

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN**

*Enrique Guzmán y Valle*

**ALMA MÁTER DEL MAGISTERIO NACIONAL**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**Tesis**

**Satisfacción laboral y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde**

**Presentada por**

**Rocio Judith CHAVEZ GOMERO**

**ASESOR**

**Edson Jorge HUAIRE INACIO**

**Para optar el Grado Académico de  
Maestro en Ciencias de la Educación  
con mención en Gestión Educacional**

**Lima – Perú**

**2021**

**Satisfacción laboral y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde**

A mi esposo Ronald, por su amor, paciencia,  
apoyo y  
sacrificio para que yo pudiera lograr mi  
desafío profesional.

A mis hijas Patricia y Claudia, por su amor,  
paciencia,  
Comprensión, por sus besos y abrazos que me  
dan fuerzas para seguir avanzando en los  
momentos y horas interminables de estudio y  
trabajo.

A la memoria de mi padre Hoover, por su  
amor eterno y por enseñarme que no hay nada  
imposible si se coloca esfuerzo, perseverancia  
y dedicación.

A mi madre Teresa, por su apoyo durante mis  
años de estudio brindándome fortaleza,  
confianza y su gran amor que fueron  
fundamentales para la culminación de mi tesis.

A mis hermanos por su ayuda, reconocimiento  
y paciencia.

**Reconocimientos**

Gracias a Dios por las nuevas y buenas oportunidades.

Gracias a mis compadres y amigos cercanos por sus consejos y aliento.

Gracias a los doctores y maestros por compartir sus conocimientos.

Gratitud infinita a mi asesor Edson Jorge

Huaire Inacio por su valioso apoyo y paciencia en la revisión de la tesis.

## Tabla de Contenidos

Carátula.....	i
Título .....	ii
Dedicatoria.....	iii
Reconocimientos .....	iv
Tabla de Contenidos .....	v
Lista de Tablas.....	viii
Resumen .....	x
Abstract.....	xi
Introducción.....	xii
Capítulo I. Planteamiento del Problema .....	1
1.1. Determinación del Problema .....	1
1.2. Formulación del Problema .....	3
1.2.1. Problema principal. ....	3
1.2.2. Problemas específicos. ....	4
1.3. Objetivos de la Investigación .....	4
1.3.1. Objetivo general. ....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Importancia y Alcances de la Investigación.....	5
1.4.1. Justificación teórica. ....	6
1.4.2. Justificación práctica. ....	6
1.4.3. Justificación metodológica. ....	6
1.5. Limitaciones de la Investigación .....	6
Capítulo II. Marco Teórico .....	8
2.1. Antecedentes del Estudio .....	8
2.2. Bases Teóricas .....	12
2.2.1. Satisfacción laboral. ....	12

2.2.2. Actitud frente a la innovación educativa .....	17
2.3. Definiciones de Términos Básicos .....	22
Capítulo III. Hipótesis y Variables .....	24
3.1. Hipótesis .....	24
3.1.1. Hipótesis general. ....	24
3.1.2. Hipótesis específicas. ....	24
3.2. Variables.....	25
3.2.1. Variable 1: Satisfacción laboral. ....	25
3.2.2. Variable 2: Actitud frente a la innovación educativa. ....	25
3.3. Operacionalización de las variables .....	25
Capítulo IV. Metodología.....	26
4.1. Enfoque de la investigación .....	26
4.2. Tipo de investigación .....	26
4.3. Diseño de investigación.....	26
4.4. Población y muestra .....	27
4.4.1. Población.....	27
4.4.2. Muestra.....	27
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	28
4.5.1. Técnica. ....	28
4.5.2. Instrumentos de recolección de información.....	29
4.6. Tratamiento Estadístico.....	32
Capítulo V. Resultados .....	33
5.1. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos .....	33
5.1.1. Validez de los instrumentos. ....	33
5.2. Resultados .....	37
5.2.1. A nivel descriptivo. ....	37
5.2.2. Estadísticos inferenciales .....	43

5.3. Discusión de Resultados.....	64
Conclusiones.....	68
Recomendaciones .....	70
Referencias .....	72
Apéndices .....	85
Apéndice A. Matriz de consistencia.....	86
Apéndice B. Cuestionario-escala de la actitud del profesorado frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo .....	87
Apéndice C. Escala de opinión SL - SPC.....	89

## Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Operacionalización de las variables</i> .....	25
Tabla 2 <i>Puntuación de ítem Positivo o Negativo de la Escala de SL-SPC</i> .....	30
Tabla 3 <i>Análisis Factorial</i> .....	30
Tabla 4 <i>Índices de homogeneidad de los ítems del cuestionario CAPIC (versión definitiva).</i> .....	32
Tabla 5 <i>Estadísticas de total de elementos de escala de opinión de satisfacción laboral SL-SPC</i> .....	35
Tabla 6 <i>Estadísticas de total de elementos del Cuestionario Escala de la Actitud del Profesorado frente a la Innovación Educativa mediante Técnicas de Trabajo Cooperativo</i> .....	36
Tabla 7 <i>Estadísticas de fiabilidad de la Escala de opinión de satisfacción laboral</i> .....	37
Tabla 8 <i>Estadísticas de fiabilidad del cuestionario Actitud del profesorado frente a la innovación</i> .....	37
Tabla 9 <i>Respuestas a los ítems de la satisfacción laboral (n = 53, en %)</i> .....	38
Tabla 10 <i>Nivel de la satisfacción laboral y de sus dimensiones (n = 53)</i> .....	40
Tabla 11 <i>Respuestas a los ítems de la actitud hacia la innovación educativa (n = 53, en %)</i> .....	41
Tabla 12 <i>Actitud hacia la innovación educativa (n = 53)</i> .....	42
Tabla 13 <i>Satisfacción laboral y actitud hacia la innovación educativa</i> .....	43
Tabla 14 <i>Satisfacción con la significación de la tarea y actitud hacia la innovación educativa</i> .....	44
Tabla 15 <i>Satisfacción con las condiciones de trabajo y actitud hacia la innovación educativa</i> .....	45

Tabla 16 <i>Satisfacción con el reconocimiento personal y/o social y actitud hacia la innovación educativa</i> .....	46
Tabla 17 <i>Satisfacción con los beneficios económicos y actitud hacia la innovación educativa</i> .....	47
Tabla 18 <i>Correlaciones entre satisfacción laboral y actitud hacia la innovación educativa</i> .....	50
Tabla 19 <i>Prueba Z de Gauss para la satisfacción laboral media</i> .....	52
Tabla 20 <i>Prueba Z de Gauss para la actitud positiva</i> .....	54
Tabla 21 <i>Correlaciones rho de Spearman entre satisfacción con la significación de la tarea y actitud hacia la innovación educativa</i> .....	56
Tabla 22 <i>Correlaciones entre satisfacción con las condiciones de trabajo y actitud hacia la innovación educativa</i> .....	59
Tabla 23 <i>Correlaciones rho de Spearman entre satisfacción con el reconocimiento personal y/o social y actitud hacia la innovación educativa</i> .....	61
Tabla 24 <i>Correlaciones rho de Spearman entre satisfacción con los beneficios económicos y actitud hacia la innovación educativa</i> .....	64

## Resumen

En la presente investigación se reporta un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes. El diseño de la investigación es correlacional, en el que participaron 53 docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde del distrito de La Victoria-Lima. Los instrumentos utilizados fueron la escala de satisfacción laboral “escala de opinión SL-SPC”, desarrollada por Palma (2005) y el cuestionario-escala sobre actitud del profesorado frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo (CAPIC) elaborado por Traver y García (2007). Los resultados evidencian que existe relación entre las variables satisfacción laboral y actitud frente a la innovación educativa en los docentes encuestados. Se concluye que existe relación positiva entre satisfacción laboral y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde.

Palabras clave: Satisfacción laboral, actitud, innovación educativa, técnicas de trabajo, trabajo cooperativo.

## **Abstract**

This study reports a study whose objective was to determine the relationship between job satisfaction and attitude towards educational innovation through cooperative work techniques in teachers. The research design is correlational, in which 53 teachers from the Víctor Andrés Belaunde educational institution from the district of La Victoria-Lima participated. The instruments used were the scale of job satisfaction "opinion scale SL-SPC", developed by Palma (2005) and the questionnaire-scale on the attitude of teachers towards educational innovation through cooperative work techniques (CAPIC) prepared by Traver and García (2007). The results show that there is a relationship between the variables job satisfaction and attitude towards educational innovation in the surveyed teachers. It is concluded that there is a positive relationship between job satisfaction and attitude towards educational innovation through cooperative work techniques in teachers of the Víctor Andrés Belaunde educational institution.

**Keywords:** Job satisfaction, attitude, educational innovation, work techniques, cooperative work.

## Introducción

La investigación gira en torno a la búsqueda de relación entre satisfacción laboral y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde del distrito de La Victoria - Lima, los mismo que, según los resultados, son factores que intervienen en la práctica docente. Estos dos constructos que se estudian en este trabajo está relacionado al ámbito educativo, en el cual ha sido estudiado en diversas muestras como los directores de escuelas secundarias (Gimeno, 2004); docentes de nivel básico (Gordillo, 1988; Martínez, 2007; De Frutos et al., 2007); docentes de educación no universitaria (Padrón, 1994); docentes universitarios (Grajales, 2000; Olivares et al. 2006; Barraza & Ortega, 2009) y en mayor medida en estudiantes universitarios (Hernández et al., 2010; Jung, An, y Park, 2018, entre otros).

La satisfacción es definida como una respuesta hacia el trabajo (Locke, 1976), estas pueden ser positivas o negativas, por lo general forma parte de la actitud general de un individuo hacia su empleo (Páramo, Flores, Díaz De León, 2016) estas pueden parecer placentero o no, en este sentido, tiene una carga emocional para valorar el aspecto laboral de la vida cotidiana. En el contexto organizacional, este factor actúa como mediador entre las condiciones laborales de los trabajadores y las organizaciones capaces de proporcionar (Dormann & Zapf, 2001). En este caso la satisfacción laboral del docente, sería la actitud que desarrollan los profesores frente a su propia actividad, el mismo que está basada en concepciones, creencias y sobre todo valores que se adquiere como parte de la historia personal en el plano académico.

Ante esta situación, y dado las exigencias que necesita para estar al día en el uso de métodos y herramientas se ha evaluado en función a las actitudes que tienen estos docentes, frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo, es

decir, el cambio que ha originado la incursión de la tecnología en la educación y la forma en la que los maestros han logrado apoyar sus estrategias y métodos en el uso de la tecnología. En este sentido, la actitud frente al uso de las tecnologías se define como la predisposición de los maestros hacia el uso de los mismos en su práctica cotidiana. Esto es, tener una actitud, no solo consiste en usarlo, sino, implica todo un conjunto de cogniciones y motivaciones.

Pero todo parte de una necesidad de usarlo, significa entonces, que tener una actitud o una predisposición a usarlo, se debe tener un gusto por usar la tecnología en las clases, sentirse a gusto con el programa o la aplicación y el bienestar mismo de tan solo saber usarlo. El segundo momento sería una cognición, tener un pensamiento y luego hacerse una creencia de la funcionalidad misma de la tecnología en las clases o simplemente en la labor que desempeña. Finalmente, es la conducta, es decir, tener una actuación con la tecnología como parte de la labor cotidiana y una herramienta imprescindible para la enseñanza (Borkowski, 2005).

La investigación cuenta con cinco capítulos, en el que se aborda toda la estructura del trabajo desde el planteamiento del problema, hasta los resultados de la investigación. La intención de este trabajo es mostrar una perspectiva científica sobre estas variables los mismo que son obtenidas de manera empírica en una muestra poco estudiada que son los docentes de educación básica. Sobre todo, en un contexto en donde el uso de la tecnología debe ser la herramienta imprescindible para que todo profesional de la educación pueda estar a la altura de los estudiantes que son los nativos digitales. Por ello, parte de la investigación hace referencia a esa actitud del docente sobre el uso de la tecnología, en el cual se centra gran parte del esfuerzo de esta tesis.

## Capítulo I. Planteamiento del Problema

### 1.1. Determinación del Problema

Una de las grandes necesidades en la educación y específicamente con la práctica de los docentes, es conocer las dificultades y las potencialidades que estos tienen al momento de desarrollar sus actividades académicas. Ante ello, el estudio de la satisfacción del profesorado y las actitudes que estos tienen sobre el uso de la tecnología de la información y la comunicación.

El estudio parte de una problemática visible que es la insatisfacción del profesorado y esto tendría dos razones básicas, resaltada en el trabajo de Barraza y Ortega (2009) “Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. un primer acercamiento”

La primera a) que la satisfacción laboral se constituye en uno de los productos más importantes del trabajo humano, y b) que a la satisfacción laboral siempre se le ha asociado al desempeño, llegándose a afirmar que un trabajador satisfecho es más tendiente a tener un mejor desempeño (p. 5).

La segunda razón es la problemática más visible dentro del campo académico, y es en los últimos años que se ha hablado mucho sobre el mal desempeño de los maestros en su campo laboral, sin embargo, al hacer un análisis sobre las condiciones de los maestros en el mundo y sobre todo en nuestro contexto, es inminente que las condiciones laborales no son las adecuadas, frente a ello Cantón y Téllez (2016) es enfático al señalar que, “la satisfacción es una función del grado en que las necesidades personales del individuo están cubiertas en la situación laboral” (p. 215). Sin embargo, desde otro punto de vista también se podría afirmar que la satisfacción es el grado en el que las características del puesto de trabajo se ajustan a las características del individuo. Es decir, que el individuo tenga el perfil de la actividad docente, de lo contrario, llenar el vacío de conocimientos de la función puede ser aún más insatisfactorio de lo que se imagina, en este sentido, se está de

acuerdo con Cantón y Téllez (2016) cuando señalan que “la satisfacción es inherente a la personalidad del docente y a sus realizaciones profesionales y como tal influirá en el ámbito emocional dando lugar a estrés, ansiedad y, en ocasiones, malestar” (p. 217).

La satisfacción también presenta otros factores, los mismos que están presentes en las evaluaciones de este constructo como la, tarea, la organización de recursos, la motivación y la autorrealización personal del docente (Oros y Main, 2004). Otros autores (Páramo, et al., 2016) señalan otras dimensiones como 1) reconocimiento a la labor, 2) problemáticas laborales, 3) condiciones de trabajo, 4) área física (p. 174). Son dimensiones que generalmente están asociados a la problemática de la satisfacción del docente por lo que considerar que son aspectos distintos es un error, al contrario, se debería tomar como la problemática de con todo en nuestro medio, debido a que, estas dimensiones estarían causando graves problemas para el docente y sería una de las razones por las que el docente no está satisfecho.

Esta misma problemática, específicamente relacionado con las condiciones de trabajo y recursos estaría relacionado con la actitud frente al uso de la tecnología y trabajo cooperativo, debido a que, en la actualidad, muchos docentes, no cuentan con esos recursos como para desarrollarse de manera adecuada en el campo laboral. Sin embargo, aquí surge, otro problema importante, que es el desconocimiento sobre el uso de las tecnologías y su aplicación al ámbito laboral del docente. Es en este sentido, la problemática se extiende, debido a que los docentes son los primeros en hacer uso de la tecnología, tiene que usar como parte de su quehacer profesional, implicado en el proceso de enseñanza y aprendizaje, sobre todo, relacionado a la innovación educativa (Záes, 2010).

La dificultad en el manejo de estas herramientas tecnológicas supone un cambio de actitud en el docente, en algunos casos se encuentra resistencia para el manejo de estas

herramientas, pero la resistencia no vendría solo, sino acompañado de una falta de capacitación en el mismo y una falta de ambientes para el uso de los mismos (Mirete, 2010), el mismo que luego, influye en el desarrollo de las Tic's (Mejía et al., 2018). Sin embargo, también hay evidencias que esta resistencia puede cambiar, siempre que haya un participación y capacitación constante por parte de la institución hacia los profesores, debido a que el aprendizaje en el dominio de las Tic's es lento e ir paso a paso es la mejor opción.

Diseñar programas en competencias digitales debe ser una tarea prioritaria de las instituciones y del estado en este momento, para muchos docentes, el uso de las tecnologías genera cierta desestabilización por lo que es importante considerar ciertas variables como las emociones, las experiencias previas y las necesidades del docente (Mejía et al., 2018).

La consecuencia actual de la falta de dominio en el uso de la tecnología genera cierto rechazo al docente por parte de los estudiantes, la mayoría de los estudiantes tiene menor motivación para el estudio, y por supuesto las clases tradicionales, no están en planes de los estudiantes del siglo XXI en el que el uso de la tecnología es imprescindible. Otro de las consecuencias es el bajo nivel de rendimiento que presentan los estudiantes. Estos son nativos digitales y no usarlos en su vida y aprendizaje cotidianos una señal de desmotivación. Por ello, en este trabajo se tratará de evidenciar esta problemática en nuestro contexto.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema general.**

**PG** ¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde?

### **1.2.2. Problemas específicos.**

- PE1** ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa Víctor Andrés Belaunde?
- PE2** ¿Cuál es el nivel de actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde?
- PE3** ¿Qué relación existe entre satisfacción laboral con la significación de la tarea y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde?
- PE4** ¿Qué relación existe entre satisfacción laboral con las condiciones de trabajo y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde?
- PE5** ¿Qué relación existe entre satisfacción laboral con el reconocimiento personal y/o social y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde?
- PE6** ¿Qué relación que existe entre satisfacción laboral con los beneficios económicos y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde?

## **1.3. Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1. Objetivo general.**

- OG** Determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde.

### **1.3.2. Objetivos específicos.**

- OE1** Identificar el nivel de satisfacción laboral media en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde.
- OE2** Identificar el nivel positivo de actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde.
- OE3** Determinar la relación que existe entre satisfacción laboral con la significación de la tarea y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde.
- OE4** Determinar la relación que existe entre satisfacción laboral con las condiciones de trabajo y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde.
- OE5** Determinar la relación que existe entre satisfacción laboral con el reconocimiento personal y/o social y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde.
- OE6** Determinar la relación que existe entre satisfacción laboral con los beneficios económicos y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde.

### **1.4. Importancia y Justificación de la Investigación**

Los resultados obtenidos del presente estudio, va a permitir que los docentes tengan mayor alcance teórico y metodológico para mejorar su práctica profesional. Así mismo, el estudio permite conocer a los directivos educativos, el nivel de satisfacción laboral de los docentes y la actitud que presenta frente a la innovación educativa, lo que puede contribuir a tomar medidas de mejora continua de tal forma que se optimice las expectativas del

docente, así como se potencialice las estrategias didácticas para contribuir positivamente a las metas de atención educativa.

#### **1.4.1. Justificación teórica.**

La satisfacción laboral del docente depende de la calidad del ambiente de trabajo, así como de los recursos que provee cada institución para el cumplimiento de las metas educativas (Hill, 2013). Es en este sentido que el estudio aporta algunas propuestas de mejora en la gestión educativa en beneficio no solo de la institución sino también de sus trabajadores.

#### **1.4.2. Justificación práctica.**

La investigación presenta justificación práctica dado que el objetivo de esta investigación es determinar la relación que existe entre las variables: satisfacción laboral y actitud hacia la innovación educativa en docentes de la I.E. Víctor Andrés Belaunde – La Victoria, de tal manera que permita el desarrollo de programas y estrategias en el beneficio de las partes involucradas a partir de un objetivo en común, el que será utilizado como base para otras investigaciones.

#### **1.4.3. Justificación metodológica.**

Existe justificación metodológica debido a que los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos aplicados en la investigación, luego de ser sometidos a su respectiva validación y confiabilidad en el proceso, podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación.

### **1.5. Limitaciones de la Investigación**

Para el desarrollo de la presente investigación se presentaron algunas limitaciones las cuales no incidieron en los resultados, tales como: limitaciones teóricas, por la escasa información bibliográfica relacionada al tema a investigar tanto en el medio físico como en el medio virtual. Limitaciones temporales, algunos docentes se rehúsan a responder a los

cuestionarios y reflexionar sobre su propio quehacer pedagógico, tal vez debido al tiempo o a la propia naturaleza del trabajo pedagógico y las actividades laborales que realizan o simplemente no tienen interés y desconfían de ser encuestados. Otra de las limitaciones es los recursos económicos para el financiamiento de los gastos de inversión que demanda una investigación profunda y rigurosa.

