo, por ello la percepción interna también afecta el valor que le da a sus acciones, dependiendo de cómo se concibe a sí misma.

Asimismo, Hernández, et al. (2018) en relación a la autoeficacia docente manifiesta que:

Los estudios recientes han mostrado que los profesores con un nivel alto de confianza en sus conocimientos, capacidades, potencialidades y habilidades, desarrollan una práctica educativa más asertiva, más enfocada en los logros de los estudiantes y con un mayor nivel de compromiso que aquellos, cuya confianza en sus recursos profesionales y personales es menor. (p.174)

La Autoeficacia laboral es entendida como la creencia en ser capaz de desempeñar el rol profesional de manera adecuada inclusive cuando la sobrecarga laboral es elevada.

En síntesis, la autoeficacia se refiere al reconocimiento en la propia capacidad para planificar y llevar a cabo las acciones necesarias para manejar situaciones y alcanzar metas específicas. En otras palabras, es la confianza en la habilidad personal para enfrentar desafíos y resolver problemas. Esta percepción de competencia influye en cómo una persona aborda tareas, la perseverancia frente a obstáculos y el esfuerzo que pone en sus actividades. La autoeficacia impacta tanto el bienestar emocional como la motivación y puede afectar significativamente el desempeño y la satisfacción en diversas áreas de la vida, incluido el ámbito laboral.

Autoeficacia docente

La autoeficacia docente se refiere al reconocimiento que tienen los profesores en su capacidad para planificar, implementar y evaluar procesos de enseñanza y aprendizaje de manera efectiva. Este concepto, basado en la teoría de la autoeficacia de Albert Bandura, implica que los docentes confían en sus habilidades para influir positivamente en el rendimiento y desarrollo de sus estudiantes.

Asimismo, Flores (2016) precisa que “La autoeficacia en docentes se relaciona con la confianza del profesor en afrontar adecuadamente las tareas de enseñanza y, a pesar de ello, lograr el aprendizaje de los alumnos “(p.85-108).

También, Bustamante et al. (2017) enuncian que la autoeficacia del profesor se refiere al nivel de confianza que tiene en su habilidad para influir positivamente en el aprendizaje y desempeño de sus estudiantes.

En este orden de ideas, la autoeficacia es lo que el profesor, cree, piensa y siente sobre lo que es capaz de realizar; es decir, de lo que cree que puede lograr con sus conocimientos y habilidades a favor del proceso de aprendizaje de sus estudiantes.

Tal como lo señala, Tschannen et al. (1998) la autoeficacia docente se entiende como la valoración que hace el propio profesor sobre su capacidad para alcanzar los objetivos de aprendizaje con sus estudiantes, incluso en situaciones complejas, como

cuando trabaja con estudiante poco motivados, que presentan dificultades o considerados difíciles.

De esta manera, la autoeficacia de los profesores se refleja de manera efectiva en su enseñanza y tiene un impacto significativo en el desempeño académico de los estudiantes. Por un lado, encontramos docentes seguros de su capacidad pedagógica, cuyas experiencias fortalecen sus creencias sobre el aprendizaje de sus alumnos. Estos pedagogos logran promover intereses intrínsecos en los estudiantes y fomentan su capacidad de autodirección. Por otro lado, hay docentes con un nivel bajo de autoeficacia, quienes enfrentan dificultades para desarrollar sus clases. Esto genera un ambiente negativo que afecta de manera adversa la autoeficacia de sus alumnos.

Principales procesos regulados por la autoeficacia

La autoeficacia regula varios procesos clave en el comportamiento y el rendimiento de las personas.

Bandura (1977), en el marco de la Teoría Social Cognitiva, sostiene que las creencias de autoeficacia influyen significativamente en el comportamiento humano a través de cuatro procesos fundamentales: cognitivos, afectivos, motivacionales y de selección. Estos cuatro procesos son los siguientes:

a) Proceso cognitivo: Se refiere a la influencia de las creencias de autoeficacia sobre los procesos de pensamiento. Las personas construyen representaciones mentales acerca de sí mismas, de sus capacidades y de las situaciones que enfrentan. Cuando poseen una percepción positiva de sus competencias, tienden a establecer metas más desafiantes, planificar estrategias eficaces y visualizar escenarios de éxito. En consecuencia, mientras se tenga percepciones positivas de sí mismo y de las capacidades que la persona posee, la mente construirá situaciones exitosas.

b) Proceso afectivo: Este proceso está relacionado con la capacidad de las personas para regular sus estados emocionales frente a diversas situaciones. Las creencias de autoeficacia influyen en la manera en que los individuos experimentan y manejan emociones como el estrés, la ansiedad, el temor o la confianza. Aquellas personas que confían en sus capacidades suelen afrontar las dificultades con mayor serenidad

y seguridad; mientras que quienes dudan de sus competencias tienden a experimentar mayores niveles de preocupación e inseguridad.

c) Proceso motivacional: Las creencias de autoeficacia desempeñan un papel fundamental en la motivación humana, ya que influyen en las expectativas de éxito y en la perseverancia ante los desafíos. Las personas con altos niveles de autoeficacia suelen atribuir sus logros al esfuerzo y a sus capacidades, lo que fortalece su compromiso con las metas propuestas. Por el contrario, quienes presentan bajos niveles de autoeficacia tienden a desmotivarse con mayor facilidad frente a las dificultades o los posibles fracasos.

d) Proceso de selección: Este proceso explica cómo las creencias de autoeficacia influyen en las decisiones que las personas toman respecto a las actividades, situaciones y desafíos que enfrentan. Los individuos suelen elegir aquellas tareas que consideran acordes con sus capacidades y evitar aquellas que perciben como superiores a sus posibilidades. De este modo, las creencias de eficacia orientan la elección de experiencias, entornos y oportunidades que pueden contribuir al desarrollo personal y profesional. (p. 19)

Clases de autoeficacia percibida en los docentes.

La autoeficacia es la percepción que tienen los docentes respecto a su capacidad para organizarse y ejecutar acciones requeridas en la labor docente. Bajo esta teoría, Fernández (1999) menciona tres clases de autoeficacia en los docentes:

- a. **Eficacia percibida en el ajuste de los alumnos:** Se refiere a como se siente el docente respecto a su capacidad para apoyar a los estudiantes a aprender correctamente, a través de los métodos de enseñanza aprendizaje en los estudiantes.
- b. **Eficacia percibida en las prácticas institucionales:** Este aspecto se vincula con la capacidad que siente el profesor para aplicar las políticas o reglas de la institución educativa, de modo que ayuden a mejorar el aprendizaje de los estudiantes de manera óptima.
- c. **Eficacia percibida en el manejo del aula:** Se refiere a la confianza que el profesor tiene en sus habilidades para gestionar un aula, es decir, para mantener el orden y la disciplina. (p.178)

Como lo señala, Bandura (1995) la autoeficacia implica cómo las personas perciben sus propias habilidades, dicha percepción influye en sus pensamientos, conductas y expectativas. En términos similares, las personas tienden a actuar y esforzarse en función de lo que creen que son capaces de lograr.

En consecuencia, la autoeficacia se define como el conjunto de creencias que posee un individuo respecto a su idoneidad para organizar y ejecutar las acciones necesarias que requiera la consecución de un logro específico. Lejos de ser innatas o autónomas, estas creencias se construyen a partir de la interacción de cuatro procesos mediadores fundamentales: cognitivos, afectivos, motivacionales y selectivos. La sinergia entre estos componentes resulta crítica, puesto que regula el comportamiento humano y determina la autopercepción de las competencias y limitaciones propias.

Dimensiones de Autoeficacia Docente

En la investigación que se desarrolló se asume como dimensiones de la variable autoeficacia docente los siguientes aspectos:

a. Eficacia en la implicación del estudiante.

La eficacia en la implicación de los estudiantes se refiere a la capacidad de los alumnos para involucrarse activamente en su proceso educativo, lo cual es fundamental para lograr un aprendizaje significativo.

Bandura (1997) expresa que lo que una persona cree sobre su propia capacidad influye mucho en lo que puede lograr; por lo tanto, si alguien piensa que no es capaz de conseguir algo, probablemente ni siquiera lo intente.

Desde el punto de vista de Lamborno, et al. (1992) se sabe que los estudiantes realmente se involucran en su aprendizaje cuando este tiene un sentido personal para ellos. Esto quiere decir que ponen de su parte y se esmeran no solo por obtener buenas notas, sino porque entienden que lo que aprenden en la escuela es útil y relevante para desenvolverse en su vida diaria. De este modo, Schlechty (1994) argumenta que los estudiantes están realmente comprometidos cuando se enfocan en sus tareas, no se rinden frente a los problemas y sienten una sensación de logro al completar las tareas que se le encomiendan.

En resumen, una alta autoeficacia mejora la motivación, participación, uso de estrategias de estudio, resiliencia, autonomía y manejo del estrés, promoviendo una implicación más activa y efectiva en el proceso educativo.

b. Eficacia en las estrategias de enseñanza

La eficacia en las estrategias de enseñanza se refiere a la capacidad en el uso de los métodos y técnicas utilizadas por los educadores para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.

Según lo establecido por Martínez & Zea, (2004), la estrategia docente llamada también estrategia instruccional:

Es aquella utilizada por el profesor durante los diversos momentos o fases de la clase a fin de lograr la eficacia en el proceso de enseñanza-aprendizaje, donde se evidencie la participación activa del estudiante dejando así, de ser un sujeto tradicionalmente pasivo, siendo activo en analizar los contenidos obtenidos en clases y poniéndolos en práctica ante la sociedad en cualquier circunstancia o contexto, es decir, el estudiante debe aplicar el conocimiento en las situaciones personales, académicas o laborales. (p.69)

Por su lado, Ortega et al. (2014) manifiestan que las estrategias son aquellas herramientas o métodos que utiliza el docente en el proceso educativo con la finalidad de facilitar el aprendizaje de los estudiantes, por tanto, las estrategias y contenidos que se enseñen deben ser coherentes con las características y necesidades de los estudiantes. Desde la perspectiva de Tobón (2006) las estrategias son un grupo de acciones planificadas y organizadas que se encaminan al logro de objetivos específicos, haciendo usos de estas estrategias los educandos aprenden a construir conocimientos, pensar de manera crítica, asumen responsabilidades y entienden mejor como deben de organizar y obtener los saberes. En esta línea de ideas, Urdaneta (2015) señala que:

El docente se debe apoyar en recursos innovadores que ayuden a lograr los objetivos propuestos; es decir, tendrá que seleccionar estrategias adecuadas adaptadas a las características de los estudiantes, lo cual indica que el docente debe pensar y elaborarlas, acorde con los contenidos. Además, deberá ajustarse a los conocimientos y habilidades de los estudiantes, sin olvidar la presentación de los contenidos y la integración de los nuevos conocimientos a la estructura cognitiva

de los estudiantes. Para ello se debe considerar las necesidades e intereses de los sujetos que aprenden. (p.41)

c. Eficacia en el manejo de la clase

La eficacia en el manejo de la clase se refiere a cómo la autoeficacia de los docentes impacta su capacidad para gestionar el entorno del aula de manera efectiva.

Gestión y desarrollo de las clases

Este proceso incluye todas aquellas estrategias que se aplican durante el desarrollo de las sesiones. Esto tiene que ver con el proceso de guiar la enseñanza como para mantener el orden y la disciplina del grupo (Reoyo, 2013).

Del mismo modo, Zuta (2020) explica que considera que la autoeficacia influye en las decisiones que toma, debido a que las personas tienden a involucrarse en actividades donde se sienten capaces y suelen evitar aquellas en las que no confían en su propio rendimiento.

De la misma forma, una escuela eficaz es aquella que impulsa a cada alumno a alcanzar el máximo nivel posible en todos los aspectos de su rendimiento y desarrollo integral. Esto se logra teniendo en cuenta el rendimiento inicial de los estudiantes, así como su contexto social, cultural y económico, y promoviendo un progreso duradero.

Según, Lewin (2023), para lograr una gestión eficaz en el manejo del aula es fundamental considerar los principales aspectos en los que la autoeficacia influye en el manejo de la clase:

La motivación. La etapa de apertura o inicio de una sesión de aprendizaje está determinada por la motivación, entendida como el mecanismo que moviliza el interés del estudiante hacia la exploración de nuevos desafíos cognitivos. La receptividad y la apertura actitudinal del discente son condiciones para el éxito de la mediación docente; sin esta predisposición favorable, las estrategias de enseñanza pierden impacto, restringiendo la capacidad del educador para consolidar los aprendizajes previstos.

El proceso de enseñanza. Esta dimensión abarca la planificación y ejecución curricular, estructurándose a partir de la selección de los contenidos la determinación de las estrategias metodológicas y didácticas y la gestión de los recursos mediadores del aprendizaje.

La conducta. Se refiere a la regulación de los comportamientos esperados en los estudiantes. El establecimiento claro de reglas, normas de convivencia y procedimientos sistemáticos a implementar ejerce un impacto profundo en la configuración del clima de aula y en la disminución del estrés docente.

La relación alumno y docente. El proceso de aprendizaje se encuentra intrínsecamente vinculado a la naturaleza de las relaciones interpersonales. En ese sentido, la calidad de la práctica pedagógica coexiste con la solidez del vínculo socioafectivo entre el educador y el discente. De acuerdo con el autor, el lazo socioemocional que se genera en el aula repercute de manera positiva en su comportamiento y disposición regulatoria (p. 17).

2.3. Bases conceptuales

Autoeficacia

Es la confianza que una persona tienen en sus propias capacidades para hacer bien ciertas actividades o enfrentar una situación, es decir, es la creencia que una persona tiene en sí mismo sobre las habilidades con las que cuenta y como con estas es capaz de realizar actividades, resolver problemas, enfrentar desafíos y plantearse objetivos.