## Capítulo II. Marco Teórico

### 2.1. Antecedentes del Estudio

Meza-Cascante et al. (2015) realizaron una investigación con el objetivo de determinar la actitud de docentes de matemática hacia el aprendizaje cooperativo en colegios del Cantón Central de la provincia de Cartago, Costa Rica. La investigación se realizó con 39 docentes de matemática de la educación media, quienes desarrollaron un taller basado en el aprendizaje cooperativo de la matemática. El instrumento que se utilizó para medir la actitud, fue el diferencial semántico, así mismo de la información obtenida se trianguló con datos obtenidos mediante la aplicación de la observación no participante. Los resultados del estudio concluyen que los docentes muestran una actitud positiva hacia la integración del trabajo cooperativo como estrategia didáctica para promover aprendizajes de la matemática y hacia el papel desempeñado por los directores de los centros educativos en la adopción de innovaciones educativas. Así mismo el estudio permitió conocer que las instituciones educativas cuentan con condiciones materiales adecuadas, pero existe la necesidad de capacitación en la metodología para seguir impulsando la innovación.

Cantón y Téllez (2016) realizaron una investigación, que tuvo como objetivo revisar y categorizar estudios previos sobre satisfacción laboral y profesional de los profesores tanto de España como de Portugal. La inclusión de la muestra consistió en seleccionar tres bases de datos temáticas y los resultados del ISBN para extraer las aportaciones de los últimos 15 años sobre el tema. Los hallazgos muestran la diversidad de enfoques y perspectivas dependiendo del origen científico de cada investigador. Así mismo, las categorías resultantes del análisis de los estudios previos son: factores de la satisfacción e insatisfacción laboral; factores de la satisfacción profesional; nivel de satisfacción e insatisfacción de los docentes; consecuencias de la satisfacción e insatisfacción sobre la salud o el rendimiento; satisfacción en docentes con cargos jerárquicos. Finalmente,

señalan que los docentes del nivel inicial y primaria son los que presentan mayor satisfacción y que la mayoría de los encuestados eran mujeres.

Muñoz, Gómez y Sánchez (2016) realizaron un estudio que tuvo como objetivo evaluar la influencia de distintas variables sociodemográficas en la satisfacción laboral de docentes de Educación Física en Educación Infantil y Primaria. El tipo de muestra utilizada fue la no probabilística, participaron 163 docentes (42 hombres y 121 mujeres), con edades comprendidas entre los 23 y los 60 años ( $M=37.40 \pm 8.86$  años). El instrumento que se utilizó fue la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP), que tuvo como alcance de respuesta la escala tipo Likert con valores desde muy bajo hasta muy alto, así mismo el instrumento está compuesta de 32 ítems agrupados en cinco dimensiones: diseño de trabajo que consta de 11 ítems, condiciones de vida asociadas al trabajo que consta de siete ítems, realización personal con ocho ítems, promoción y superiores con cuatro ítems y la dimensión salario con dos ítems. Los resultados mostraron que la satisfacción laboral de los docentes es medio alto. Así mismo, según perfil del docente los de mayor satisfacción son los que presentan contrato fijo, parcial y los que imparten asignaturas de educación física en educación infantil, mientras que los de menor satisfacción son los docentes interinos, con contratos a jornada completa que imparten asignaturas que nos son de educación física en el nivel primaria.

Chaparro, Hernández, Álvarez y Aranda (2017) realizaron un estudio con el objetivo de diagnosticar el nivel de satisfacción laboral del personal docente y administrativo de las Instituciones de Educación Superior de la Zona Metropolitana del Valle de Toluca. La muestra fue de 369 trabajadores, de 19 centros educativos. El instrumento que se utilizó para medir fue la escala de medición de satisfacción laboral desarrollada por Chiang Vega et al. (2008), la escala pasó por un proceso de adaptación cultural, donde a las seis dimensiones se le aplicó un análisis factorial con un coeficiente de fiabilidad entre 0,5 y

0,9. Los resultados del estudio muestran que el personal docente presenta satisfacción ligeramente más favorable en cuanto al gusto por el trabajo y la relación que llevan con la institución educativa. Por otro lado, el personal administrativo presenta satisfacción en relación al gusto por las actividades administrativas que realizan y no con las otras actividades.

Núñez (2017), realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre actitud frente a la innovación educativa y satisfacción laboral en docentes de educación primaria de la institución educativa Inmaculada 11523 del distrito Pucalá-Lambayeque, en el cual participaron 40 docentes. Los instrumentos utilizados fueron la escala de satisfacción laboral versión para profesores ESL-VP elaborado por Anaya (2005), y el cuestionario-escala para medir la actitud del profesorado frente a la innovación educativa, desarrollado por Traver y García (2007). Los resultados evidencian que existe relación significativa entre actitudes del profesorado frente a la innovación y satisfacción laboral en los docentes encuestados. Así mismo en el estudio se concluye, que, aunque existe actitudes positivas hacia la innovación y satisfacción laboral. Es importante organizar el trabajo colegiado, así como los recursos e infraestructura de la institución educativa para brindar apoyo docente.

Iglesias, Lozano y Roldán (2018) realizaron un estudio con el objetivo de analizar los intereses, motivaciones y dificultades, así como inquietudes que presenta el profesorado en su formación permanente sobre la innovación educativa. La muestra estuvo compuesta por 30 profesores entre hombres y mujeres del nivel de Educación Infantil y Primaria de los cuales 16 pertenecen a la escuela privada y 16 a la pública. El instrumento que se utilizó para recoger los datos sobre las concepciones y creencias de la innovación educativa y curricular fue la entrevista semiestructurada. De la recogida de datos y codificación se logró obtener cuatro categorías: 1) Concepciones sobre la innovación educativa y

curricular; (2) Formación e implementación sobre la innovación educativa y curricular; (3) Intereses y demandas sobre innovaciones docentes; (4) Dificultades o problemáticas para implementar la innovación adquirida en las aulas. Luego de la categorización se analizó a cada grupo de docentes entre los de escuelas públicas con las privadas, ya que existieron diferencias de códigos en ambos grupos. Los resultados evidencian la necesidad del profesorado de recibir una formación permanente acorde a sus intereses y necesidades, enfocada en la mayoría de casos a innovaciones educativas metodológicas. Así mismo se evidenció que el conocimiento y valoración de las concepciones y creencias de los docentes sobre la innovación educativa y su formación continua resultan de interés para obtención de una mejora en su carrera profesional.

Díaz (2019) realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre actitudes hacia el cambio organizacional y satisfacción laboral en docentes de educación básica. La muestra fue de 32 docentes, 4 pertenecientes al nivel inicial, 16 al nivel primaria y 12 al nivel secundaria de una institución educativa de Chiclayo, Perú. Los instrumentos utilizados fueron la escala de actitudes hacia el cambio propuesto por Rabelo, Ross & Torres da Paz (2004) que consta de 28 ítems, distribuidos en tres categorías: oposición por cinismo con diez ítems, oposición por temor con nueve ítems y la categoría aceptación con nueve ítems, para medir las actitudes se utilizó la escala Likert de 1 a 5, donde 1 es desacuerdo total y 5 acuerdo total. Para medir la variable satisfacción laboral, se utilizó la escala de opiniones SL-SPC de Palma (2005) que consta de 27 ítem agrupados en cinco factores: significación de la tarea con ocho ítems, condiciones de trabajo con nueve ítems, reconocimiento personal con cinco ítems y beneficios económicos con cinco ítems. Los resultados del estudio evidencian que los docentes en su mayoría no presentan un nivel alto de actitudes hacia el cambio, así mismo se evidencia que existe un nivel alto mayoritario en los docentes sobre la variable satisfacción laboral, sin embargo, no existe

una relación significativa entre actitudes hacia el cambio organizacional y satisfacción laboral en docentes. Así mismo en el estudio se concluye que es importante tomar en cuenta componentes externos que no permiten a los docentes cambiar como el statu quo, las condiciones educativas en las que trabajan, las recompensas y los estímulos económicos.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Satisfacción laboral.**

La satisfacción laboral es ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del medio en el que se desempeña, es por ello importante considerar la percepción que tiene el trabajador referente a su comodidad y bienestar donde se desenvuelve.

Asimismo, la satisfacción general de un empleado por su puesto de trabajo es la combinación de muchos factores. Para mejorar la satisfacción de un empleado es asegurarse de que el ambiente de trabajo sea positivo, que la moral sea alta y que los empleados tengan los recursos necesarios para llevar a cabo tareas asignadas (Hill, 2013).

Por otra parte Abrajan, Contreras y Montoya (2009) resalta que la satisfacción laboral se relaciona directamente con la experiencia de la persona dentro de una organización, esta situación se transforma en la percepción del trabajador en un componente emocional, es decir que “ estudiar la satisfacción laboral resulta evidente reconocer el papel que tiene la motivación en la temática, y concretamente su impacto en la competitividad en las organizaciones, ya que es esta conducta la que encamina la realización de los objetivos de una persona” (Chaparro, Hernández, Álvarez y Aranda, 2017, p. 31).

Por ello, la satisfacción laboral se percibe como el conjunto de actitudes que engloba la interacción de una serie de elementos medulares del trabajo, tales como la naturaleza del

trabajo, el salario, las condiciones del trabajo, la estimulación, las relaciones interpersonales, las posibilidades de superación y el desarrollo personal las cuales constituyen una gran importancia para el desarrollo de todos los procesos donde interviene el desarrollo humano.

La satisfacción laboral para todo empleado, es un aspecto sumamente relevante y más al momento de lidiar con los resultados y producción al que debe llegar. Es en ese contexto que, la satisfacción laboral es básicamente un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas en diversos aspectos de su trabajo (Sánchez & García, 2017).

#### ***2.2.1.1. Modelos teóricos sobre la satisfacción laboral.***

En la actualidad existen varios enfoques sobre satisfacción laboral, ya que esta línea investigativa fue desarrollándose desde sus inicios con el objetivo de solo mejorar la productividad hasta la actualidad que tiene como fin, a que todo trabajador se pueda desenvolver en su cargo manteniendo un equilibrio entre motivación, interés y satisfacción. Para Es en este sentido que a continuación se mencionará algunos modelos teóricos sobre satisfacción laboral:

*Teoría de la motivación de Maslow (1908-1970).* Propone que las responsables de la satisfacción son las necesidades sociales o económicas; además de una serie de necesidades humanas intrínsecas que se organizan y estructuran jerárquicamente. El esquema propuesto es una pirámide en cuya base están las necesidades más básicas y en cuyo vértice se encuentran las necesidades de autorrealización. La jerarquización indica que las necesidades tanto intrínsecas como extrínsecas, deben satisfacerse progresivamente para poder ascender y alcanzar las superiores.

*Teoría Dual o Bifactorial de Herzberg (1923-2000).* La teoría propone un modelo bifactorial basado en la satisfacción e insatisfacción que están atribuidas, el primero, a

cuestiones de crecimiento: como logros o reconocimientos, y el segundo, a factores externos: como las condiciones de trabajo, o la organización. A partir de ahí deduce que cada una: satisfacción e insatisfacción, dependen de cuestiones distintas. Establece entonces que estamos frente a dos factores: motivacionales e higiénicos. El logro del primero produce satisfacción, mientras que la falta del segundo, produce insatisfacción. Asimismo, el autor sugiere para el logro de la real satisfacción del hombre con su labor, enriquecer el puesto de trabajo, lo cual supone tener responsabilidades y experimentar un crecimiento mental y psicológico.

*La teoría de la fijación de metas de Locke y cols. (1976).* Teoría relacionada con la productividad y con el rendimiento de los trabajadores, y de gran interés para las organizaciones. Plantean que la satisfacción laboral depende de la obtención de las metas prefijadas. Asimismo, señalan que la productividad y el rendimiento de los trabajadores serán mayores si se han marcado unos objetivos o metas a conseguir. Davis y Newstrom en 1991 ampliaron la teoría y plantearon un esquema en la que predomina la fijación de metas como técnica motivacional, en base a cuatro componentes esenciales: aceptación de las metas, especificidad de las metas, claridad de las metas, y meta difícil de alcanzar, que supone un desafío.

*Teoría demanda-control de Karasek (1979).* La teoría enfatiza que la satisfacción es el resultado de la combinación entre varios factores: demandas de la organización, características del propio trabajo y la autonomía para desarrollarlas. El trabajador estará satisfecho, en la medida en que pueda tomar decisiones y utilizar sus capacidades para realizar su labor y cubrir las demandas de la organización. Johnson en 1986 añadió al modelo de Karasek un nuevo factor: el apoyo social. El apoyo se presenta como una dimensión moduladora del estrés, y puede provenir de la sociedad en general o de los superiores y/o compañeros (Güell, 2014).

### **2.2.1.2. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo.**

Las condiciones de trabajo son concebidas como el conjunto de circunstancias y características materiales, ecológicas, económicas, políticas, organizacionales, entre otras, a través de las cuales se efectúan las relaciones laborales. Estudios han puesto de manifiesto que la configuración de este escenario repercute no solo en la calidad misma del trabajo, sino también en el bienestar, la salud, la seguridad y la motivación del empleado (Martínez, Oviedo y Luna, 2013).

Por otro lado, Rodríguez (2012) considera que tiene que ver con las condiciones materiales, en especial lo que se refiere al estado de la infraestructura y al mantenimiento de las aulas, patios y sanitarios, que conjuntamente con el número de alumnos por clase y los volúmenes de trabajo de los profesores, según la opinión internacional, pueden representar condiciones poco favorables para la enseñanza y el aprendizaje.

Asimismo, otro propósito de las condiciones de trabajo es proteger a los empleados ya que sirven como dispositivos de control, lamentablemente la administración de las instituciones o centros utilizan ese mando como estándares negativos como aplicar sanciones, despidos injustificados, excesos de horarios, etc. Ocasionando una insatisfacción laboral, ocasionando la ausencia de asegurar un nivel razonable de conformidad.

### **2.2.1.3. Satisfacción laboral y motivación.**

La tarea docente, es el ejercicio pedagógico vinculado al desarrollo de actividades interdisciplinarias con enfoques heurísticos, holísticos, así como los asociados al conocimiento y motivación del profesional. Es en ese sentido que el ejercicio del profesor debe ser desarrollado en un ambiente colegiado, cálido y todo aquello que permita su bienestar y motivación profesional. Para (Núñez y Chiang, 2004) la profesión docente es la que quizás más importante que otras, la motivación intrínseca, el gusto por la tarea docente

y por el estudio, como primera o al menos muy importante recompensa. Es por ello que, preparar bien las clases, preocuparse por los alumnos, intentar ejercer sobre ellos un influjo positivo más allá de lo que se puede comprobar en un examen, mantener buenas relaciones con todos, etc., es muy difícil si no se está satisfecho con lo que se hace y con todo el contexto situacional.

Por lo tanto, podemos decir que los empleados están más satisfechos con su trabajo si se les da una motivación, un camino disponible para escalar posiciones en la empresa y se le da responsabilidad junto a una mayor compensación. Ya que así los empleados adquieren habilidades más avanzadas para lograr dicho logro. En este sentido, el docente que encuentre un contexto motivador, puede lograr mejores desempeños y por ende, mejor calidad educativa.

#### ***2.2.1.4. Medición de la satisfacción laboral.***

Hay tres métodos para medir la satisfacción: *directo*, analizando las opiniones expresadas por los propios profesionales; *indirecto*, analizando los recuerdos que exteriorizan los entrevistados; *comparativo*, analizando y comparando distintas profesiones, sectores, etc. (Zubieta y Susinos, 1992). Asimismo, para medir la satisfacción se puede abordar desde dos puntos de vista: *general*, como una actitud, un sentimiento o una percepción; *faceta-dimensiones*, referidas a cada factor. En ese sentido a continuación se presenta los instrumentos más utilizados para medir la satisfacción.

*Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfacción) (Warr, Cook y Wall, 1979)*. Instrumento multifactorial. 15 ítems: Subescalas factores intrínsecos: reconocimiento, responsabilidad, promoción, tipo trabajo; Subescala factores extrínsecos: organización del trabajo como horarios, remuneración, condiciones físicas del trabajo. Da un resultado para cada una de las subescalas y una general.

*Escala de satisfacción laboral SL-SPC (Palma, 2005).* Escala que permite una valoración general de la actitud hacia el trabajo, revelando cuán agradable o desagradable es para el trabajador su actividad laboral. La encuesta está sustentada fundamentalmente con la teoría motivacional, además de teorías vinculadas a la discrepancia y dinámica. A través de esta encuesta, se describe el nivel general de satisfacción laboral y los niveles específicos de satisfacción en base a cuatro factores: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos. La escala se desarrolla con la técnica de Likert y está conformada por 27 ítems, tanto positivos como negativos.

*Escala de satisfacción laboral versión para profesores ESL-VP (Anaya y Suárez, 2007).* Esta escala la conforman cinco dimensiones: diseño del trabajo, condiciones de vida asociadas al trabajo, realización personal, promoción y superiores, y salario. Esta escala combina dimensiones relacionadas con motivaciones extrínsecas: como el salario o la promoción y superiores; y con dimensiones relativas a la motivación intrínseca: como diseño del trabajo o la realización personal. La escala se desarrolla con la técnica de Likert y está conformada por 32 ítems, tanto positivos como negativos.

*Escala de satisfacción laboral (Duran, Extremena & Rey, 2001).* Instrumento multifactorial que mide la satisfacción laboral con distintos aspectos del trabajo: autonomía, salario, relación con colegas, reconocimiento social. Escala de satisfacción vital: medida global de satisfacción con la vida en la medida que las cosas están cerca de mi ideal vida.

### **2.2.2. Actitud frente a la innovación educativa.**

La actitud son predisposiciones que tiene la persona al responder a alguna clase de estímulo, con ciertas clases de respuestas (Rosenberg y Hovland, 1960). Estas clases de

respuestas se especifican como cognitivas, afectivas y conductuales; tienen un componente motivacional y valorativo desde lo positivo hasta lo negativo o neutral.

Las actitudes que se debe tomar para una innovación educativa es, ser dinámico en el proceso de enseñanza-aprendizaje, facilitar el proceso de formación para cada persona que quiera adquirir nuevos conocimientos coordinando los esfuerzos, desarrollar actitudes de una manera continua ya que así adquiriremos conocimientos y creatividad, como también valores de respeto y compañerismo.

Margalef y Arenas (2006) mencionan que la innovación supone poseer algo nuevo para alguien. Es en ese sentido que se debe responder a preguntas sobre cómo se entiende al cambio educativo y qué aspectos pueden estar relacionados a este estudio.

Partiendo de ello, comenzaremos hablando acerca del cambio, se menciona que el cambio implica una alteración, una transformación de un objeto, de una realidad, de una práctica o de situación educativa.

Por lo tanto, en el caso de la innovación educativa se considera que el cambio es la causa y el fin de una innovación, es decir, se innova para generar cambios. Los docentes ante la innovación educativa deben traducir cambios en productos innovadores. Es decir, desarrollar un modelo de trabajo innovador, donde se auto incentive una serie de cualidades que tenemos en nosotros como: deseo e intención de cambio, capacidad investigativa e inventiva, aptitud para poner en práctica lo que planifica, ser promotor del trabajo en grupo García-Retamero (2010).

Asimismo, la innovación aparecerá relacionado a estos tres usos: la creación de algo desconocido, la percepción de lo creado como algo nuevo y la asimilación de ese algo como novedoso. Por ello, Martín y Castro (2014) menciona que “entre innovación y educación hay un vínculo muy estrecho, pues la tarea educativa supone transmitir a los

niños y jóvenes las actitudes y herramientas necesarias para su incorporación a la vida activa en la sociedad (p.2).

La innovación educativa aparece mucho más ligada al trabajo grupal como estrategia de enseñanza y el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, respectivamente (Margalef & Arenas, 2006).

Además, Iglesias, Lozano y Roldán (2018) afirman que: “La innovación educativa es un aspecto fundamental para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en los centros escolares” (p.13).

#### ***2.2.2.1. La innovación educativa.***

Innovación es introducir cambios justificados, razonados y valiosos, que no redundan en la forma para responder a los clientes y sostenimiento del prestigio de la institución; para ello, los actores deben estar vinculados al plan educativo a través de un proceso en el cual la institución y sus miembros aprenderán nuevas formas de pensar y actuar (Meneses, 2017).

En la gestión de la innovación en instituciones educativas, al docente se le puede catalogar como ejecutor, implementador o agente curricular del cambio. En la actualidad es inconcebible que el profesor sea un mero ejecutor de proyectos de innovación, por el contrario, el profesor debe ser un agente transformador de diseños según su propia situación y contexto de funcionamiento, con lo que se estaría ubicando en torno a profesor como implementador y agente curricular, esta nos remite a la concepción del profesor como investigador innovador.

Tejada (1995), la caracterización sobre el perfil del nuevo profesional, que se desprende de la actual Reforma Educativa, quedaría definida por: espíritu innovador, flexibilidad, trabajo en equipo, conocimiento tecnológico, creer en su profesión, sentido de responsabilidad y compromiso.

Rodríguez (2000), en estos tiempos que se multiplican las innovaciones según los cambios de la sociedad, en las instituciones educativas los profesores no pueden ni deben quedarse al margen, deben asumir y enfrentar estos retos de cambio ante una sociedad cada vez más insatisfecha. Ningún cambio se generará sin el compromiso y apoyo de los profesores, debido a que los cambios dependen prioritariamente de lo que los profesores decidan y hagan. Debemos generar reformas que exigen un cambio del quehacer diario del profesor, para mejorar la educación y para cumplir con lo que la sociedad exige.

#### **2.2.2.2. Enfoques en innovación educativa.**

House (1988) propone perspectivas de las cuales se dejan entender los fenómenos teóricos y prácticos de la innovación. Sin embargo, Margalef y Arenas (2006) bajo la teoría de House manifiestan los siguientes enfoques:

- a. Enfoque tecnológico: Este enfoque supone que la innovación educativa puede ser mejorada en eficiencia, aprovechamiento, etc., con el respectivo conocimiento tecnológico y procesos de innovación concebidos desde la tecnología.
- b. Enfoque cultural: Este enfoque toma en cuenta la interacción social, la unidad de culturas ya que según el autor la innovación representa un conjunto de valores culturales propios. En decir, se hace el cambio tomando en cuenta y respetando la cultura y valores de las personas.
- c. Enfoque político: Según el autor en este enfoque subyace la imagen de negociación, por lo tanto, desde esta perspectiva se entiende el contexto sociopolítico, poder, autoridad, intereses competitivos. Para realizar la innovación debe haber equidad y empatía para que todos aprendan del mismo modo sin importar el status.

#### **2.2.2.3. Trabajo cooperativo como estrategia para la innovación.**

El trabajo cooperativo como una modalidad didáctica se basa fundamentalmente en el trabajo en equipo que permite la consecución de objetivos comunes, mayor interacción

con los pares y con el docente, además, conduce a la adquisición de valores sociales tales como la solidaridad, el respeto, la tolerancia y el compañerismo (Terán y Pachano, 2009).

Actualmente los docentes deben hacer frente a una sociedad cambiante influida por la eliminación de sus fronteras a nivel formativo y por la incorporación de nuevas herramientas en su etapa formativa. Desarrollar competencias interpersonales de trabajo en equipo, como una construcción del conocimiento entre iguales con semejantes habilidades, permite un trabajo colegiado participativo. Es por ello la importancia del trabajo en equipo como herramienta pedagógica, desarrollando una serie de competencias dentro de la formación y el desempeño laboral (Garrote, 2019).

#### ***2.2.2.4. Técnicas para el trabajo cooperativo.***

Es importante que un equipo utilice técnicas de trabajo en grupo puesto que, de no ser así, se corre el riesgo de utilizar técnicas individuales que conviertan en improductivo cualquier esfuerzo común, provocando la desunión. Asimismo, tenemos el estudio sistemático de documentos, el análisis de proyectos, el estudio de casos, la tormenta de ideas, los diagramas de causa-efecto, los diagramas de Pareto, las puestas en común, las discusiones de ideas, las decisiones por consenso, etc. son técnicas a tener en cuenta.

Según Domingo (2008) las fases del proceso de un trabajo en equipo deberían ser las siguientes:

1. Constitución del equipo. Un criterio podría ser la formación de grupos heterogéneos de entre 3 y 5 personas.
2. Pequeñas sesiones para aprender a trabajar en grupo y elementos básicos afines.
3. Presentación del tema de trabajo (impuesto, escogido, etc.) y formulación de los acuerdos y compromisos de cada componente del grupo.

4. Reparto de roles (responsabilidades) y tareas. Debe haber un coordinador.

5. Planificación del proceso uno teniendo en cuenta las tareas y los plazos.

6. Reuniones de trabajo en las que se tenga en cuenta su duración, las puestas en común, el respeto y la valoración de resultados.

7. Reuniones con el/la profesor/a o líder. Son los puntos de test del progreso de los equipos tanto en su componente de competencia específica (el producto que están elaborando) como de competencia genérica (qué tal están desarrollando el trabajo en grupo, la resolución de conflictos, la planificación del tiempo, el grado de consenso en las decisiones, el grado de satisfacción de cada componente, el liderazgo que lleva a cabo el coordinador, etc.). Se deben evaluar todos estos conceptos y, por tanto, hay que tener muy bien preparado el seguimiento.

8. Evaluación y puesta en común con el resto de la clase. Cualquier trabajo en grupo se debe evaluar en su conjunto como producto del grupo, pero también se debe evaluar a cada componente del grupo de forma individual en relación al trabajo conjunto.

### **2.3. Definiciones de Términos Básicos**

**Actitud:** Es un estado interno donde cada persona tiene la opción y disposición hacia un objeto, persona, cosa o idea, para operar como mediador entre las respuestas de la persona y su exposición a los estímulos del entorno (Morales, 1999).

**Condiciones de trabajo:** Se define como la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral (Palma, 2005).

**Innovación Educativa:** Se define como la configuración novedosa de recursos, prácticas y representaciones en las propuestas educativas de un sistema, subsistema y/o institución educativa, orientados a producir mejoras (Poggi, 2006).

Satisfacción laboral: Es el grado de conformidad de un empleado respecto a las condiciones de trabajo, al entorno, al ambiente y el clima laboral. Es muy importante la satisfacción laboral ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.

Trabajo cooperativo: Es la técnica para organizar y llevar conocimiento, se caracteriza por el trabajo en grupos pequeños, que suelen ser de 4 a 5 personas con el fin de lograr objetivos comunes de aprendizaje, donde se hace necesaria la colaboración como grupo (Goikoetxea y Pascual, 2002).

### Capítulo III. Hipótesis y Variables

#### 3.1. Hipótesis

##### 3.1.1. Hipótesis general.

**HG** Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde.

##### 3.1.2. Hipótesis específicas.

**HE1** Es media el nivel de satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde.

**HE2** Es positivo el nivel de actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde.

**HE3** Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral con la significación de la tarea y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde.

**HE4** Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral con las condiciones de trabajo y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde.

**HE5** Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral con el reconocimiento personal y/o social y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde.

**HE6** Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral con los beneficios económicos y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas

de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde.

### 3.2. Variables

#### 3.2.1. Variable 1: Satisfacción laboral.

#### 3.2.2. Variable 2: Actitud frente a la innovación educativa.

### 3.3. Operacionalización de las Variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de las variables*

<b>Variab</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Significación de la Tarea</li> <li>✓ Condiciones de Trabajo</li> <li>✓ Reconocimiento Personal y/o Social</li> <li>✓ Beneficios Económicos</li> </ul>	<p>Respuesta a la escala diseñada por Palma (2005). La escala de opinión docente SL-SPC.</p>
Actitud frente a la innovación	Innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo.	Respuesta al cuestionario-escala sobre actitud del profesorado frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo (CAPIC) (Traver y García, 2007)

## Capítulo IV. Metodología

### 4.1. Enfoque de la investigación

El enfoque de la presente investigación es el cuantitativo. La investigación cuantitativa se realiza con la finalidad de examinar relaciones entre las variables (investigación correlacional), también para probar la teoría al describir variables (investigación descriptiva), y para determinar interacciones causa-efecto entre variables (investigación cuasi experimental y experimental). Correspondiendo la primera para el tema en estudio. El “Enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamientos y probar teorías” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 4).

### 4.2. Tipo de investigación

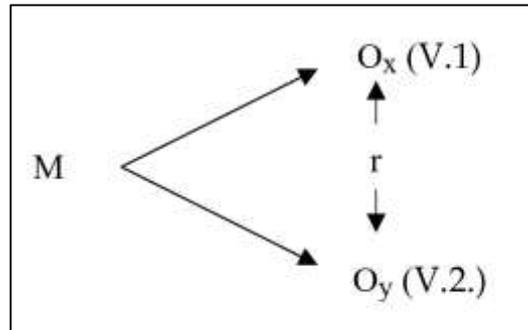
El tipo de investigación elegido es básica; porque implica observar y describir el comportamiento de un sujeto muestral sin influir sobre él de ninguna manera. Además, se recolectarán las observaciones en un momento único en el tiempo para la descripción de las variables y sus relaciones (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

### 4.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación utilizado es correlacional. La investigación correlacional es un tipo de método de investigación no experimental que tiene como objetivo medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables, en un contexto en particular. El diseño de investigación correlacional o descriptivo “(...) tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías, o variables en una muestra o contexto particular (...) La utilidad principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas. Es decir, intentar predecir el

valor aproximado que tendrá un grupo de individuos o casos en una variable, a partir del valor que poseen en las variables relacionadas” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, pp. 93-94).

Esquema de relación:



Donde:

M : Muestra de Investigación

O<sub>x</sub> : Observación Variable 1

O<sub>y</sub> : Observación Variable 2

r : Relación entre variables

#### 4.4. Población y muestra

##### 4.4.1. Población.

La población del estudio está conformada por 150 docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde.

##### 4.4.2. Muestra.

El tamaño de muestra se calcula a través del coeficiente de correlación por rangos rho de Spearman. La fórmula para el tamaño de muestra para una hipótesis bilateral es (Pértegas y Pita, 2002):

$$n = \left( \frac{Z_{1-\alpha/2} + Z_{1-\beta}}{\frac{1}{2} \ln \left( \frac{1-r}{1+r} \right)} \right)^2 + 3$$

Donde:

$r$  es el coeficiente de correlación por rangos rho de Spearman muestral entre satisfacción laboral y actitud hacia la innovación educativa ( $\rho = 0,42$ , estimado en base a una muestra piloto de 25 docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde),

$Z_{1-\alpha}$  es el valor de la distribución normal estándar para una probabilidad de  $(1-\alpha)$ , donde  $\alpha$  es el nivel de significación y  $(1-\alpha)$  es el nivel confianza establecido ( $\alpha = 5\%$ ;  $1-\alpha/2 = 97.5\%$ ),  $Z_{1-\alpha/2} = 1.96$ ,

$Z_{1-\beta}$  es el valor de la distribución normal estándar para una probabilidad de  $(1-\beta)$ , que es la potencia de la prueba ( $\beta = 20\%$ ;  $1-\beta = 80\%$ ),  $Z_{1-\beta} = 0.842$ .

Reemplazando los valores en la fórmula resulta que la muestra será de 42 docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde.

$$n = \left( \frac{1.96 + 0.842}{\frac{1}{2} \ln \left( \frac{1 - 0,42}{1 + 0,42} \right)} \right)^2 + 3 = 42$$

Como el tamaño de la población ( $N = 150$ ) es menor que 500, se agrega el 20% ( $L$ ) para prevenir posibles pérdidas (por ausencia, negativa a responder o muerte de los docentes seleccionados), el tamaño definitivo de la muestra es de 53 docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde, que representa el 49% de la población:

$$n_f = \frac{n}{1 - L} = \frac{42}{1 - 0,2} = 53$$

Con ello, el tamaño de la muestra de estudio será de como mínimo 42 y como máximo 53 docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde.

## 4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información

### 4.5.1. Técnica.

La técnica de recolección de datos utilizada para obtener información de la realidad en función de los objetivos de la investigación es la técnica indirecta a través de preguntas que conforman un cuestionario que se preparan con el propósito de obtener información de

las personas. Para la valoración cuantitativa de las variables y sus dimensiones se usa la técnica de Likert con escala nominal. Luego, se aplicará la estadística para el procesamiento de los datos y análisis a nivel descriptivo e inferencial.

#### **4.5.2. Instrumentos de recolección de información.**

Para el presente estudio se utilizaron los siguientes instrumentos de investigación:

Escala de Satisfacción Laboral. “Escala de Opinión SL-SPC” desarrollada por Palma (2005), contiene un cuestionario en la escala de Likert de 27 proposiciones o ítem (positivos y negativos) asociados a cuatro factores (ver formato en el anexo A):

- Significación de la Tarea. Entendida como las atribuciones valorativas que el trabajador brinda a su trabajo. Los ítems correspondientes son 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26.
- Condiciones de Trabajo. Disposiciones de elementos o materiales que facilitan la labor del trabajador. Los ítems correspondientes son 1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27.
- Reconocimiento Personal y/o Social. Es el reconocimiento propio o de personas, teniendo en cuenta los logros obtenidos en el trabajo. Los ítems correspondientes son 6, 11, 13, 19 y 24.
- Beneficios Económicos. Es la cantidad remunerativa o sueldo como realización de la labor del trabajador. Los ítems correspondientes son 2, 5, 9, 10 y 16.

Los ítems positivos y negativos del instrumento de la Escala SL-SPC, son:

- Positivos: las preguntas asociadas a los ítems 1, 3, 4, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26 y 27.
- Negativos: las preguntas asociadas a los ítems 2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19 y 24.

El instrumento permite evaluar el grado de satisfacción laboral para cada ítem mediante la escala de Likert: (a) Total acuerdo, (b) De acuerdo, (c) Indeciso, (d) En

desacuerdo, y (e) Total desacuerdo. La puntuación para un ítem dependiendo si es positivo o negativo se muestra en la Tabla 2.

**Tabla 2**

*Puntuación de ítem Positivo o Negativo de la Escala de SL-SPC*

ítem	Escala de Likert				
	Total acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total desacuerdo
Positivo	5	4	3	2	1
Negativo	1	2	3	4	5

Nota: Adaptado de “Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC”, de S. Palma (2005)

*Confiabilidad y Validez.* Según Palma (2005) el instrumento se validó en trabajadores de Lima Metropolitana mediante el método de consistencia interna, obteniéndose resultados mayores a 0.7 para los coeficientes Alfa Cronbach (0.84) y Guttman (0.81), lo que indica que el instrumento es fiable.

Asimismo, Palma evaluó la viabilidad del análisis factorial sobre la base de la medida de adecuación Kaiser-Meyer, el test de esfericidad y el nivel de significación, cuyos valores se muestran en la Tabla 3 y avalan la realización del análisis factorial, ya que la medida de adecuación Kaiser-Meyer es mayor a 0.50, el test de esfericidad tiene un valor elevado y el nivel de significación es menor a 0.5.

**Tabla 3**

*Análisis Factorial*

Indicadores	Coefficiente
Medida de adecuación Kaiser-Meyer	0.852
Test de Esfericidad de Barlett	10161.49
Nivel de significación	0

Nota: Adaptado de “Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC”, S. Palma (2005)

*Cuestionario-Escala sobre Actitud del Profesorado frente a la Innovación Educativa mediante Técnicas de Trabajo Cooperativo CAPIC (2007).* El instrumento desarrollado por Traver y García (2007) para medir la actitud del profesorado frente a la innovación

educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo (CAPIC), forma parte de una investigación que busca mejorar la actitud de solidaridad del estudiante mediante técnicas de aprendizaje cooperativo.

El primer cuestionario del CAPIC consta de 25 ítems actitudinales y que, en función de los resultados alcanzados y teniendo en cuenta las observaciones que los profesores realizaron, se eliminaron aquellos ítems que presentaban una correlación interna negativa o baja ( $< 0,3$ ), eliminándose seis ítems, de tal manera que la versión definitiva del CAPIC quedó constituida por un total de 19 ítems. De esta última versión del CAPIC se realizó un nuevo análisis de fiabilidad y consistencia interna, en la que se observó una mejoría del coeficiente Alpha de Cronbach y que la correlación interna de todos los ítems fue positivo y superior a ( $> 0,5$ ). Los ítems que se eliminaron son: 4, 6, 11, 13, 15 y 21 (ver formato en anexo B).

*Fiabilidad y Consistencia Interna del Cuestionario CAPIC (versión definitiva).* Para conocer la fiabilidad del cuestionario CAPIC se realizó de nuevo el cálculo del coeficiente Alpha de Cronbach y de los índices de homogeneidad de los ítems, con lo cual se obtiene la medida de su consistencia interna.

(a) Coeficiente de fiabilidad

Alpha de Cronbach = 0.9381

Es decir, la medida obtenida del coeficiente de fiabilidad del cuestionario definitivo del CAPIC, es alta.

Índices de homogeneidad (ver Tabla 4)

**Tabla 4**

*Índices de homogeneidad de los ítems del cuestionario CAPIC (versión definitiva).*

Ítem	ri(t-i)	Ítem	ri(t-i)
1	0.5266	16	0.6848
2	0.5634	17	0.5894
3	0.6568	18	0.7072
5	0.6326	19	0.6352
7	0.6436	20	0.7550
8	0.6518	22	0.5663
9	0.7105	23	0.5550
10	0.7552	24	0.7959
12	0.7585	25	0.8253
14	0.7259		

Los índices de homogeneidad de los ítems seleccionados se sitúan todos por encima del valor  $(ri(t-i)) > 0.5$ .

#### **4.6. Tratamiento Estadístico.**

El análisis estadístico se realizó mediante la aplicación de técnicas estadísticas descriptivas y de correlación.

Las pruebas de hipótesis se realizaron mediante el método estadístico no paramétrico de Spearman.

*Coefficiente de correlación rho de Spearman.* Es un método estadístico no paramétrico. Examina la intensidad de asociación entre dos variables cuantitativas.

El estadístico  $\rho$  viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

D: diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y.

N: número de parejas de datos.

## Capítulo V. Resultados

### 5.1. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Los instrumentos de medición son la escala de opinión de satisfacción laboral SL–SPC y el cuestionario escala de la actitud del profesorado frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo. La validez de constructo de los instrumentos se evalúa en base a los resultados de su aplicación a una muestra piloto de 25 docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad Lima. La confiabilidad de los instrumentos también se evalúa con los resultados de su aplicación a una muestra piloto de 25 docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad Lima.

La validez de constructo se evalúa con el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson corregida ítem–total; y la confiabilidad, con el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach.

#### 5.1.1. Validez de los instrumentos.

El coeficiente de correlación corregida  $r$  de Pearson se calcula con:

$$r_{j,x-j} = \frac{r_{jx}S_x - S_j}{\sqrt{S_x^2 + S_j^2 - 2r_{jx}S_xS_j}}$$

Donde:

$r_{j,x-j}$  es el coeficiente de correlación corregida o reajustada ítem–total,

$r_{ix}$  es el coeficiente de correlación ítem–total,

$S_x$  es la desviación estándar del puntaje total,

$S_j$  es la desviación estándar del puntaje del  $j$ -ésimo ítem.

Este coeficiente toma valores entre  $-1$  y  $1$ , y los ítems cuyas correlaciones ítem–total arrojen valores de  $0,2$  a más son válidos. El instrumento de medición es válido si todos sus ítems son válidos.

La evaluación de la validez de constructo se evalúa para la variable y sus dimensiones. En las Tablas 5 y 6 se ilustran los coeficientes de correlación  $r$  de Pearson corregida ítem – total de los instrumentos de medición.

En las Tablas 5 y 6 se presentan los coeficientes de correlación corregida  $r$  de Pearson (columna 4, Correlación total de elementos corregida), calculados con el programa SPSS V.25. Todos los coeficientes son mayores que 0.2, entre 0.228 (ítem Ac4n del cuestionario escala de la actitud del profesorado frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo) y 0.729 (ítem Ac6 del cuestionario escala de la actitud del profesorado frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo), indicando validez suficiente (0.2 a 0.34), buena (0.35 a 0.44), muy buena (0.45 a 0.54) y excelente (0.55 a más) (Muñiz, 2005; Prieto y Muñiz, 2000, citados por Ferrer, Guilera y Perú, 2011, pág. 17). De estos resultados se deriva que la escala de opinión de satisfacción laboral SL–SPC y el cuestionario escala de la actitud del profesorado frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo son válidos.