Autoeficacia docente

La autoeficacia de un profesor se refiere a la confianza que tiene en sus propias capacidades para desenvolverse apropiadamente y con efectividad en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Implicación de los estudiantes

Se refiere al grado de compromiso, participación activa y responsabilidad que asumen en su propio proceso de aprendizaje. Involucra aspectos cognitivos, emocionales y conductuales que favorecen la motivación, la autonomía y el logro académico.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es lo que una persona siente y la actitud que tiene respecto a su trabajo, esto se refiere cuando un trabajador se siente contento, cómodo y motivado con lo que hace en su empleo, es así que esta satisfacción depende de muchos factores como si a la persona le gusta lo que hace, si siente que es valorado, si tienen una buena interrelación con sus compañeros y el líder, entre otros.

III. METODOLOGÍA

3.1. Formulación de Hipótesis

Hipótesis general:

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y autoeficacia docente en instituciones educativas del distrito de Paras, Ayacucho – 2024

Hipótesis específicas:

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y eficacia en la implicación de los estudiantes en instituciones educativas del distrito de Paras.

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y eficacia en las estrategias de enseñanza en instituciones educativas del distrito de Paras.

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y eficacia en el manejo de la clase en instituciones educativas del distrito de Paras.

3.2. Variables

V1: Satisfacción laboral

V2: Autoeficacia docente

3.2.Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
V 1: Satisfacción laboral	La satisfacción laboral docente es comprendida como un sentimiento, una actitud, una emoción, asociada con el equilibrio personal, la salud mental y la actitud, sea esta favorable o negativa respecto a la labor que el maestro desarrolla en la institución educativa en el que se encuentra (Cantón & Téllez 2016).	Se elaboró un cuestionario referido a la satisfacción laboral docente, teniendo como dimensiones los determinados en la presente investigación.	Condiciones materiales y beneficios laborales	• Distribución adecuada de los espacios • Espacios físicos adecuados • Medios materiales necesarios • Retribución económica	Ordinal: Deficiente Regular Buena
			Políticas, relaciones y desarrollo personal	• Realización personal • Relaciones interpersonales • Conformidad laboral	
			Desempeño y relación con la autoridad	• Reconocimiento laboral • Actitud solidaria • Relaciones basadas en el respeto	
V2: Autoeficacia docente	La autoeficacia docente es comprendida como un concepto psicológico sustentado en el aprendizaje sociocognitivo que permite evaluar de manera prospectiva las competencias que poseen los maestros. Esto debido a que la autoeficacia es la capacidad de autoevaluación que debe poseer cada maestro y que esta creencia incide de manera directa en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes (Rojas-Díaz, & Nail, 2022).	Esta variable es medida a través de un cuestionario sobre autoeficacia docente sistematizado en base a las dimensiones establecidas en la presente investigación.	Eficacia en la implicación de los estudiantes	- Estrategias para incentivar a los alumnos a ser reflexivos. - Estrategias para comunicarse con los alumnos más difíciles. - Estrategias para motivar a los alumnos hacia un mayor compromiso.	Ordinal: Deficiente Regular Buena
			Eficacia en las estrategias de enseñanza	- Estrategias para elaborar preguntas. - Estrategias para responder las preguntas difíciles. - Estrategias para personalizar el aprendizaje.	
			Eficacia en el manejo de la clase	- Estrategias para dejar claro el comportamiento en clase de los alumnos. - Estrategias para controlar el comportamiento en clase. - Estrategias para establecer rutinas de actividades	

3.4. Tipo y Nivel de investigación

El trabajo investigación se desarrolló desde el tipo de investigación básica. De acuerdo con Arias (2020) este tipo de estudio no se centra en resolver un problema, sino que proporciona una base teórica para otros estudios. Es por ello que, dentro de las investigaciones básicas, se pueden llevar a cabo trabajos con objetivos descriptivos, exploratorios o incluso que busquen relaciones entre variables.

Por otra parte, el nivel en el que se ubica el estudio es el correlacional, en palabras de Hernández- Sampieri y Mendoza (2018) este nivel de estudio se enfoca en identificar si las variables de la investigación presentan alguna relación o correspondencia dentro de un entorno específico.

3.5. Método

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron los siguientes métodos:

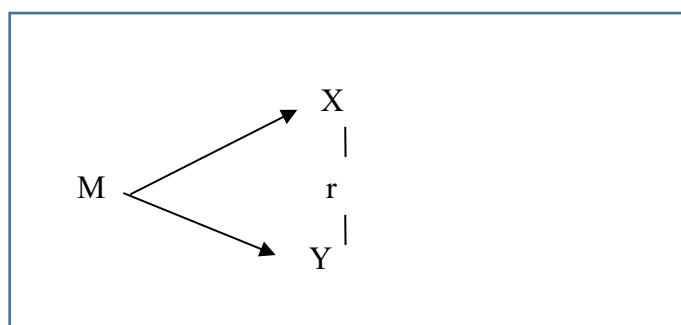
Método hipotético-deductivo. De acuerdo con Behar (2008) este método tiene su punto de inicio en la formulación de una hipótesis, el cual es corroborado empíricamente con la finalidad de validar o rechazar la hipótesis inicial. A partir de estas hipótesis se pueden realizar predicciones y contrastar con la realidad a través de la experimentación o la observación.

Método analítico. Según, Maya (2014) este método trata de identificar las partes de un todo y luego revisar cada una de ellas de manera ordenada y por separado.

Método sintético. Para Maya (2014) este método inicia con la observación y el análisis del conjunto completo de la información en cuestión; por tanto, esta fase inicial implica tener una visión holística de lo que se quiere estudiar, comprender o analizar.

3.6. Diseño de investigación

Para el desarrollo de la investigación se utilizó el diseño no experimental transversal correlacional. En este sentido, Hernández- Sampieri y Mendoza (2018) señalan que estos diseños se utilizan para encontrar relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento específico. A veces solo se analizan las relaciones, y otras veces se busca entender cómo una cosa causa otra. El esquema de este diseño se presenta del siguiente modo:



Dónde:

M : representa a la muestra de estudio.

x, y : representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r : representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

3.7. Población y muestra

Población. La población en palabras de Ríos (2017) se refiere al conjunto de todos los individuos u objetos que cumplen con las características que definen el grupo que se quiere estudiar. La población en el presente estudio estuvo constituida por 107 docentes de todos los niveles educativos del distrito de Paras, Ayacucho.

Muestra. De acuerdo con, Sabino (1992) la muestra se refiere a un grupo más pequeño, es decir una parte que se selecciona de la población. Este subconjunto debe representar correctamente las características del conjunto total. En el presente trabajo de investigación la muestra estuvo conformada por un total de 107 docentes de todos los niveles de educación del distrito de Paras, Ayacucho.

Técnica muestral

La investigación cuantitativa busca obtener datos de una muestra representativa con la finalidad de generalizar sus resultados, para ello se utilizó diversas técnicas. En este caso, se usó la técnica de muestreo no probabilístico intencional, debido a que la población objeto de estudio se encuentra conformado por todos los maestros de las instituciones educativas del distrito de Paras y presenta una cantidad relativamente pequeña, razón por el que se tomó la decisión de realizar la investigación teniendo como muestra a todos los maestros del distrito de Paras.

3.8. Técnicas e instrumentos

Para recoger la información se emplearon las siguientes técnicas e instrumentos:

3.8.1. Técnica

En el desarrollo de la presente investigación se hizo uso de la técnica de la encuesta, al respecto Behar, (2008) considera que “Las encuestas recogen información de una porción de la población de interés, dependiendo el tamaño de la muestra y el propósito del estudio”(p. 62).

3.8.2. Instrumento

El instrumento que se utilizó para el acopio de la información es el cuestionario. De acuerdo con lo manifestado por Quispe (2012) estos instrumentos reúnen un conjunto de preguntas diseñadas para obtener, procesar y analizar información sobre hechos o fenómenos que se estudian en una población o en parte de ella.

3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos

3.9.1. Validez del instrumento

En toda investigación cuantitativa, la validez de los instrumentos de recolección de datos constituye un requisito fundamental, ya que permite garantizar que los ítems evalúen de manera adecuada el constructo o variable que se pretende medir. Para tal efecto, se empleó la técnica del juicio de expertos, mediante la participación de tres especialistas con experiencia en investigación educativa y conocimientos relacionados con las variables satisfacción laboral y autoeficacia docente. Los expertos analizaron cada ítem considerando criterios de pertinencia, claridad, coherencia y relevancia, emitiendo observaciones orientadas a optimizar la calidad técnica del instrumento.

Luego de incorporar las sugerencias formuladas, se procedió a la valoración definitiva de los instrumentos, obteniéndose una opinión favorable respecto a su contenido. En consecuencia, se determinó que los cuestionarios presentaban evidencias suficientes de validez para su aplicación en la muestra seleccionada y los expertos valoraron los instrumentos de la siguiente manera:

Nº	Expertos	CSL	CAD
1	Mg. Oscar Omar Callampe Prado	90	90
2	Ruth Margarita Fidel Quispe	85	85
3	Yaneth Rodriguez Yupanqui	85	85
Promedio de validez		86	86

El resultado que se obtuvo en base a la información presentada en base a la ficha de juicio de expertos, muestra que el Cuestionario Sobre Satisfacción Laboral (CSL) presenta un valor de 86%; asimismo, el Cuestionario Sobre Autoeficacia Docente (CAD) presenta un valor de 86%; valores que muestran una buena validez de contenido de los instrumentos utilizados en la investigación.

3.9.1. Confiabilidad de instrumentos

Hallar la confiabilidad de los instrumentos es otro de los procesos sumamente importantes en la investigación, debido a que busca garantizar que la información recabada con los instrumentos sea confiable. Para ello se recurrió a la realización de una prueba piloto en el que se aplicó los instrumentos a una muestra de 20 docentes ajenos a la muestra en el que se realizó la investigación. Una vez culminada con el acopio de los datos, estos fueron procesados haciendo uso de la prueba Alpha de Cronbach, el que arrojó como resultado los siguiente:

Nº	Instrumentos	Alpha de Cronbach	Número de elementos
1	Cuestionario sobre Satisfacción Laboral	0,832	36
2	Cuestionario sobre Autoeficacia Docente	0,821	24

Los resultados obtenidos a través de la prueba Alpha de Cronbach presenta, en el Cuestionario sobre Satisfacción Laboral (CSL), un valor de 0,832, el que posibilita afirmar que el instrumento es muy confiable. Asimismo, el Cuestionario sobre Autoeficacia Docente presenta un valor de 0,821, esto posibilita concluir que el instrumento es muy confiable.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

Concluida el proceso de acopio de la información, estos fueron ordenados de acuerdo a los objetivos de la investigación, con la finalidad de ser analizados de acuerdo a los siguientes pasos:

- Los datos fueron procesados haciendo uso del paquete estadístico SPSS versión 30 actualizado.

- Los resultados en el nivel descriptivo se procesaron mediante las tablas de contingencia o cruzada, en los que se presentan las probables relaciones que existen entre las variables investigadas.
- En el nivel inferencial, la primera acción realizada fue el de la prueba de normalidad, a través del cual se determinó ausencia de normalidad por lo que se asumió el uso de una prueba no paramétrica.
- La prueba no paramétrica utilizada para la correspondiente prueba de hipótesis fue Tau-b de Kendall con el que se corroboró la hipótesis general y específicos.

3.11. Aspectos éticos

La práctica de la ética en la realización de la investigación se encuentra expresada en el esfuerzo desplegado para cumplir con la exigencias de los principios éticos en los diversos aspectos como la confidencialidad, el respeto a los participantes, la objetividad y la honestidad en todo el proceso de investigación, por lo mismo que se solicitó la correspondiente autorización a los directores de las diversas instituciones a fin de lograr el permiso correspondiente para la realización de la investigación. Asimismo, como es parte de la confidencialidad se mantiene en reserva la identidad de los docentes participantes en el proceso de investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Satisfacción laboral y autoeficacia docente en instituciones educativas

			Autoeficacia docente			
			Deficiente	Regular	Buena	Total
Satisfacción laboral	Deficiente	Recuento	2	17	1	20
		% del total	1,9%	15,9%	0,9%	18,7%
	Regular	Recuento	2	30	12	44
		% del total	1,9%	28,0%	11,2%	41,1%
	Buena	Recuento	0	3	40	43
		% del total	0,0%	2,8%	37,4%	40,2%
Total	Recuento	4	50	53	107	
	% del total	3,7%	46,7%	49,5%	100,0%	

Fuente: Información recabada mediante cuestionarios

Al analizar la información presentada en la tabla, se observa que el patrón general respecto a la variable satisfacción laboral muestra que el 41,1% de maestros consideran como regular su nivel de satisfacción. Por otro lado, el patrón general respecto a la variable autoeficacia docente, muestra que el 49,5% de docentes consideran que poseen buena autoeficacia docente. La información expuesta, permite concluir que, aunque los maestros se sienten muy capaces de sus habilidades profesionales (autoeficacia), no necesariamente se sienten muy satisfechos con su entorno laboral (satisfacción).

Tabla 2

Satisfacción laboral y eficacia en la implicación de los estudiantes

			Eficacia en la implicación de los estudiantes			
			Deficiente	Regular	Buena	Total
Satisfacción laboral	Deficiente	Recuento	4	14	2	20
		% del total	3,7%	13,1%	1,9%	18,7%
	Regular	Recuento	3	25	16	44
		% del total	2,8%	23,4%	15,0%	41,1%
	Buena	Recuento	0	4	39	43
		% del total	0,0%	3,7%	36,4%	40,2%
Total		Recuento	7	43	57	107
		% del total	6,5%	40,2%	53,3%	100,0%

Fuente: Información recabada mediante cuestionarios

El análisis de la información presentada en la tabla, permite observar que el patrón general respecto a la variable satisfacción laboral muestra que el 41,1% de profesores consideran como regular su nivel de satisfacción. Por otro lado, el patrón general respecto a la variable eficacia en la implicación de los estudiantes por los maestros, muestra que el 53,3% de docentes consideran que poseen buena implicación de los estudiantes. En base a los resultados expuesto, se puede concluir que, aunque los profesores se sienten muy capaces en la implicación de los estudiantes, no necesariamente se sienten muy satisfechos con su entorno laboral (satisfacción laboral).