**Tabla 5***Estadísticas de total de elementos de escala de opinión de satisfacción laboral SL-SPC*

	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
Ct1	86,20	206,250	,366	,888
Be2n	87,88	208,193	,380	,887
St3	85,96	198,707	,615	,882
St4	86,00	205,750	,352	,889
Be5n	87,40	203,083	,452	,886
Rp6n	86,84	206,057	,410	,887
St7	85,80	208,500	,372	,887
Ct8	86,76	211,190	,273	,890
Be9	87,04	202,957	,484	,885
Be10n	86,80	202,583	,582	,883
Rp11n	86,52	203,093	,572	,883
Ct12n	86,76	204,023	,480	,885
Rp13n	86,40	205,833	,470	,885
Ct14	86,16	200,973	,590	,883
Ct15	86,92	208,577	,395	,887
Be16	86,68	203,143	,517	,884
Ct17n	86,52	209,510	,286	,890
St18	86,24	211,023	,328	,888
Rp19n	86,64	210,407	,276	,890
Ct20	86,80	207,000	,373	,888
St21	86,32	212,143	,280	,889
St22	86,16	204,473	,642	,883
Ct23	86,96	200,123	,518	,884
Rp24n	87,16	200,807	,620	,882
St25	86,20	199,667	,628	,882
St26	86,16	201,723	,615	,882
<b>Ct27</b>	<b>86,64</b>	<b>206,073</b>	<b>,416</b>	<b>,887</b>

**Tabla 6**

*Estadísticas de total de elementos del Cuestionario Escala de la Actitud del Profesorado frente a la Innovación Educativa mediante Técnicas de Trabajo Cooperativo*

	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
Ac1	66,28	92,627	,366	,902
Ac2	66,40	91,083	,447	,900
Ac3	66,48	90,843	,369	,903
Ac4	66,92	91,910	,228	,910
Ac5	66,20	87,083	,697	,894
Ac6	66,32	84,060	,729	,892
Ac7	66,28	87,210	,617	,896
Ac8	66,68	89,560	,382	,904
Ac9	66,36	86,990	,654	,895
Ac10	66,32	85,477	,720	,893
Ac11	66,28	90,543	,566	,898
Ac12	66,08	89,827	,513	,899
Ac13	66,12	90,943	,554	,898
Ac14	66,24	88,523	,581	,897
Ac15	66,16	87,057	,668	,895
Ac16	66,84	86,640	,537	,899
Ac17	66,20	85,667	,701	,893
Ac18	66,32	87,893	,565	,897
<b>Ac19</b>	<b>66,24</b>	<b>88,357</b>	<b>,640</b>	<b>,896</b>

Evaluación de la confiabilidad

En el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach se obtiene con:

$$\alpha = \frac{m}{m-1} \left( 1 - \frac{\sum S_j^2}{S^2} \right)$$

Donde:

$\alpha$  es el coeficiente alfa de Cronbach,

$S_j^2$  es la varianza del puntaje del j-ésimo ítem,

$S^2$  es la varianza del puntaje total del instrumento,

$m$  es el número de ítems

Este coeficiente toma valores entre 0 y 1, y un valor mayor a 0,7 indica que el instrumento es confiable.

La confiabilidad de los instrumentos, calculada con el programa estadístico SPSS v. 25, se muestra en los Tabla 7 y 8. Los coeficientes alfa de Cronbach para la Escala de Opinión de Satisfacción Laboral SL–SPC y el Cuestionario Escala de la Actitud del Profesorado frente a la Innovación Educativa mediante Técnicas de Trabajo Cooperativo son de 0.89 y 0.903, respectivamente, ambos mayores a 0,7, indicando excelente confiabilidad (0,85 a 1) (Muñiz, 2005; Prieto y Muñiz, 2000, citados por Ferrer, Guilera y Perú, 2011, pág. 11).

**Tabla 7**

*Estadísticas de fiabilidad de la Escala de opinión de satisfacción laboral*

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de ítems</b>	<b>N° de docentes</b>
Satisfacción laboral	0,890	27	25

**Tabla 8**

*Estadísticas de fiabilidad del cuestionario Actitud del profesorado frente a la innovación*

<b>Variable / Dimensión</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de ítems</b>	<b>N° de docentes</b>
Actitud del Profesorado frente a la Innovación Educativa	0,903	19	25

Con estos coeficientes se afirma que la Escala de Opinión de Satisfacción Laboral SL–SPC y el Cuestionario Escala de la Actitud del Profesorado frente a la Innovación Educativa mediante Técnicas de Trabajo Cooperativo son confiables.

De los resultados, se concluye que la Escala de Opinión de Satisfacción Laboral SL–SPC y el Cuestionario Escala de la Actitud del Profesorado frente a la Innovación Educativa mediante Técnicas de Trabajo Cooperativo son válidos y confiables.

## **5.2. Resultados**

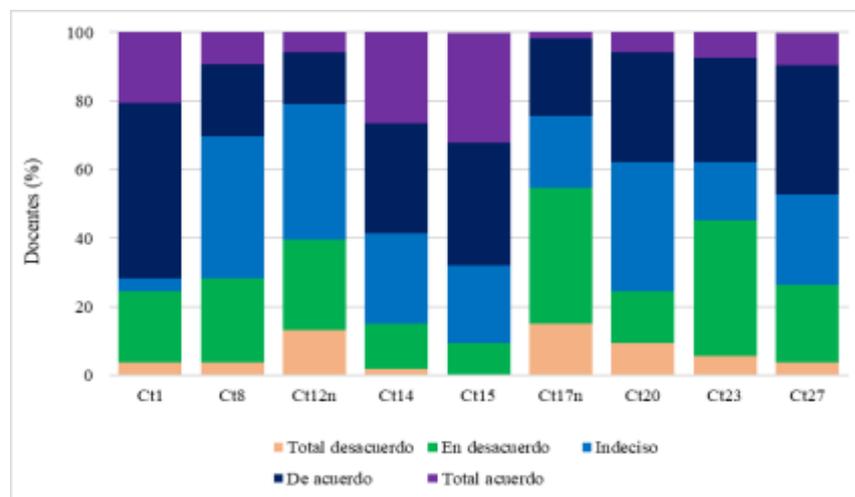
### **5.2.1. A nivel descriptivo.**

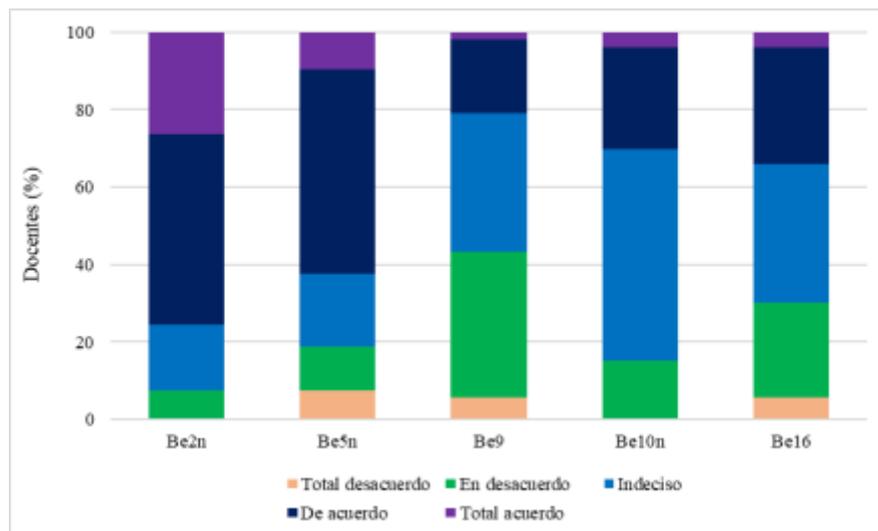
Análisis de la satisfacción laboral.

**Tabla 9***Respuestas a los ítems de la satisfacción laboral (n = 53, en %)*

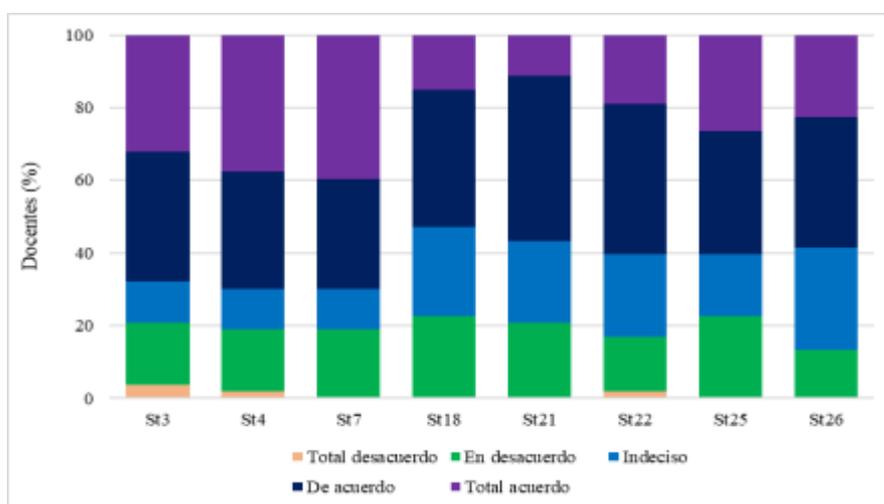
Item	Respuestas (%)				
	TDe	EDe	Ind	DAC	TAc
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	3.8	20.8	3.8	50.9	20.8
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo		7.5	17.0	49.1	26.4
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	3.8	17.0	11.3	35.8	32.1
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	1.9	17.0	11.3	32.1	37.7
5. Me siento mal con lo que gano	7.5	11.3	18.9	52.8	9.4
6. Siento que recibo "mal trato" de parte del colegio	3.8	34.0	15.1	39.6	7.5
7. Me siento útil con la labor que realizo		18.9	11.3	30.2	39.6
8. El ambiente donde trabajo es confortable	3.8	24.5	41.5	20.8	9.4
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable	5.7	37.7	35.8	18.9	1.9
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando		15.1	54.7	26.4	3.8
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	5.7	41.5	13.2	35.8	3.8
12. Me disgusta mi horario	13.2	26.4	39.6	15.1	5.7
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	9.4	39.6	24.5	26.4	
14. Llevarme bien con el director(a) beneficia la calidad de mi trabajo	1.9	13.2	26.4	32.1	26.4
15. La comodidad del ambiente de mi trabajo es inigualable		9.4	22.6	35.8	32.1
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	5.7	24.5	35.8	30.2	3.8
17. El horario de trabajo me resulta incómodo	15.1	39.6	20.8	22.6	1.9
18. Me complacen los resultados de mi trabajo		22.6	24.5	37.7	15.1
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	3.8	34.0	20.8	35.8	5.7
20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo	9.4	15.1	37.7	32.1	5.7
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona		20.8	22.6	45.3	11.3
22. Me gusta el trabajo que realizo	1.9	15.1	22.6	41.5	18.9
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias	5.7	39.6	17.0	30.2	7.5
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras		35.8	28.3	28.3	7.5
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo		22.6	17.0	34.0	26.4
26. Me gusta la actividad que realizo		13.2	28.3	35.8	22.6
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	3.8	22.6	26.4	37.7	9.4

Nota: TDe: Total desacuerdo, EDe: En desacuerdo, Ind: Indeciso, DAC: De acuerdo, TAc: Total acuerdo.

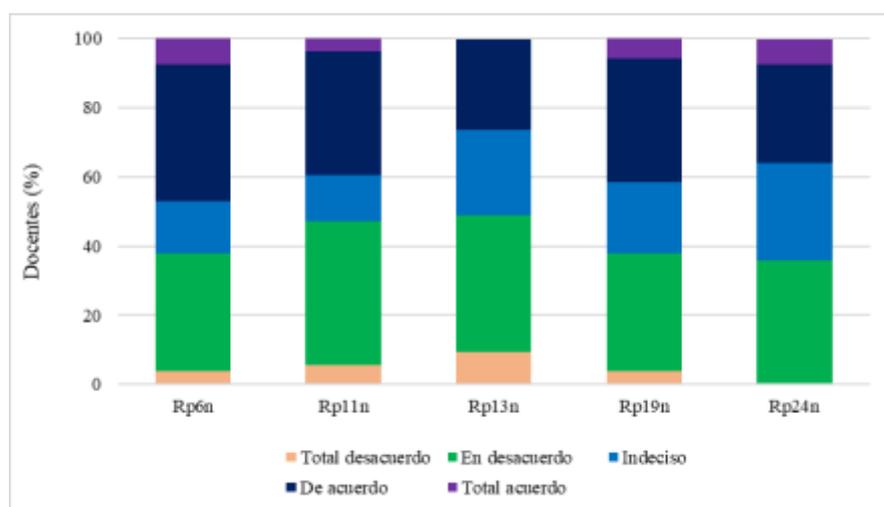
**Figura 1.** Respuestas a los ítems de las condiciones de trabajo.



**Figura 2.** Respuestas a los ítems de los beneficios económicos.



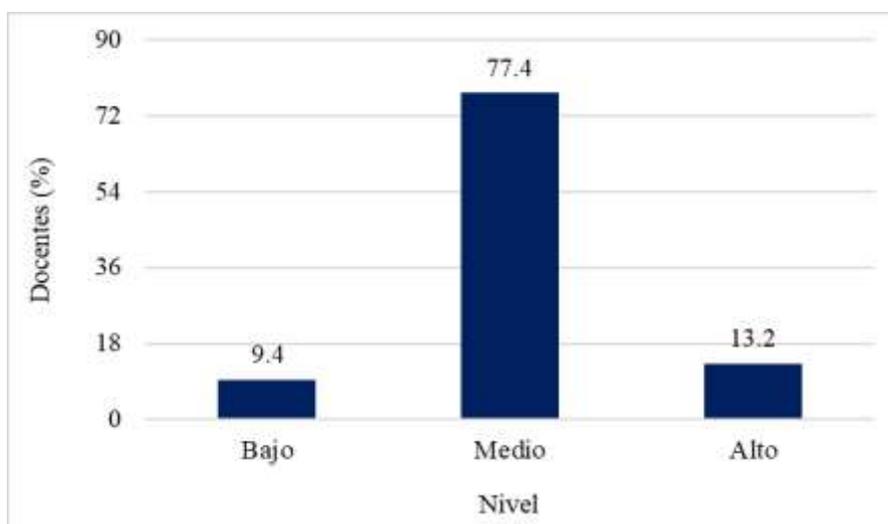
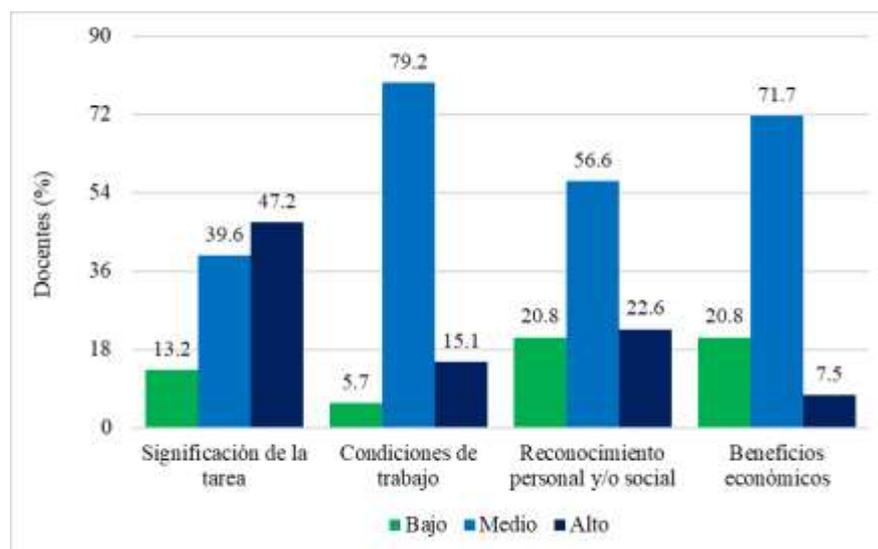
**Figura 3.** Respuestas a los ítems de la significación de la tarea.



**Figura 4.** Respuestas a los ítems del reconocimiento personal y/o social.

**Tabla 10***Nivel de la satisfacción laboral y de sus dimensiones (n = 53)*

Dimensiones	Nivel					
	Bajo		Medio		Alto	
	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%
Significación de la tarea	7	13.2	21	39.6	25	47.2
Condiciones de trabajo	3	5.7	42	79.2	8	15.1
Reconocimiento personal y/o social	11	20.8	30	56.6	12	22.6
Beneficios económicos	11	20.8	38	71.7	4	7.5
Total	5	9.4	41	77.4	7	13.2

**Figura 5.** Nivel de la satisfacción laboral.**Figura 6.** Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral.

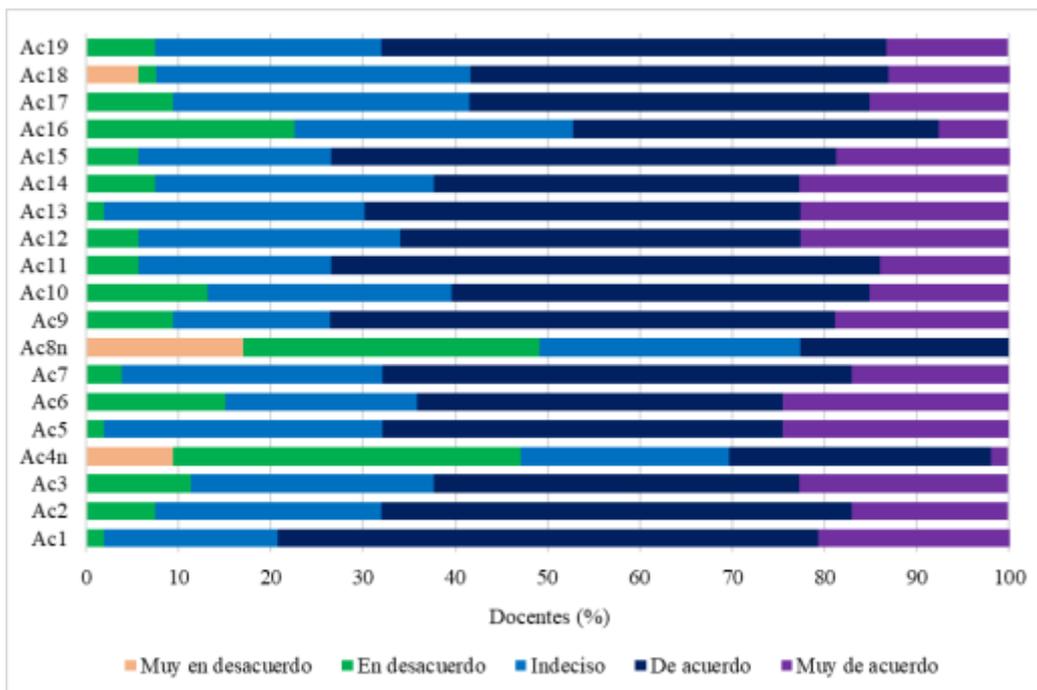
## Análisis de la actitud hacia la innovación educativa

**Tabla 11**

*Respuestas a los ítems de la actitud hacia la innovación educativa (n = 53, en %)*

Item	Respuestas (%)				
	MeD	EDe	Ind	DAC	MdA
1. Estoy convencido que si mis alumnos utilizan métodos de trabajo cooperativo las relaciones interpersonales entre ellos mejorarán		1.9	18.9	58.5	20.8
2. Considero que la aplicación de métodos de trabajo cooperativo entre los alumnos de mi grupo desarrollará habilidades de interacción social entre estos mismos alumnos		7.5	24.5	50.9	17.0
3. Si organizara las actividades de mi clase de forma que tuvieran que trabajar en grupos, favorecería la integración en la clase de los alumnos con necesidades educativas especiales		11.3	26.4	39.6	22.6
4. Creo que la aplicación de métodos de trabajo cooperativo no mejora el rendimiento de los alumnos más retardados	9.4	37.7	22.6	28.3	1.9
5. Estoy convencido que una de las mejores vías que tengo para favorecer la ayuda mutua entre mis alumnos y hacerles valorar la colaboración es hacerles trabajar cooperativamente en clase		1.9	30.2	43.4	24.5
6. Si acostumbro a trabajar a los alumnos de mi clase de forma cooperativa, contribuiré a que valoren positivamente las aportaciones individuales a la solución de los conflictos grupales		15.1	20.8	39.6	24.5
7. Estoy convencido que el hecho de que los alumnos trabajen cooperativamente en clase favorece su disposición para colaborar, mediante su contribución personal al trabajo común		3.8	28.3	50.9	17.0
8. Creo que, aunque mis alumnos trabajaran con métodos cooperativos en clase, no se favorecería la comunicación entre ellos	17.0	32.1	28.3	22.6	
9. Estimo que el hecho que los alumnos de mi clase trabajen de forma cooperativa enriquecerá al grupo mediante la aportación de nuevas ideas		9.4	17.0	54.7	18.9
10. Considero que el hecho que los alumnos de mi clase trabajen de forma cooperativa, favorecerá cauces y enriquecerá la discusión del grupo		13.2	26.4	45.3	15.1
11. Estoy convencido que participar en discusiones de grupo en el aula ayuda a los alumnos a ponerse en lugar de los demás y a comprender mejor las razones de los otros		5.7	20.8	59.5	15.1
12. Mediante la utilización de métodos de trabajo cooperativo en clase, considero que favoreceré la adquisición de hábitos de convivencia en grupo		5.7	28.3	43.4	22.6
13. Estoy convencido que la utilización de métodos de trabajo cooperativo entre los alumnos de mi clase, favorece y potencia la socialización de los mismos		1.9	28.3	47.2	22.6
14. Que los alumnos de mi clase trabajen de forma cooperativa, creo que les ayudará a conocer la diversidad social en el propio grupo		7.5	30.2	39.6	22.6
15. Si los alumnos de mi clase trabajan de forma cooperativa, estimo que tomarán conciencia de que todos podemos aprender de todos		5.7	20.8	54.7	18.9
16. Estoy convencido que, aunque mis alumnos trabajaran de forma cooperativa, no por ello el grupo se cohesionaría más		22.6	30.2	39.6	7.5
17. Si mis alumnos trabajaran de forma cooperativa, considero que los sensibilizaría más hacia aquellos compañeros que tienen dificultades en su aprendizaje o problemas personales		9.4	32.1	43.4	15.1
18. Creo que pertenecer a un grupo de trabajo cooperativo, hace que los alumnos se sientan más responsables de las tareas que deben realizar	5.7	1.9	34.0	45.3	13.2
19. Estimo que, trabajando cooperativamente, mis alumnos estimulan su sentido de corresponsabilidad		7.5	24.5	54.7	13.2

Nota: MeD: Muy en desacuerdo, EDe: En desacuerdo, Ind: Indeciso (sin opinión definida), DAC: De acuerdo, MdA: Muy de acuerdo.

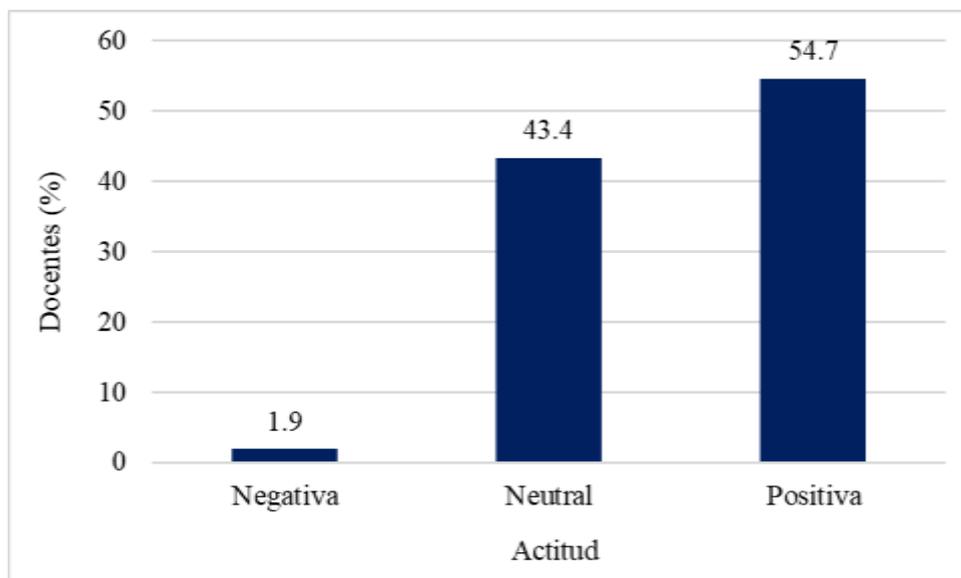


**Figura 7.** Respuestas a los ítems de la actitud hacia la innovación educativa.

**Tabla 12**

*Actitud hacia la innovación educativa (n = 53)*

Actitud	Docentes	%
Negativa	1	1.9
Neutral	23	43.4
Positiva	29	54.7



**Figura 8.** Actitud hacia la innovación educativa

## 5.2.2. Estadísticos inferenciales

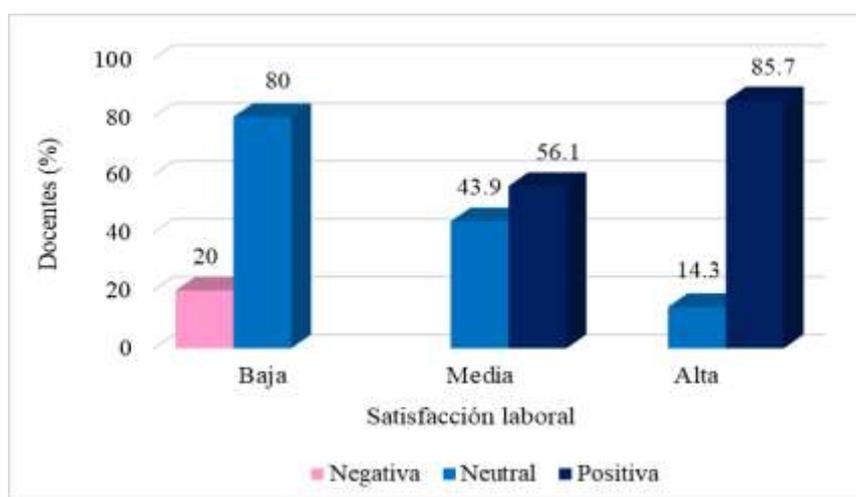
### *Análisis de la relación entre la satisfacción laboral y la actitud hacia la innovación educativa*

**Tabla 13**

*Satisfacción laboral y actitud hacia la innovación educativa*

Satisfacción laboral	Estadísticos	Actitud hacia la innovación educativa			Total
		Negativa	Neutral	Positiva	
Baja	f	1	4		5
	%	20%	80%		9.4%
Media	f		18	23	41
	%		43.9%	56.1%	77.4%
Alta	f		1	6	7
	%		14.3%	85.7%	13.2%
Total	f	1	23	29	53
	%	1.9%	43.4%	54.7%	100%

Nota: Rho de Spearman = 0.777 ( $p < 0.01$ )



**Figura 9.** Satisfacción laboral y actitud hacia la innovación educativa

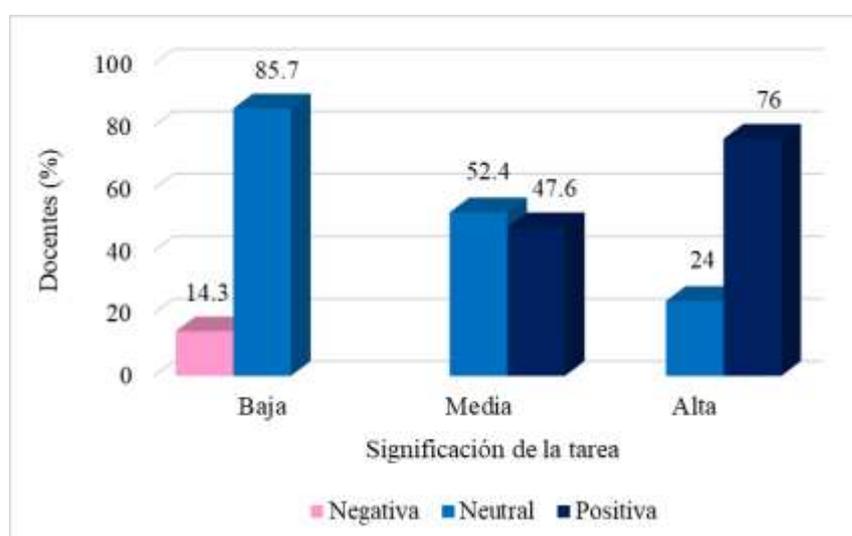
La tabla 13 y figura 9 muestran que la relación entre satisfacción laboral y actitud hacia la innovación educativa es directa, pues el 80% de los docentes con baja satisfacción laboral tienen actitud neutral hacia la innovación educativa, el 56.1% de los docentes con satisfacción media y el 85.7% con satisfacción alta poseen actitud positiva hacia la innovación educativa. Es decir, se aprecia que cuanto mayor es la satisfacción laboral de los docentes, la actitud hacia la innovación educativa tiende a ser positiva. Esto es corroborado con el coeficiente de correlación por rangos rho de Spearman de 0.777, el cual refiere relación positiva o directa, alta (0.6 a 0.79) y altamente significativa ( $p < 0.01$ ).

*Análisis de la relación entre la satisfacción laboral con la significación de la tarea  
y la actitud hacia la innovación educativa*

**Tabla 14**

*Satisfacción con la significación de la tarea y actitud hacia la innovación educativa*

significación de la tarea	Estadísticos	Actitud hacia la innovación educativa			Total
		Negativa	Neutral	Positiva	
Baja	f	1	6		7
	%	14.3%	85.7%		13.2%
Media	f		11	10	21
	%		52.4%	47.6%	39.6%
Alta	f		6	19	25
	%		24%	76%	47.2%
Total	f	1	23	29	53
	%	1.9%	43.4%	54.7%	100%



**Figura 10.** Satisfacción con la significación de la tarea y actitud hacia la innovación educativa

La tabla 14 y figura 10 señalan que la relación entre satisfacción con la significación de la tarea y actitud hacia la innovación educativa es directa, pues el 85.7% de los docentes con baja satisfacción con la significación de la tarea y el 52.4% con satisfacción media tienen actitud neutral hacia la innovación educativa, el 76% de los docentes con satisfacción alta poseen actitud positiva hacia la innovación educativa. Es decir, se aprecia que cuanto mayor es la satisfacción con la significación de la tarea de los docentes, la actitud hacia la innovación educativa tiene a ser positiva. Esto es ratificado con el

coeficiente de correlación por rangos rho de Spearman de 0.668, el cual refiere relación positiva o directa, alta (0.6 a 0.79) y altamente significativa ( $p < 0.01$ ).

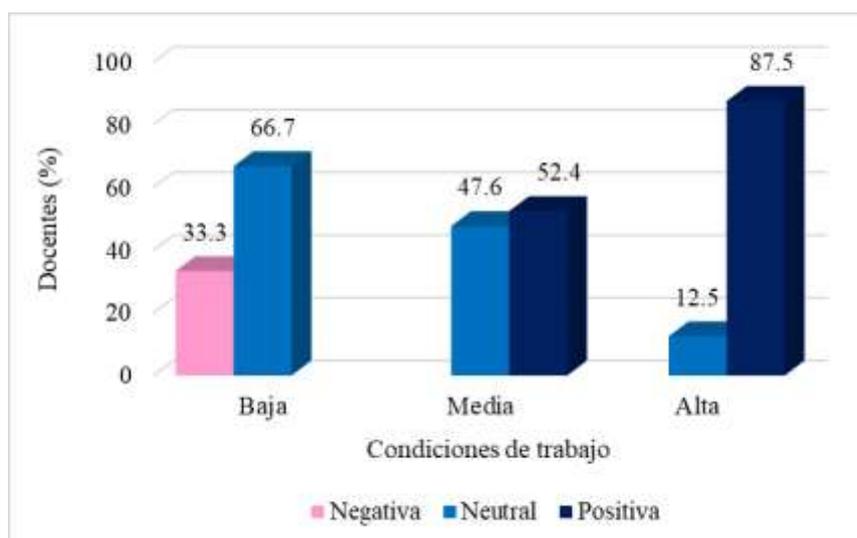
***Análisis de la relación entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y la actitud hacia la innovación educativa.***

**Tabla 15**

*Satisfacción con las condiciones de trabajo y actitud hacia la innovación educativa*

Satisfacción con las condiciones de trabajo	Estadísticos	Actitud hacia la innovación educativa			Total
		Negativa	Neutral	Positiva	
Baja	f	1	2		3
	%	33.3%	66.7%		5.7%
Media	f		20	22	42
	%		47.6%	52.4%	79.2%
Alta	f		1	7	8
	%		12.5%	87.5%	15.1%
Total	f	1	23	29	53
	%	1.9%	43.4%	54.7%	100%

Nota: Rho de Spearman = 0.545 ( $p < 0.01$ )



**Figura 11.** Satisfacción con las condiciones de trabajo y actitud hacia la innovación educativa

La tabla 15 y figura 11 indican que la relación entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y actitud hacia la innovación educativa es directa, pues el 66.7% de los docentes con baja satisfacción con las condiciones de trabajo tienen actitud neutral hacia la innovación educativa, el 52.4% de los docentes con satisfacción media y el 87.5% con satisfacción alta poseen actitud positiva hacia la innovación educativa. Es decir, se aprecia que cuanto mayor es la satisfacción con las condiciones de trabajo de los docentes,

la actitud hacia la innovación educativa tiene a ser positiva. Esto es confirmado con el coeficiente de correlación por rangos rho de Spearman de 0.545, el cual refiere relación positiva o directa, media (0.4 a 0.59) y altamente significativa ( $p < 0.01$ ).

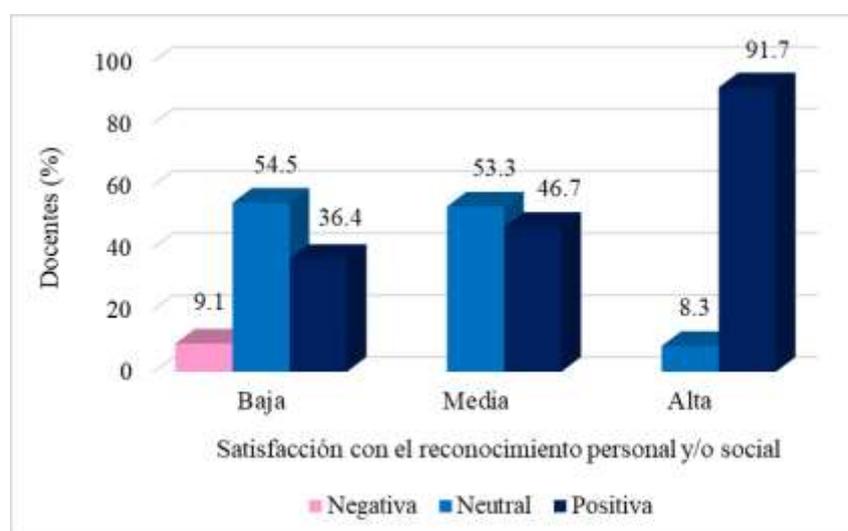
*Análisis de la relación entre satisfacción con el reconocimiento personal y/o social y la actitud hacia la innovación educativa*

**Tabla 16**

*Satisfacción con el reconocimiento personal y/o social y actitud hacia la innovación educativa*

Satisfacción con el reconocimiento personal y/o social	Estadísticos	Actitud hacia la innovación educativa			Total
		Negativa	Neutral	Positiva	
Baja	f	1	6	4	11
	%	9.1%	54.5%	36.4%	20.8%
Media	f		16	14	30
	%		53.3%	46.7%	56.6%
Alta	f		1	11	12
	%		8.3%	91.7%	22.6%
Total	f	1	23	29	53
	%	1.9%	43.4%	54.7%	100%

Nota: Rho de Spearman = 0.475 ( $p < 0.01$ )



**Figura 12.** Satisfacción con el reconocimiento personal y/o social y actitud hacia la innovación educativa

La tabla 16 y figura 12 revelan que la relación entre satisfacción con el reconocimiento personal y/o social y actitud hacia la innovación educativa es directa, pues el 54.5% de los docentes con baja satisfacción con el reconocimiento personal y/o social y el 53.3% con satisfacción media tienen actitud neutral hacia la innovación educativa, el

91.7% de los docentes con satisfacción alta poseen actitud positiva hacia la innovación educativa. Es decir, se observa que cuanto mayor es la satisfacción con el reconocimiento personal y/o social de los docentes, la actitud hacia la innovación educativa tiene a ser positiva. Esto es demostrado con el coeficiente de correlación por rangos rho de Spearman de 0.475, el cual refiere relación positiva o directa, media (0.4 a 0.59) y altamente significativa ( $p < 0.01$ ).

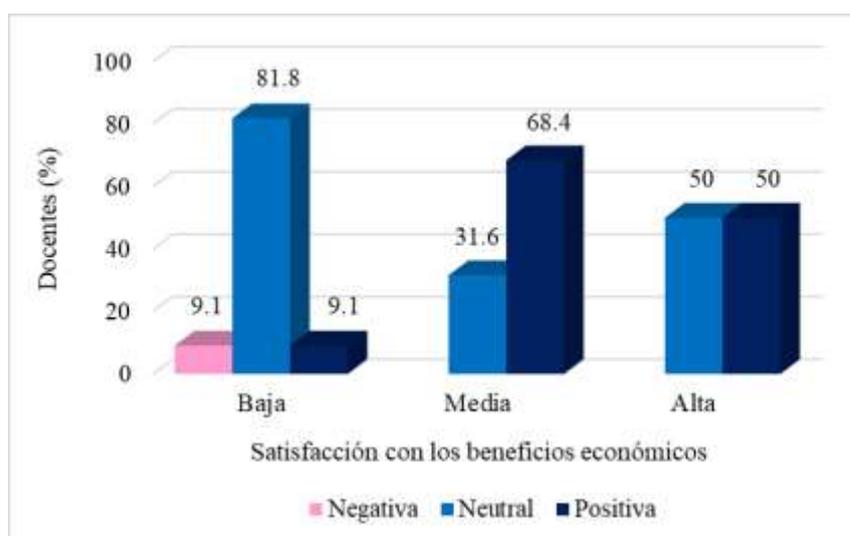
***Análisis de la relación entre satisfacción con los beneficios económicos y la actitud hacia la innovación educativa***

**Tabla 17**

*Satisfacción con los beneficios económicos y actitud hacia la innovación educativa*

Satisfacción con los beneficios económicos	Estadísticos	Actitud hacia la innovación educativa			Total
		Negativa	Neutral	Positiva	
Baja	f	1	9	1	11
	%	9.1%	81.8%	9.1%	20.8%
Media	f		12	26	38
	%		31.6%	68.4%	71.7%
Alta	f		2	2	4
	%		50%	50%	7.5%
Total	f	1	23	29	53
	%	1.9%	43.4%	54.7%	100%

Nota: Rho de Spearman = 0.461 ( $p < 0.01$ )



**Figura 13.** Satisfacción con los beneficios económicos y actitud hacia la innovación educativa.

La tabla 17 y figura 13 ilustran que la relación entre satisfacción con los beneficios económicos y actitud hacia la innovación educativa es directa, pues el 81.8% de los

docentes con baja satisfacción con los beneficios económicos tienen actitud neutral hacia la innovación educativa, el 68.4% de los docentes con satisfacción media y el 50% con satisfacción alta poseen actitud positiva hacia la innovación educativa. Es decir, se aprecia que cuanto mayor es la satisfacción con los beneficios económicos de los docentes, la actitud hacia la innovación educativa tiende a ser positiva. Esto es demostrado con el coeficiente de correlación por rangos rho de Spearman de 0.475, el cual refiere relación positiva o directa, media (0.4 a 0.59) y altamente significativa ( $p < 0.01$ ).

### **Contraste estadístico de la hipótesis general**

Hipótesis de investigación:

“Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde”.

Dado que la muestra es grande ( $n > 30$ ) y las variables son ordinales, la contrastación estadística de la hipótesis se realiza con la prueba Z de Gauss para la significancia del coeficiente de correlación por rangos rho de Spearman para la relación de variables ordinales, al 95% de confianza estadística.