Tabla 3

Satisfacción laboral y eficacia en las estrategias de enseñanza

			Eficacia en las estrategias			
			Deficiente	Regular	Buena	Total
Satisfacción laboral	Deficiente	Recuento	13	6	1	20
		% del total	12,1%	5,6%	0,9%	18,7%
	Regular	Recuento	5	25	14	44
		% del total	4,7%	23,4%	13,1%	41,1%
	Buena	Recuento	0	10	33	43
		% del total	0,0%	9,3%	30,8%	40,2%
Total		Recuento	18	41	48	107
		% del total	16,8%	38,3%	44,9%	100,0%

Fuente: Información recabada mediante cuestionarios

De acuerdo a los datos recabados mediante los cuestionarios y su correspondiente análisis, se puede observar que el patrón general respecto a la variable satisfacción laboral muestra que el 41,1% de docentes consideran como regular su nivel de satisfacción. Por otro lado, el patrón general respecto a la variable eficacia en las estrategias de enseñanza, muestra que el 44,9% de profesores consideran que poseen buenas estrategias de enseñanza. En base a los resultados expuesto, se concluye que, aunque los docentes se sienten muy capaces de su eficacia en las estrategias de enseñanza, no necesariamente se sienten muy satisfechos con su entorno laboral (satisfacción laboral).

Tabla 4*Satisfacción laboral y eficacia en el manejo de la clase*

			Eficacia en el manejo de clase			
			Deficiente	Regular	Buena	Total
Satisfacción laboral	Deficiente	Recuento	16	3	1	20
		% del total	15,0%	2,8%	0,9%	18,7%
	Regular	Recuento	6	29	9	44
		% del total	5,6%	27,1%	8,4%	41,1%
	Buena	Recuento	0	6	37	43
		% del total	0,0%	5,6%	34,6%	40,2%
Total	Recuento	22	38	47	107	
	% del total	20,6%	35,5%	43,9%	100,0%	

Fuente: Información recabada mediante cuestionarios

Al analizar la información presentada en la tabla, se observa que el patrón general respecto a la variable satisfacción laboral muestra que el 41,1% de docentes consideran como regular su nivel de satisfacción. Por otro lado, el patrón general respecto a la variable eficacia en el manejo de la clase, muestra que el 43,9% de profesores consideran que poseen buena eficacia en el manejo de la clase. La información expuesta, permite concluir que, aunque los docentes se sienten muy capaces de su eficacia en el manejo de la clase, no necesariamente se sienten muy satisfechos con su entorno laboral (satisfacción).

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 5*Resultados de prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Implicación	,331	107	,000
Estrategias	,258	107	,000
Manejo	,279	107	,000
Autoeficacia	,318	107	,000
Satisfacción	,285	107	,000

Fuente: Información recabada mediante cuestionarios

Los valores hallados mediante la prueba Kolmogorov- Smirnov, presenta valores $p=0,000 < 0,05$ en todas las variables y dimensiones. Estos resultados confirman la ausencia de normalidad en los datos recopilados; en consecuencia, se determina el uso de una prueba no paramétrica, en este caso la prueba Tau-b de Kendall con la finalidad de hallar la correspondiente prueba de hipótesis.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

Sistema de hipótesis

Ho: $r_{xy} \neq 0$; No existe relación entre X e Y

H1: $r_{xy} = 0$; Existe relación entre X e Y

Tabla 6

Resultados de prueba de hipótesis general

Tau-b de Kendall		Autoeficacia docente
Satisfacción laboral	Valor	0.670
	Sig.	0.000
	N	107

La prueba Tau-b de Kendall presenta el valor del coeficiente de 0,670, hallazgo que precisa la presencia de una correlación directa y de buena magnitud entre la satisfacción laboral y la autoeficacia docente. El valor mostrado sugiere que, en la muestra investigada, en la medida en que se incrementa el nivel de satisfacción laboral, en la misma medida tiende a crecer la autoeficacia en los docentes, lo que evidencia la presencia de una relación directamente proporcional entre las variables investigadas. Por otro lado, el valor estadístico presenta un $p=0,000$ que se encuentra por debajo del umbral convencional de 0,05, valores que hacen que se pueda rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Estos valores confirman la presencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables investigadas.

4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica

Sistema de hipótesis

Ho: $r_{xy} \neq 0$; No existe relación entre X e Y

H1: $r_{xy} = 0$; Existe relación entre X e Y

Tabla 7*Resultados de primera prueba de hipótesis específica*

Tau-b de Kendall		Eficacia en la implicación de los estudiantes
Satisfacción laboral	Valor	0.603
	Sig.	0.000
	N	107

Los resultados de la prueba Tau-b de Kendall muestra el valor del coeficiente de 0,603, hallazgo que precisa la presencia de una correlación directa y de buena magnitud entre la satisfacción laboral y la eficacia en la implicación de los estudiantes por los docentes. El valor mostrado sugiere que, en la muestra investigada, en la medida en que se incrementa el nivel de satisfacción laboral, en la misma medida tiende a crecer la eficacia en la implicación de los estudiantes por los docentes, lo que evidencia la presencia de una relación directamente proporcional entre las variables investigadas. Asimismo, el valor estadístico presenta un $p=0,000$ que se encuentra por debajo del umbral convencional de 0,05, valores que hacen que se pueda rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Estos resultados confirman la presencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas.

4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica**Tabla 8***Resultados de segunda prueba de hipótesis específica*

Tau-b de Kendall		La eficacia en las estrategias de enseñanza
Satisfacción laboral	Valor	0.605
	Sig.	0.000
	N	107

El coeficiente de Tau-b de Kendall presenta un valor de 0,605, hallazgo que precisa la presencia de una correlación directa y de buena magnitud entre la satisfacción laboral y la eficacia en las estrategias de enseñanza de los docentes. El valor mostrado sugiere que, en la muestra investigada, en la medida en que se incrementa el nivel de satisfacción laboral, en la misma medida tiende a crecer la eficacia en las estrategias de enseñanza de los docentes, lo que evidencia la presencia de una relación directamente proporcional entre las variables investigadas. Asimismo, el valor estadístico presenta un

$p=0,000$ que se encuentra por debajo del umbral convencional de 0,05, valores que hacen que se pueda rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Estos resultados confirman la presencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables investigadas.

4.2.4. Prueba de tercera hipótesis específica

Tabla 9

Resultados de tercera prueba de hipótesis específica

Tau-b de Kendall		La eficacia en el manejo de la clase
Satisfacción laboral	Valor	0.728
	Sig.	0.000
	N	107

La prueba Tau-b de Kendall presenta el valor del coeficiente de 0,728, hallazgo que precisa la presencia de una correlación directa y de buena magnitud entre la satisfacción laboral y la eficacia en el manejo de la clase. El valor mostrado sugiere que, en la muestra investigada, en la medida en que se incrementa el nivel de satisfacción laboral, en la misma medida tiende a crecer la eficacia en el manejo de la clase en docentes, lo que evidencia la presencia de una relación directamente proporcional entre las variables investigadas. Por otro lado, el valor estadístico presenta un $p=0,000$ que se encuentra por debajo del umbral convencional de 0,05, valores que hacen que se pueda rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Estos valores confirman la presencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas.

4.3. Discusión de resultados

Los hallazgos logrados en la investigación dan a conocer que el número mayoritario de maestros consideran que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la autoeficacia docente en la muestra investigada. La prueba Tau-b de Kendall presenta un coeficiente de 0,680 y un $p=0,000<0,05$ resultado que expresa una relación de buena magnitud, lo que permite precisar que, a mayores niveles de satisfacción laboral, la percepción de autoeficacia en los maestros se incrementa en ese mismo nivel. Asimismo, en los resultados descriptivos se observa que el patrón general respecto a la variable satisfacción laboral muestra que el 41,1% de docentes consideran como regular su nivel de satisfacción. Por otro lado, el patrón general respecto a la

variable autoeficacia docente, muestra que el 49,5% de profesores consideran que poseen buena autoeficacia docente. La información expuesta, permite concluir que, aunque los docentes se sienten muy capaces de sus habilidades profesionales (autoeficacia), no necesariamente se sienten muy satisfechos con su entorno laboral (satisfacción).

Los resultados obtenidos, contrastan con el hallazgo obtenido por Bellido (2020) quien comprobó que la autoeficacia docente y satisfacción laboral en docentes no presentan correlación, a diferencia de la presente investigación que sí comprobó la existencia de una relación, pero solo en el nivel de “buena relación” cuando lo más óptimo sería la existencia de una “muy buena relación”.

Al respecto, Bandura (1997) considera que la autoeficacia es definida como la percepción que tienen las personas respecto a su capacidad para sistematizar y plasmar actividades encaminados al logro de objetivos. Esta percepción se sustenta en base al dominio profesional y la experiencia personal, y no requiere necesariamente del contexto externo. En consecuencia, es posible que los profesores se consideren eficaces y capaces en su labor docente, aun cuando no se sientan satisfechos plenamente con las condiciones en el que desempeña su labor.

Asimismo, en relación a las hipótesis específicas los valores hallados hacen posible concluir que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la eficacia en la implicación de los estudiantes en la muestra investigada. La prueba Tau-b de Kendall presenta un coeficiente de 0,603 y un $p=0,000<0,05$, resultado que expresa una relación de buena magnitud, lo que permite precisar que, a mayores niveles de satisfacción laboral, en ese mismo nivel se incrementa la percepción en la implicación de los estudiantes por los maestros. Estos valores son corroborados con los resultados descriptivos en el que se puede observar que el patrón general respecto a la variable satisfacción laboral muestra que el 41,1% de maestros considera como regular su nivel de satisfacción. Por otro lado, el resultado general respecto a la variable eficacia en la implicación de los estudiantes por los maestros, muestra que el 53,3% de maestros considera que poseen buena implicación de los estudiantes al proceso educativo.

De igual modo, los resultados obtenidos hacen posible concluir que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la eficacia en las estrategias de enseñanza por los maestros en la muestra investigada. La prueba Tau-b de Kendall presenta un coeficiente de 0,605 y un $p=0,000<0,05$, resultado que expresa una relación

de buena magnitud, lo que permite precisar que, a mayores niveles de satisfacción laboral, en ese mismo nivel se incrementa la eficacia en las estrategias de enseñanza por los maestros. Estos hallazgos son refrendados con los resultados descriptivos en el que se puede observar que el patrón general respecto a la variable satisfacción laboral muestra que el 41,1% de docentes considera como regular su nivel de satisfacción. Por otro lado, el resultado general respecto a la variable eficacia en las estrategias de enseñanza, muestra que el 44,9% de maestros considera que poseen buenas estrategias de enseñanza.

Asimismo, los hallazgos logrados hacen posible concluir que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la eficacia en el manejo de la clase por los docentes de la muestra investigada. La prueba Tau-b de Kendall presenta un coeficiente de 0,728, resultado que expresa una relación de buena magnitud, lo que permite precisar que, a mayores niveles de satisfacción laboral, en ese mismo nivel se incrementa la eficacia en el manejo de la clase en los maestros. Valores que son confirmados con los resultados presentados a nivel descriptivo en el que se puede observar que el patrón general respecto a la variable satisfacción laboral muestra que el 41,1% de docentes consideran como regular su nivel de satisfacción. Por otro lado, el resultado general respecto a la variable eficacia en el manejo de la clase, muestra que el 43,9% de profesores consideran que poseen buena eficacia en el manejo de la clase.

En relación a los resultados obtenidos en las correspondientes hipótesis específicas, Chiang et al. (2010) precisa que la satisfacción laboral se encuentra influida por diversos factores contextuales y organizacionales, como las oportunidades de desarrollo profesional, la carga laboral, la remuneración, el apoyo directivo, y el clima institucional. El hecho de que el porcentaje mayoritario de los docentes consideren su satisfacción laboral como “regular” indica la presencia de condiciones laborales que requieren ser mejoradas, situación que amerita que los directivos y demás autoridades reflexionen sobre este aspecto fundamental en la marcha institucional. A pesar de poseer una buena autoeficacia, buena eficacia en la implicación de los estudiantes, buena eficacia en las estrategias de enseñanza y una buena eficacia en el manejo de la clase, la ausencia de reconocimiento y factores motivacionales pueden debilitar el bienestar laboral y el compromiso sostenido de los maestros.

Estos hallazgos son muy relevantes, puesto que de acuerdo a Skalvik y Skalvik (2014) una postura equilibrada entre la satisfacción laboral y la autoeficacia es

determinante para la retención docente, la motivación y la calidad educativa. Si, por un lado, una buena autoeficacia de los docentes posibilita hacer frente a los diversos desafíos en el campo pedagógico; por otro lado, una limitada satisfacción laboral podría influir en la salud emocional, afectar la permanencia en el centro educativo, su predisposición a la innovación y el cambio educativo.

CONCLUSIONES

Los hallazgos logrados hacen posible concluir que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la autoeficacia docente en la muestra investigada. La prueba Tau-b de Kendall presenta un coeficiente de 0,680, resultado que expresa una relación de buena magnitud, lo que permite precisar que, a mayores niveles de satisfacción laboral, en ese mismo nivel se incrementa la percepción de autoeficacia en los docentes. Asimismo, se tiene un valor estadístico ($p=0,000$) que se encuentra por debajo del umbral convencional de 0,05 lo que hace posible el rechazo de la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna, lo que demuestra que es estadísticamente significativa y no producto del azar.

Los valores hallados hacen posible concluir que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la eficacia en la implicación de los estudiantes en la muestra investigada. La prueba Tau-b de Kendall presenta un coeficiente de 0,603, resultado que expresa una relación de buena magnitud, lo que permite precisar que, a mayores niveles de satisfacción laboral, en ese mismo nivel se incrementa la percepción en la implicación de los estudiantes por los docentes. Asimismo, se tiene un valor estadístico ($p=0,000$) que se encuentra por debajo del umbral convencional de 0,05 lo que hace posible el rechazo de la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna, lo que demuestra que es estadísticamente significativa y no producto del azar.

Los resultados obtenidos hacen posible concluir que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la eficacia en las estrategias de enseñanza por los maestros en la muestra investigada. La prueba Tau-b de Kendall presenta un coeficiente de 0,605, resultado que expresa una relación de buena magnitud, lo que permite precisar que, a mayores niveles de satisfacción laboral, en ese mismo nivel se incrementa la eficacia en las estrategias de enseñanza por los maestros. Asimismo, se tiene un valor estadístico ($p=0,000$) que se encuentra por debajo del umbral convencional de 0,05 lo que hace posible el rechazo de la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna, lo que demuestra que es estadísticamente significativa y no producto del azar.

Los hallazgos logrados hacen posible concluir que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la eficacia en el manejo de la clase por los

maestros de la muestra investigada. La prueba Tau-b de Kendall presenta un coeficiente de 0,728, resultado que expresa una relación de buena magnitud, lo que permite precisar que a mayores niveles de satisfacción laboral, en ese mismo nivel se incrementa la eficacia en el manejo de la clase en los docentes. Asimismo, se tiene un valor estadístico ($p=0,000$) que se encuentra por debajo del umbral convencional de 0,05 lo que hace posible el rechazo de la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna, lo que demuestra que es estadísticamente significativa y no producto del azar.

RECOMENDACIONES

Se recomienda al Ministerio de Educación diseñar e implementar políticas educativas orientadas al fortalecimiento de la satisfacción laboral docente, mediante programas de reconocimiento al desempeño profesional, incentivos laborales, oportunidades de desarrollo profesional continuo y estrategias de bienestar socioemocional. Asimismo, resulta necesario promover condiciones laborales más favorables que contribuyan a fortalecer la motivación, el compromiso institucional y la autoeficacia docente, considerando que ambas variables presentan una relación positiva y significativa en el desempeño profesional de los maestros.

A la Dirección Regional de Educación de Ayacucho (DREA), se recomienda implementar programas regionales de acompañamiento, fortalecimiento de capacidades y reconocimiento a las buenas prácticas pedagógicas, orientados a mejorar la satisfacción laboral de los docentes. Del mismo modo, se sugiere promover espacios de formación en liderazgo pedagógico, manejo socioemocional, innovación educativa y fortalecimiento de la autoeficacia docente, con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la calidad educativa en las instituciones de la región.

Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga (UGEL), promover espacios académicos y profesionales que permitan analizar, reflexionar y proponer alternativa a la mejora de la satisfacción laboral de los maestros del distrito de Paras, provincia de Huamanga. Asimismo, se sugiere implementar talleres, jornadas de reflexión y comunidades profesionales de aprendizaje que permitan fortalecer la eficacia en la implicación de los estudiantes, las estrategias de enseñanza y el manejo de aula, dimensiones que mostraron una relación significativa con la satisfacción laboral. De igual manera, se recomienda realizar evaluaciones periódicas sobre los niveles de satisfacción laboral docente para identificar necesidades y diseñar acciones de mejora oportunas.

A los docentes del distrito de Paras (Cangallo), se recomienda participar activamente en programas de actualización profesional, comunidades de aprendizaje y espacios de reflexión pedagógica que contribuyan al fortalecimiento de sus competencias profesionales y de su percepción de autoeficacia. Asimismo, fortalecer la autoeficacia docente y sus dimensiones: eficacia en la implicación de los estudiantes, eficacia en las

estrategias de enseñanza y eficacia en el manejo de la clase, con la finalidad de contribuir a la mejora de los niveles de aprendizaje en los estudiantes de los diversos niveles educativos.

A los maestros investigadores de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, en base a los resultados obtenidos profundizar investigaciones que posibiliten estudios que incorporen otras variables asociadas a la satisfacción laboral y la autoeficacia docente, tales como el clima organizacional, liderazgo directivo, compromiso organizacional, bienestar emocional y desempeño docente. Asimismo, se sugiere realizar investigaciones de carácter longitudinal y mixto que permitan comprender con mayor profundidad los factores que influyen en el bienestar y la eficacia profesional de los docentes en contextos rurales y urbanos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arismendiz, J. (2019). Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en Agro Industrial San Pedro SAC en la ciudad de Tarapoto 2019 (tesis de licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo – Perú. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2072/1/TL_ArismendizLluncoJavier.pdf
- Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: Una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 14(1), 105–118.
- Barraza, M. y Ortega, M. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa, Veracruz, México.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Basto-Zaldivar, T.A., García-Hernández, L.A., Loroño-Ordoñez, J., Pérez-Hernández, C.C., Sánchez-Marrufo, H.N. y González-Cicero, E.G. (2019). [La autoridad como influencia en el desempeño laboral de los mandos operativos y medios de las empresas públicas y privadas](#). *Revista del Centro de Graduados e Investigación. Instituto Tecnológico de Mérida*, 34(78),95-101
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1995). Self- efficacy. In A. S. R. Manstead & M. Hewstone (Eds.), *Blackwell encyclopedia of social psychology* (pp. 453-454). Blackwell.
- Bandura, A. (2004) “The growing primacy of perceived efficacy in human self-development, adaptation and change”.
- Behar, R. (2001). *Metodología de la investigación*. Trillas
- Blum, M., & Naylor, J. (1982). *Psicología Industrial (Sus Fundamentos Teóricos y Sociales)* (Trillas, Ed.). México, D.F
- Cantón Mayo, Isabel, & Téllez Martínez, Sonia. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226. Retrieved September 26, 2024, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492016000100018&lng=en&tlng=es.
- Covarrubias, C. y Mendoza, M. (2013). La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile. *Estudios hemisféricos y polares* , 4 (2), 107-123.

- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill.
- Charaja, Y., & Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo – Puno – Perú, 2013. *Comuni@cción - Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 5(1), 5–13.
- Chanez, F., Guerrero, A. & Guerra, J. (2006). La satisfacción hacia el trabajo. Un análisis basado en las teorías de las expectativas y de equidad. *Administración y organizaciones, Revista Interdisciplinar*, 9 (17)
- Evans, J. y Lindsay, W. (2008). *Administración y control de la calidad*. Séptima edición. México DF, México: Editorial Cengage Learning.
- Flores, J. (2016). Variables asociadas a la autoeficacia percibida por el profesorado de ciencias en educación secundaria. *Revista de educación*, 373(1), 85-108.
- Fernández, J. (2007). La evaluación del desempeño docente y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación de: <http://www.liceus.com/cgi-bin/ac/pu/Evaluacion%20Docente2.pdf>
- Gómez, L., Balkin, D., y Cardy, R., (2016). *Administración de Recursos Humanos*. Octava edición. Edimburgo, Inglaterra. Editorial Pearson.
- Hernández Jácquez, Luis Fernando, & Cenicerós Cázares, Delia Inés. (2018). Autoeficacia docente y desempeño docente, ¿una relación entre variables?. *Innovación educativa* (México, DF), 18(78), 171-192. Recuperado en 06 de julio de 2025, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732018000300171&lng=es&tlng=es.
- Lamborn S., Newmann, F. y Wehlage, G. (1992). The significance and sources of Student engagement. *Student engagement and achievement in American Secondary Schools*.
- Lewin (2023) Manejo del aula. Claves para el manejo eficaz del aula en un entorno afectivo y efectivo. Edit. Santillana. <https://santillana.com.uy/el-aula-afectiva-claves-para-e>.
- Martínez, E. y Zea, E. (2004). Estrategias de enseñanza basadas en un enfoque Constructivista. *Revista Ciencias de la Educación*. Vol. 2, Núm. 24, Año 4. Valencia. PP. 6990. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a4n24/4-24-4.pdf>
- Muñoz, A. (1990) Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid.

- Núñez, E. (2018). Desempeño laboral y satisfacción laboral en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco Angaraes – Huancavelica. Perú–2018. Universidad Cesar Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28374>
- Ortega, E., Rodríguez, F., Mejía, M., López, R., Gutiérrez, D., Montes, F. (2014). Estrategias de enseñanza-aprendizaje y su importancia en el entorno educativo. México: Red Durango de Investigadores Educativos A.C.
- Palma, S., (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora CARTOLAN EIRL.
- Robbins, S. (1998). Fundamentos de comportamiento organizacional. Quinta edición. Editado por Prentice - Hall Hispanoamericana S.A. México.
- Reoyo, N. (2013) Auto- eficacia docente en Educación Secundaria Obligatoria: perspectivas de alumnos, profesores y futuros profesores. Universidad de Valladolid. Recuperado de: <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/77093>
- ojas-Díaz, Darío F., & Nail, Oscar R.. (2022). Autoeficacia docente para la convivencia escolar en la formación inicial docente. Formación universitaria, 15(1), 47-56. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062022000100047>
- Schwarzer, R., Mueller, J., & Greenglass, E. (1999). Assessment of perceived general self-efficacy on the Internet: Data collection in cyberspace. Anxiety, Stress & Coping: An International Journal, 145-161. <https://doi.org/10.1080/10615809908248327>
- Sánchez, K. (2010). Clima organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral del Personal de Salud de las Microrredes Cuñumbuque y Tabalosos-2010 (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto. Perú.
- Schlechty, P. (1994). Increasing Student Engagement. EUA: Missouri Leadership Academy.
- Sánchez, M., Sánchez, P., Cruz, M., & Sánchez, F. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. Revista de Administração de Empresas, 54(5), 537–547. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020140507>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. Journal of Educational Psychology, 99 , 611-625. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0663.99.3.611>.

- Tschannen-Moran, M., Woolfolk, A. & Hoy, W. (1998) Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of educational Research*, 68(1), 202-248. https://www.researchgate.net/publication/249797734_Teacher_Efficacy_Its_Meaning_and_Measure.
- Tobón, S. (2006). *Formación Basada en Competencias. Pensamiento Complejo, Diseño Curricular y Didáctica*. Colombia: Ecoe ediciones.
- Urdaneta, F. (2015). *Estrategias utilizadas por los docentes para promover el aprendizaje universitario*. Tesis doctoral no publicada. Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL.
- Zayas, P. Báez, R. Zayas, F. y Hernández, M. (2015). Causas de la Satisfacción Laboral en una Organización Comercializadora Mayorista. Vol. XXIII, núm. 2. Colombia. Recuperada de <http://www.redalyc.org/pdf/909/90943601004.pdf>
- Zuta, D. (2020). *Empleabilidad y autoeficacia profesional en estudiantes de postgrado de una universidad pública*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15707/Zuta_gd.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General: ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y autoeficacia docente en instituciones educativas del distrito de Paras – 2024? Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y eficacia en la implicación de los estudiantes en instituciones educativas del distrito de Paras? ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y eficacia en las estrategias de enseñanza en instituciones educativas del distrito de Paras? ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y eficacia en el manejo de la clase en instituciones educativas del distrito de Paras?	Objetivo general Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y autoeficacia docente en instituciones educativas del distrito de Paras – 2024. Problemas específicos: - Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y eficacia en la implicación de los estudiantes en instituciones educativas del distrito de Paras. - Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y eficacia en las estrategias de enseñanza en instituciones educativas del distrito de Paras. - Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y eficacia en el manejo de la clase en instituciones educativas del distrito de Paras.	Hipótesis general: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y autoeficacia docente en instituciones educativas del distrito de Paras – 2024. Hipótesis específicas: - Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y eficacia en la implicación de los estudiantes en instituciones educativas del distrito de Paras. - Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y eficacia en las estrategias de enseñanza en instituciones educativas del distrito de Paras. - Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y eficacia en el manejo de la clase en instituciones educativas del distrito de Paras.	Variable 1: Satisfacción laboral Variable 2: Autoeficacia docente	Tipo: Básica Diseño: No experimental transversal Correlacional Población: 107 docentes de instituciones educativas del distrito de Paras, Ayacucho Muestra: 107 docentes de instituciones educativas del distrito de Paras, Ayacucho Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA



Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación Maestría en educación, mención Gestión Educacional UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Creado por Sonia Palma Carrillo

Estimado colega, el presente cuestionario es un instrumento que busca obtener información respecto a la satisfacción laboral en su institución educativa, por lo que se le suplica marcar en los enunciados que considere pertinente.

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará un conjunto de enunciados. En cada una de ellas debe elegir una de las cinco opciones que la acompañan. Marca la respuesta con un (X).

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

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

Nº	Dimensiones e ítems	1	2	3	4	5
Condiciones materiales y beneficios laborales						
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	El ambiente donde trabajo es confortable.					
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
4	En el ambiente físico donde me ubico puedo trabajar cómodamente.					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
6	Mi sueldo es deficiente en relación a la labor que realizo.					
7	Me siento insatisfecho con mi sueldo que percibo.					
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
Políticas, relaciones y desarrollo personal						
10	Siento que recibo de parte de la institución educativa mal trato.					
11	La sensación que tengo es que no me están reconociendo mi trabajo.					
12	Me disgusta mi horario					
13	El horario me resulta incómodo.					
14	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
15	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.					