#### 1) Hipótesis estadísticas

$H_1$ : La relación entre satisfacción laboral y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde es estadísticamente significativa ( $H_1: \rho > 0$ ).

$H_0$ : La relación entre satisfacción laboral y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde no es estadísticamente significativa ( $H_0: \rho = 0$ ).

## 2) Estadística de prueba

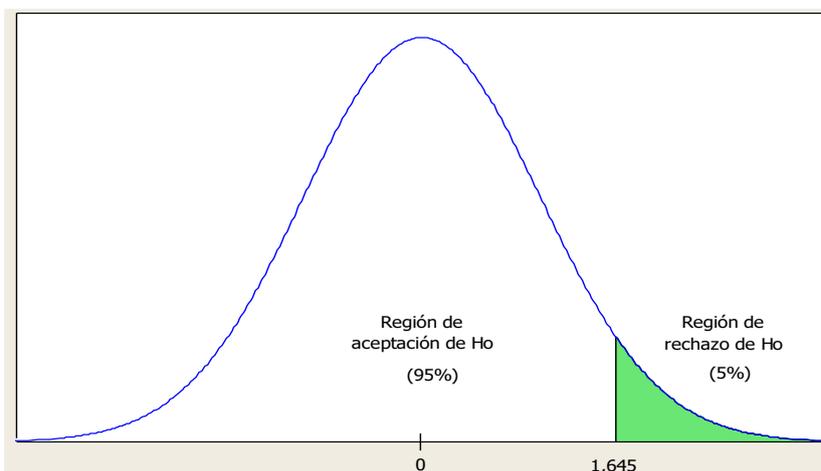
Dado que la muestra es grande ( $n = 53$ ,  $n > 30$ ), la estadística de prueba es la función Z de Gauss con distribución normal estándar, para la significancia del coeficiente de correlación rho de Spearman, definida como:

$$Z = \frac{\sqrt{n-3}}{2} \ln\left(\frac{1+r}{1-r}\right)$$

Aquí, r es el coeficiente de correlación muestral rho de Spearman entre satisfacción laboral y actitud hacia a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo, n es el número de docentes encuestados, ln es el logaritmo natural o neperiano.

## 3) Regla de decisión

El valor teórico de la Z de Gauss al 95% de confianza para un contraste derecho es 1,645, con el cual la hipótesis nula  $H_0$  será rechazada, si el valor calculado de la función Z es mayor que 1,645; en caso contrario,  $H_0$  será aceptada (Figura 14). En términos del valor p, la hipótesis nula  $H_0$  será rechazada, si el valor p es menor que el nivel de significación usual de 0,05; en caso contrario,  $H_0$  será aceptada.



**Figura 14.** Regiones de rechazo y aceptación de  $H_0$ .

## 4) Valores calculados

El programa estadístico SPSS v.25 reporta el coeficiente de correlación por rangos rho de Spearman de 0.777 con valor p (sig. unilateral) de 0 (Tabla 18).

## 5) Decisión estadística

Dado que el valor p es 0, es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ , a favor de la hipótesis alterna  $H_1$ .

**Tabla 18**

*Correlaciones entre satisfacción laboral y actitud hacia la innovación educativa*

Variables	Estadísticos	Satisfacción laboral	Actitud hacia la innovación educativa
<b>Satisfacción laboral</b>	Coefficiente de correlación	1	0.777**
	Sig. (unilateral)		0
	n	53	53
<b>Actitud hacia la innovación educativa</b>	Coefficiente de correlación	0.777**	1
	Sig. (unilateral)	0	
	n	53	53

Nota: \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral)

## 6) Conclusión

Al 95% de confianza estadística, se acepta que la relación entre satisfacción laboral y actitud hacia la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde, es estadísticamente significativa. Con estos resultados se acepta la hipótesis general de investigación.

Contraste estadístico de la primera hipótesis específica

Hipótesis de investigación:

Es media el nivel de satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde.

El contraste de esta hipótesis se realiza con la Z de Gauss para una proporción en muestras grandes ( $n = 53$ ,  $n > 30$ ), al 95% de confianza estadística.

## 1) Hipótesis estadísticas

$H_0$ : La satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde no es media ( $H_0: \pi = 0.33$ )

$H_1$ : La satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde es media ( $H_1: \pi > 0.33$ )

La hipótesis alternativa  $H_1$  plantea que, si la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde es media, entonces la proporción de docentes con este nivel de satisfacción laboral ( $\pi$ ) debe ser mayor que 0.33 ( $H_1: \pi > 0.33$ ), ya que el nivel de la satisfacción laboral se categoriza como baja, media y alta. El punto de corte de 0,33 se establece en base a la distribución estadística uniforme o rectangular con tres niveles equiprobables (baja, media y alta), cada uno con probabilidad igual a 1/3.

## 2) Estadística de prueba

Dado que la muestra es grande ( $n = 53$ ,  $n > 50$ ), la estadística de prueba es la función  $Z$  de Gauss, con distribución normal estándar, definida como:

$$Z = \frac{p - \pi}{\sqrt{\frac{\pi(1 - \pi)}{n}}}$$

Aquí,  $p$  es la proporción muestral de docentes con satisfacción laboral media,  $n$  es el número de docentes evaluados (tamaño de muestra).

## 3) Regla de decisión

El valor teórico de la  $Z$  de Gauss al 95% de confianza para un contraste unilateral superior o derecho es 1,645, con el cual la hipótesis nula  $H_0$  será rechazada si el valor calculado o muestral de la función  $Z$  es mayor que 1,645; en caso contrario,  $H_0$  será aceptada (Figura 14). En términos del valor  $p$ , la hipótesis nula  $H_0$  será rechazada si el valor  $p$  es menor que el nivel de significación usual de 0,05; en caso contrario,  $H_0$  será aceptada.

## 4) Valores calculados

El programa estadístico Minitab v.19 reporta el valor  $Z$  de 6.87 y el valor  $p$  de 0 (Tabla 19).

**Tabla 19**  
*Prueba Z de Gauss para la satisfacción laboral media*

Estadísticas descriptivas				Prueba	
n	Evento	Muestra p	Límite inferior de 95% para p	Hipótesis nula Hipótesis alterna	H <sub>0</sub> : p = 0.33 H <sub>1</sub> : p > 0.33
53	41	0.773585	0.679027	Valor Z: 6.87	Valor p: 0

#### 5) Decisión estadística

En la Tabla 18:  $x = 41$  y  $n = 53$ , y por  $H_0: \pi = 0.33$ . El valor calculado de la Z de Gauss de 6.87 es mayor que 1.645 (se encuentra en la región de rechazo de  $H_0$ ) y el valor p de 0 es alterna  $H_1$ . menor que 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ , a favor de la hipótesis alterna  $H_1$ .

#### 6) Conclusión

Al 95% de confianza estadística, se acepta es en media el nivel de satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde. Con estos resultados se acepta la primera hipótesis específica de investigación.

#### **Contraste estadístico de la segunda hipótesis específica**

Hipótesis de investigación:

Es positivo el nivel de actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde.

El contraste de esta hipótesis se realiza con la Z de Gauss para una proporción en muestras grandes ( $n = 53$ ,  $n > 30$ ), al 95% de confianza estadística.

#### 1) Hipótesis estadísticas

$H_0$ : La actitud hacia la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo de los docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde no es positiva ( $H_0: \pi = 0.33$ )

$H_1$ : La actitud hacia la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo de los docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde es positiva ( $H_1: \pi > 0.33$ )

La hipótesis alterna  $H_1$  plantea que, si la actitud hacia la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo de los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde es positiva, entonces la proporción de docentes con esta actitud ( $\pi$ ) debe ser mayor que 0.33 ( $H_1: \pi > 0.33$ ), ya que el nivel de actitud frente a la innovación educativa se categoriza como negativa, neutral y positiva. El punto de corte de 0,33 se establece en base a la distribución estadística uniforme o rectangular con tres niveles equiprobables (negativa, neutral y positiva), cada uno con probabilidad igual a 1/3.

## 2) Estadística de prueba

Dado que la muestra es grande ( $n = 53, n > 50$ ), la estadística de prueba es la función Z de Gauss, con distribución normal estándar, definida como:

$$Z = \frac{p - \pi}{\sqrt{\frac{\pi(1 - \pi)}{n}}}$$

Aquí,  $p$  es la proporción muestral de docentes con actitud positiva hacia la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo,  $n$  es el número de docentes evaluados (tamaño de muestra).

## 3) Regla de decisión

El valor teórico de la Z de Gauss al 95% de confianza para un contraste unilateral superior o derecho es 1,645, con el cual la hipótesis nula  $H_0$  será rechazada si el valor calculado o muestral de la función Z es mayor que 1,645; en caso contrario,  $H_0$  será aceptada (figura 14). En términos del valor p, la hipótesis nula  $H_0$  será rechazada si el valor p es menor que el nivel de significación usual de 0,05; en caso contrario,  $H_0$  será aceptada.

#### 4) Valores calculados

En la Tabla 19:  $x = 29$  y  $n = 53$ , y por  $H_0: \pi = 0.33$ . El programa estadístico Minitab v.19 reporta el valor Z de 3.36 y el valor p de 0 (Tabla 20).

**Tabla 20**  
*Prueba Z de Gauss para la actitud positiva*

Estadísticas descriptivas				Prueba	
n	Evento	Muestra p	Límite inferior de 95% para p	Hipótesis nula Hipótesis alterna	$H_0: p = 0.33$ $H_1: p > 0.33$
53	29	0.547170	0.434705	Valor Z: 3.36	Valor p: 0

#### 5) Decisión estadística

El valor calculado de la Z de Gauss de 3.36 es mayor que 1.645 (se encuentra en la región de rechazo de  $H_0$ ) y el valor p de 0 es menor que 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ , a favor de la hipótesis alterna  $H_1$ .

#### 6) Conclusión

Al 95% de confianza estadística, se acepta que es positiva el nivel de actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde. Con estos resultados se acepta la segunda hipótesis específica de investigación.

#### **Contraste estadístico de la tercera hipótesis específica**

Hipótesis de investigación:

Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral con la significación de la tarea y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde.

Dado que la muestra es grande ( $n > 30$ ) y las variables son ordinales, la contrastación estadística de la hipótesis se realiza con la prueba Z de Gauss para la significancia del

coeficiente de correlación por rangos rho de Spearman para la relación de variables ordinales, al 95% de confianza estadística.

### 1) Hipótesis estadísticas

$H_1$ : Existe relación estadísticamente significativa y positiva entre satisfacción laboral con la significación de la tarea y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde ( $H_1: \rho > 0$ ).

$H_0$ : No existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral con la significación de la tarea y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde ( $H_0: \rho = 0$ ).

### 2) Estadística de prueba

Dado que la muestra es grande ( $n = 53$ ,  $n > 30$ ), la estadística de prueba es la función Z de Gauss con distribución normal estándar, para la significancia del coeficiente de correlación rho de Spearman, definida como:

$$Z = \frac{\sqrt{n-3}}{2} \ln\left(\frac{1+r}{1-r}\right)$$

Aquí, r es el coeficiente de correlación muestral rho de Spearman entre satisfacción con la significación de la tarea y actitud hacia la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo, n es el número de docentes encuestados, ln es el logaritmo natural o neperiano.

### 3) Regla de decisión

El valor teórico de la Z de Gauss al 95% de confianza para un contraste derecho es 1,645, con el cual la hipótesis nula  $H_0$  será rechazada, si el valor calculado de la función Z es mayor que 1,645; en caso contrario,  $H_0$  será aceptada (Figura 14). En términos del valor

p, la hipótesis nula  $H_0$  será rechazada, si el valor p es menor que el nivel de significación usual de 0,05; en caso contrario,  $H_0$  será aceptada.

#### 4) Valores calculados

El programa estadístico SPSS v.25 reporta el coeficiente de correlación por rangos rho de Spearman de 0.668 con valor p (sig. unilateral) de 0 (Tabla 21).

#### 5) Decisión estadística

Dado que el valor p es 0, es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ , a favor de la hipótesis alterna  $H_1$ .

**Tabla 21**

*Correlaciones rho de Spearman entre satisfacción con la significación de la tarea y actitud hacia la innovación educativa*

Variables	Estadísticos	Satisfacción con la significación de la tarea	Actitud hacia la innovación educativa
Satisfacción con la significación de la tarea	Coeficiente de correlación	1	0.668**
	Sig. (unilateral)		0
	n	53	53
Actitud hacia la innovación educativa	Coeficiente de correlación	0.668**	1
	Sig. (unilateral)	0	
	n	53	53

Nota: \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral)

#### 6) Conclusión

Al 95% de confianza estadística, se acepta que existe relación estadísticamente significativa y positiva entre satisfacción laboral con la significación de la tarea y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Bello. Con estos resultados se acepta la tercera hipótesis específica de investigación.

### **Contraste estadístico de la cuarta hipótesis específica**

Hipótesis de investigación:

Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral con las condiciones de trabajo y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde.

Dado que la muestra es grande ( $n > 30$ ) y las variables son ordinales, la contrastación estadística de la hipótesis se realiza con la prueba Z de Gauss para la significancia del coeficiente de correlación por rangos rho de Spearman para la relación de variables ordinales, al 95% de confianza estadística.

#### 1) Hipótesis estadísticas

$H_1$ : Existe relación estadísticamente significativa y positiva entre satisfacción laboral con las condiciones de trabajo y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde ( $H_1: \rho > 0$ ).

$H_0$ : No existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral con las condiciones de trabajo y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde ( $H_0: \rho = 0$ ).

#### 2) Estadística de prueba

Dado que la muestra es grande ( $n = 53$ ,  $n > 30$ ), la estadística de prueba es la función Z de Gauss con distribución normal estándar, para la significancia del coeficiente de correlación rho de Spearman, definida como:

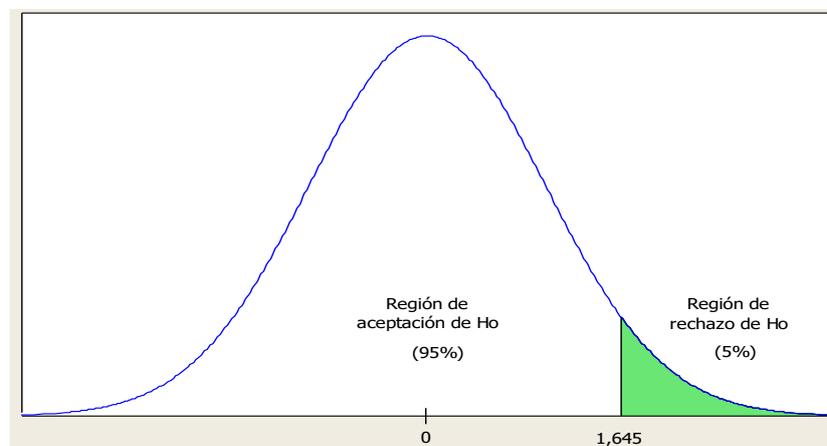
$$Z = \frac{\sqrt{n-3}}{2} \ln\left(\frac{1+r}{1-r}\right)$$

Aquí, r es el coeficiente de correlación muestral rho de Spearman entre satisfacción con las condiciones de trabajo y actitud hacia la innovación educativa mediante técnicas de

trabajo cooperativo,  $n$  es el número de docentes encuestados,  $\ln$  es el logaritmo natural o neperiano.

### 3) Regla de decisión

El valor teórico de la  $Z$  de Gauss al 95% de confianza para un contraste derecho es 1,645, con el cual la hipótesis nula  $H_0$  será rechazada, si el valor calculado de la función  $Z$  es mayor que 1,645; en caso contrario,  $H_0$  será aceptada (Figura 14). En términos del valor  $p$ , la hipótesis nula  $H_0$  será rechazada, si el valor  $p$  es menor que el nivel de significación usual de 0,05; en caso contrario,  $H_0$  será aceptada.



**Figura 15.** Regiones de rechazo y aceptación de  $H_0$

### 4) Valores calculados

El programa estadístico SPSS v.25 reporta el coeficiente de correlación por rangos rho de Spearman de 0.545 con valor  $p$  (sig. unilateral) de 0 (Tabla 22).

### 5) Decisión estadística

Dado que el valor  $p$  es 0, es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ , a favor de la hipótesis alterna  $H_1$ .

**Tabla 22**

*Correlaciones entre satisfacción con las condiciones de trabajo y actitud hacia la innovación educativa*

Variables	Estadísticos	Satisfacción con las condiciones de trabajo	Actitud hacia la innovación educativa
Satisfacción con las condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	1	0.545**
	Sig. (unilateral)		0
	n	53	53
Actitud hacia la innovación educativa	Coefficiente de correlación	0.545**	1
	Sig. (unilateral)	0	
	n	53	53

Nota: \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral)

## 6) Conclusión

Al 95% de confianza estadística, se acepta que existe relación estadísticamente significativa positiva entre satisfacción laboral con las condiciones de trabajo y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde. Con estos resultados se acepta la cuarta hipótesis específica de investigación.

### **Contraste estadístico de la quinta hipótesis específica**

Hipótesis de investigación:

Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral con el reconocimiento personal y/o social y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde.

Dado que la muestra es grande ( $n > 30$ ) y las variables son ordinales, la contrastación estadística de la hipótesis se realiza con la prueba Z de Gauss para la significancia del coeficiente de correlación por rangos rho de Spearman para la relación de variables ordinales, al 95% de confianza estadística.

### 1) Hipótesis estadísticas

$H_1$ : Existe relación estadísticamente significativa positiva entre satisfacción laboral con el reconocimiento personal y/o social y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde ( $H_1: \rho > 0$ ).

$H_0$ : No existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral con el reconocimiento personal y/o social y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde ( $H_0: \rho = 0$ ).

### 2) Estadística de prueba

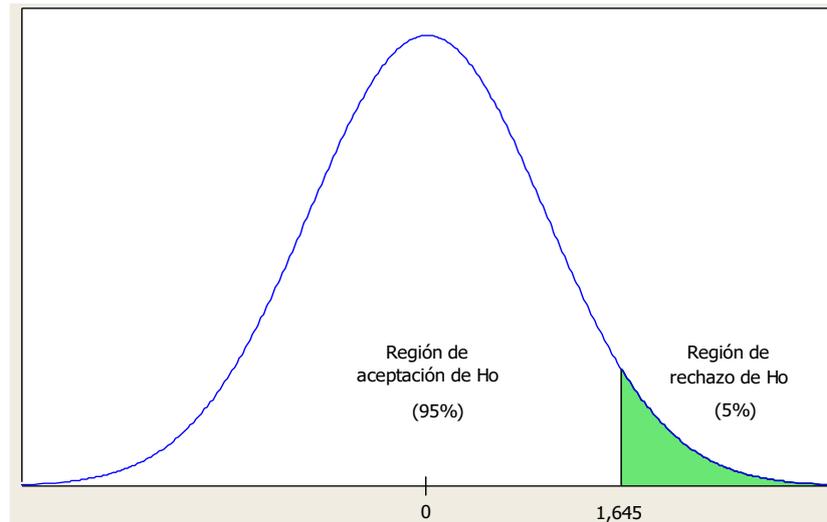
Dado que la muestra es grande ( $n = 53, n > 30$ ), la estadística de prueba es la función Z de Gauss con distribución normal estándar, para la significancia del coeficiente de correlación rho de Spearman, definida como:

$$Z = \frac{\sqrt{n-3}}{2} \ln\left(\frac{1+r}{1-r}\right)$$

Aquí, r es el coeficiente de correlación muestral rho de Spearman entre satisfacción con el reconocimiento personal y/o social y actitud hacia la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo, n es el número de docentes encuestados, ln es el logaritmo natural o neperiano.

### 3) Regla de decisión

El valor teórico de la Z de Gauss al 95% de confianza para un contraste derecho es 1,645, con el cual la hipótesis nula  $H_0$  será rechazada, si el valor calculado de la función Z es mayor que 1,645; en caso contrario,  $H_0$  será aceptada (Figura 14). En términos del valor p, la hipótesis nula  $H_0$  será rechazada, si el valor p es menor que el nivel de significación usual de 0,05; en caso contrario,  $H_0$  será aceptada.



**Figura 16.** Regiones de rechazo y aceptación de  $H_0$

#### 4) Valores calculados

El programa estadístico SPSS v.25 reporta el coeficiente de correlación por rangos rho de Spearman de 0.475 con valor p (sig. unilateral) de 0 (Tabla 23).