17	Prefiero trabajar separado de mis compañeros con los que laboro.					
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
19	Siento que el trabajo que realizo es el adecuado para mi manera de ser.					
20	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
22	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
23	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
Desempeño y relación con la autoridad						
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
26	Las autoridades de mi institución educativa como director (a) o sub director (a) son comprensivos.					
27	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
28	Es grata la disposición de mi director (a) o sub director (a) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
29	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
30	Llevarse bien con las autoridades de la institución educativa beneficia en la calidad de trabajo.					
31	Mi trabajo me hostiga.					
32	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
33	Me gusta el trabajo que realizo.					
34	No me siento a gusto con las autoridades de mi institución educativa.					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Las autoridades de mi institución educativa valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Gracias por tu colaboración

BAREMACIÓN	
Deficiente	36 – 83
Regular	84 – 131
Buena	132 - 180

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA



Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación Maestría en educación, mención Gestión Educacional

CUESTIONARIO SOBRE AUTOEFICACIA DOCENTE

(Tschannen-Moran & Woolfolk, 2001; Velásquez, 2018)

Indicaciones: Este cuestionario está diseñado para ayudarnos a comprender mejor la autoeficacia de los maestros en sus actividades escolares. Por favor, indique su opinión sobre cada una de las siguientes declaraciones. Sus respuestas son confidenciales. Marque con una equis (X) en una de las opciones que se tiene en el cuestionario

Valores: 1. Nada 2. Muy poco 3. Alguna influencia 4. Bastante 5. Mucho

Nº	Dimensiones e indicadores	1	2	3	4	5
Eficacia en la implicación de los estudiantes						
1	¿Cuánto puede hacer usted para comunicarse con los estudiantes más difíciles?					
2	¿Cuánto puede hacer usted para ayudar a sus estudiantes a pensar de manera crítica?					
3	¿Cuánto puede hacer usted para motivar a los estudiantes que muestran poco interés en el trabajo escolar?					
4	¿Cuánto puede hacer para que los estudiantes logren mejores resultados en el trabajo escolar?					
5	¿Cuánto puede hacer usted para que sus estudiantes valoren el aprendizaje?					
6	¿Cuánto puede hacer usted para fomentar la creatividad de los estudiantes?					
7	¿Cuánto puede hacer usted para mejorar la comprensión de un alumno con bajo rendimiento?					
8	¿Cuánto puede asesorar usted a las familias para que ayuden a sus hijos a tener buen rendimiento escolar?					
Eficacia en las estrategias de enseñanza						
9	¿Cuánto puede hacer usted para responder a las preguntas que hacen los estudiantes?					
10	¿Cuánto puede hacer usted por medir si los estudiantes comprendieron lo que les ha enseñado?					
11	¿Cuánto puede hacer usted para elaborar preguntas adecuadas para los estudiantes?					
12	¿Cuánto puede hacer usted para ajustar sus clases al nivel adecuado de cada uno de los estudiantes?					
13	¿Cuánto puede hacer usted por utilizar diversas estrategias de evaluación?					
14	¿Cuánto puede hacer usted para dar explicaciones o ejemplos adicionales cuando los estudiantes están confundidos?					
15	¿Cuánto puede hacer usted para implementar estrategias alternativas en su clase?					
16	¿Cuánto puede hacer usted por ofrecer desafíos apropiados para los estudiantes más destacados?					
Eficacia en el manejo de la clase						
17	¿Cuánto puede hacer usted para controlar el mal comportamiento en el aula de clases?					

18	¿Cuánto puede hacer usted para dejar claras sus expectativas respecto al comportamiento de los estudiantes en la clase?					
19	¿Cuánto puede hacer usted para establecer rutinas de actividades que se realicen sin problemas?					
20	¿Cuánto puede hacer usted para que los estudiantes sigan las normas del aula de clases?					
21	¿Cuánto puede hacer usted para calmar a un alumno que presenta un mal comportamiento o que es bullicioso?					
22	¿Cuánto puede hacer usted para establecer un sistema de gestión de clase con los estudiantes?					
23	¿Cuánto puede hacer usted para evitar que unos pocos estudiantes problemáticos perjudiquen la clase?					
24	¿Cuánto puede hacer usted para responder a los estudiantes confrontacionales?					

Baremación:

Variables	Deficiente	Regular	Buena
Autoeficacia	24 - 55	56 - 87	88 - 120
Implicación	8 - 18	19 - 29	30 - 40
Estrategias	8 - 18	19 - 29	30 - 40
Manejo	8 - 18	19 - 29	30 - 40

FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO DE AUTOEFICACIA DOCENTE

Nombre del instrumento	Cuestionario de autoeficacia docente
Autores	Tschannen-Moran & Woolfolk, 2001; Velásquez, 2018
Fuente	https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81680/YongMDM-SD.pdf?sequence=1
Adecuado	Yong Marchena, Diana Mabel (2021) Fredy Martínez Gómez (2026)
Objetivo	Medir el nivel de autoeficacia docente
Dimensiones	Eficacia en la implicación de los estudiantes Eficacia en las estrategias de enseñanza Eficacia en el manejo de la clase
Validez	Juicio de expertos en el que se califica como muy buena
Confiabilidad	La prueba Alpha de Cronbach muestra un valor igual a 0,942
Escala	Ordinal
Valoración	1. Nada 2. Muy Poco 3. Alguna Influencia 4. Bastante 5. Mucho
Baremación	Deficiente Regular Buena

FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Nombre del instrumento	Cuestionario de satisfacción Laboral
Autor y año	Sonia Palma Carrillo (1991)
Adaptado	Fredy Martínez Gómez (2026)
Objetivo	Determinar el nivel de satisfacción laboral
Validez	Mediante la técnica de juicio de tres expertos
Confiabilidad	Mediante prueba Alpha de Cronbach equivalente a 0,913
Dimensiones	Condiciones materiales y beneficios laborales, Políticas, relaciones y desarrollo personal, Desempeño y relación con la autoridad
Valoración	Totalmente en desacuerdo: 1 En desacuerdo: 2 Indeciso: 3 De acuerdo: 4 Totalmente de acuerdo: 5
Baremación	2. Deficiente 2. Regular 3. Bueno

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,832	36

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	22,93	35,210	,549	,832
ITEM2	22,73	31,067	,801	,831
ITEM3	22,87	34,981	,600	,832
ITEM4	22,73	34,924	,508	,833
ITEM5	23,00	34,857	,609	,830
ITEM6	22,80	34,743	,671	,833
ITEM7	22,87	33,838	,804	,832
ITEM8	22,67	32,667	,739	,831
ITEM9	23,00	34,143	,734	,831
ITEM10	22,93	32,210	,720	,832
ITEM11	22,80	34,314	,750	,830
ITEM12	22,73	34,067	,638	,831
ITEM13	22,80	34,743	,671	,831
ITEM14	22,80	34,171	,776	,830
ITEM15	22,93	35,210	,549	,832
ITEM16	22,73	31,067	,801	,831
ITEM17	22,87	34,981	,600	,831
ITEM18	22,73	34,924	,508	,831
ITEM19	23,00	34,857	,609	,831
ITEM20	22,73	34,924	,508	,832

ITEM21	23,00	34,857	,609	,833
ITEM22	22,80	34,743	,671	,832
ITEM23	22,87	33,838	,804	,833
ITEM24	22,67	32,667	,739	,831
ITEM25	23,00	34,143	,734	,830
ITEM26	22,93	32,210	,720	,832
IETM27	22,80	34,314	,750	,833
TEM28	22,73	34,067	,638	,830
ITEM29	22,80	34,743	,671	,833
ITEM30	22,87	34,981	,600	,833
ITEM31	22,73	34,924	,508	,831
ITEM32	23,00	34,857	,609	,830
ITEM33	22,80	34,743	,671	,832
ITEM34	22,87	33,838	,804	,831
ITEM35	22,67	32,667	,739	,830
ITEM36	22,87	33,838	,804	,831

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE AUTOEFICACIA DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	29,90	54,100	,632	,823
ITEM2	30,00	51,111	,604	,832
ITEM3	29,70	55,789	,508	,841
ITEM4	29,70	54,678	,437	,813
ITEM5	29,80	54,844	,387	,821
ITEM6	29,80	53,956	,701	,811
ITEM7	29,90	51,878	,944	,840
ITEM8	29,90	53,433	,724	,824
ITEM9	30,00	52,222	,875	,825
ITEM11	29,80	52,178	,670	,832
ITEM12	29,80	54,178	,669	,816
ITEM13	29,80	53,956	,701	,832
ITEM14	29,80	53,067	,834	,831
ITEM15	29,80	53,733	,734	,829
ITEM16	29,90	51,878	,944	,826
ITEM17	29,90	51,878	,944	,830

ITEM18	29,80	53,067	,834	,818
ITEM19	29,80	53,733	,734	,825
ITEM20	30,00	51,111	,604	,823
ITEM21	29,70	55,789	,508	,824
ITEM22	29,70	54,678	,437	,826
ITEM23	29,80	54,844	,387	,811
ITEM30	29,90	51,878	,944	,817

FICHA DE VALIDACIONES DE LOS EXPERTOS

FICHA DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

1.1. Título de la Investigación: Satisfacción laboral y autoeficacia docente en las instituciones educativas del distrito de Paras, Ayacucho – 2024

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario satisfacción laboral

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
21. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
22. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																	85			
23. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	85			
24. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	85			
25. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	85			
26. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																	85			
27. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																	85			
28. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																	85			
29. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																	85			
30. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																	85			

PROMEDIO DE VALORACION

85%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular

d) Buena

e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Yanet Rodríguez Yupanqui	DNI	42133345
Título Profesional	Lic. en Educación		
Especialidad	Inglés y Lengua Española		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Educación		

Lugar y Fecha: 12 de diciembre del 2024

Firma


Yaneth Rodríguez Yupanqui
Dra. en Ciencias de la Educación
0105000010

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.1. Satisfacción laboral y autoeficacia docente en las instituciones educativas del distrito de Paras, Ayacucho – 2024.
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario satisfacción laboral

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																	85			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																	85			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	85			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	85			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	85			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																	85			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																	85			
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																	85			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																	85			
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																	85			

PROMEDIO DE VALORACION

85%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular

d) Buena d) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Ruth Margarita Fidel Quispe	DNI	42821241
Título Profesional	Lic. en Educación Secundaria		
Especialidad	Lengua Española y literatura		
Grado Académico	Maestro		
Mención	Psicología Educativa		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 06 de diciembre del 2024

Firma:



INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.1. Satisfacción laboral y autoeficacia docente en las instituciones educativas del distrito de Paras, Ayacucho – 2024
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario satisfacción laboral

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																		90		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																		90		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		90		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		90		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		90		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																		90		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																		90		
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																		90		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																		90		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		90		

PROMEDIO DE VALORACION

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena d) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Oscar Omar Callampe Prado	DNI	41088815
Título Profesional	Lic. en Educación		
Especialidad	Lengua Española y Literatura con mención en Comunicación		
Grado Académico	Maestro		
Mención	Estrategias de Enseñanza, Aprendizaje y Evaluación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 27 de noviembre del 2024

Firma:



AUTORIZACIONES PARA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL SECUNDARIA "SAN MARCOS" DE CCARHUACCOCCO - PARAS

HACE CONSTAR:

Que el profesor FREDY MARTÍNEZ GÓMEZ identificado con DNI 42653260 ha sido autorizado por la dirección de la institución para la aplicación de los cuestionarios para el trabajo de investigación denominado: "SATISFACCIÓN LABORAL Y AUTOEFICACIA DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PARAS, AYACUCHO – 2024"; de la unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Se le expide la presente constancia a petición del interesado para los fines personales.

Ayacucho, 20 de agosto del 2025.





UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL DE HUAMANGA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "FELIPE PARDO Y ALIAGA" DE PARAS



CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL SECUNDARIA "FELIPE PARDO Y ALIAGA" DE PARAS

HACE CONSTAR:

Que el profesor FREDY MARTÍNEZ GÓMEZ identificado con DNI 42653260 ha sido autorizado por la dirección de la institución para la aplicación de los cuestionarios para el trabajo de investigación denominado: "SATISFACCIÓN LABORAL Y AUTOEFICACIA DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PARAS, AYACUCHO – 2024"; de la unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Se le expide la presente constancia a petición del interesado para los fines personales.

Ayacucho, 10 de julio del 2025.





UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL HUAMANGA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "INDEPENDENCIA AMERICANA" DE CCARHUACC-
LICAPA



CONSTANCIA

**LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE
NIVEL SECUNDARIA "INDEPENDENCIA AMERICANA"
DE CCARHUACC- LICAPA (PARAS)**

HACE CONSTAR:

Que el profesor FREDY MARTÍNEZ GÓMEZ identificado con DNI 42653260 ha sido autorizado por la dirección de la institución para la aplicación de los cuestionarios para el trabajo de investigación denominado: "SATISFACCIÓN LABORAL Y AUTOEFICACIA DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PARAS, AYACUCHO - 2024"; de la unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Se le expide la presente constancia a petición del interesado para los fines personales.

Ayacucho, 20 de agosto del 2025



SERVICIO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL HUAMANGA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "INDEPENDENCIA AMERICANA"
Lic. María del Socorro Bustos
DIRECTORA



UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL – HUAMANGA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HÚSARES DE JUNÍN” DE CHALANA – PARAS



CONSTANCIA

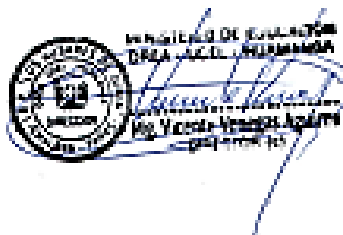
**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE
NIVEL SECUNDARIA “HÚSARES DE JUNÍN” DE
CHALANA - PARAS**

HACE CONSTAR:

Que el profesor FREDY MARTÍNEZ GÓMEZ identificado con DNI 42653260 ha sido autorizado por la dirección de la institución para la aplicación de los cuestionarios para el trabajo de investigación denominado: “SATISFACCIÓN LABORAL Y AUTOEFICACIA DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PARAS, AYACUCHO – 2024”; de la unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Se le expide la presente constancia a petición del interesado para los fines personales.