#### 5) Decisión estadística

Dado que el valor p es 0, es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ , a favor de la hipótesis alterna  $H_1$ .

### Tabla 23

*Correlaciones rho de Spearman entre satisfacción con el reconocimiento personal y/o social y actitud hacia la innovación educativa*

Variables	Estadísticos	Satisfacción con el reconocimiento personal y/o social	Actitud hacia la innovación educativa
Satisfacción con el reconocimiento personal y/o social	Coefficiente de correlación	1	0.475**
	Sig. (unilateral)	0	0
Actitud hacia la innovación educativa	n	53	53
	Coefficiente de correlación	0.475**	1
	Sig. (unilateral)	0	0
	n	53	53

Nota: \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral)

#### 6) Conclusión

Al 95% de confianza estadística, se acepta que existe relación estadísticamente significativa y positiva entre satisfacción laboral con el reconocimiento personal y/o social y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en

docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde. Con estos resultados se acepta la quinta hipótesis específica de investigación.

### **Contraste estadístico de la sexta hipótesis específica**

Hipótesis de investigación:

Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral con los beneficios económicos y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde.

Dado que la muestra es grande ( $n > 30$ ) y las variables son ordinales, la contrastación estadística de la hipótesis se realiza con la prueba Z de Gauss para la significancia del coeficiente de correlación por rangos rho de Spearman para la relación de variables ordinales, al 95% de confianza estadística.

#### 1) Hipótesis estadísticas

$H_1$ : Existe relación estadísticamente significativa positiva entre satisfacción laboral con los beneficios económicos y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde ( $H_1: \rho > 0$ ).

$H_0$ : No existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral con los beneficios económicos y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde ( $H_0: \rho = 0$ ).

#### 2) Estadística de prueba

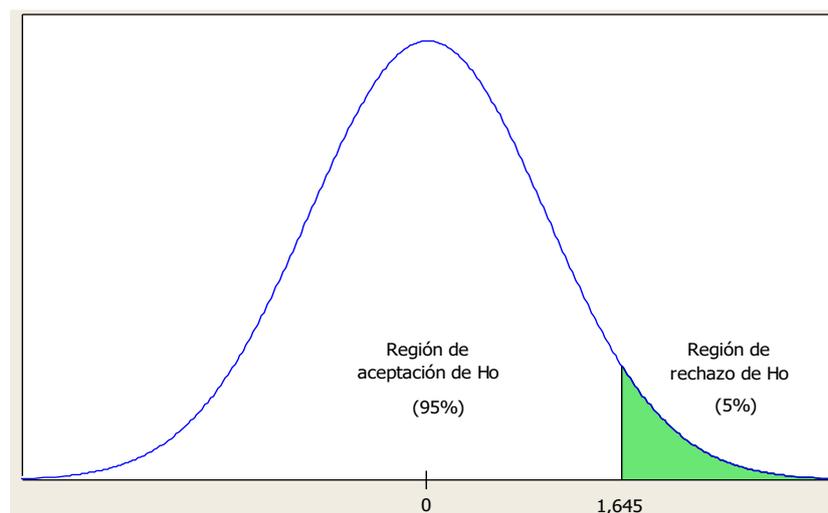
Dado que la muestra es grande ( $n = 53$ ,  $n > 30$ ), la estadística de prueba es la función Z de Gauss con distribución normal estándar, para la significancia del coeficiente de correlación rho de Spearman, definida como:

$$Z = \frac{\sqrt{n-3}}{2} \ln\left(\frac{1+r}{1-r}\right)$$

Aquí,  $r$  es el coeficiente de correlación muestral rho de Spearman entre satisfacción con los beneficios económicos y actitud hacia la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo,  $n$  es el número de docentes encuestados,  $\ln$  es el logaritmo natural o neperiano.

### 3) Regla de decisión

El valor teórico de la  $Z$  de Gauss al 95% de confianza para un contraste derecho es 1,645, con el cual la hipótesis nula  $H_0$  será rechazada, si el valor calculado de la función  $Z$  es mayor que 1,645; en caso contrario,  $H_0$  será aceptada (Figura 14). En términos del valor  $p$ , la hipótesis nula  $H_0$  será rechazada, si el valor  $p$  es menor que el nivel de significación usual de 0,05; en caso contrario,  $H_0$  será aceptada.



**Figura 17.** Regiones de rechazo y aceptación de  $H_0$

### 4) Valores calculados

El programa estadístico SPSS v.25 reporta el coeficiente de correlación por rangos rho de Spearman de 0.461 con valor  $p$  (sig. unilateral) de 0 (Tabla 24).

### 5) Decisión estadística

Dado que el valor  $p$  es 0, es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ , a favor de la hipótesis alterna  $H_1$ .

**Tabla 24**

Correlaciones rho de Spearman entre satisfacción con los beneficios económicos y actitud hacia la innovación educativa

Variables	Estadísticos	Satisfacción con los beneficios económicos	Actitud hacia la innovación educativa
Satisfacción con los beneficios económicos	Coeficiente de correlación	1	0.461**
	Sig. (unilateral)	0	0
	n	53	53
Actitud hacia la innovación educativa	Coeficiente de correlación	0.461**	1
	Sig. (unilateral)	0	0
	n	53	53

(\*\*) La correlación es significativa en el nivel 0.01 (unilateral)

### 6) Conclusión

Al 95% de confianza estadística, se acepta que existe relación estadísticamente significativa y positiva entre satisfacción laboral con los beneficios económicos y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Bello. Con estos resultados se acepta la sexta hipótesis específica de investigación.

### 5.3. Discusión de Resultados

Los resultados de esta investigación resaltan la problemática de los docentes, por un lado, relacionados con la insatisfacción con su trabajo y por otro lado, la falta de capacitación en el uso de las tecnologías de la información y comunicación en la enseñanza básica. Por ello, en este apartado se tratará de discutir los resultados a los que se llegaron como parte del análisis de los datos. En principio se analizan los datos a nivel descriptivo y luego a nivel inferencial.

En el nivel descriptivo, se evidencia que los docentes presentan un nivel predominantemente medio, los resultados concuerdan con los reportes de, Páramo et al., (2016); Núñez (2017); y Salazar et al. (2012) y se debería a que, a pesar de tener necesidades en diferentes aspectos, los profesores resaltan aspectos positivos tanto de su formación, su labor, y de las fortalezas de la institución y aspectos socio laborales tal como

lo resalta De Frutos et al. (2007). Un punto importante en este aspecto sería las creencias en sus competencias educativas de cada uno, debido a que es un factor de primer orden y que estaría predominando sobre otros factores. En general se resalta en este aspecto, su valía, su responsabilidad y la carrera de docente. También se resalta, la relación con los alumnos, autonomía para planificar y realizar su tarea (Cantón y Téllez, 2016). Al mismo tiempo, hay que resaltar que también hay un porcentaje importante de docentes que muestran insatisfacción lo cual concuerda con el reporte de León (2011) y los mismos Cantón y Téllez, (2016) quienes resaltan que se debería al sueldo y reconocimiento recibido en su trabajo.

Estos aspectos de satisfacción e insatisfacción se pueden observar en las dimensiones de las variables, en lo que se resalta que existe un nivel alto en cuanto a la significación de las tareas realizadas que está en un nivel alto, lo que evidencia que hay un sentido de profesionalismo y motivación por compartir con sus estudiantes lo que saben. Sin embargo, está por otro lado, la insatisfacción moderadas con las condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos, etc. También estos resultados confirman los reportes de Cantón y Téllez, (2016) en casi todos los aspectos y de Güell (2014), específicamente en el aspecto económico quien subraya que la remuneración económica es percibida como media o baja

También, hay aspectos que tienen que ver con otros factores como el equilibrio emocional, el sentido y dedicación, la edad, el cuidado de uno mismo, acción de los responsables de las políticas educativas, etc., que estarían influenciado en la satisfacción de la docencia, debido a que son aspectos con la que están en todo momento el ser humano y al no cubrirse estas necesidades produce cierto grado de desequilibrio al momento de pensar la educación.

Por otro lado, se evidencia que existe buena actitud hacia la innovación y uso de tecnología, lo cual concuerda con los datos de De Zan, Jure, Rodríguez, Digión y Maldonado (2016), lo que significa que existe gran interés por aprender a usar las herramientas tecnológicas y apoyar su actividad en ellas como una muestra de compromiso. En la misma línea están los reportes de Meza et al. (2015), que también sostienen actitudes positivas de los docentes hacia el trabajo cooperativo. Pero también estaría presente las actitudes que resalta Sáez (2010) “la coordinación y cooperación docente, el hecho de contar con recursos y medios materiales adecuados, y una dedicación de tiempo y esfuerzo de los docentes, son factores de gran importancia y favorecedores del uso de las TIC” (p. 37).

A nivel inferencial se evidencian que existe relación positiva entre satisfacción laboral y actitud hacia la innovación educativa, se debería principalmente a lo que piensan los docentes sobre el uso de las tecnologías en el ámbito académico, en este caso, según sostiene Sáez (2010) la satisfacción estaría condicionada por la concepción que tienen los docentes y dado los resultados presentados, estos presentan una actitud positiva hacia el uso de las tecnologías en el ámbito académico. De acuerdo a Núñez (2017), la mayoría de los docentes estaría motivado en hacer uso de estas herramientas, siempre en cuando se cumpla con las condiciones tanto laborales como físicas de las instituciones educativas.

Estos mismos resultados se evidencian en la relación de las dimensiones de la variable satisfacción con la actitud hacia el uso de la tecnología, es decir, la significación de la tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos, presenta una relación positiva con la y actitud hacia la innovación con tecnología, o cual evidencia que los docentes tienen buena predisposición hacia el uso de la tecnología y estos a la vez, les da una cuota de satisfacción. Debido a que este constructo presenta varias facetas de la actuación de los docentes, en este caso puntual

sería el uso de tecnología para la innovación de la educación y sobre todo para innovar su práctica docente.

### Conclusiones

- 1) Se infiere con un nivel de significancia de 0.05 que, existe relación significativa positiva entre satisfacción laboral y actitud hacia la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde.
- 2) Se puede inferir con un nivel de significancia de 0.05 que, existe un nivel medio de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde.
- 3) Se puede inferir con un nivel de significancia de 0.05 que, es positiva la actitud hacia la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo de los docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde.
- 4) Se infiere con un nivel de significancia de 0.05 que, existe relación significativa positiva entre satisfacción laboral con la significación de la tarea y actitud hacia la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde.
- 5) Se infiere con un nivel de significancia de 0.05 que, existe relación significativa positiva entre satisfacción laboral con las condiciones de trabajo y actitud hacia la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde.
- 6) Se infiere con un nivel de significancia de 0.05 que, existe relación significativa positiva entre satisfacción laboral con el reconocimiento personal y/o social y actitud hacia la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde.
- 7) Se infiere con un nivel de significancia de 0.05 que, existe relación significativa positiva entre satisfacción laboral con los beneficios económicos y actitud hacia la

innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la  
Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde.

### **Recomendaciones**

- 1) Con respecto al objetivo general. Ampliar el estudio a una cantidad representativa de docentes a nivel local o regional, a fin de identificar y corroborar los resultados favorables de relación directa positiva alta entre satisfacción y actitud hacia la innovación en el profesorado, de tal manera que puedan compartir las mejores prácticas en la gestión docente.
- 2) Con respecto al objetivo específico 1. Se recomienda aplicar a otros grupos de profesores, así como también otros tipos de instrumentos que igualmente midan la satisfacción laboral en docentes a fin de identificar la influencia de cada factor y mejorar en nivel de satisfacción de los docentes.
- 3) Con respecto al objetivo específico 2. Se recomienda aplicar a otros grupos de profesores, así como también otros tipos de instrumentos que igualmente midan la actitud hacia la innovación educativa a fin de corroborar el nivel positivo de actitud.
- 4) Con respecto al objetivo específico 3. Es recomendable incidir su aplicación con otros grupos de profesores a fin de corroborar la relación directa positiva alta entre satisfacción laboral con la Significación de la Tarea y actitud hacia la innovación mediante técnicas de trabajo cooperativo.
- 5) Con respecto al objetivo específico 4. Es recomendable incidir su aplicación con otros grupos de profesores a fin de corroborar la relación directa positiva media entre satisfacción laboral con las Condiciones de Trabajo y actitud hacia la innovación, a fin de diseñar estrategias orientadas a mejorar las condiciones de trabajo del profesorado.
- 6) Con respecto al objetivo específico 5. Se recomienda aplicar el instrumento con otros grupos de profesores a fin de verificar la relación directa positiva media entre satisfacción laboral con el Reconocimiento Personal y/o Social y actitud hacia la

innovación; a fin de diseñar estrategias orientadas a mejorar dicho reconocimiento en el docente.

- 7) Con respecto al objetivo específico 6. Se recomienda también su aplicación con otros grupos de profesores a fin de corroborar la relación directa positiva media entre satisfacción laboral con los Beneficios Económicos y actitud hacia la innovación; a fin de sugerir una mejora económica del docente.

## Referencias

- Ajzen, I., Fishbein, M. (2005). *The influence of attitudes on behavior*. In D. Albarracín, B.T. Johnson, & M.P. Zanna (Eds), *The Handbook of Attitudes*, (pp. 173-222), Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Aleman, I. y J.L. López-Sáez (Coord.) (2009). *Aspectos psicosociales de la educación intercultural. Aulas Interculturales*. XIII Curso de Intercultural de SATE-STE, 1(1), pp. 69-82. Campus de Melilla. Facultad de Educación y Humanidades.
- Allport, Martín-Baró, (1988). *Teoría de la personalidad*.
- Álvarez, D. (1996). *Satisfacción Laboral en docentes: el caso de la Universidad de Lima* (Tesis de maestría, Universidad de Lima, Lima, Perú).
- Anaya, D. (2003). Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP). Documento de trabajo no publicado.
- Anaya, D. y Suárez, J. M. (2007). *Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria*. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, pp. 217-244.
- Anaya, D. y Suarez, J.M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, (344), setiembre-diciembre, 217-243. Recuperado de [http://www.revistaeducacion.mec.es/re344/re344\\_09.pdf](http://www.revistaeducacion.mec.es/re344/re344_09.pdf)
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *En Revista de Psicología* (Año III, N° 5: 45-76, setiembre de 1999). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Barba, L. (2011). *Factores Predictores de la Satisfacción Laboral en los Docentes de las Instituciones Educativas de la APC-SUR*. Dissertations. Paper 213.

Recuperado de <http://digitalcommons.andrews.edu/dissertations>.

- Barraza, M. A. & Ortega, M. F. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. *Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa*, Veracruz, México.
- Bolívar, A. (1993). Cambio educativo y cultura escolar: Resistencia y reconstrucción. *Revista de Innovación Educativa*, 2, 13-22. Recuperado de [http://dspace.usc.es/bitstream/10347/5317A/pg\\_015-024\\_inneduc2.pdf](http://dspace.usc.es/bitstream/10347/5317A/pg_015-024_inneduc2.pdf)
- Breckler, S. (1984). Empirical Validation of Affect, Behavior, and Cognition as Distinct Components of Attitude. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1984, Vol. 47, Nro. 6, 1191-1205.
- Briñol, P., Falces y C., Becerra, A. (2010). *Psicología Social: Actitudes*. Madrid. Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Brown, T.L. (2004). Teacher's conception of assessment: implication of policy and professional development. *Assessment in Education*, 11(3), 301-318.
- Burnes, B. y Luque, J. (2015). *Profesores excelentes. Como mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe*. Washington, DC: Grupo Banco Mundial.
- Campbell, P. B. (1982). *Job satisfaction: Antecedents and associations*. Columbus, OH: Ohio State University.
- Cantón, I. y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista lasallista de investigación*, 13(1), 214-226.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v13n1/v13n1a18.pdf>
- Carrillo, S. (2017). Actitudes hacia la profesión docente y condiciones de bienestar: ¿Una década de cambios y continuidades? *Instituto de Estudios Peruanos. Revista Peruana de investigación Educativa*, 2017, N° 9, pp. 5 – 30.
- Chaparro, E. M., Hernández, M. C., Álvarez, J. y Aranda, D. J. (2017) *Revista de*

*Desarrollo Económico*. 4 (10) p. 29-42.

[http://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Desarrollo\\_Economico/vol4n10/Revista\\_de\\_Desarrollo\\_Econ%C3%B3mico\\_V4\\_N10\\_3.pdf](http://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Desarrollo_Economico/vol4n10/Revista_de_Desarrollo_Econ%C3%B3mico_V4_N10_3.pdf)

Chapman, D.W. (1983): Career satisfaction of teachers. *Educational Research Quarterly*, 7(3), 41-50.

Chiang, M. M., Salazar, C. M., Huerta, P. C., & Núñez, A. (2008). Clima organizacional y Satisfacción Laboral en instituciones públicas: adaptación y ampliación de un instrumento. *Universum*, 23(2), 66-85. doi: 10.4067/S0718-23762008000200004.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da edición). México: McGraw-Hill

Cotrina, T. (2008) *Satisfacción en el trabajo de los directores de las instituciones educativas secundarias nacionales del distrito de Bellavista Callao* (Tesis para optar el grado de magíster). Universidad Enrique Guzmán y Valle.

De Frutos, J. A., González, P., Maíllo, A., Peña, J. I. & Riesco, M. (2007). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. *Educación y Futuro*, 17, 9-42.

De Zan, S. M., Jure, V. M., Rodríguez, M. C., Digión, M. A., & Maldonado, M. G. (2016). La actitud de los docentes frente a las tecnologías de la información y la comunicación. El caso de la facultad de ciencias económicas de la universidad nacional de jujuy. *Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales - Universidad Nacional de Jujuy*, (50),121-134.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=185/18552439002>

Del Rincón, D., Arnal, J., Latorre, A. y Sans, A. (1995). *Técnicas de investigación en Ciencias Sociales*. Madrid. Editorial Dykinson.

- Díaz de Rada, V. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. Madrid: Esic.
- Díaz, N. (2019). Actitudes hacia el cambio organizacional y satisfacción laboral en docentes de educación básica. *Revista ConCiencia EPG*. 2019/02/11. DO 10.32654/CONCIENCIAEPG.3-2-1.
- Dinham, S. y Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 38(4), 379-396.
- Doménech, B.F. y Gómez, A. (2004). Trainee teacher's conceptions of Teaching and learning, classroom layout and exam design. *Educational Studies*, 30(4), 355-372.
- Dormann, C. & Zapf, D. (2001). Job Satisfaction: a meta analysis f. Stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483-504.
- Fernández, A. M. (2002) *Realidad Psicosocial del maestro de Primaria*. Universidad de Lima, Perú: Fondo de Desarrollo Editorial.
- Fishbein, M. (1967). *Readings in attitude theory and measurement*. John Wiley and sons, Inc. Estados Unidos.
- Fullan, M. (2002). *Los nuevos significados del cambio en la Educación*. Barcelona. Octaedro.
- García-Retamero, J. (2010). De profesor tradicional a profesor innovador. *Revista Temas para la Educación. Revista digital para profesionales de la enseñanza*, (11), 1-7. Recuperado de <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7620.pdf>
- Gimeno, X. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía- Brasil)* (Tesis Doctoral de la Universidad Autónoma de Barcelona).
- Goikoetxea, E., Pascual, G. (2002). Aprendizaje cooperativo: bases teóricas y Hallazgos

empíricos que explican su eficacia. Recuperado de

<http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/392/342>

- Goldberg, E.D. & Nieremberg, H. (1971): Organizational conflicts in Academia. *Personal Journal*, L(12), 933-935. Recuperado de <file:///C:/Users/Hp/Desktop/tesis%20rocio%20último/1aRocioTesis16marzo2020v3/1atesis%20rocio%20último20febr2020/Información%20ultimo%20rocio/San%20Sebastian.pdf>
- Gordillo, M. (1988). La satisfacción personal del profesor: consecuencias para la orientación educativa. En A. Villa. (Coord). *Perspectivas y problemas de la función docente*, 259- 267. Madrid: Narcea.
- Grajales, T. (2000). Estudio de la Validez Factorial de Maslach Burnout Inventory versión española en una Población de Profesionales Mexicanos. <http://www.tagnet.org/autores/monografias/mono.htm>.
- Griffin, D. K. (2010). *A survey of Bahamian and Jamaican teachers' level of motivation and job satisfaction*. *Journal of Invitational Theory and Practice*, 16, 57-77. Retrieved from <http://www.invitationaleducation.net/journal/index2.htm>
- Güell, L. (2014). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros* (Tesis de doctorado en Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas, Universidad Internacional de Catalunya, España).
- Guerrero, E. y Rubio, J.C. (2005). Estrategias de prevención e intervención del burnout en el ámbito educativo. *Salud Mental*, 28 (5), 27-33.
- Guil, M. (2006). Escala mixta Likert-Thurstone. *ANDULI, Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, 5, pp. 81-95.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the desing of work: Test a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.