Ayacucho, 17 de julio del 2025.



CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL INICIAL Nº 414-10 DE CCARHUACC- LICAPA (PARAS)

HACE CONSTAR:

Que el profesor FREDY MARTÍNEZ GÓMEZ identificado con DNI 42653260 ha sido autorizado por la dirección de la institución para la aplicación de los cuestionarios para el trabajo de investigación denominado: "SATISFACCIÓN LABORAL Y AUTOEFICACIA DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PARAS, AYACUCHO – 2024"; de la unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Se le expide la presente constancia a petición del interesado para los fines personales.

Ayacucho, 20 de agosto del 2025.



CONSTANCIA

**LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL
PRIMARIA N° 38209 DE SANTA CRUZ DE HOSPICIO – PARAS**

HACE CONSTAR:

Que el profesor FREDY MARTÍNEZ GÓMEZ identificado con DNI 42653260 ha sido autorizado por la dirección de la institución para la aplicación de los cuestionarios para el trabajo de investigación denominado: “SATISFACCIÓN LABORAL Y AUTOEFICACIA DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PARAS, AYACUCHO – 2024”; de la unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Se le expide la presente constancia a petición del interesado para los fines personales.

Ayacucho, 25 de agosto del 2025.



CONSTANCIA

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL
PRIMARIA N° 38205 DE CCARHUACC- LICAPA (PARAS)**

HACE CONSTAR:

Que el profesor FREDY MARTÍNEZ GÓMEZ identificado con DNI 42653260 ha sido autorizado por la dirección de la institución para la aplicación de los cuestionarios para el trabajo de investigación denominado: "SATISFACCIÓN LABORAL Y AUTOEFICACIA DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PARAS, AYACUCHO - 2024"; de la unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Se le expide la presente constancia a petición del interesado para los fines personales.

Ayacucho, 20 de agosto del 2025.



CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL SECUNDARIA "MARÍA ANDREA PARADO JAYO" DE SANTA CRUZ DE HOSPICIO – PARAS

HACE CONSTAR:

Que el profesor FREDY MARTÍNEZ GÓMEZ identificado con DNI 42653260 ha sido autorizado por la dirección de la institución para la aplicación de los cuestionarios para el trabajo de investigación denominado: "SATISFACCIÓN LABORAL Y AUTOEFICACIA DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PARAS, AYACUCHO – 2024"; de la unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Se le expide la presente constancia a petición del interesado para los fines personales.

Ayacucho, 7 de agosto del 2025.



Faustina Guape H.
Faustina Guape H.
DNI 28303670
Directora

TRATAMIENTO ESTADÍSTICO

Tabla cruzada Satisfacción*Autoeficacia

			Autoeficacia			
			Deficiente	Regular	Buena	Total
Satisfacción	Deficiente	Recuento	2	17	1	20
		% del total	1,9%	15,9%	0,9%	18,7%
	Regular	Recuento	2	30	12	44
		% del total	1,9%	28,0%	11,2%	41,1%
	Buena	Recuento	0	3	40	43
		% del total	0,0%	2,8%	37,4%	40,2%
Total		Recuento	4	50	53	107
		% del total	3,7%	46,7%	49,5%	100,0%

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,670	,051	12,803	,000
N de casos válidos		107			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Tabla cruzada Satisfacción*Implicación

			Implicación			
			Deficiente	Regular	Buena	Total
Satisfacción	Deficiente	Recuento	4	14	2	20
		% del total	3,7%	13,1%	1,9%	18,7%
	Regular	Recuento	3	25	16	44
		% del total	2,8%	23,4%	15,0%	41,1%
	Buena	Recuento	0	4	39	43
		% del total	0,0%	3,7%	36,4%	40,2%
Total	Recuento	7	43	57	107	
	% del total	6,5%	40,2%	53,3%	100,0%	

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,603	,057	9,848	,000
N de casos válidos		107			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Tabla cruzada satisfacción*Estrategias

			Estrategias			
			Deficiente	Regular	Buena	Total
Satisfacción	Deficiente	Recuento	13	6	1	20
		% del total	12,1%	5,6%	0,9%	18,7%
	Regular	Recuento	5	25	14	44
		% del total	4,7%	23,4%	13,1%	41,1%
	Buena	Recuento	0	10	33	43
		% del total	0,0%	9,3%	30,8%	40,2%
Total		Recuento	18	41	48	107
		% del total	16,8%	38,3%	44,9%	100,0%

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,605	,061	8,905	,000
N de casos válidos		107			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Tabla cruzada Satisfacción*Manejo

			Manejo			
			Deficiente	Regular	Buena	Total
Satisfacción	Deficiente	Recuento	16	3	1	20
		% del total	15,0%	2,8%	0,9%	18,7%
	Regular	Recuento	6	29	9	44
		% del total	5,6%	27,1%	8,4%	41,1%
	Buena	Recuento	0	6	37	43
		% del total	0,0%	5,6%	34,6%	40,2%
Total	Recuento	22	38	47	107	
	% del total	20,6%	35,5%	43,9%	100,0%	

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,728	,053	12,317	,000
N de casos válidos		107			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°00358-2026-UNSCH-EPG/D.**

Siendo las 08:00 a.m. del 26 de junio de 2026 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis, presidido por el **MG. KELVIS BERROCAL ARGUMEDO** Director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES** Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: **Dr. MARCELINO POMASONCCO ILLANES** y el **Dr. ADOLFO QUISPE ARROYO**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **SATISFACCIÓN LABORAL Y AUTOEFICACIA DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PARAS, AYACUCHO - 2024**, presentado por el **Bach. FREDY MARTINEZ GOMEZ**. Teniendo como asesor al **Dr. GUIDO ALFONSO PEREZ SAEZ**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduando.

A continuación, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: Diecisiete (17).

CALIFICACION (x)	
Aprobado(a) por Unanimidad.	<u>X</u>
Aprobado(a) por Mayoría.	
Desaprobado(a) por Unanimidad.	
Desaprobado(a) por Mayoría.	

Marcar con un aspa (x).

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue al **Bach. FREDY MARTINEZ GOMEZ**, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las 9:45 hrs. se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 9:55 hrs. del 26 de junio de 2026.


.....
MG. KELVIS BERROCAL ARGUMEDO
Director (e) de la Escuela de Posgrado.


.....
Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES
Director de la UPG-FCE.


.....
Dr. MARCELINO POMASONCCO ILLANES
Miembro.


.....
Dr. ADOLFO QUISPE ARROYO
Miembro.

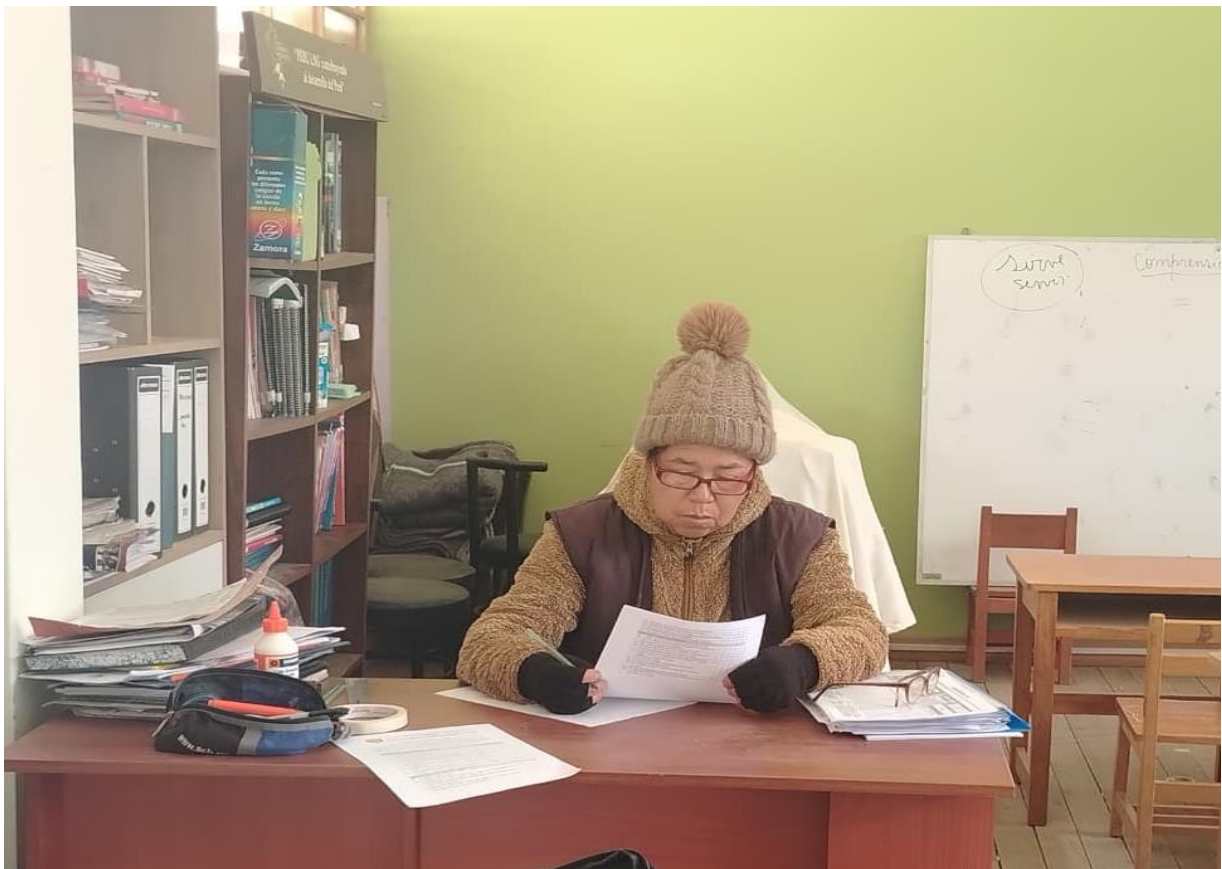

.....
Dr. ENRIQUE JAVIER AGUILAR FELICES
Secretario Docente.

Observaciones:

.....
.....
.....

FOTOGRAFÍAS DEL RECOJO DE INFORMACIÓN















ARTÍCULO CIENTÍFICO

**Satisfacción laboral y autoeficacia docente en instituciones educativas del
distrito de Paras, Ayacucho - 2024**

**Job satisfaction and teachers' self-efficacy in educational institutions in the
Paras district, Ayacucho 2024**

Fredy Martínez Gómez

Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

fredy.martinez@unsch.edu.pe

Resumen

La satisfacción laboral y la autoeficacia docente son aspectos importantes en la experiencia profesional de los maestros y en la manera en que afrontan los retos en la labor educativa. El estudio tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y autoeficacia docente en instituciones educativas del distrito de Paras, Ayacucho. La investigación fue de enfoque cuantitativo, básico, no experimental, transversal y correlacional. La información se recogió mediante dos cuestionarios, validados por juicio de expertos (86 %) y con adecuada confiabilidad ($\alpha = 0,832$ y $\alpha = 0,821$). La muestra fue 107 docentes de todos los niveles de educación, los mismo que fueron sometidos a cuestionarios. Los resultados evidenciaron que satisfacción laboral de los maestros es de nivel regular (41,1%) y la autoeficacia docente fue analizada como buena (49,5%) por parte de los docentes. La prueba Tau-b de Kendall presentó un coeficiente de 0,680 y un $p=0,000<0,05$ resultado que expresa que, a mayores niveles de satisfacción laboral, la percepción de autoeficacia en los docentes se incrementa en ese mismo nivel. Por lo que se concluye, que una mayor satisfacción laboral se relaciona con una mayor percepción de autoeficacia docente. Estos resultados resaltan la

importancia de fortalecer las condiciones laborales y el bienestar profesional de los maestros, especialmente en contextos rurales como Paras.

Palabras clave: satisfacción laboral, autoeficacia docente, eficacia, estrategias, contexto rural.

Abstract

Job satisfaction and teacher self-efficacy are important aspects of teachers' professional experience and the way in which they face challenges in their educational work. The study aimed to establish the relationship between job satisfaction and teacher self-efficacy in educational institutions in the district of Paras, Ayacucho. The research followed a quantitative, basic, non-experimental, cross-sectional, and correlational approach. The information was collected through two questionnaires, validated by expert judgment (86%) and with adequate reliability ($\alpha = 0.832$ and $\alpha = 0.821$). The sample consisted of 107 teachers from all educational levels, who were administered questionnaires. The results showed that teachers' job satisfaction was at a regular level (41.1%), while teacher self-efficacy was assessed as good (49.5%) by the teachers. Kendall's tau-b test yielded a coefficient of 0.680 and $p = 0.000 < 0.05$, indicating that, as levels of job satisfaction increase, teachers' perception of self-efficacy also increases accordingly. Therefore, it is concluded that higher job satisfaction is associated with a higher perception of teacher self-efficacy. These results highlight the importance of strengthening working conditions and teachers' professional well-being, especially in rural contexts such as Paras.

Keywords: job satisfaction, teacher self-efficacy, efficacy, strategies, rural context.

I. Introducción

La labor docente se desarrolla en contextos cada vez más diversos y exigentes, donde las condiciones laborales, las características del entorno educativo y los recursos disponibles pueden influir en la manera en que los maestros viven y afrontan su profesión. En el Perú, esta realidad adquiere especial relevancia en las zonas rurales y alejadas, donde persisten dificultades relacionadas con la disponibilidad de recursos educativos contextualizados, infraestructura, sobrecarga administrativa, apoyo institucional y acceso a oportunidades de formación continua. Estas condiciones pueden influir tanto en la valoración que los docentes realizan de su trabajo como en la confianza que tienen en sus propias capacidades para responder a las demandas de la enseñanza.