- Hernandez, C. A. et. al. (2010). Evaluación de la satisfacción académica de los estudiantes de la licenciatura en didáctica del francés. *Revista de Educación y Desarrollo*, 15, 35-46.  
[https://www.researchgate.net/profile/Rolando\\_Salinas\\_Garcia/publication/326368051\\_Vejez\\_y\\_apoyo\\_social/links/5b4837e10f7e9b4637d1da93/Vejez-y-apoyo-social.pdf#page=36](https://www.researchgate.net/profile/Rolando_Salinas_Garcia/publication/326368051_Vejez_y_apoyo_social/links/5b4837e10f7e9b4637d1da93/Vejez-y-apoyo-social.pdf#page=36)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2006). *Metodología de la investigación*. 5ta. Edición. Mc Graw Hill. México.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (6ta. Edición)*. México D.F. México: Mc Graw-Hill. Interamericana editores.
- Hill, B. (2013). ¿Cuáles son los factores que afectan la satisfacción laboral?. *Revista la voz de houston*. <https://pyme.lavoztx.com/cules-son-los-factores-que-afectan-la-satisfaccin-laboral-5679.html>
- Hollander, M.H. (1978). Perfectionism, a neglected personality trait. *Journal of Clinical Psychiatry*, 39, 384.
- Iglesias, M. J., Lozano, I. y Roldán, I. (2018). La calidad e innovación educativa en la formación continua docente: un estudio cualitativo en dos centros educativos. *Revista Iberoamericana de Educación* 77(1), pp. 13-34.
- Jung, H., An, J., y Park, K.H., (2018). Analysis of satisfaction and academic achievement of medical students in a flipped class. *Korean Journal of Medical Education*. doi:10.3946/kjme.2018.85
- Katzell, R.A. (1980). Work attitudes, motivation and performance. *Professional Psychology*, 11, 409-420.
- Kreis, K. & Brockopp, D.Y. (1986): Autonomy: A component of teacher job satisfaction. *Education*, 107(1), 110-115.

- León, B. (2002). *Elementos mediadores en la eficacia del aprendizaje cooperativo: Entrenamiento en habilidades sociales y dinámicas de grupo* (Tesis doctoral). Universidad de Extremadura, Cáceres, España. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=310>.
- León, B.A. (2011). *Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas - Región Callao*. (Tesis de maestría en gestión de la educación). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. En M. D. Dunnette, (ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In Dunnette. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago, United States: Rand McNally College Ed.
- Ludeña, S. (1996). *Actitud del profesorado hacia la innovación educativa*. (Tesis doctoral), Recuperado de <http://redined.mecd.gob.es/xmlui/handle/11162/88903?show=full>
- Marcos, C. (22-01-15). [DOC]. *Teorías de psicología social*. Recuperado el 24 de julio del 2019 de <https://eduso.files.wordpress.com/2008/06/tema1.doc>
- Martínez, T. O. (2007). *El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional* (Tesis Doctoral), Universidad Autónoma de Barcelona.
- Maslow, A. (1948). Higher and lower needs, en *Journal of Psychology*, 25, pp. 433-436.
- McGuire, WJ. (1968). *Personality and Attitude Change: An Information-Processing Theory*. Department of Psychology University of California, San Diego La Jolla, California.

- Mejía, A. et al., (2018). Estudio de los factores de resistencia al cambio y actitud hacia el uso educativo de las Tic por parte del personal docente. *Boletín virtual* 7(2),
- Meneses, G. (2017). *Actitudes del profesorado ante la innovación curricular. el caso de la universidad de Tarapacá*. (Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona. España).
- Meza-Cascante, L. G., Suárez-Valdez-Ayala, Z., Schmidt-Quesada, S. (enero-abril, 2015). La actitud del personal docente de matemática hacia el aprendizaje cooperativo y los elementos institucionales que favorecen o dificultan el empleo de esa metodología didáctica. *Revista Electrónica Educare*, 19(1), 3-24. doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.19-1.1>
- Mirete, A. B. (2010). Formación docente en tics. ¿están los docentes preparados para la (r) evolución TIC? *Revista Internacional de Psicología del Desarrollo y la Educación*, 4(1), 35-44. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3498/349832327003>
- Morales, J., et al. (1999). *Psicología Social*. Madrid. Mc Graw-Hill / Interamericana.
- Morales, P. (2000). Medición de actitudes en psicología y educación. *Publicaciones de la universidad pontificia comillas*.
- Muñoz, T., Gómez, A., & Sánchez, B. J. (2016). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Revista electronica gestion d la educacion*, ISSN-e 2215-2288, 78(1), 2017 págs. 161-177. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5763278>
- Murillo, J. y Román, M. (2012). Formación, motivación y condiciones laborales de los docentes de primaria en Perú. *Peruana de Investigación Educativa* (4), 7-42.
- Núñez, B. (2017). *Actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo y satisfacción laboral de los docentes de educación primaria de la*

*Institución Educativa Inmaculada N° 11523 del distrito de Pucala - Lambayeque.* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta. Lima, Perú).

Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe UNESCO Santiago (2007, 29-30 de marzo). *Educación de calidad para todos: Un asunto de derechos humanos.* Documento de discusión sobre políticas educativas en el marco de la II Reunión Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (EPT/PRELAC). Buenos Aires, Argentina.  
Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/imagenes/0015/001502/150272s.pdf>

Olivares, P. J., Quintana Del Solar, M. G., Matta, M. C. O., Col, L. J., Ronquillo, H. W. J., De las Mercedes, M. & Maldonado, M. M. M. (2006). Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica. *Rev. Estomatol Herediana*, 16(1):21-25, ene.-jun.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2009). *SERCE Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo. Los aprendizajes de los estudiantes de América Latina y el Caribe.* Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001902/190297s.pdf>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2009). *Los docentes son importantes: atraer, formar y conservar a los docentes.*  
Recuperado de <http://www.waece.org/enciclopedia/2/los%20docentes%20son%20importantes.pdf>

Oros, L. y Main, V. (2004). ESLA-educación: una escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes. *RIEE / Revista Internacional de Estudios en Educación*, 4(1), 20-34.

- [https://www.researchgate.net/publication/236034641\\_ESLA-educacion\\_una\\_escal\\_a\\_para\\_evaluar\\_la\\_satisfaccion\\_laboral\\_de\\_los\\_docentes](https://www.researchgate.net/publication/236034641_ESLA-educacion_una_escal_a_para_evaluar_la_satisfaccion_laboral_de_los_docentes)
- Padrón, M. (1994). *Satisfacción profesional del profesorado* (Tesis Doctoral), Universidad de La Laguna, México.
- Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, Vol. IX, N° 1. Lima: Facultad de Psicología URP.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Páramo, D., Flores, C. y Díaz De León, L. (2016). Evaluación de la Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Básico. *Cienc Trab.* Sep-Dic; 18(57), 173-176.  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n57/0718-2449-cyt-18-57-00173.pdf>
- Perie, M.Y. y Baker, D. P. (1997). *Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation*. Washington, DC: National Center for Education Statistics.
- Pértegas, S. y Pita, S. (2002). *Determinación del tamaño muestral para calcular la significación del coeficiente de correlación lineal*. *Cad Aten Primaria* 2001; 2002; 9: 209-211. Recuperado de  
<https://www.fisterra.com/gestor/upload/guias/pearson2.pdf>
- Petty, R.E., Cacioppo, J.T., & Heesacker, M. (1981). Efectos de las preguntas retóricas sobre la persuasión: un análisis de respuesta cognitiva. *Revista de Personalidad y Psicología Social*, 40 (3), 432-440.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.40.3.432>
- Petty. E. y Cacioppo. T. (1996). *Attitudes and persuasion: Classic and contemporary approaches*. Boulder-Colorado. Westview Press.

- Pieró, J. M., Loscertales, F., Luque, O., & Meliá, J. L. (1991). *El estrés de enseñar*. Sevilla: Alfar.
- Poggi, M. (2006). *Innovaciones educativas y escuelas en contextos de pobreza. Evidencias para las políticas de algunas experiencias en América Latina*. México: Editorial del Magisterio Benito Juárez. Recuperado de [http://eduardoandere.net/publicaciones/articulos/arbitradas-ocon-revision/alta\\_politica.pdf#page=215](http://eduardoandere.net/publicaciones/articulos/arbitradas-ocon-revision/alta_politica.pdf#page=215)
- Rabelo, E., Ross, M., & Torres da Paz, M. d. (2004). Validación de una escala de actitudes ante el cambio organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(1): 9-30.
- Reinoso, N. (2008). *Actitudes docentes ante la innovación curricular por competencias*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. CD. Juárez, México. Recuperado de <http://sirio.uacj.mx/ICB/RedCIB/publicaciones/Tesis%20Posgrado/Documents/Docencia%20Biom%C3%A9dica/Actitudes%20docentes%20ante%20la%20innovaci%C3%B3n%20curricular%20por%20competencias.pdf>
- Reyes, M. I. (2004). *Formación de profesores universitarios: un diagnóstico de necesidades*. México D.F.: Miguel Ángel Porrúa.
- Ríos, D. (2009). Características personales y profesionales de profesores innovadores. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, vol. XXXIX, núm. 1-2, 2009, pp. 153-169. Centro de Estudios Educativos, A.C. Distrito Federal, México.
- Rivas, N. (2000). *Innovación educativa. Teoría, Procesos y Estrategias*. Madrid: Síntesis.
- Robalino, M. y Korner, A. (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Un estudio comparado entre 50 países de América Latina y Europa.

OREAL/UNESCO. Santiago, Chile, OREALC/UNESCO, 2007.

Robbins, S. (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México: Ed. Prentice Hall.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.

Rodríguez, F. (2000). Las actitudes del profesorado hacia la informática. *Revista de medios y educación*. Número, 15. Junio. Recuperado de <http://www.sav.us.es/pixelbit/pixelbit/articulos/n15/n15art/art158.htm>

Rodríguez, J. G., & Castañeda Bernal, E. (2001). Los profesores en contextos de investigación e innovación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 25, 103-146. <https://doi.org/10.35362/rie250990>

Rosenberg, M.J. y Hovland, C.I. (1960). "Cognitive, affective and behavioral components of attitudes", en C.I. Hovland y M.J. Rosenberg (Eds.). *Attitude organization and change: An análisis of consistency among attitude components*. New Haven (Conn.): Yale University Press.

Salazar, R., Girón, S., Solano, A., & Torres, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú).

San Sebastian, X.; Asua, B.; Arregi, P.; & Torres, E. (1992). Diferencias en satisfacción laboral de profesores de organizaciones educativas del País Vasco. *Tvta. Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, N° 14, mayo/agosto 1992, pp. 109-116. Recuperado de <file:///C:/Users/Hp/Desktop/tesis%20rocio%20último/1aRocioTesis16marzo2020v3/1atesis%20rocio%20último20febr2020/Información%20ultimo%20rocio/San%20Sebastian.pdf>

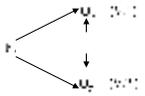
Tamir, P. (2005). Conocimiento profesional y personal de los profesores y de los

- formadores de profesores. Profesorado. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 9(2), 1-10.
- Tejada, J. (1995). *El papel del profesor en la innovación educativa. Algunas implicaciones sobre la práctica innovadora*. *Educar*, 19(1), pp. 19-32.
- Tejada, J. (1998). *Los agentes de la innovación en el centro educativo* (profesores, directivos y asesores). Málaga: Ediciones Aljibe.
- Tejada, J. (2000) *El docente innovador*. En S. Torre y O. Barrios (2000). *Estrategias didácticas innovadoras. Recursos para la formación y el cambio* (47-61). Barcelona: Octaedro.
- Traver, J.A. y García, R. (2007). Construcción de un cuestionario-escala sobre actitud del profesorado frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo (CAPIC). *Revista electrónica de investigación educativa*, 9(1). Recuperado de <http://redie.uabc.mx/index.php/redie/article/viewFile/155/267>
- Traver, J.A., Sales, A., Doménech, F. y Moliner, O. (2004). Caracterización de las perspectivas docentes de profesorado de secundaria a partir del análisis de las variables educativas relacionadas con la acción y el pensamiento docente. *Revista iberoamericana de educación*. ISSN 1681-5653.
- Vallerand, R.J. (1994). *Les fondements de la psychologie sociale*. París: Gaëta Morín.
- Zaccagnini, M. (2015). *Reformas educativas: Espejismos de innovación*. (Universidad de Mar del Plata, Argentina). Recuperado el 10 marzo del 2019 de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/338Zaccagnini.pdf>.
- Zimbardo, P.G. y Leippe, M.R. (1991). *Psychology of attitude change the social influence*. Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Zubieta, J. C. y Susinos, T. (1992). *Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia, Centro de Investigación, Documentación y Evaluación.

## **Apéndices**

## Apéndice A. Matriz de consistencia

### Satisfacción laboral y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p><b>Problema Principal.</b> ¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde?</p> <p><b>Problemas específicos</b> PE1 ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa Víctor Andrés Belaunde? PE2 ¿Cuál es el nivel de actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde? PE3 ¿Qué relación existe entre satisfacción laboral con la significación de la tarea y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde? PE4 ¿Qué relación existe entre satisfacción laboral con las condiciones de trabajo y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde? PE5 ¿Qué relación existe entre satisfacción laboral con el reconocimiento personal y/o social y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde? PE6 ¿Qué relación que existe entre satisfacción laboral con los beneficios económicos y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde?</p>	<p><b>Objetivo General.</b> Determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> OE1 Identificar el nivel de satisfacción laboral media en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde. OE2 Identificar el nivel positivo de actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde. OE3 Determinar la relación que existe entre satisfacción laboral con la significación de la tarea y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde. OE4 Determinar la relación que existe entre satisfacción laboral con las condiciones de trabajo y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde. OE5 Determinar la relación que existe entre satisfacción laboral con el reconocimiento personal y/o social y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde. OE6 Determinar la relación que existe entre satisfacción laboral con los beneficios económicos y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> HE1 Es media el nivel de satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde. HE2 Es positivo el nivel de actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde. HE3 Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral con la significación de la tarea y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde. HE4 Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral con las condiciones de trabajo y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde. HE5 Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral con el reconocimiento personal y/o social y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde. HE6 Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral con los beneficios económicos y actitud frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Satisfacción laboral.</p> <p><b>Variable 2:</b> Actitud frente a la innovación educativa.</p>	<p><b>Enfoque</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo</b> Sustantivo o de base.</p>  <p>Donde: M : Muestra de Investigación Ox : Observación Variable 1: r : Relación entre variables</p> <p><b>Población:</b> La población del estudio está conformada por 150 docentes de la Institución educativa Víctor Andrés Belaunde.</p> <p><b>Muestra:</b> El tamaño de la muestra de estudio será de como mínimo 42 y como máximo 53 docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde.</p>

## Apéndice B.

### Cuestionario-escala de la actitud del profesorado frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo

A continuación, le presentamos unas afirmaciones sobre la aplicación de métodos de trabajo cooperativo en el aula. Se trata de que usted exprese si está de acuerdo, en desacuerdo o indiferente ante tales afirmaciones.

SEXO	Varón ( ) Mujer ( )	Puntúe de 1 a 5, sabiendo que El 1 significa muy de acuerdo. El 2 de acuerdo. El 3 no tiene aún una opinión definida respecto al contenido de la frase. El 4 no está de acuerdo. El 5 está muy en desacuerdo. Rodee con un círculo la puntuación elegida. Gracias.					
Edad							
Nivel de docencia							
Ítem			1	2	3	4	5
1	Estoy convencido que si mis alumnos utilizan métodos de trabajo cooperativo las relaciones interpersonales entre ellos mejorarán.						
2	Considero que la aplicación de métodos de trabajo cooperativo entre los alumnos de mi grupo desarrollará habilidades de interacción social entre estos mismos alumnos.						
3	Si organizara las actividades de mi clase de forma que tuvieran que trabajar en grupos, favorecería la integración en la clase de los alumnos con necesidades educativas especiales.						
5	Creo que la aplicación de métodos de trabajo cooperativo no mejora el rendimiento de los alumnos más retardados.						
7	Estoy convencido que una de las mejores vías que tengo para favorecer la ayuda mutua entre mis alumnos y hacerles valorar la colaboración es hacerles trabajar cooperativamente en clase.						
8	Si acostumbro a trabajar a los alumnos de mi clase de forma cooperativa, contribuiré a que valoren positivamente las aportaciones individuales a la solución de los conflictos grupales.						
9	Estoy convencido que el hecho de que los alumnos trabajen cooperativamente en clase favorece su disposición para colaborar, mediante su contribución personal al trabajo común.						
10	Creo que, aunque mis alumnos trabajaran con métodos cooperativos en clase, no se favorecería la comunicación entre ellos.						
12	Estimo que el hecho que los alumnos de mi clase trabajen de forma cooperativa enriquecerá al grupo mediante la aportación de nuevas ideas.						
14	Considero que el hecho que los alumnos de mi clase trabajen de forma cooperativa, favorecerá cauces y enriquecerá la discusión del grupo.						
16	Estoy convencido que participar en discusiones de grupo en el aula ayuda a los alumnos a ponerse en lugar de los demás y a comprender mejor las razones de los otros.						

17	Mediante la utilización de métodos de trabajo cooperativo en clase, considero que favoreceré la adquisición de hábitos de convivencia en grupo.					
18	Estoy convencido que la utilización de métodos de trabajo cooperativo entre los alumnos de mi clase, favorece y potencia la socialización de los mismos.					
19	Que los alumnos de mi clase trabajen de forma cooperativa, creo que les ayudará a conocer la diversidad social en el propio grupo.					
20	Si los alumnos de mi clase trabajan de forma cooperativa, estimo que tomarán conciencia de que todos podemos aprender de todos.					
22	Estoy convencido que, aunque mis alumnos trabajaran de forma cooperativa, no por ello el grupo se cohesionaría más.					
23	Si mis alumnos trabajaran de forma cooperativa, considero que los sensibilizaría más hacia aquellos compañeros que tienen dificultades en su aprendizaje o problemas personales.					
24	Creo que pertenecer a un grupo de trabajo cooperativo, hace que los alumnos se sientan más responsables de las tareas que deben realizar.					
25	Estimo que, trabajando cooperativamente, mis alumnos estimulan su sentido de corresponsabilidad.					

## Apéndice C.

### Escala de opinión SL - SPC

La siguiente encuesta está diseñada exclusivamente para fines de investigación. Los datos que proporcione serán anónimos y confidenciales.

Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Antigüedad: \_\_\_\_\_ Último grado de estudios: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_ I.E.S. Pública Privada: \_\_\_\_\_ Tiempo como docente: \_\_\_\_\_

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa (X) el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Total acuerdo TA, De acuerdo A, Indeciso I, En desacuerdo D, Total desacuerdo TD

N	Ítems	T A	D	I	D	T D
1.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2.	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3.	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5.	Me siento mal con lo que gano.					
6.	Siento que recibo “mal trato” de parte del colegio.					
7.	Me siento útil con la labor que realizo.					
8.	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9.	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10.	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11.	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12.	Me disgusta mi horario.					
13.	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14.	Llevarse bien con el director(a) beneficia la calidad del trabajo.					
15.	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16.	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17.	El horario de trabajo me resulta incómodo					
18.	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19.	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20.	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21.	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22.	Me gusta el trabajo que realizo.					
23.	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24.	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25.	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26.	Me gusta la actividad que realizo.					
27.	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
Según su percepción, ordene los siguientes factores por orden de importancia, considerando 4 como el más importante y 1 al menos importante.						
a	Significación de la Tarea					
b	Condiciones de Trabajo					
b	Reconocimiento Personal y/o Social					
b	Beneficios Económicos					