En este contexto, la satisfacción laboral y la autoeficacia docente constituyen aspectos importantes para comprender la experiencia profesional de los maestros. Robbins (1998) señala que la satisfacción laboral se relaciona con las características personales del trabajador y con las actividades y condiciones en las que desarrolla su labor. Asimismo, Cantón y Téllez (2016) la entienden como un sentimiento y una actitud asociados con la valoración positiva o negativa que el docente construye respecto de su trabajo. Esta satisfacción comprende factores intrínsecos, como la vocación, el gusto por enseñar y el sentido otorgado a la profesión, así como factores extrínsecos relacionados con la remuneración, la infraestructura y las condiciones laborales (Dinham & Scott, 1998).

Por su parte, la autoeficacia docente comprende las creencias del docente sobre su capacidad para organizar y ejecutar acciones orientadas al logro de resultados educativos. Tschannen-Moran y Woolfolk Hoy (2001) señalan que esta percepción incluye la capacidad para favorecer la implicación de los estudiantes,

utilizar estrategias de enseñanza y gestionar adecuadamente el aula. Desde la teoría social cognitiva, Bandura (1997) sostiene que las creencias de autoeficacia influyen en la manera en que las personas piensan, se motivan y afrontan las dificultades; por ello, adquieren especial importancia en la práctica docente.

Esta problemática cobra particular importancia en Ayacucho, específicamente en el distrito de Paras, donde los docentes desarrollan su labor en condiciones sociales, económicas y culturales propias de un contexto rural. Las dificultades de acceso a recursos educativos contextualizados, infraestructura, acompañamiento institucional y oportunidades de formación profesional pueden relacionarse con la manera en que los maestros valoran su trabajo y perciben sus capacidades. En este sentido, resulta necesario estudiar ambas variables en este contexto específico.

Los antecedentes nacionales muestran resultados diversos. Bellido (2020) encontró que no existía una relación significativa entre la satisfacción laboral y la autoeficacia docente, aunque identificó relaciones en aspectos específicos vinculados con el manejo del aula y la motivación. Por su parte, Robles (2019) concluyó que los docentes con mayores niveles de autoeficacia tendían a presentar mayores niveles de satisfacción laboral. Estas diferencias evidencian que la relación entre ambas variables puede presentar particularidades según las dimensiones estudiadas y el contexto educativo, lo que justifica continuar investigándolas en zonas rurales.

El estudio se justifica teóricamente porque busca aportar evidencia sobre la satisfacción laboral y la autoeficacia docente en un contexto educativo rural específico; prácticamente, porque sus resultados pueden proporcionar información útil para orientar acciones destinadas a fortalecer el bienestar y desarrollo

profesional de los maestros; y metodológicamente, porque genera evidencia empírica sobre el comportamiento y relación de ambas variables, que puede servir de referencia para futuras investigaciones en contextos similares.

En consecuencia, comprender cómo se sienten los docentes respecto de su trabajo y qué tan capaces se perciben para afrontar los desafíos de la enseñanza permite aproximarse de manera más humana a su realidad profesional. Por ello, el presente estudio tuvo como propósito determinar la relación entre la satisfacción laboral y la autoeficacia docente en las instituciones educativas del distrito de Paras, Ayacucho, aportando evidencia para una mejor comprensión de la experiencia profesional de los maestros en este contexto.

II. Metodología

El trabajo investigación se desarrolló desde el tipo de investigación básica. De acuerdo con Arias (2020) este tipo de estudio no se centra en resolver un problema, sino que proporciona una base teórica para otros estudios. Es por ello que, dentro de las investigaciones básicas, se pueden llevar a cabo trabajos con objetivos descriptivos, exploratorios o incluso que busquen relaciones entre variables.

El método hipotético-deductivo fue también empleado dentro de la metodología de desarrollo, esto con lo expuesto por Behar (2008) que expresó que este método tiene su punto de inicio en la formulación de una hipótesis, el cual es corroborado empíricamente con la finalidad de validar o rechazar la hipótesis inicial. A partir de estas hipótesis se pueden realizar predicciones y contrastar con la realidad a través de la experimentación o la observación.

Asimismo, se utilizó el diseño no experimental y transversal. En este sentido, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalan que estos diseños son empleados

dentro de investigaciones que no realizan ningún tipo de manipulación entre las variables de estudio

Por otra parte, el nivel en el que se ubicó la investigación fue el correlacional, en palabras de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) este nivel de estudio se enfoca en identificar si las variables de la investigación presentan alguna relación o correspondencia dentro de un entorno específico.

Concerniente a la población, en palabras de Ríos (2017) se refiere al conjunto de todos los individuos u objetos que cumplen con las características que definen el grupo que se quiere estudiar. La población estuvo constituida por 107 docentes de todos los niveles educativos del distrito de Paras, Ayacucho. La misma que fue utilizada como muestra de estudio.

En este caso se usó la técnica de muestreo no probabilístico intencional, debido a que la población objeto de estudio se encuentra conformado por todos los maestros de las instituciones educativas del distrito de Paras y presenta una cantidad relativamente pequeña, razón por el que se tomó la decisión de realizar la investigación teniendo como muestra a todos los maestros del distrito de Paras. Para recoger la información se empleó la encuesta, al respecto Behar (2008) considera que "Las encuestas recogen información de una porción de la población de interés, dependiendo el tamaño de la muestra y el propósito del estudio"(p. 62). Además, como instrumentos se utilizaron los cuestionarios. De acuerdo con lo manifestado por Quispe (2012) estos instrumentos reúnen un conjunto de preguntas diseñadas para obtener, procesar y analizar información sobre hechos o fenómenos que se estudian en una población o en parte de ella.

En esta misma línea, el primer instrumento que se empleó es "cuestionario sobre satisfacción laboral" que constó de 36 ítems y divididos en tres dimensiones

que conforman la variable de estudio. Su escala de respuesta fue de tipo Likert y su baremación fue Deficiente (36 – 83), Regular (84 – 131) y Buena (132 – 180).

Como segundo instrumento está el instrumento “cuestionario sobre autoeficacia docente” conformado por un total de 24 ítems, los cuales están distribuidos entre las dimensiones de la variable autoeficacia. Las opciones de respuesta fueron de tipo Likert y los puntos de corte fueron: Deficiente (24 – 55), Regular (56 – 87) y Buena (88 – 120).

En toda investigación cuantitativa, la validez de los instrumentos de recolección de datos constituye un requisito fundamental, ya que permite garantizar que los ítems evalúen de manera adecuada el constructo o variable que se pretende medir. Para tal efecto, se empleó la técnica del juicio de expertos, mediante la participación de tres especialistas con experiencia en investigación educativa y conocimientos relacionados con las variables satisfacción laboral y autoeficacia docente. Los expertos analizaron cada ítem considerando criterios de pertinencia, claridad, coherencia y relevancia, emitiendo observaciones orientadas a optimizar la calidad técnica del instrumento.

Luego de incorporar las sugerencias formuladas, se procedió a la valoración definitiva de los instrumentos, obteniéndose una opinión favorable respecto a su contenido. En consecuencia, se determinó que los cuestionarios presentaban evidencias suficientes de validez para su aplicación en la muestra seleccionada.

El resultado que se obtuvo en base a la información presentada en base a la ficha de juicio de expertos muestra que el Cuestionario Sobre Satisfacción Laboral (CSL) presenta un valor de 86%; asimismo, el Cuestionario Sobre Autoeficacia Docente (CAD) presenta un valor de 86%; valores que muestran una buena validez de contenido de los instrumentos utilizados en la investigación.

La confiabilidad de los instrumentos es otro de los procesos sumamente importantes en la investigación, debido a que busca garantizar que la información recabada con los instrumentos sea confiable. Para ello se recurrió a la realización de una prueba piloto en el que se aplicó los instrumentos a una muestra de 20 docentes ajenos a la muestra en el que se realizó la investigación. Los resultados obtenidos a través de la prueba Alpha de Cronbach presenta, en el Cuestionario sobre Satisfacción Laboral (CSL), un valor de 0,832, el que posibilita afirmar que el instrumento es muy confiable. Asimismo, el Cuestionario sobre Autoeficacia Docente presenta un valor de 0,821, esto posibilita concluir que el instrumento es muy confiable.

Respecto a la técnica de procesamiento de datos, posterior al proceso de acopio de la información, fueron procesados haciendo uso del paquete estadístico SPSS versión 30 actualizado. Asimismo, los resultados en el nivel descriptivo se expusieron en tablas de contingencia o cruzada, en los que se presentaron las probables relaciones que existen entre las variables investigadas.

En el nivel inferencial, la prueba no paramétrica utilizada para la correspondiente prueba de hipótesis fue la Tau-b de Kendall con el que se corroboró la hipótesis general y específicos.

En cuanto a los aspectos éticos, la realización de la investigación se encuentra expresada en el esfuerzo desplegado para cumplir con la exigencias de los principios éticos en los diversos aspectos como la confidencialidad, el respeto a los participantes, la objetividad y la honestidad en todo el proceso de investigación, por lo mismo que se solicitó la correspondiente autorización a los directores de las diversas instituciones a fin de lograr el permiso correspondiente para la realización

de la investigación. Asimismo, como es parte de la confidencialidad se mantiene en reserva la identidad de los docentes participantes en el proceso de investigación.

III. Resultados y discusión

Tabla 1

Satisfacción laboral y autoeficacia docente en instituciones educativas

			Autoeficacia docente			
			Deficiente	Regular	Buena	Total
Satisfacción laboral	Deficiente	Recuento	2	17	1	20
		% del total	1,9%	15,9%	0,9%	18,7%
	Regular	Recuento	2	30	12	44
		% del total	1,9%	28,0%	11,2%	41,1%
	Buena	Recuento	0	3	40	43
		% del total	0,0%	2,8%	37,4%	40,2%
Total	Recuento	4	50	53	107	
	% del total	3.7%	46.7%	49.5%	100.0%	

Fuente: Información recabada mediante cuestionarios

Los resultados muestran que el 41,1 % de los maestros considera regular su nivel de satisfacción laboral, mientras que el 49,5 % de los docentes presenta un nivel bueno de autoeficacia docente. Esto evidencia que, aunque los maestros se perciben capaces en el desempeño de sus habilidades profesionales, no necesariamente se sienten igualmente satisfechos con su entorno laboral.

Tabla 2

Satisfacción laboral y eficacia en la implicación de los estudiantes

			Eficacia en la implicación de los estudiantes			
			Deficiente	Regular	Buena	Total
Satisfacción laboral	Deficiente	Recuento	4	14	2	20
		% del total	3,7%	13,1%	1,9%	18,7%
	Regular	Recuento	3	25	16	44
		% del total	2,8%	23,4%	15,0%	41,1%
	Buena	Recuento	0	4	39	43
		% del total	0,0%	3,7%	36,4%	40,2%
Total	Recuento	7	43	57	107	
	% del total	6.5%	40.2%	53.3%	100.0%	

Fuente: Información recabada mediante cuestionarios

El análisis de la información presentada en la tabla, evidencian que el 41,1 % de los profesores presenta un nivel regular de satisfacción laboral, mientras que el 53,3 % considera que posee un buen nivel de eficacia en la implicación de los estudiantes. Esto indica que, aunque los docentes se perciben capaces de involucrar a sus estudiantes en el proceso educativo, no necesariamente se sienten igualmente satisfechos con su entorno laboral.

Tabla 3

Satisfacción laboral y eficacia en las estrategias de enseñanza

			Eficacia en las estrategias			Total
			Deficiente	Regular	Buena	
Satisfacción laboral	Deficiente	Recuento	13	6	1	20
		% del total	12,1%	5,6%	0,9%	18,7%
	Regular	Recuento	5	25	14	44
		% del total	4,7%	23,4%	13,1%	41,1%
	Buena	Recuento	0	10	33	43
		% del total	0,0%	9,3%	30,8%	40,2%
Total	Recuento	18	41	48	107	
	% del total	16,8%	38,3%	44,9%	100,0%	

Fuente: Información recabada mediante cuestionarios

Los resultados muestran que el 41,1 % de los docentes presenta un nivel regular de satisfacción laboral, mientras que el 44,9 % considera que posee un buen nivel de eficacia en las estrategias de enseñanza. Esto evidencia que, aunque los docentes se perciben capaces de aplicar estrategias de enseñanza, no necesariamente se sienten igualmente satisfechos con su entorno laboral.

Tabla 4*Satisfacción laboral y eficacia en el manejo de la clase*

			Eficacia en el manejo de clase			
			Deficiente	Regular	Buena	Total
Satisfacción laboral	Deficiente	Recuento	16	3	1	20
		% del total	15,0%	2,8%	0,9%	18,7%
	Regular	Recuento	6	29	9	44
		% del total	5,6%	27,1%	8,4%	41,1%
	Buena	Recuento	0	6	37	43
		% del total	0,0%	5,6%	34,6%	40,2%
Total	Recuento	22	38	47	107	
	% del total	20,6%	35,5%	43,9%	100,0%	

Fuente: Información recabada mediante cuestionarios

Al analizar la información presentada en la tabla, se observa que el patrón general respecto a la variable satisfacción laboral muestra que el 41,1% de docentes consideran como regular su nivel de satisfacción. Por otro lado, el patrón general respecto a la variable eficacia en el manejo de la clase, muestra que el 43,9% de profesores consideran que poseen buena eficacia en el manejo de la clase. La información expuesta, permite concluir que, aunque los docentes se sienten muy capaces de su eficacia en el manejo de la clase, no necesariamente se sienten muy satisfechos con su entorno laboral (satisfacción).

Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

Sistema de hipótesis

Ho: $r_{xy} \neq 0$; No existe relación entre X e Y

H1: $r_{xy} = 0$; Existe relación entre X e Y

Tabla 6*Resultados de prueba de hipótesis general*

Tau-b de Kendall		Autoeficacia docente
Satisfacción laboral	Valor	0.670
	Sig.	0.000
	N	107

El análisis mediante Tau-b de Kendall evidenció una correlación directa y de buena magnitud entre la satisfacción laboral y la autoeficacia docente ($\tau = 0,670$; $p < 0,000$). Esto indica que, a medida que aumenta la satisfacción laboral, tiende a incrementarse la autoeficacia docente. Dado que el valor de significancia es inferior a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmándose una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica**Sistema de hipótesis**

Ho: $r_{xy} \neq 0$; No existe relación entre X e Y

H1: $r_{xy} = 0$; Existe relación entre X e Y

Tabla 7*Resultados de primera prueba de hipótesis específica*

Tau-b de Kendall		Eficacia en la implicación de los estudiantes
Satisfacción laboral	Valor	0.603
	Sig.	0.000
	N	107

El análisis mediante Tau-b de Kendall evidenció una correlación directa y de buena magnitud entre la satisfacción laboral y la eficacia en la implicación de los estudiantes ($\tau = 0,603$; $p < 0,000$). Esto indica que, a medida que aumenta la satisfacción laboral, tiende a incrementarse la eficacia docente para implicar a los

estudiantes. Al ser el valor de significancia inferior a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmándose una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Tabla 8

Resultados de segunda prueba de hipótesis específica

Tau-b de Kendall		La eficacia en las estrategias de enseñanza
Satisfacción laboral	Valor	0.605
	Sig.	0.000
	N	107

El coeficiente de Tau-b de Kendall presenta un valor de 0,605, hallazgo que precisa la presencia de una correlación directa y de buena magnitud entre la satisfacción laboral y la eficacia en las estrategias de enseñanza de los docentes. El valor mostrado sugiere que, en la muestra investigada, en la medida en que se incrementa el nivel de satisfacción laboral, en la misma medida tiende a crecer la eficacia en las estrategias de enseñanza de los docentes, lo que evidencia la presencia de una relación directamente proporcional entre las variables investigadas. Asimismo, el valor estadístico presenta un $p=0,000$ que se encuentra por debajo del umbral convencional de 0,05, valores que hacen que se pueda rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Estos resultados confirman la presencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables investigadas.

Tabla 9

Resultados de tercera prueba de hipótesis específica

Tau-b de Kendall		La eficacia en el manejo de la clase
Satisfacción laboral	Valor	0.728
	Sig.	0.000
	N	107

El análisis mediante Tau-b de Kendall evidenció una correlación directa y de buena magnitud entre la satisfacción laboral y la eficacia en el manejo de la clase ($\tau = 0,728$; $p < 0,000$). Esto indica que, a medida que aumenta la satisfacción laboral, tiende a incrementarse la eficacia docente en el manejo de la clase. Al ser el valor de significancia inferior a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmándose una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Discusión

Como discusión de resultados, evidencian una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la autoeficacia docente en la muestra estudiada, con un coeficiente Tau-b de Kendall de 0,680 ($p < 0,001$), lo que indica una relación de buena magnitud. En términos generales, a mayores niveles de satisfacción laboral se observa una mayor percepción de autoeficacia docente. Sin embargo, los resultados descriptivos muestran que el 41,1 % de los docentes considera regular su nivel de satisfacción laboral, mientras que el 49,5 % manifiesta un nivel bueno de autoeficacia. Esto permite observar que los docentes pueden sentirse capaces de afrontar las exigencias de su labor, aunque no necesariamente se encuentren plenamente satisfechos con las condiciones en las que desarrollan su trabajo.

Estos resultados difieren de los encontrados por Bellido (2020), quien no identificó una correlación entre la autoeficacia docente y la satisfacción laboral. Esta diferencia puede estar relacionada con las características particulares del contexto en el que se desarrollaron ambos estudios. Desde la perspectiva de Bandura (1997), la autoeficacia corresponde a las creencias que tienen las personas sobre su capacidad para organizar y ejecutar acciones orientadas al logro de

determinados objetivos. Estas creencias se construyen a partir de la experiencia y del dominio de la actividad, por lo que un docente puede percibirse como competente para desarrollar su labor aun cuando experimente niveles moderados de satisfacción con su entorno laboral.

Respecto a las hipótesis específicas, se encontró una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la eficacia en la implicación de los estudiantes ($\tau = 0,603$; $p < 0,001$), así como entre la satisfacción laboral y la eficacia en las estrategias de enseñanza ($\tau = 0,605$; $p < 0,001$). Del mismo modo, se evidenció una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la eficacia en el manejo de la clase, siendo esta la asociación de mayor magnitud ($\tau = 0,728$; $p < 0,001$). En conjunto, estos resultados indican que los mayores niveles de satisfacción laboral se relacionan con una mayor percepción de eficacia docente en la implicación de los estudiantes, las estrategias de enseñanza y el manejo del aula. Los resultados descriptivos complementan estos hallazgos, pues el 53,3 % de los docentes reportó buena eficacia en la implicación de los estudiantes, el 44,9 % buena eficacia en las estrategias de enseñanza y el 43,9 % buena eficacia en el manejo de la clase.

Los hallazgos guardan relación con lo planteado por Chiang et al. (2010), quienes señalan que la satisfacción laboral está vinculada con factores contextuales y organizacionales, entre ellos las oportunidades de desarrollo profesional, la carga laboral, la remuneración, el apoyo directivo y el clima institucional. En este estudio, el predominio de un nivel regular de satisfacción laboral (41,1 %) sugiere la existencia de condiciones que podrían ser fortalecidas desde la gestión educativa. Aunque los docentes presentan una percepción favorable de su autoeficacia y de sus capacidades para implicar a los estudiantes,

desarrollar estrategias de enseñanza y manejar el aula, determinados factores laborales y motivacionales pueden limitar su bienestar y satisfacción profesional.

Finalmente, estos resultados coinciden con la perspectiva de Skaalvik y Skaalvik (2014), quienes destacan la importancia de la satisfacción laboral y la autoeficacia para la motivación y permanencia docente. Una adecuada percepción de autoeficacia puede favorecer la capacidad de los maestros para afrontar los desafíos pedagógicos; sin embargo, una satisfacción laboral limitada puede constituir una condición desfavorable para su bienestar profesional, su disposición hacia la innovación y su compromiso sostenido con la institución educativa.

Conclusiones

Los hallazgos logrados hacen posible concluir que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la autoeficacia docente en la muestra investigada. La prueba Tau-b de Kendall presenta un coeficiente de 0,680, resultado que expresa una relación de buena magnitud, lo que permite precisar que, a mayores niveles de satisfacción laboral, en ese mismo nivel se incrementa la percepción de autoeficacia en los docentes. Asimismo, se tiene un valor estadístico ($p=0,000$) que se encuentra por debajo del umbral convencional de 0,05 lo que hace posible el rechazo de la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna, lo que demuestra que es estadísticamente significativa y no producto del azar.

Los valores hallados hacen posible concluir que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la eficacia en la implicación de los estudiantes en la muestra investigada. La prueba Tau-b de Kendall presenta un coeficiente de 0,603, resultado que expresa una relación de buena magnitud, lo que permite precisar que, a mayores niveles de satisfacción laboral, en ese mismo nivel

se incrementa la percepción en la implicación de los estudiantes por los docentes. Asimismo, se tiene un valor estadístico ($p=0,000$) que se encuentra por debajo del umbral convencional de 0,05 lo que hace posible el rechazo de la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna, lo que demuestra que es estadísticamente significativa y no producto del azar.

Los resultados obtenidos hacen posible concluir que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la eficacia en las estrategias de enseñanza por los maestros en la muestra investigada. La prueba Tau-b de Kendall presenta un coeficiente de 0,605, resultado que expresa una relación de buena magnitud, lo que permite precisar que, a mayores niveles de satisfacción laboral, en ese mismo nivel se incrementa la eficacia en las estrategias de enseñanza por los maestros. Asimismo, se tiene un valor estadístico ($p=0,000$) que se encuentra por debajo del umbral convencional de 0,05 lo que hace posible el rechazo de la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna, lo que demuestra que es estadísticamente significativa y no producto del azar.

Los hallazgos logrados hacen posible concluir que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la eficacia en el manejo de la clase por los maestros de la muestra investigada. La prueba Tau-b de Kendall presenta un coeficiente de 0,728, resultado que expresa una relación de buena magnitud, lo que permite precisar que, a mayores niveles de satisfacción laboral, en ese mismo nivel se incrementa la eficacia en el manejo de la clase en los docentes. Asimismo, se tiene un valor estadístico ($p=0,000$) que se encuentra por debajo del umbral convencional de 0,05 lo que hace posible el rechazo de la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna, lo que demuestra que es estadísticamente significativa y no producto del azar.

Referencias bibliográficas

- Bandura, A. (1969). *Principios de modificación de la conducta*. Holt, Rinehart & Winston.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Behar, D. (2008). *Metodología investigación*. Ediciones Shalom I.
- Bellido, S. (2020). *Autoeficacia docente y satisfacción laboral en docentes de IE públicas y privadas*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/items/eafe6f59-5e58-4a3b-8cb5-06c03549e3a4>
- Chiang, M., Méndez, G., y Sánchez, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail. *Theoria*, 19(2), 21-36. <https://www.redalyc.org/pdf/299/29918523003.pdf>
- Dinham, S. & Scott, C. (1998) A Three Domain Model of Teacher and School Executive Career Satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 36, 362-378. <http://dx.doi.org/10.1108/09578239810211545>
- Hernández-Sampieri, R., Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Grupo editorial Mc Graw Hill Education
- Quispe, R. (2012). *Metodología de la investigación pedagógica*. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
- Ríos, R. (2017). El artículo de investigación: Metodología de redacción. Editor Roger Ricardo Ríos Ramírez. <https://dialnet.unirioja.es/download/libro/683720.pdf>
- Robles, A. (2019). *Autoeficacia y Satisfacción Laboral en docentes de una institución educativa privada de Lima* [Tesis de bachiller, Universidad

<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/633468>

Rojas, D., y Nail, O. (2022). Autoeficacia docente para la convivencia escolar en la formación inicial docente. *Formación universitaria*, 15(1), 47-56.

<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062022000100047>

Sabino, C. (1992). *El proceso de la investigación*. Ed. Panapo

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). Teacher Self-Efficacy and Perceived Autonomy: Relations with Teacher Engagement, Job Satisfaction, and Emotional Exhaustion. *Psychological Reports*, 114, 68-77.

Tschannen, M., & Woolfolk, A. (2001). Eficacia docente: Capturando un constructo esquivo. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.

[http://dx.doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)0003](http://dx.doi.org/10.1016/S0742-051X(01)0003)



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N°0079-2026-UNSCH-EPG/KBA

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado – UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N°002-2026-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. FREDY MARTINEZ GOMEZ
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	Satisfacción laboral y autoeficacia docente en instituciones educativas del distrito de Paras, Ayacucho - 2024
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	22% de similitud
N° DE TRABAJO	3003519842
FECHA	26 de julio de 2026

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

26 de julio de 2026.


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
Mg. Kelvis BERROCAL ARGUMEDO
Sub Director de Investigación

CC.
Archivo
KBA/

Satisfacción laboral y autoeficacia docente en instituciones educativas del distrito de Paras, Ayacucho -2024

por Fredy MARTINEZ GOMEZ

Satisfacción laboral y autoeficacia docente en instituciones educativas del distrito de Paras, Ayacucho -2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	24%	12%	14%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga	8%
	Trabajo del estudiante	
2	repositorio.unsch.edu.pe	4%
	Fuente de Internet	
3	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1%
	Trabajo del estudiante	
5	repositorio.udh.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.upagu.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.unu.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
8	docplayer.es	1%
	Fuente de Internet	
9	repositorio.unife.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
10	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE	1%
	Trabajo del estudiante	
11	archive.org	1%
	Fuente de Internet	
12	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
13	repositorio.upla.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
14	Submitted to POSGRADO	<1%
	Trabajo del estudiante	

repositorio.usmp.edu.pe

15

Fuente de Internet

<1 %

16

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

17

repositorio.ucsm.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

18

Submitted to Universidad Andina del Cusco

Trabajo del estudiante

<1 %

19

repositorio.upsc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

20

Acuña Gutierrez, Juan Jose. "Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito Santa Ana 2021",
Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 30 words

Excluir bibliografía

Activo



ESCUELA DE

POSGRADOUNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°00358-2026-UNSCH-EPG/D.

Siendo las 08:00 a.m. del 26 de junio de 2026 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis, presidido por el **MG. KELVIS BERROCAL ARGUMEDO** Director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES** Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: **Dr. MARCELINO POMASONCCO ILLANES** y el **Dr. ADOLFO QUISPE ARROYO**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **SATISFACCIÓN LABORAL Y AUTOEFICACIA DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PARAS, AYACUCHO - 2024**, presentado por el **Bach. FREDY MARTINEZ GOMEZ**. Teniendo como asesor al **Dr. GUIDO ALFONSO PEREZ SAEZ**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduando.

A continuación, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: Dieciséis (17).

CALIFICACION (x)	
Aprobado(a) por Unanimidad.	☒
Aprobado(a) por Mayoría.	☐
Desaprobado(a) por Unanimidad.	☐
Desaprobado(a) por Mayoría.	☐

Marcar con un aspa (x).

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue al **Bach. FREDY MARTINEZ GOMEZ**, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las 9:45 hrs. se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 9:55 hrs. del 26 de junio de 2026.


MG. KELVIS BERROCAL ARGUMEDO
Director (e) de la Escuela de Posgrado


Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES
Director de la UPG-FCE.


Dr. MARCELINO POMASONCCO ILLANES
Miembro.


Dr. ADOLFO QUISPE ARROYO
Miembro.


Dr. ENRIQUE JAVIER AGUILAR FELICES
Secretario Docente.

Observaciones: