



**Universidad
Continental**

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Adaptación de la escala de satisfacción laboral
versión para docentes (ESL-VD) en la
Universidad Nacional del Centro del Perú**

Mishell Stephanie Quispe Cristóbal

Huancayo, 2019

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología



Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Obra protegida bajo la licencia de [Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/peru/)

ASESORA:

Dr. María Eugenia Soto Díaz

AGRADECIMIENTOS

Deseo expresar mi agradecimiento aquellas personas que hicieron posible la realización de la presente tesis, a quienes colaboraron en todo este proceso y estuvieron ahí para apoyarme.

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada a Dios quien con su gracia y bendición hizo que terminara el proceso universitario, y que pueda continuar con lo que más me gusta hacer.

ÍNDICE

ASESORA:	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
DEDICATORIA	iv
ÍNDICE	v
LISTA DE TABLAS	vii
LISTA DE GRÁFICOS	viii
RESUMEN	ix
INTRODUCCIÓN	xi
CAPITULO I	13
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	13
1.1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.2.FORMULACION DEL PROBLEMA	15
1.2.1.PROBLEMA GENERAL	:15
1.2.2.PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	16
1.3.OBJETIVO	16
1.3.1.OBJETIVO GENERAL:	16
1.3.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	16
1.4.JUSTIFICACIÓN	16
1.4.1.JUSTIFICACIÓN TEÓRICO	16
1.4.2.JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.4.3.JUSTIFICACIÓN METODOLOGICO	17
CAPITULO II	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1.ANTECEDENTES	18
2.1.1.ANTECEDENTES NACIONALES	18
2.1.2.ANTECEDENTES INTERNACIONALES	20
2.2.BASES TEÓRICAS:	24
2.2.1.CONCEPTO PSICOMETRICOS	24
2.2.1.1. ADAPTACIÓN DE TEST	24
2.2.1.2. DIRECTRICES PREVIAS:	28
2.2.1.3. DIRECTRICES SOBRE EL DESARROLLO DEL TEST	29
2.2.1.4. CONFIABILIDAD	32
2.2.1.5. COEFICIENTE DE CORRELACIÓN:	34
2.2.1.6. VALIDEZ	34
2.2.1.7. TIPOS DE ESTUDIOS DE LA VALIDACIÓN	35

2.2.1.8. OBJETIVIDAD	40
2.2.1.9. ASPECTOS ÉTICOS	41
2.2.1.10. ANTECEDENTE DE LA PRUEBA	42
2.2.1.11. PRUEBA ORIGINAL	45
2.2.2.SATISFACCIÓN:	45
2.3.DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS:	55
CAPITULO III	63
METODOLOGIA	63
3.1.METODOLÓGIA	63
3.1.1.METODOS DE LA INVESTIGACION	63
3.1.2.TIPO DE INVESTIGACION	64
3.1.3.DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	65
3.1.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	65
3.1.5.TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS	67
3.1.6.TRATAMIENTO DE DATOS	80
CAPITULO IV	82
RESULTADOS	82
4.1. RESULTADOS DEL TRATAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN (TABLAS Y FIGURAS)	82
4.1.1.PROCESO DE ADAPTACIÓN DEL INSTRUMENTO	82
4.1.1.2.PROTOCOLO INICIAL	96
4.1.1.3.TIPIFICACIÓN	102
4.1.1.4.ANÁLISIS ESTADÍSTICOS:	105
4.1.1.5.PROTOCOLO FINAL	114
4.2.DISCUSIÓN DE RESULTADOS	116
CONCLUSIONES	121
RECOMENDACIONES	122
ANEXOS	127

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Categorías Y Aspectos Analizados Por Las Nuevas Directrices De TIC.....	30
Tabla 2 Definición De Satisfacción.....	46
Tabla 3 Definiciones De Satisfacción Profesional	48
Tabla 4 Modelo De Satisfacción Laboral Version Docentes	69
Tabla 5 Alpha De Cronbach De La Prueba Piloto 2.....	76
Tabla 6 Prueba de KMO y Barlett de la prueba piloto	77
Tabla 7 Comunalidades De La Prueba Piloto	77
Tabla 8 Factor I Diseño del trabajo	83
Tabla 9 Factor II Condiciones De Vida Asociada Al Trabajo	83
Tabla 10 Factor III Realización Personal	84
Tabla 11 Factor IV Promoción Y Superiores.....	85
Tabla 12 Factor V Salario	85
Tabla 13 Alpha De Cronbach Prueba Piloto 1	86
Tabla 14 Prueba De KMO Y Bartlett De La Prueba Piloto 1	87
Tabla 15 Comunalidades de la prueba piloto 1	87
Tabla 16 Puntaje de juicio de expertos.....	90
Tabla 17 Alpha De Cronbach De La Prueba Piloto 2.....	93
Tabla 18 Prueba de KMO y Barlett de la prueba piloto 2	94
Tabla 19 Comunalidades De La Prueba Piloto 2	94
Tabla 20 Factor I Diseño Del Trabajo	96
Tabla 21 Factor II Condiciones De Vida Asociada Al Trabajo	97
Tabla 22 Factor III Realización Personal	98
Tabla 23 Factor IV Promoción y superiores	99
Tabla 24 Factor V Salario	99
Tabla 25 Estadísticos De La Variable Edad Y Antigüedad	104
Tabla 26 Variables	104
Tabla 27 Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach	105
Tabla 28 Resultados de la Prueba de KMO	107
Tabla 29 Resultados De La Prueba De Bartlett	107
Tabla 30 Estadísticos Descriptivos de Items.....	108
Tabla 31 Varianza Total	111
Tabla 32 Matriz de componentes de los items	112
Tabla 30 Matriz De Consistencia.....	128
Tabla 31 Operacionalizacion De Variables.....	132

LISTA DE GRÁFICOS

Figura 1 Fuente Componentes En El Proceso De Adaptación De Un Test	27
Figura 2 Coeficiente Alpha De La Escala de Satisfaccion Laboral	75
Figura 3 Puntaje De Juicio De Expertos	92
Figura 4 Media De La Variable Sexo.....	102
Figura 5 Porcentajes Por Categorías	103
Figura 6 Gráfico de sedimentación.....	110
Figura 7 Grafico De Correlaciones.....	113

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo adaptar la escala de Satisfacción Laboral-Versión para Docentes (ESL-VD) en la Universidad Nacional del Centro del Perú, asimismo el determinar la validez y la confiabilidad de la escala con el fin de servir como antecedente para futuras investigaciones.

Se utilizó el diseño no experimental, de tipo descriptivo, la muestra fue obtenida por un muestreo probabilístico, la cual conto con 264 docentes para su adaptación , asimismo previo se realizaron dos pruebas pilotos con 25 docentes cada una de ellas. El instrumento utilizado fue la Escala de Satisfacción Laboral Versión para Docentes una modificación de la original por Anaya y Suarez en 2010, cual paso por un juicio de jueces para su aplicación final.

Llegándose a los resultados siguientes:

- Respecto a la validez de contenido se tuvo un nivel de confiabilidad alto.
- En cuanto a confiabilidad: se utilizó el alpha de Cronbach que fue superior a 0.80 siendo esta una escala con una buena confiabilidad, eso nos quiere decir que mide lo que tiene que medir.
- Respecto a la correlación de variables se obtuvo .50 de correlación, lo que afirma que tiene una buena correlación.

Llegándose a la conclusión que la adaptación de la Escala de Satisfacción Laboral versión para docentes motivo de la presente investigación, cumple con el objetivo inicial de medir la satisfacción laboral, con una validez y confiabilidad aceptable. Además de estar estandarizada para su aplicación y utilización en docentes que laboran no solo en la universidad, sino en colegios y escuelas, con el objetivo de saber su nivel de satisfacción de los docentes.

Palabras clave: satisfacción laboral, adaptación, confiabilidad y validez

SUMMARY

The objective of this research was to adapt the scale of Job Satisfaction-Version for Teachers (ESL-VD) at the National University of the Center of Peru, as well as to determine the validity and reliability of the scale in order to serve as a background for future research.

The non-experimental design was used, of descriptive type, the sample was obtained by a probabilistic sampling, which had 264 teachers for its adaptation, also previous two pilot tests were carried out with 25 teachers each one of them. The instrument used was the Job Satisfaction Scale for Teachers, a modification of the original by Anaya and Suarez in 2010, which went through a trial of judges for its final application.

Reached the following results:

- Regarding content validity, there was a high level of reliability.
- In terms of reliability: Cronbach's alpha was used, which was higher than 0.80, this being a scale with good reliability, this means that it measures what it has to measure.
- Regarding the correlation of variables, correlation .50 was obtained, which affirms that it has a good correlation.

It was concluded that the adaptation of the Labor Satisfaction Scale for teachers for this research, meets the initial objective of measuring job satisfaction, with acceptable validity and reliability. In addition to being standardized for its application and use in teachers who work not only in the university, but in schools and schools, with the aim of knowing their level of satisfaction of teachers.

Key words: job satisfaction, adaptation, reliability and validity

INTRODUCCIÓN

Hoy en día la satisfacción laboral es un tema de mucha importancia no solo para el mundo laboral sino también para otros ámbitos. Según Belkelman, 2004; Dinham y Scott, 2000 nos dicen que “La satisfacción laboral es estar en un estado emocional positivo hacia el trabajo, En definitiva, al grado en el que a uno le gusta su trabajo” (citado por Anaya y Suárez, 2010), teniendo este enunciado como base para la adaptación de la escala.

Pasaremos a describir la escala de Satisfacción Laboral Versión Docentes, esta cuenta con cinco factores que son: diseño del trabajo, condiciones de trabajo, realización personal, promoción y superiores; por último, salario, factores necesarios al momento de medir la satisfacción del docente en diferentes ámbitos, lo cual permitirá elaborar estrategias de acuerdo a los resultados obtenidos.

El presente trabajo tiene como principal objetivo adaptar dicha escala, para esto se tiene en consideración las validez y la confiabilidad, la cuales fueron aplicadas a lo largo del desarrollo de la tesis, contando con una validez y confiabilidad aceptable.

En cuanto a la metodología fue de tipo descriptivo, con corte no experimental. Respecto a la muestra se utilizó el muestreo probabilístico de una población de 830 docentes, se obteniéndose una muestra 264 docentes, divididos en 24 facultades de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

El instrumento utilizado para la recolección de datos fue la Escala de Satisfacción Laboral-Versión Docente (ESL-VD), para el tratamiento estadístico se utilizó Alpha de Cronbach para determinar la confiabilidad y la validez; por otro lado también sirvió de referencia el contar con dos pruebas piloto de 25 docentes en cada caso.

Los resultados obtenidos fueron, que si existe una buena confiabilidad, validez y correlación de ítems, los cuales comprueban que la escala es adaptable.

Llegándose a la conclusión de que la escala tiene las características psicométricas aceptable para la aplican de esta escala para la determinación de satisfacción laboral utilizado por psicólogos y por otros profesionales afines. Teniendo en cuenta que dicha escala está adaptada con nuestras costumbres

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En esta época de cambios tecnológicos que afectan a los miembros de la sociedad del siglo XXI al que nos vemos inmersos, y donde al parecer las reformas educativas universitarias de realizadas en nuestro sistema educativo no van a la par con las demandas de los docentes universitarios, hecho que podemos observar con las continuas manifestaciones de insatisfacción laboral o el descontento con el sistema educativo cada vez que hay una nueva reforma educativa de nuestro sistema de enseñanza universitario.

Los datos obtenidos sobre el efecto de la satisfacción laboral sobre el rendimiento en el trabajo de los docentes en España, lugar de origen de la escala , son: la velocidad de aprendizaje laboral, el absentismo laboral, la cantidad de reclamaciones y quejas, la rotación del personal, la conducta colaboradora con los compañeros de trabajo o con la organización, la conducta contra productiva (Anaya & Suárez,

Evaluación De La Satisfacción Laboral Del Profesorado Y Aportaciones A Su Mejora En Orden A La Calidad De La Educación, 2010) ; entonces para poder comprobar si los docentes universitarios de nuestra primera casa de estudios superiores Universidad Nacional del Centro del Perú; presentan estos efectos en el trabajo, que realizan es necesario adaptar la escala de satisfacción laboral en docentes universitarios y que este ajustada a nuestra realidad.

En un estudio realizado en la Universidad Científica del Sur se encontró que el 49% de los docentes se encuentra moderadamente satisfecho, el 23% insatisfecho y sólo el 27% satisfecho. Si se considera como una tendencia negativa, se puede decir que más del 70% de los docentes presentan algún nivel de insatisfacción (Alfaro, 2015). Es decir que los docentes no se encuentran satisfechos en el lugar de trabajo siendo este un factor importante para su desempeño.

Por otro lado un problema al cual se enfrentan los psicólogos es el de no contar con instrumentos necesarios para evaluar el rendimiento académico , o la satisfacción laboral , ya que este último es enfocado en trabajadores en general mas no en docentes , los cuales tiene características específicas. Es por esto que la adaptación de la escala será un gran aporte para el ámbito educativo, con el objetivo de medir la satisfacción laboral, según sus factores y el nivel de la satisfacción.

Por lo antes expuesto es importante el estudio de la satisfacción laboral, ya que las razones o efectos hasta ahora presentados la convierten en componente prioritario en nuestro país para una evaluación en el ámbito laboral y aún lo es más en el campo educativo, donde los docentes como trabajadores tienen como el objetivo de moldear eficazmente a los estudiantes que están en plena formación profesional.

En conclusión, podemos afirmar que un docente que se encuentra satisfecho con el trabajo que realiza puede cumplir con los objetivos que la educación universitaria requiere para una mejor distribución de los recursos didácticos y la mejora de la metodología. A su vez un docente comprometido con su labor de educar a los estudiantes está predispuesto a su propio desarrollo profesional y personal.

Lo mencionado influye de una forma trascendental a la calidad de la educación, al estar físicamente y mentalmente en condiciones óptimas que hagan que se cumpla los objetivos que tiene cada docente.

Con esta información se podrá afirmar cuales son las dimensiones de la escala de satisfacción laboral que tienen un mayor porcentaje y si existe o no satisfacción laboral en nuestros docentes. Por ello se plantea el validar la escala de satisfacción laboral-versión para docentes (ESL-VD) en el sector educativo y en este caso a los docentes de la UNCP; para que luego las autoridades encargadas de evaluar al docente puedan tomar algunas alternativas de solución frente a la insatisfacción laboral.

Hoy en día es muy difícil poder encontrar una escala que mida el nivel de satisfacción laboral en nuestra localidad y que específicamente evalué a los docentes universitarios, la mayoría de test a los que podemos acceder son extranjeros y no se ajustan a nuestra cultura.

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL:

¿La Escala de Satisfacción Laboral para Docentes (ESL-VD) es válida y confiable en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS:

¿Cuál es el nivel de validez de la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Docentes (ESL-VD) en la Universidad Nacional del Centro del Perú?

¿Cuál es el nivel de confiabilidad de la escala de satisfacción Laboral-Versión para Docentes (ESL-VD) en la Universidad Nacional del Centro del Perú?

1.3. OBJETIVO

1.3.1. OBJETIVO GENERAL:

Adaptar el nivel de validez y confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Docentes (ESL-VD) en la Universidad Nacional del Centro del Perú.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Analizar la validez de la escala de Satisfacción Laboral-Versión para Docentes (ESL-VD) en la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Determinar la confiabilidad de la adaptación de la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Docentes (ESL-VD) de la Universidad Nacional del Centro del Perú

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICO

La investigación tiene como objetivo adaptar la escala de satisfacción laboral (ESL-VD) para docentes universitarios en la ciudad de Huancayo, dicha escala no ha sido adaptada antes; y de servir como antecedente para futuras investigaciones sobre el mismo tema, a su vez servirá para que otros psicólogos

utilicen esta escala adaptada con nuestras costumbres y desde luego para obtener resultados sobre el nivel de satisfacción de los docentes en distintas universidades o colegios.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La presente investigación pretende adaptar la escala de Satisfacción Laboral Versión Docentes (ESL-VD) con el objetivo de medir la satisfacción laboral, ya que se ha observado que la mayoría de docentes en la Universidad del Centro del Perú no realizan sus actividades encomendadas por falta de interés o por no encontrarse conformes con su centro de trabajo, esto afecta su desempeño, es por esto que dicha escala podrá contribuir a la identificación de la satisfacción laboral así como en sus factores de la misma.

Además, esta escala servirá para tener una perspectiva de las medidas que tendrá que tomar la universidad o el propio Estado en el futuro para contrarrestar a este fenómeno, de la insatisfacción laboral, entendiendo en que áreas hay que mejorar para que los docentes tengan un óptimo desempeño o mejorar la calidad de ambiente laboral.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICO

Dicha investigación tuvo una metodología de tipo descriptiva, para adaptarla, se tuvo en consideración estadísticos importantes como análisis factoriales, correlaciones como alpha de Cronbach, juicio de expertos para la determinación de la validez y la confiabilidad. Contando con la guía de Muñiz, Elosua y Hambleton de los cuales se siguieron los pasos para su adaptación.

Siendo estos puntajes válidos se podrá contar con un instrumento adaptado y válido para su administración en universidades, como en colegios o donde sea requerido.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. ANTECEDENTES NACIONALES

Se han realizado investigaciones muy similares a la investigación utilizando alumnos, trabajadores, pero no docentes en su población.

Salazar, S. & Llanos, M. (2012) en su trabajo de investigación sobre la Adaptación del Cuestionario de Estilos de Aprendizaje en Estudiantes de 4to, 5to de secundaria y universitarios de los primeros ciclos, en una muestra piloto de 150 estudiantes que cursaban el 4to y 5to de secundaria y estudiantes de los primeros ciclos de universidad se pudo demostrar las características psicométricas del cuestionario. Llegando a la conclusión que cuenta con validez y confiabilidad, además de eliminar a 15 ítems que no tenían correlación con el test e ítems del cuestionario. (Salazar & Llanos, 2012)

Alva, J. (2015) en su tesis de pregrado tuvo que hacer una *Adaptación y Estandarización del Cuestionario De Vivencias Académicas para Jóvenes Universitarios: Un Análisis Psicométrico*, cuyo objetivo fue adaptar, estandarizar y normalizar la adaptación que Márquez, Ortiz y Rendón (2009) hicieron del test original. Para la muestra se contó con 314 universitarios, la cual obtuvo como resultado que la validez y confiabilidad tienen una pertinencia y cumplen con cualidades psicométricas del instrumento. Por último, elaboraron baremos con normas T y por género. (Alva, 2015)

Gonzáles, G. (2016) en su investigación realizada en base a una *Adaptación de la escala de estrategias de Aprendizaje (ACRA) en estudiantes De Una Universidad Privada*, tuvo como finalidad el adaptar la Escala de Estrategias de Aprendizaje (ACRA). Utilizando como método de fiabilidad el alfa de Cronbach, concluyendo que existen evidencias suficientes de validez y confiabilidad del instrumento para su aplicación. Por otro lado elaboraron normas percentiles con los que se identifica las estrategias de aprendizaje predominantes en la población de estudio y próximas investigaciones que permitan un mejor conocimiento de esta variable. (Gonzáles, 2016)

Sánchez, J. (2016) en su tesis de pregrado realizó una *Adaptación del Inventario de Burnout de Maslach en Conductores de Dos Empresas de Transporte del Distrito de San Juan de Lurigancho*, en cuanto a la investigación tuvo como objetivo el adaptar el Inventario de Burnout de Maslach en conductores de dos empresas de transporte, en una muestra conformada de 220 choferes. Los resultados que se obtuvieron fueron que posee validez de contenido y una validez de constructo, que pudo comprobarse

por medio del análisis factorial, cumpliendo los criterios del test. También obtuvieron una confiabilidad aceptable con el coeficiente alfa de Cronbach y el coeficiente de Guttman. (Sánchez J. , 2016)

La Torre, R. (2017) en su trabajo de investigación realizo una *Adaptación de la Escala de Empatía Animal en estudiantes universitarios de la Provincia del Santa*, cuya investigación tuvo como objetivo adaptar y estimar las propiedades psicométricas de la escala de empatía animal .La cual obtuvo una relación significativa entre sus dimensiones; relación empático y relación no empática; en cuanto a la confiabilidad según el coeficiente alfa de Cronbach oscilan entre .549 a .824 y según el coeficiente Omega oscila entre .553 a .846 lo que indica que la validez del instrumento es aceptable para medir la empatía animal en la dicha población. (La Torre, 2017)

Pérez, M. (2017) en su tesis de pregrado realizo una *Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del Distrito de Los Olivos*, cuyo objetivo fue determinar las propiedades psicométricas de dicha escala. La cual conto con una validez de constructo, por medio del coeficiente de correlación ítem sub escala que determino que era muy buena. Además, el análisis factorial exploratorio indica que, si se utiliza el análisis a la estructura factorial original de la escala en seis factores, se explica un 58.45% de la varianza total. Tal como indica Henson y Roberts (2006), es adecuado o correcto.

2.1.2. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Alderete & otros (2010) realizó una investigación para la realización de una mejor evaluación psicológica y educativa sobre el como *¿Construir o Adaptar Tests Psicológicos? Diferentes Respuestas a una*

Cuestión controvertida, se puede apreciar que la adaptación de una cultura a otra, cuya meta es identificar errores o conflictos al administrar la prueba de un determinado lugar. También se basa en reconocer que las pruebas psicológicas se pueden validar o no una hipótesis derivadas de las teorías, de estos instrumentos es que se pueden utilizar tanto en clínica, educativa, organizacional, social y a otros campos (Alderete, Fernández, Fernández , Pérez, & Richaud, 2010)

Sánchez, P. y Burgos, E. (2012) en la investigación realizada de tesis de pregrado acerca de la *Adaptación y validación preliminar del cuestionario de motivación y estrategias de aprendizaje (MSLQ)*, en esta investigación se trabajó en la adaptación del cuestionario de motivación y estrategias de aprendizaje, la cual llega a la conclusión que el cuestionario no presenta dificultad alguna en cuanto a la traducción y adaptación de los reactivos o ítems; el contenido de los ítems son sintácticamente comprensibles para la aplicación en la población escogida. Los ítems son consistentes y tienen coherencia lógica todo esto determinado por la validez de expertos. (Burgos & Sánchez, 2012)

Redondo, D. (2012) construyó una investigación sobre la *Adaptación de la segunda versión del inventario de depresión de Beck a la gran área metropolitana de Costa Rica, en la cual* participaron 697 personas. Al finalizar la investigación se obtuvieron los siguientes resultados: el alpha de Cronbach cuenta con una correlación significativa, en cuanto a re-test después de quince días muestra una correlación significativa utilizando a Pearson como método estadístico. Además de contar con una validez y

confiabilidad significativas para la adaptación de dicha prueba. (Redondo, 2012)

Elgueta, M. & Zamorano, F. (2014) ejecuto una investigación para la revista pedagógica y didáctica del derecho, investigo acerca de la Validación del instrumento de medición para la caracterización nacional de estudiantes de derecho; dicha investigación muestra el recorrido metodológico realizado por los autores para la construcción del cuestionario utilizado en la primera Encuesta Nacional de caracterización de Estudiantes de Derecho, al adaptar un instrumento como es la Escala de Calificación de la Psicopatía Revisada (PCL-R) se tienen que tener ciertos criterios como realizar una prueba piloto para verificar o para descartar algunos ítems de la prueba y finalmente obtener la confiabilidad y validez del constructo. Se concluyó que después de realizar un estudio estadístico se pudo determinar la existencia de validez y confiabilidad de la escala. (Elgueta & Zamorano, 2014)

Álvarez, Mercedes, Nuñez, & Rodríguez,(2015) en su trabajo de investigación opto por realizar una Adaptación y validación del CUVE³-EP para la evaluación de la violencia escolar en centros de enseñanza básica de la República Dominicana, cuya finalidad fue el de validar una versión del mencionado cuestionario .Los análisis factoriales confirmatorios realizados muestran que el modelo que mejor se ajusta a los datos es el compuesto por siete tipos de violencia escolar. Llegando a la conclusión que la adaptación del cuestionario *CUVE³-EP* constituye un instrumento fiable y válido para la evaluación de la violencia escolar en los centros de Enseñanza Básica de la República Dominicana. (Álvarez, Mercedes, Nuñez, & Rodríguez, 2015)

Barragan, A. & otros (2015) realizaron una Adaptación Española del Cuestionario de Expectativas del Alcohol en Adolescentes, versión breve, cuyo objetivo fue validar la versión española del Alcohol expectancy Questionnaire Adolescent, Brief (AEQ-AB). Con una muestra de 315 adolescentes de entre 14 y 18 años .La cual concluyo en que el análisis factorial mostró que el modelo original de siete ítems, agrupados en dos factores (positivos y negativos), se ajusta correctamente a la muestra española. Por otro lado cuenta con una fiabilidad y validez las cuales demostraron que cuenta con valores adecuados en la traducción y adaptación del cuestionario AEQ-AB en adolescentes españoles (Barragán, y otros, 2015)

Buccioni, Cid, Dufey, Fernández , & Muñoz, (2015) realizaron una trabajo de investigación acerca de la una Adaptación del Cuestionario de Componentes del Valor de Pareja al Contexto Chileno, la tesis evaluó las propiedades psicométricas del Cuestionario de Valor de Pareja (CVP), con la cual se estimó la confiabilidad de la escala y se determinó la asociación del cuestionario con otras medidas relacionadas, a la vez que se evaluaron diferencias por sexo y según el estatus de pareja en el CVP. Los resultados a los que arribaron fueron que el instrumento cuenta con consistencia, por lo que se concluyó que la adaptación psicométrica del instrumento puede ser utilizada en nuestro país. (Buccioni, Cid, Dufey, Fernández , & Muñoz, 2015)

2.2. BASES TEÓRICAS:

2.2.1. CONCEPTO PSICOMETRICOS

2.2.1.1. ADAPTACIÓN DE TEST

“La adaptación de tests y cuestionarios para su uso en contextos lingüísticos y culturales diferentes a aquellos en que fueron contruidos es una práctica tan antigua como los propios tests, que se remonta a la aparición de las primeras escalas” de Binet y Simón (1905) citado por (Muñiz, Elousa, & Hambleton, 2013) en los albores del siglo XX.

“Su incremento en las últimas décadas es el reflejo de un medio social marcado por los contactos entre culturas e idiomas y en el que los tests y cuestionarios asisten diariamente en los ámbitos educativo, social, jurídico o clínico, entre otros, en la toma de decisiones individuales o grupales” (Muñiz y Hambleton, 1996) citado por (Muñiz, Elousa, & Hambleton, 2013) Estos conceptos determinantes para el empleo de la investigación.

“Existen dos razones fundamentales por las cuales se llevan a cabo estas adaptaciones, la primera, es de índole práctica, es decir, adaptar un test es más rápido y económico que desarrollar uno nuevo. Adicionalmente, hay una serie de investigaciones previas que dan soporte a la validez del test que se pretende adaptar. En el caso de Latinoamérica, por su situación económica y por consiguiente, el escaso presupuesto dedicado a la investigación, la gran mayoría de los test que se utilizan son

originarios de Estados Unidos, seguidos por los elaborados en Europa, especialmente España. La segunda razón, es que para realizar estudios que involucran muestras de diferentes culturas, se requieren instrumentos adecuados para poder comparar los resultados” (Ercikan, 2002 y otros, 1996) citado por (Chahín-Pinzón, 2014) Es por esto el objetivo la tesis fue el adaptar una escala de procedencia Española.

“El interés por la adaptación de instrumentos de medida no se circunscribe únicamente a un ámbito evaluativo, una revisión de los veinticinco tests más utilizados en la práctica profesional española (clínica, educativa u organizacional) deja patente que de ellos diecisiete son adaptaciones de versiones construidas en otro idioma, en su mayoría del inglés”(Elosua, 2012) citado por (Muñiz, Elousa, & Hambleton, 2013) en el artículo Directrices para la traducción y adaptación de los tests: segunda edición. Una simple ojeada a las publicaciones recientes en español pone de manifiesto esta misma tendencia (Calvo y otros, 2012) citado por (Muñiz, Elousa, & Hambleton, 2013)

“También el impacto social de las evaluaciones educativas internacionales como PISA y TIMMS, que utilizan pruebas adaptadas a más de cuarenta idiomas, deja clara la importancia de un correcto proceso de adaptación de los instrumentos de medida. Consciente de esta necesidad, la Comisión Internacional de Tests (International Test Commission, ITC) inició el año 1994 un proyecto de elaboración

de directrices relacionadas con la adaptación de tests y cuestionarios”. Este proyecto (Hambleton, 1994), (Muñiz y Hambleton, 1996) citado por (Muñiz, Elousa, & Hambleton, 2013) “dio origen a un conjunto de veintidós directrices que, agrupadas en cuatro apartados (Contexto, Construcción y Adaptación, Aplicación e Interpretación), intentaban prevenir sobre las distintas fuentes de error intervinientes en el proceso de adaptación de tests y ofrecían vías para controlarlas. Apartados que se desarrollaran para el proceso de adaptación”. (Muñiz, Elousa, & Hambleton, 2013)

El documento ha sido citado en más de quinientas ocasiones en publicaciones científicas y profesionales” (Hambleton, 2009) citado en su trabajo por (Muñiz, Elousa, & Hambleton, 2013) “lo cual es un claro indicador del impacto de las directrices de la ITC para la adaptación de los tests. En los últimos años se han producido avances importantes en el campo de la adaptación de los tests, tanto desde un punto de vista metodológico y psicométrico como sustantivo” (Hambleton, Merenda y Spielberger, 2005))(citado por Elosua y Hambleton, 2013), “Cabe reseñar los desarrollos metodológicos y técnicos en el establecimiento de la equivalencia intercultural” (Byrne, 2008; Elosua, 2005) así como una mayor toma de conciencia sobre la importancia de los estudios analítico-rationales durante el proceso de adaptación, solo por citar un par de ejemplos ,citado por (Muñiz, Elousa, & Hambleton, 2013)

“Estos y otros avances han dado lugar a la necesidad de revisar las directrices originales a la luz de los nuevos desarrollos. Para llevar a cabo la revisión se formó un grupo de trabajo multidisciplinar en el seno de la ITC coordinado por el profesor Ronald K. Hambleton y compuesto por representantes de varias asociaciones de psicólogos: Dave Bartram (Reino Unido), Giray Berberoglu (Turquía), Jacques Gregoire (Bélgica), José Muñiz (España) y Fons van de Vijver (Holanda)” estos autores citado por (Muñiz, Elousa, & Hambleton, 2013)

“Las directrices que se utilizara en la adaptación ofrecen un marco integral (ilustración 1) en que distingue distintos pasos previos a la adaptación, el análisis de la propia adaptación, de su justificación técnica, de la evaluación e interpretación de las puntuaciones y de la elaboración del documento final” (Muñiz, Elousa, & Hambleton, 2013)

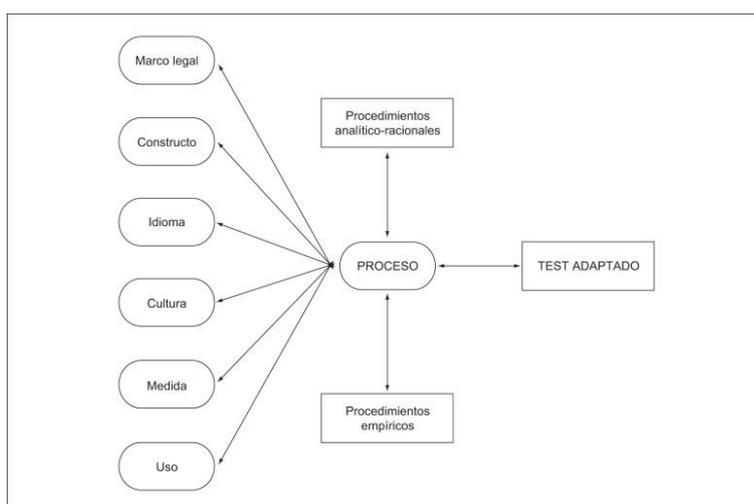


Figura 1 Fuente Componentes En El Proceso De Adaptación De Un Test (Muñiz, Elousa Y Hambleton, 2013).

En la figura 1 se visualiza las veinte reglas agrupadas en seis categorías que quedan resumidas. “El objetivo de las directrices es que el producto final del proceso de adaptación consiga con respecto a la prueba original el máximo nivel de equivalencia lingüística, cultural, conceptual y métrica posible, y para ello son concebidas como un patrón que guía a los investigadores y profesionales en las pautas a seguir”, citado por (Muñiz, Elousa, & Hambleton, 2013) en su trabajo *Directrices para la traducción y adaptación de los tests: segunda edición*.

“El proceso es global en naturaleza y abarca la totalidad de fases y cuestiones a considerar durante el proceso de traducción, desde cuestiones legales relacionadas con los derechos de la propiedad intelectual del test a adaptar, hasta aspectos formales que atañen a la redacción del manual que documenta los cambios introducidos. Todos ellos son importantes, y a todos ellos se habrá de prestar atención citado por” (Muñiz, Elosua y Hambleton, 2013).

2.2.1.2. DIRECTRICES PREVIAS:

“Fijan su atención sobre dos cuestiones previas a la ejecución de cualquier adaptación y que atañen a su correcta planificación: la comprobación del registro de la propiedad intelectual y el estudio de la relevancia de constructo. Comprobar sobre quién recae el derecho de la propiedad intelectual del instrumento y en su caso obtener los permisos legales permitirá garantizar la autenticidad del producto final y proteger el trabajo

de adaptaciones no autorizadas. El segundo aspecto, ya tratado en la primera edición de las directrices, se refiere al estudio de las características del constructo a medir en la población diaria. El interés en este punto alerta sobre las consecuencias de asumir sin más la universalidad de los constructos entre culturas, y aconseja evaluar el grado o nivel de solapamiento entre el constructo en la población origen y en la población diana como único medio para delimitar y definir el nivel de equivalencia deseado” (Muñiz, Elousa, & Hambleton, 2013)

2.2.1.3. DIRECTRICES SOBRE EL DESARROLLO DEL TEST

En la investigación de Muñiz, Elosua y Hambleton (2013) realizaron directrices para la traducción y adaptación de los tests, ofrecen pautas para superar algunos de los malentendidos más comunes relacionados con el uso de la traducción literal como garantía de equivalencia, o el excesivo peso otorgado a la traducción inversa (back translation), (Brislin, 1986) como procedimiento de verificación de la calidad de la adaptación. Es habitual considerar que en una buena traducción la equivalencia entre la versión original y la versión retro-traducida generada por un traductor independiente es muy alta. Esta consideración, sin embargo, no es garantía de validez de la versión diana, es más, en una mala traducción el grado de equivalencia entre la versión original y la versión retro-traducida puede ser muy alta” (Muñiz, Elousa, & Hambleton, 2013)

Tabla 1*Categorías Y Aspectos Analizados Por Las Nuevas Directrices De TIC*

Categorías y aspectos analizados por las nuevas directrices de la comisión internación de tesis (ITC) para la traducción y adaptación de los test		
Categorías	Numero de directrices	Aspectos analizados
Previas	5	Marco legal Diseño Evaluación del constructo
Desarrollo	5	Adaptación lingüística Adaptación cultural Estudios pilotos
Confirmación	4	Recogida de datos Equivalencia Fiabilidad Validación
Aplicación	2	Administración
Puntuación e interpretación	2	Interpretación de las puntuaciones Comparabilidad
Documentación	2	Cambio entre versiones Uso correcto

Nota: Fuente : (Muñiz, Elousa, & Hambleton, 2013)) En Su Trabajo De Directrices Para La Traducción Y Adaptación De Los Tests: Segunda Edición

Seguimos argumentado que la razón de esta singularidad se debe a que habitualmente las malas traducciones se apoyan en traducciones literales en lugar de en una esmerada adaptación de significados, según (Muñiz, Elousa, & Hambleton, 2013) “. Por ejemplo, los resultados de las traducciones automatizadas originan buenas retro-traducciones, a pesar de ello, nunca las utilizaríamos sin una evaluación y ajuste de la versión en el idioma destino. Para considerar los factores lingüísticos y

culturales a tener en cuenta durante la adaptación se aconseja la implementación de un procedimiento iterativo de depuración que se inicia con varias traducciones independientes hacia adelante, que luego serán revisadas por un comité mixto en el que conviene incluir, además de traductores con conocimientos de los idiomas y culturas, a especialistas en el campo de evaluación que analicen la adecuación de la versión adaptada”.

“Corrección lingüística y adecuación práctica son conceptos complementarios que son necesario compatibilizar. Para el proceso de la tesis se tomarán en cuenta el contexto en el que vivimos y los términos utilizados” (Muñiz, Elousa, & Hambleton, 2013).

“Las directrices de desarrollo incluyen también un apartado que resalta la importancia de las pruebas piloto” (Downing y otros, 2006), citado por (Muñiz, Elousa, & Hambleton, 2013) La disponibilidad de datos obtenidos de las pruebas pilotos y la muestra permitirá el analizar, comprender y corregir aspectos relacionados con la adaptación en desarrollo.

Las pruebas piloto permiten, entre otras cosas para (Muñiz, Elousa, & Hambleton, 2013).

- recoger “in situ” las reacciones de las personas que realizan la prueba
- asegurarse de que los ítems e instrucciones son correctamente comprendidos

- registrar el tiempo necesario para la ejecución del cuestionario
- recoger información sobre posibles errores de contenido o formato que se pueden corregir antes de pasar a la fase operacional
- obtener datos que permitirán llevar a cabo un primer análisis de ítems que indiquen la dirección y sentido de los índices psicométricos más relevantes.

“Por ejemplo, es interesante analizar las medias aritméticas de los ítems, o índices de dificultad en su caso, y compararlas con los valores de la prueba original; para ello podrían compararse los cuartiles de dificultad de cada uno de los ítems de la prueba, como primera aproximación a posteriores estudios de equivalencia” (Elosua, Bully, Mujika y Almeida, 2012) citado por (Muñiz, Elousa, & Hambleton, 2013)

2.2.1.4. CONFIABILIDAD

La confiabilidad es el grado en que una prueba de selección proporciona resultados consistentes. La confiabilidad revela el grado de confianza en una prueba. Si una prueba tiene poca confiabilidad, su validez como pronosticador también será poca, sin embargo tiene poca confiabilidad, su validez como pronosticadora también será poca. Sin embargo, la existencia de confiabilidad por sí misma no garantiza, la validez de la prueba. (Mondy., 2011)

El concepto de confiabilidad se ha dirigido a varios aspectos de la consistencia de las calificaciones. En su sentido más amplio, la confiabilidad de un aprueba indica la medida en que las diferencias individuales en los resultados pueden atribuirse a “verdaderas diferencia” en las características consideradas y el grado en que pueden deberse a errores fortuitos. (Anastasi, 1998)

Se entiende que todo instrumento de medición en este caso la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes (ESL-VD) de Satisfacción laboral para docentes debe cumplir con dos requisitos, los cuales son el ser confiable y válido.

La confiabilidad de un instrumento se traduce en “el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” (Hernández; Fernández, y Baptista, 2006), o, en otras palabras, la confiabilidad sería el grado en que una prueba puede generar resultados consistentes, estables y fiables (Kenlinger y Lee, 2008); (Namakforoosh, 2005) citado por (Burgos & Sánchez, 2012).

Se comprende que todos los datos obtenidos a través de un instrumento de medición contienen errores, por lo cual se hace necesario calcular el grado de error en la medición para comprender de forma clara si los datos que nos entrega son fiables o no (Kerlinger y Lee, 2008). Para lo cual se utilizará de métodos estadísticos que proporcionaran el nivel de confianza de la escala. citado por (Burgos & Sánchez, 2012).

2.2.1.5. COEFICIENTE DE CORRELACIÓN:

En esencia, un coeficiente de correlación expresa el grado de correspondencia, o relación, entre dos conjuntos de puntuaciones. Si el individuo que obtiene la mayor calificación en la variable 1 consigue el mejor resultado en la variable 2, el individuo con la segunda mejor calificación en la variable 1 también logra el segundo mejor resultado en la variable 2, y así va disminuyendo hasta llegar al individuo con la menor calificación del grupo, entonces existiría una correlación perfecta entre las variables 1 y 2 y sería igual a +1.00 (Anastasi, 1998)

2.2.1.6. VALIDEZ

La validez es “definida como el grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (Hernández; Fernández, y Baptista, 2006,) y (Namakforoosh, 2005) citado por (Burgos & Sánchez, 2012). “Se comprende que un instrumento puede ser confiable, pero no necesariamente válido, debido a esto se hace necesario someter al instrumento a los diferentes tipos de validez existentes para asegurar que las características de la variable que se presente medir queden plasmadas en los resultados del instrumento”(Hernández; Fernández, y Baptista, 2006),(Namakforoosh, 2005);(Kerlinger y Lee, 2008) citado por (Burgos & Sánchez, 2012)

El requisito básico para una prueba de la selección es que sea válida. La validez es el grado en el que una prueba mide lo que dice medir. (Mondy., 2011)

La validez, reportada comúnmente como un coeficiente de correlación, resume la relación entre dos variables. Un coeficiente de 0 no muestra ninguna relación, en tanto que los coeficientes de +1.0 o -1.0 indican una relación perfecta, una positiva y la otra negativa. Por supuesto, ninguna prueba será 100 por ciento exacta, aunque las organizaciones se esfuerzan por obtener el coeficiente más alto posible. Si una prueba tiene poca confiabilidad, su validez como pronosticar también será poca. Sin embargo, la existencia de confiabilidad por sí misma no garantiza la validez de la prueba. (Mondy., 2011)

2.2.1.7. Tipos de estudios de la validación

Los tipos de validez que quedaron consagrados por las recomendaciones de la APA son los conocidos de la validez de contenido, de criterio (concurrente y predictiva) y de constructo. Una buena explicación, de estos y otros también referidos a la validez, puede encontrarse en Matesanz (1975). Citado por (Morales, 2006)

Las directrices uniformes establecieron tres enfoques para validar las pruebas de selección: la validez relacionada con el criterio, la validez relacionada con el criterio, la validez del contenido y la validez de constructo (Mondy., 2011).

a. Validez relacionada con el criterio:

Se determina comparando los puntajes de las pruebas de selección con algún aspecto del desempeño laboral determinado por ejemplo por la evaluación del desempeño. Las medidas de desempeño pueden incluir la cantidad y la calidad del trabajo, la rotación y el ausentismo. Una relación estrecha entre el puntaje de la prueba y el desempeño sugiere que la prueba es válida. Las dos formas básicas de validez relacionada con el criterio son la validez concurrente y la validez predictiva. (Mondy., 2011)

b. Validez concurrente.

La validez concurrente es determinada cuando la empresa obtiene los puntajes de la prueba y los datos del criterio básicamente al mismo tiempo. (Mondy., 2011)

Y compara los resultados con los registros de la empresa que contiene la información actual sobre el desempeño de cada empleado. Si la prueba puede identificar a los trabajadores productivos y a los menos productivos, se podría decir que es válida. Un problema potencial al usar este procedimiento de validación surge de los cambios que pudieran haber ocurrido en el grupo de trabajo. (Mondy., 2011)

La validez de criterio se refiere directamente a los coeficientes de correlación con otras medidas o criterios. Suele dividirse en concurrente (ambas medidas se obtienen simultáneamente) y predictiva (la medida el criterio es posterior). Los autores difieren en el modo de tratar y conceptualizar este tipo de validez. Nunnally (1978) defiende el uso exclusivo de validez predictiva, pues el tiempo en que se obtienen las medidas es irrelevante y el método es el mismo, estudios correlacionales, la predicción no lo es siempre en sentido propio. Otros autores como Bohrnstead (1976) y Weiner y Stewart (1983) prefieren el uso del término validez de criterio, pero esta cuestión no tiene mayor importancia. Citado por (Morales, 2006)

c. Validez predictiva.

La validez predictiva implica probar a un grupo de sujetos para un determinado constructo y luego compararlos con los resultados obtenidos en algún momento posterior. Por ejemplo, todos los solicitante realizan la prueba, pero la empresa utiliza otros criterios de selección no los resultados de la prueba, para tomar la decisión de selección. Después de observar el desempeño del empleado con el tiempo, la empresa analiza los resultados de la prueba para determina si distingue a los empleados exitoso y a los menos exitosos. La validez

predictiva es un procedimiento sólido técnicamente. Sin embargo, debido al tiempo y costo involucrados, su uso no es viable con frecuencia. (Mondy., 2011)

d. Validez del contenido

La validez de contenido se refiere a la relevancia de los ítems o al grado en que los ítems de una escala o test representan un determinado universo temático. Representatividad y relevancia son las palabras clave para juzgar este tipo de validez sobre la que escribe bastante hoy día. Validez lógica o intrínseca son también expresiones que se emplean con el mismo sentido, y, con un matiz más intuitivo que técnico, se habla también de validez aparente. Nos referiremos más adelante a este tipo de validez, En este caso se trata de una propiedad del instrumento (formulación de los ítems) y no de las inferencias que pueden hacerse con las puntuaciones obtenidas, por lo que muchos autores cuestionan que pueda hablarse con propiedad de validez de contenido. (Morales, 2006)

La validez de contenido descansa generalmente en el juicio de expertos (métodos de juicio). Se define como el grado en que los ítems que componen el test representan el contenido que el test trata de evaluar. Por tanto, la validez de contenido se basa en (a) la definición

precisa del dominio y (b) en el juicio sobre el grado de suficiencia con que ese dominio se evalúa. (Chiner, 2018)

e. Validez de constructo

La validez de constructo es un método de validación de pruebas que determina si una prueba de selección mide ciertos constructos o rasgos que el análisis de puesto identifique como importantes al desempeñar un trabajo. La validez de constructo puede ser importante para varios tipos de pruebas psicológicas como las que involucran aptitudes, logros e intereses. (Mondy., 2011)

El concepto de validez de constructo nace, como explica Nunnally (1987), pp. 91-109), de la limitación de la validez de contenido cuando se aplica a la medición de rasgos, actitudes, etc., es decir, a conceptos abstractos que resumen, al menos como hipótesis inicial, consistencias conductuales y actitudinales. El proceso de validar un constructo es, en palabras de Stenner, Smith y Burdick (1983), el proceso de adscribir significados a las puntuaciones obtenidas con un determinado instrumento, y es más necesario cuando aumenta el grado de abstracción de la variable medida. (Morales, 2006)

Análisis factorial: desarrollado como medio para identificar rasgos psicológicos, es relevante para los procedimientos de validación de constructo. Es una refinada técnica estadística para analizar las

interrelaciones de los datos conductuales y reducir el número de variables o categorías en cuyos términos puede describirse el desempeño de cada individuo a un número relativamente pequeño de factores o rasgos comunes. Una vez que los factores se han identificado, sirven para describir la composición factorial de las pruebas. Cada instrumento puede entonces caracterizarse en función de los factores principales que determinan sus calificaciones, junto con el peso o carga de cada uno y la correlación de la prueba con cada factor, que suele expresarse como validez factorial de la prueba (Mikulic, 2018)

2.2.1.8. OBJETIVIDAD

“La objetividad es entendida como el grado de permeabilidad del instrumento ante la subjetividad de los investigadores, tanto en su aplicación, calificación e interpretación de resultados” (Hernández; Fernández, y Baptista, 2006) citado por (Burgos & Sánchez, 2012)). “En este caso la objetividad fue salvaguardada a través del uso de consignas estandarizadas, lo cual implica usar las mismas instrucciones para todos los participantes (Hernández; Fernández, y Baptista, 2006) según el autor de la Adaptación y validación preliminar del cuestionario de motivación y estrategias de aprendizaje. Estas consignas fueron dispuestas de forma escrita en cada uno de los cuestionarios de auto reporte administrados”. Citado por (Burgos & Sánchez, 2012).

2.2.1.9. ASPECTOS ÉTICOS

“Siguiendo la ética investigativa de psicólogos (França-Tarragó, 2001) para la obtención de una escala válida y administrada, será puesta en práctica será sometida a evaluación mediante profesionales (Validación de expertos). De esta forma entendemos que solo podemos poner en práctica nuestra propuesta si se acepta el protocolo de investigación, desde un punto de vista ético y técnico” (França-Tarragó, 2001) citado por (Burgos & Sánchez, 2012)).

En cuanto al balance costo/beneficio, consideramos importante resguardar a los participantes de posibles “riesgos sociales” a través de (França-Tarragó, 2001) citado por (Burgos & Sánchez, 2012)

- La confidencialidad de los datos: a los cuales solo podrán tener acceso los investigadores y personas que participen en la investigación (estos últimos sólo podrán conocer sus resultados mediante vía electrónica, el cual solicitado de forma voluntaria en el protocolo de respuestas). (França-Tarragó, 2001) citado por (Burgos & Sánchez, 2012).
- Registro seguro: en este caso, se alude al resguardo del derecho de privacidad a través del registro de los datos en un lugar y formato seguro, lejos del acceso de terceros. (França-Tarragó, 2001) citado por (Burgos & Sánchez, 2012)).

- En la línea del balance costo/beneficio consideramos que nuestra investigación constituye un “riesgo mínimo” para los participantes, ya que la tensión que pueden sufrir al contestar el cuestionario, es similar a la producida en la realización de una evaluación escrita, o sea que no supera a la tensión que pueden sufrir el alumno universitario en su condición habitual como estudiantes. (França-Tarragó, 2001) citado por (Burgos & Sánchez, 2012).

2.2.1.10. ANTECEDENTE DE LA PRUEBA

a. Fundamentos De La Escala De Satisfacción Laboral- Versión Para Orientadores (ESL-VO)

En la investigación de Anaya y Suarez (2004) “Existe un amplio consenso en entender la satisfacción laboral como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo” (Spector, 1997) .Así entendida, la satisfacción laboral, a efectos de evaluación, ha sido abordada, tradicionalmente, desde dos puntos de vista: A nivel global y a nivel de faceta.

“A nivel global, el constructo satisfacción es tomado como un todo que expresa un sentimiento integrado de satisfacción en el que están considerados todos los aspectos del trabajo A nivel de faceta, el constructo se utiliza descompuesto en los múltiples componentes surgidos del análisis de los aspectos que lo integran. [Ejemplos de medida de la satisfacción laboral a

nivel de faceta se pueden encontrar en (Balzer y otros, 1997) citado por (Anaya & Suárez, 2004)

Las medidas globales responden al estimado de un promedio de satisfacción calculada por el trabajador sobre la base de la ponderación de muy diversos aspectos del trabajo. Es decir, la satisfacción laboral constituida por dos niveles de forma global como un sistema integrado y por faceta analiza los aspectos que llevan a tener una satisfacción laboral.

“De este modo, aunque estas medidas puedan resultar útiles como un primer avance informativo acerca del nivel de satisfacción laboral de los sujetos, no dicen nada acerca de la trastienda de esta satisfacción y son, por consiguiente, poco operativas con vistas a la adopción de medidas de intervención eficaces en pro de su mejora menciona” (Anaya & Suárez, 2004)

“Están suficientemente probados los efectos de la satisfacción laboral sobre el rendimiento en el trabajo, la velocidad de aprendizaje laboral, el absentismo laboral, la cantidad de reclamaciones y quejas, la rotación del personal, el bienestar físico y mental del trabajador, y sobre la satisfacción vital general de las personas (Capella y Andrew, 2004) citado por (Anaya & Suárez, 2004) como para que la evaluación de la satisfacción laboral en este importante colectivo de trabajadores de la educación, que

son los orientadores, constituya una de nuestras principales inquietudes actualmente.

Más allá de la simple curiosidad, esta constatación se aborda, por tanto, con un interés centrado en aportar datos que sirvan a la adopción de medidas, por parte de los responsables oportunos, eficaces en pro de su mejora, si ello resultara pertinente.

A los efectos de este interés, son más recomendables las medidas a nivel de faceta dado que, al informar separadamente sobre el grado de satisfacción del trabajador acerca de cada uno de los aspectos relacionados con el trabajo considerados significativos por los orientadores, ponen en evidencia las fortalezas y debilidades del perfil de satisfacción laboral sobre el que se asienta el promedio y, en consecuencia, permiten marcar, con claridad, objetivos concretos de intervención mencionada (Anaya & Suárez, 2004) en su trabajo la Escala De Satisfacción Laboral-Versión Para Orientadores (ESL-VO) Como Recurso Para La Evaluación De La Satisfacción Laboral. Siendo este el presente de la escala que adaptara en esta tesis.

El grado de consistencia entre los niveles I y III del modelo se estimó mediante el coeficiente alpha de Cronbach, que refleja el grado en el que ambos niveles miden la misma característica. El valor obtenido fue .95,

indicativo de la excelente consistencia interna ofrecida por el modelo.

2.2.1.11. PRUEBA ORIGINAL

a. La Escala De Satisfacción Laboral-Versión Para Profesores (ESL-VP) Como Recurso Para La Evaluación De La Satisfacción Laboral

La Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP) está cimentada en el modelo de satisfacción laboral construido sobre la base de las informaciones recogidas a partir de una amplia muestra de profesores de educación infantil, primaria y secundaria de nuestro sistema educativo. De este modo, en su versión definitiva (véase Anexo II), la escala consta de 32 ítems, referentes a otras tantas facetas de la satisfacción laboral, y que se organizan alrededor de cinco dimensiones que se aglutinan a su vez, finalmente, en un valor de satisfacción laboral global o de constructo. (Anaya D. &., 2007)

2.2.2. SATISFACCIÓN:

Existen diversas definiciones acerca de la satisfacción, el hablar de satisfacción como constructo no es algo sencillo ya que la mayoría de autores lo reconocen como de carácter multidimensional en el que percibimos un componente genérico o global, además de otros estados generados por factores bien identificados y bastante comunes en las investigaciones sobre el tema (Téllez, 2015)

Como por ejemplo la podría entender como “un estado personal espiritualmente gratificante” (Sáenz y Lorenzo, 1993) citado por (Téllez, 2015) a dicho estado genérico contribuirán a los factores más específicos que aportarán a la satisfacción general, el resultado de una evaluación entre la realidad percibida y las expectativas que tienen los usuarios del sistema educativo.

Es decir, podemos afirmar que para (Téllez, 2015) la satisfacción es un constructo amplio para su estudio, ya que autores como Sáenz y Lorenzo la perciben por componentes identificados llegando a la conclusión que es una situación de bienestar personal.

Como ya se sabe la definición de satisfacción es muy variada es por esto que muchos autores como Figueroa (1999) y otros entienden por satisfacción laboral o profesional un constructo diferente. En la siguiente tabla se puede observar como no hay unanimidad al definir la satisfacción. Así aparece ligado al clima, como una emoción, relacionado con las expectativas de cubrir las necesidades personales, o bien como una actitud. Citado por (Téllez, 2015)

Tabla 2

Definición De Satisfacción

Autor	Definición	Fuente
Figueroa (1999: 460)	“Una persona satisfecha es aquella que se siente feliz, autorrealizada y productiva en la vida, tiene claridad en su identidad y sabe que es lo que quiere y puede obtener, manifiesta gusto y agrado por lo que hace (...)”.Figueroa (1999: 460) citado por (Téllez, 2015)	Psicología de la adolescencia, Tomo II. (1ª Ed.). San Salvador, El Salvador.
Carrión y cols. (2000)	“la valoración cognitiva personal que realiza la persona de la vida y de los dominios de la misma, atendiendo a la calidad de vida, a las expectativas y aspiraciones, a los objetivos conseguidos, basada en los propios criterios de la persona y que se	Estudio de la satisfacción personal según la edad de las personas. Anales de psicología 2000, vol. 16, nº 2, 189-198

- realiza de forma favorable”. Carrión y cols. (2000)
citado por (Téllez, 2015)
- (González Tirados, 1991). “el conjunto de estímulos, motivaciones y factores que el individuo percibe como característicos de su lugar de trabajo. Las actitudes, los sentimientos, las vivencias profundas y sobre todo, las reacciones afectivas con que el sujeto se relaciona con el clima organizativo que percibe, constituyen la base de su satisfacción profesional”. (González Tirados, 1991). citado por (Téllez, 2015)
- Zubieta y Susinos (1992:13) “La satisfacción es una función del grado en que las necesidades personales del individuo están cubiertas en la situación laboral” (Teoría de las necesidades sociales). Zubieta y Susinos (1992:13)
- Caballero (2003:203) “La satisfacción como una actitud o variable personal integradora en la que la conducta del sujeto es resultado del acuerdo y expresión armónica entre su pensamiento y sus sentimientos, produciendo así una reacción orgánica de equilibrio y de bienestar, traducida, por tanto, no sólo en su salud corporal sino también mental” Caballero (2003:203) citado por (Téllez, 2015)
- Actas del I Congreso Internacional sobre Calidad de la Enseñanza Universitaria. Universidad de Cádiz.
- Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes. Madrid, CIDE
- Satisfacción de los secretarios de centros educativos. RELIEVE, v. 9, n. 2, p. 198-235

Nota: Fuente Elaborado (Téllez, 2015)

Como se puede observar los autores tienen conceptos de satisfacción definiéndola como un estado en que la persona se siente feliz, realizado, siendo el ambiente de trabajo un factor impórtate al momento de sentirse satisfecho y cómodo en el lugar de trabajo. Según citado por (Téllez, 2015) en la actualidad podemos decir que tanto la satisfacción como la satisfacción profesional no cuentan a la hora de definir las con una definición universal.

Algunas definiciones que los diversos autores como citado por (Téllez, 2015) citando a Padrón (1995) entienden que la satisfacción profesional es una variable muy amplia entonces para ver cómo está la actualidad del tema, citaremos las definiciones que serán a modo de introducción al tema de estudio.

Tabla 3*Definiciones De Satisfacción Profesional*

Autor	Definición	Fuente
Padrón (1995: 4)	“La satisfacción personal y profesional está estrechamente relacionada con la salud mental y el equilibrio personal”. Padrón (1995: 4) citado por (Téllez, 2015)	Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad de La Laguna.
Pollicino (1996) Citado por Padilla y otros (2008:845)	“La satisfacción es entendida como el grado en que los docentes perciben que la institución les asegura un clima de respeto a su autonomía y a las relaciones colegiadas. Por lo tanto, se consideraron relevantes como condiciones del entorno: la valoración que tienen los profesores de la libertad académica en aspectos docentes y en la participación en decisiones que afectan su actividad profesional”.	The Annual meeting of the American Educational Research Association, Nueva York.
Anaya y Suárez (2010:283)	“La satisfacción laboral se entiende como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo; esto es, refiere a cómo la gente se siente en relación con sus trabajos o con los diferentes aspectos de sus trabajos. En definitiva, al grado en el que a uno le gusta su trabajo” Anaya y Suárez (2010:283) citado por (Téllez, 2015)	REOP. Vol. 21, Nº 2, 2º Cuatrimestre, 2010, pp. 283- 294
Blue y Naylor (1977) Citados por Figueroa (1999:461)	“La satisfacción en el trabajo es una actitud general, resultado de muchas actitudes específicas en esos campos: factores propios del trabajo, características individuales y relaciones fuera del lugar de empleo”. citado por (Téllez, 2015)	Psicología de la adolescencia, Tomo II. (1ª Ed.). San Salvador, El Salvador.

Nota: Fuente Elaborado por Téllez (2015)

La satisfacción profesional es entendida como un estado de seguridad que les brinda el trabajo, como también que la satisfacción laboral y personal se relacionan ya que sin una no existiría la otra, estas como los factores propios del trabajo, relaciones ínter e intrapersonales.

2.2.3. SATISFACCIÓN LABORAL:

2.2.3.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE

La Satisfacción Laboral es una actitud hacia el trabajo, en un estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona, según Locke (1968) citado por (Velásquez, 2015). Por otro lado según Bracho (1999) indica que “la Satisfacción Laboral se refiere a la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos” (citado por Velásquez, 2015,). Para Palma (2005) citado por (Velásquez, 2015) “La Satisfacción Laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional”.

Esto nos dice que la satisfacción laboral es una manera de ver el trabajo, siendo este un estado agradable que se tiene de una experiencia o del trabajo en general. Es decir, la satisfacción se basa en la experiencia ocupacional que tiene la persona en un trabajo.

Teniendo esta idea por la satisfacción laboral podemos citar a Blum y Naylor quienes agregan que (1990) “la satisfacción es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados; esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos tales como los salarios, la

supervisión, la constancia del empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo por los patrones y otros conceptos similares”, citado por (Velásquez, 2015)

Según los autores tenemos conocimientos sobre los factores que influyen en la satisfacción laboral como son, el salario, las condiciones de trabajo, oportunidades, reconcomiendo. Factores que se encuentran en la escala. Para Spector (1997) señala que “la satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo” (Velásquez, 2015). Siendo este un factor que permitirá el desempeño del trabajador en este caso docente.

Por otra parte, también es definida: “La satisfacción laboral representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben” (Wright y Davis, 2003) citado por (Velásquez, 2015). Para estos autores la satisfacción laboral es una interacción entre los trabajadores y el, lugar de trabajo, donde se quiere obtener una homeostasis entre quienes los trabajadores y las personas atendidas.

Otro autor que hace referencia a la satisfacción es a Moronta (2006) citado por (Velásquez, 2015). Define “la Satisfacción Laboral como la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo, expresada a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este les ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial”. Esto nos dice que es la manera perciben los empelados al trabajo que desempeñan, en cuanto a la expectativa que tienen del trabajo y que es lo que obtiene de ella.

En la investigación de Fuentes (2012) sobre “Satisfacción Laboral y su influencia en la Productividad” del artículo disponible en la revista Articuluz, Satisfacción laboral = productividad (2011),”la cual señala que son varias las empresas que han descuidado a sus trabajadores en todos sus niveles y ello se nota, al medir el clima organizacional, en donde el comportamiento organizacional presenta poca productividad, pertenencia a la empresa y motivación, son varias las causas que lo generan, las propias políticas de la empresa en relación a la satisfacción del trabajo, del rendimiento, poca retribución y reconocimiento de la labor desempeñada, ausencia de un liderazgo participativo, carismático, integrado realmente con sus equipos de trabajo, mala definición de los cargos, funciones a desempeñar, ergonomía, higiene ocupacional, tecnología no desarrollada, plan de carreras no definidas, ausencia de índices

de rendimiento, ausencia de una cultura organizacional proactiva, que sea propia del desempeño de los trabajadores”. Citado por (Millán & Montero, 2017) Esto es un gran ejemplo de que las empresas no toman en cuenta la opinión de sus empleados, sino en los resultados que ellos puedan obtener, siendo la satisfacción laboral un ente primario para la producción del propio trabajo.

Existen muchas teorías que estudian al constructo satisfacción laboral, cada uno de ellos con diferentes opiniones la más relevante que se ha podido estudiar es la “Teoría de Higiene Motivacional Herzberg (1968) la cual plantea que los factores que son fuente de satisfacción son intrínsecos al trabajo (el contenido del trabajo, el logro, la responsabilidad y el crecimiento personal) y denominados como motivacionales. Mientras que a los elementos que causan insatisfacción, se les denomina como factores de higiene y son extrínsecos a la labor (las políticas de la compañía, las relaciones interpersonales y con el supervisor, el salario y las condiciones de trabajo)” citado por Citado por (Millán & Montero, 2017) Para estos autores la satisfacción laboral obtenida se debe a factores, para una buena satisfacción son los intrínsecos y para una mala satisfacción se debe a factores extrínsecos.

“Estos planteamientos se vinculan con diversas variables que intervienen en el grado de Satisfacción Laboral que experimenta una persona respecto a su trabajo. Entre las principales se encuentran las condiciones físicas del centro

laboral, que incluye no solo los espacios sino también el contar con todos los materiales necesarios para la realización de las actividades” (Robbins, 2003) citado por (Millán & Montero, 2017) otra parte según Malvárez y Castrillón (2006) dice que “El deterioro de estas condiciones ha sido asociado como una de las principales fuentes de insatisfacción” Citado por (Millán & Montero, 2017). Según Vásquez, 2007 “Si las recompensas son adecuadas se manifestará un mayor grado de Satisfacción Laboral” Citado por (Millán & Montero, 2017) pues los colaboradores perciben una equivalencia entre su desempeño y sus beneficios remunerativos.

En su artículo Administración De Recursos Humanos realizado por (Chiavenato, 1999) menciona: que existen tres condiciones básicas para que un cargo contenga factores que causen satisfacción laboral:

- Que el individuo se sienta responsable por el éxito o el fracaso de su tarea.
- Que el trabajo que se realiza tenga bastante significación para el individuo.
- Si las dos condiciones anteriores están presentes, el empleado estará apto para recompensarse por su buen desempeño mediante la retroalimentación que puede venir de la labor que realiza o de algún otro empleado.

Por otro lado para Sikula, (2006) citado por (Gamboa, 2018) “dice que la satisfacción en el trabajo es una resultante

afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado. Esto nos quiere decir que de acuerdo a como percibimos el trabajo se puede determinar la satisfacción laboral”.

Es decir, existen diferentes definiciones sobre la satisfacción laboral, esta entendida como un estado de bienestar, teniendo en cuenta los factores que se tiene de ella como el ambiente, personas, incentivos, etc. O el tipo de experiencia que cada persona tiene en el trabajo.

2.2.3.2. OTRAS DEFINICIONES

La definición de satisfacción laboral es muy amplia, pudiendo encontrarse diferentes y numerosas definiciones. Al respecto, Abrajan, Contreras y Montoya (2009) (Díaz & Barra, 2017) refieren que “la satisfacción es la concordancia entre la persona y el rol que desempeña, incluyendo dos facetas: la primera es la satisfacción intrínseca, asociada a la naturaleza del trabajo y las percepciones que el trabajador tiene del puesto que realiza, y la segunda faceta corresponde a la satisfacción extrínseca, relacionada a salario y prestaciones.

Para seguir con las definiciones de la satisfacción laboral, se puede decir que es “un estado interno que es expresado por la evaluación afectiva y/o cognitiva de las experiencias de trabajo

de manera favorable o desfavorable”, según Cuadra y Veloso (2007) citados por (Díaz & Barra, 2017)

Para enfocarnos en una satisfacción laboral en los docentes según Linares & Gutiérrez (2010) “En el área educativa, la satisfacción laboral del docente es importante para desempeñar un trabajo saludable y productivo; también es el resultado de diversos factores que incluyen la evaluación que el profesor hace de su ambiente laboral”. Citado por (Díaz & Barra, 2017)

“Otra de las consecuencias de esté satisfecho es que está en mejores condiciones de desarrollar su trabajo, por lo que es importante el promover grados adecuados de satisfacción mediante intervenciones de carácter formativo” (Reyes, 2013) citado por (Díaz & Barra, 2017)

Estas teorías reafirmar la importancia de reconocer la satisfacción laboral en docentes ya que ellos al ser una fuente de conocimiento para futuros profesionales, se requiere su identificación y en caso contar con insatisfacción mejorar los ámbitos para que puedan desempeñarse mejor .

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS:

2.3.1. Instrumentos de medición :

Cuando se habla de los instrumentos de medición en Psicología se refiere a todos aquellos procedimientos u operaciones que permitan obtener objetivamente y con mayor certeza, información acerca de la expresión de los fenómenos que se suceden un una unidad biológica, social y psicológica, que es la conducta humana. Estos instrumentos contruidos para medir aspectos

específicos de la conducta humana se conocen con el nombre de pruebas psicológicas. (La medición en psicología, 2017)

2.3.2. Validez de instrumentos

La definición tradicional es fragmentada e incompleta, por lo que, un instrumento será válido en cuanto que el grado de propiedad de las inferencias e interpretaciones producto de los resultados de un test incluya sus consecuencias sociales y éticas.

La validez como un concepto unificado al cual le asigna un alto valor a cerca del cómo y para que los resultados del test son utilizados y sus consecuencias (por ejemplo cómo puede afectar un instrumento de medición en procesos de selección de personal, pruebas de admisión a centros educativos, test de conocimientos, etc. (Soriano, 2014)

2.3.3. Escala de medición

Una escala de medición es el conjunto de los posibles valores que una cierta variable puede tomar. Es un continuo de valores ordenados correlativamente, que admite un punto inicial y otro final. El nivel en que una variable puede ser medida determina las propiedades de medición de una variable, el tipo de operaciones matemáticas que puede usarse apropiadamente con dicho nivel, las fórmulas y procedimientos estadísticos que se utilizan para el análisis de datos y la prueba de hipótesis teóricas.

Las escalas o niveles de medición se utilizan para medir variables o atributos. Por lo general, se distinguen cuatro escalas o niveles de medición: nominal, ordinal, intervalos y escalas de proporción, cociente o razón. Las dos primeras (nominal y ordinal) se conocen como escalas categóricas, y las dos últimas (intervalo y razón) como escalas numéricas. Las escalas categóricas se

usan comúnmente para variables cualitativas, mientras que las numéricas son adecuadas para la medición de variables cuantitativas. (Coronado, 2007)

2.3.4. Confiabilidad :

La confiabilidad de una prueba se refiere a la consistencia de las calificaciones obtenidas por las mismas personas en ocasiones diferentes o con diferentes conjuntos de reactivos equivalentes. El concepto de confiabilidad subyace al error de medición de una sola calificación que permite predecir el rango de fluctuación que puede ocurrir en la calificación de un sujeto, como resultado de factores irrelevantes aleatorios, como ya se ha mencionado. (Reidl, 2013)

2.3.5. Estandarización :

Se llama así al proceso mediante el cual se establecen procedimientos unívocos para la aplicación, calificación e interpretación de un test psicométrico (Cronbach, 1972). Cuando las condiciones de administración y calificación del test psicométrico están bien definidas y su utilización es idéntica en todos los sujetos examinados, entonces el aspecto más importante que queda por resolver es la interpretación de las puntuaciones logradas por los sujetos evaluados. Esta interpretación se realiza comparando el puntaje obtenido por el sujeto con las puntuaciones contenidas en el baremo o tablas de normas. (Aliaga, 2018)

2.3.6. Dimensión:

Magnitud que, junto con otras, sirve para definir un fenómeno físico; especialmente, magnitud o magnitudes que se consideran en el espacio para determinar el tamaño de las cosas. (oxforddictionaries, 2018)

2.3.7. Orientadores Educativos:

Un orientador educativo es esa persona que brinda un servicio técnico, personal y sistemático a los alumnos del centro educativo (colegio o instituto) en el que se encuentre, con el fin de ayudarlos a conocerse a sí mismos: sus posibilidades, sus limitaciones, sus gustos académicos, la profesión futura que quiera ejercer, o aquella para la que esté realmente cualificado, etc.

De esta forma, el alumno estará informado en todo momento, tendrá un conocimiento propio sobre él y su situación educativa y personal y conocerá su entorno, para así poder tomar las decisiones adecuadas alcanzando el máximo desarrollo personal, social y académico dando lugar a la transición lógica y natural de niño a ciudadano libre y autónomo (Formación y estudios, 2018).

2.3.8. Motivación

La motivación está compuesta por supuestos procesos impulsores y orientadores que resultan determinantes para la elección y para la intensidad de la actualización de las tendencias de la conducta. (Nuñez & Martin-Albo, 2004)

Explicitan que al trabajar la variable motivación hay que tener en cuenta que esta muestra dos caras

- De Impulso: referido a los componentes energéticos de la misma; cómo está activado un sujeto, cuánto esfuerzo emplea para conseguir su objetivo, cómo la actuación se ve afectada si el nivel de activación es inferior o superior al adecuado para una práctica en concreto, etc.
- De Necesidad: relacionada con componentes direccionales de la motivación, con los objetivos del deportista (Sagrado y De Diego ,1992)

2.3.9. Estadio Emocional:

El grado de interferencia afectiva estará condicionado tanto por nuestro tipo de actividad como nuestra personal organización del estadio emocional. Quien pueda lograr en su praxis respectiva, transformar a tales emociones en un disparador de conductas logrará el mayor grado de disposición de sus capacidades operativas.

Tales capacidades dependerán del desarrollo individual del estadio lógico, del final del proceso evolutivo previo a la joven adultez. Contrariamente, quien no pueda llegar a controlar tal interferencia, operará deficientemente en su labor según el grado de control respectivo, hasta poder llegar a la inoperancia. (Redsoleido, 2018)

2.3.10. Optimización :

La optimización es la forma neoclásica de la racionalidad. Se trata de ponderar entre distintas posibilidades y elegir de entre ellas la mejor opción. La optimización o se puede definir como la minimización de algo malo o como la maximización de algo bueno. Para la elaboración de los problemas de optimización es requerida la representación matemática (La optimización, 2018).

2.3.11. Desempeño laboral:

Por su parte, Faria considera el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa. En este contexto, resulta importante brindar estabilidad laboral a los trabajadores que ingresan a las empresas tratando de ofrecerles los más adecuados beneficios según sea el caso, acorde al puesto que

va a ocupar. De eso depende un mejor desempeño laboral, el cual ha sido considerado como elemento fundamental para medir la efectividad y éxito de una organización (Faria, 1995).

2.3.12. Método Científico:

El método científico es entonces un procedimiento tentativo, verificable, de razonamiento riguroso y observación empírica, utilizado para descubrir nuevos conocimientos a partir de nuestras impresiones, opiniones o conjeturas, examinando las mejores evidencias disponibles en favor y en contra de ellas. No hay reglas infalibles que garanticen por anticipado el descubrimiento de nuevos hechos y teorías. Las reglas sólo facilitan la investigación y, en especial, la formulación de hipótesis. (Sánchez I. , 2015)

2.3.13. Persuasivo:

Podemos definir al fenómeno conocido como persuasión como aquella habilidad que permite convencer a alguien de algo, estimulándolo a actuar de tal o cual modo aunque ese modo de actuar no haya sido la primera elección de la persona. La persuasión puede ser utilizada con fines positivos pero en algunos casos, como sucede con algunos tipos de publicidades, puede ser entendida como una forma de cambiar la opinión de los individuos a partir de la promesa o de la presentación de elementos que en la realidad no son tales. (Definicion, 2018).

2.3.14. Estimulo:

El estímulo se caracteriza por tener siempre un impacto sobre el sistema en el cual actúa; en el estricto caso de los seres humanos el estímulo es lo que desencadenará una respuesta o la reacción del organismo.

El concepto se encuentra vinculado al de estimular, que supone la incitación para la ejecución de determinada acción.

El estímulo en cuestión puede proceder de diferentes ámbitos, por ejemplo, un estímulo económico, como ser el aumento de 200 pesos en el salario de un trabajador resulta ser un estímulo para que este continúe produciendo a favor de la empresa, en tanto, en el caso de un estímulo de tipo sonoro, puede que este resulte ser el puntapié para una competencia. (Definición abc, 2018)

2.3.15. Intrínseco:

Intrínseco es aquello que es esencial a algo. Lo opuesto a lo intrínseco es lo extrínseco, es decir, aquellos elementos que no son esenciales y genuinos de algo (Definición ABC, 2018).

2.3.16. Intervención Psicológica :

La intervención psicológica consiste en la aplicación de principios y técnicas psicológicas por parte de un profesional acreditado con el fin de ayudar a otras personas a comprender sus problemas, a reducir o superar estos, a prevenir la ocurrencia de los mismos y/o a mejorar las capacidades personales o relaciones de las personas aun en ausencia de problemas. (Bados, 2008)

2.3.17. Plenitud:

La plenitud es un sustantivo abstracto que se deriva del adjetivo pleno, palabra surgida del latín “plenus” cuyo significado es lleno o completo. Cuando hablamos de plenitud nos referimos a algo a lo que no le falta ningún elemento para estar completo. (Drogas y cerebro OWL, 2005).

2.3.18. Recompensa:

La recompensa suele ser un incentivo ofrecido para la realización de una determinada tarea. En este sentido, el concepto está asociado a un premio o un estímulo. Es habitual que se ofrezca recompensa a quien contribuye a la captura de un fugitivo o a la recuperación de una persona o cosa. (DeConceptos.com, 2018)

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. METODOLÓGIA

3.1.1. METODOS DE LA INVESTIGACION

En la presente investigación se utilizará el Método Científico por la siguiente explicación científica

3.1.1.1. Método Científico:

El método científico es un camino, un orden, conectado directamente a la objetividad de lo que se desea estudiar, además suelen ser demostraciones metodológicas llevan siempre de por medio una afirmación relativa a las leyes del conocimiento humano en general; por lo tanto en la presente investigación se utilizara el método científico por las consideración expuestas precedentemente según (Severo, 1981)

3.1.2. TIPO DE INVESTIGACION

3.1.2.1. DESCRIPTIVA

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) Hernán La meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.

Así como los estudios exploratorios sirven fundamentalmente para descubrir y prefigurar, los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación. En esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir, o al menos visualizar, qué se medirá (qué conceptos, variables, componentes, etc.) y sobre qué o quiénes se recolectarán los datos (personas, grupos, comunidades, objetos, animales, hechos). La descripción puede ser más o menos profunda, aunque en cualquier caso se basa en la medición de uno o más atributos del fenómeno de interés.

3.1.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.3.1. NO EXPERIMENTAL

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) dice que la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

3.1.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

3.1.4.1. POBLACIÓN

Para (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 65). Es el conjunto del fenómeno a estudiar, donde la población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

Por lo tanto, nuestra población no experimental es de 830 profesores de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Constituidas por 24 facultades.

3.1.4.2. MUESTREO PROBABILÍSTICO PARA POBLACIONES FINITAS

Según el análisis y el cálculo muestral para poblaciones finitas, determinado al 95% de confianza, con un margen de error de 5% (Amón, 1985)

Asumimos $p = 50\%$, es decir el 50% de la población tiene una característica importante para nuestra investigación y el otro 50% no la tiene.

Entonces : $n = (z^2 \times p \times q \times N) / (E^2 (N - 1) + z^2 \times p \times q)$

- n = tamaño de la muestra
- $p = 50\% / 100 = 0.50$
- $N = 830$ Tamaño de la población.
- $p = 0.50$ proporción de la población que tiene una característica importante para nuestra investigación.
- $q = 0.50$ proporción de la población que no tiene una característica importante para nuestra investigación.
- $Z =$ Puntuación en la distribución normal correspondiente al nivel de confianza que se aplicará en el caso de los cálculos estadísticos. Nivel de confianza asumido = 95% por tanto la puntuación $z = 1.96$

- E = Margen de error, con un valor asumido de 0.05. Es decir que el error máximo probable al estimar los parámetros poblacionales es de $\pm 5\%$

Con esta información el tamaño de la muestra será:

$$n = (N * z^2 * p * q) / (E^2 (N - 1) + z^2 * p * q)$$

Reemplazando:

$$n = (830 * [1.96]^2 * 0.50 * 0.50) / ([0.05]^2 (830 - 1) + [1.96]^2 * 0.50 * 0.50)$$

$$n = 263.828$$

$$n = 264$$

3.1.5. TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS

3.1.5.1. ESCALA

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) este método fue desarrollado por Rensis Likert en 1932, sin embargo, se trata de un enfoque vigente y bastante popularizado. Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, antes los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y

al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones (p. 238).

a. La Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral

Según Anaya y Sánchez, 2003 Un primer paso en la obtención de este modelo ha consistido en el cálculo de la media de importancia que los profesores han otorgado a cada uno de los 44 ítems de la forma experimental de la ESL-VP como componente de la satisfacción laboral. A partir de aquí, se han seleccionado aquellos ítems con una media superior a 4. En función de este criterio permanecieron 32 ítems que son los que pasaron a conformar la Escala definitiva (Anaya & Suárez, 2004)

En un segundo paso, el conjunto resultante de 32 facetas descriptivo de la satisfacción laboral de los profesores fue factorialmente analizado. Los resultados del análisis factorial estructuran el modelo de 32 facetas alrededor de cinco dimensiones. A modo de síntesis, en la Tabla 4 se presenta este modelo de satisfacción laboral organizado en tres niveles. (Anaya D. &, 2007)

Tabla 4*Modelo De Satisfacción Laboral Version Docentes*

Nivel III	Nivel II	Nivel I
	Diseño del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Participar activamente en el establecimiento de objetivos • Participar en el diseño del puesto de trabajo • Tener autonomía en el desarrollo de las actividades • Tener una opinión propia • Tener un plan de trabajo claro • Variedad en las actividades del trabajo • Participación en programas de perfeccionamiento • Posibilidad de actualización permanente • Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos • Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades • Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo
Satisfacción laboral global	Condiciones de vida asociadas al trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Disponer de suficiente tiempo libre • Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo • Poder establecerse en una localidad determinada • Disponer de suficiente tiempo para la familia • Tener un horario flexible • Disponer de una buena seguridad social • Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo
	Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Sentir que está realizando algo valioso • Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas • Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres • Encontrar motivador el trabajo que realizas • Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo • Sentir que el rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades • Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos • Sentir que el trabajo es el adecuado para ti
	Promoción y superiores	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades • Tener buenas relaciones con los superiores • Tener superiores competentes y justos

	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes
Salario	<ul style="list-style-type: none"> • Obtener un buen salario • Reconocimiento económico del rendimiento laboral

En la tabla 4 se muestra los factores, dimensiones e ítems de la escala original, por niveles, los cuales están divididos en tres niveles.

b. Satisfacción laboral del profesorado a nivel global, dimensional y de faceta

En la Tabla 6 se ofrece, a los tres niveles del modelo anteriormente expuesto, la satisfacción laboral expresada por los profesores. En la misma las facetas se encuentran agrupadas por dimensiones y éstas y aquéllas dispuestas en orden de mayor a menor presencia. A partir de la información de la Tabla 6 se puede decir que nuestro profesorado presenta una satisfacción laboral global medio-alta. (Anaya D. &, 2007)

Descendiendo al siguiente nivel, nivel de dimensión, se observa que es el componente de realización personal el que se presenta en mayor grado, seguido por el de condiciones de vida asociadas al trabajo, ambos por encima del valor global de satisfacción laboral. Por debajo de este valor se sitúan, en orden decreciente, los aspectos diseño del trabajo, promoción y superiores y salario. El nivel inferior (nivel I), sin embargo, proporciona datos aún más

precisos, dado que informa sobre el grado de satisfacción de los profesores en relación con cada una de las facetas integrantes. (Anaya D. &., 2007)

c. Ficha técnica de Escala de Satisfacción Laboral - Versión Profesores.

Nombre : Escala de Satisfacción Laboral - Version Profesores.

Autores : Daniel Anaya Nieto y José Manuel Suarez Riveiro.

Año : 2007

Procedencia : Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)

Número de ítems : 32 ítems

Tiempo de aplicación : 10 a 15 minutos

Forma de aplicación : Grupal o individual

Tipo de escala : Politómica, de tipo Likert

División : Se dividieron los ítems de acuerdo a las dimensiones de la satisfacción laboral.

Objetivo de la prueba: La investigación ha estado orientada a evaluar la satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria, y el interés se ha centrado en aportar datos que posibiliten la adopción, por parte de los correspondientes responsables, de medidas eficaces que permitan su mejora, si es que esto resultara pertinente

Calificación: La prueba consta de 32 ítems distribuidos de la siguiente manera: Diseño del trabajo 11 ítems , Condiciones de vida asociadas al trabajo 7 ítems , Realización personal 8 ítems, Promoción y superiores 4 ítems, Salario 2 ítems .

La valoración es la siguiente. 1 = muy bajo;2 = bajo;3 = medio;4 = alto;5 = muy alto.

Confiabilidad: Los coeficientes alpha que recoge indican la buena consistencia interna de la escala, tanto en lo que respecta a la muestra general de .9237

Validez :Estos datos respaldan la validez convergente y discriminante de la ESL-VP. Las significativas correlaciones de signo positivo con variables globales asociadas con una alta satisfacción laboral global ponen en evidencia los fundamentos de la validez convergente y, por otro lado, las correlaciones de signo negativo, también significativas, y cuyas variables globales aparecen asociadas a una baja satisfacción laboral global, evidencian los principios de la validez discriminante. (Anaya D. &., 2007)

La validez de constructo de la ESL-VP tiene como fundamento, por consiguiente, el modelo subyacente de satisfacción laboral del profesorado antes referido. Así, la escala facilita información a los tres niveles del modelo – global, dimensional y de faceta– en términos del grado en

el que el profesor considera que en su trabajo actual se dan una serie de hechos que los docentes han considerado importantes para estar satisfechos con su trabajo. (Anaya D. &, 2007)

Por otra parte, las correlaciones, todas altamente significativas, que aparecen muestran que la puntuación total de la ESL-VP, como medida de la satisfacción laboral global, correlaciona positivamente –tanto en lo que respecta a la muestra general, como a cada uno de los grupos establecidos en función de la etapa educativa, de la antigüedad profesional y del género– con el grado en el que los sujetos expresan directamente que están a gusto con su trabajo actual (GTR) y les gusta su vida en el centro de trabajo (GVO). Sin embargo, la correlación es negativa en lo referente a la probabilidad, también expresada de manera directa, de que se planteen un cambio de trabajo (CTR) o una jubilación anticipada (JUB). (Anaya D. &, 2007)

Estos datos respaldan la validez convergente y discriminante de la ESL-VP. Las significativas correlaciones de signo positivo con variables globales asociadas con una alta satisfacción laboral global ponen en evidencia los fundamentos de la validez convergente y, por otro lado, las correlaciones de signo negativo, también significativas, y cuyas variables globales aparecen asociadas a una baja satisfacción laboral global, evidencian

los principios de la validez discriminante. (Anaya D. &, 2007)

La validez de constructo de la ESL-VP tiene como fundamento, por consiguiente, el modelo subyacente de satisfacción laboral del profesorado antes referido. Así, la escala facilita información a los tres niveles del modelo – global, dimensional y de faceta– en términos del grado en el que el profesor considera que en su trabajo actual se dan una serie de hechos que los docentes han considerado importantes para estar satisfechos con su trabajo. (Anaya D. &, 2007)

Por otra parte, las correlaciones, todas altamente significativas, muestran que la puntuación total de la ESL-VP, como medida de la satisfacción laboral global, correlaciona positivamente –tanto en lo que respecta a la muestra general, como a cada uno de los grupos establecidos en función de la etapa educativa, de la antigüedad profesional y del género– con el grado en el que los sujetos expresan directamente que están a gusto con su trabajo actual (GTR) y les gusta su vida en el centro de trabajo (GVO).

Sin embargo, la correlación es negativa en lo referente a la probabilidad, también expresada de manera directa, de que se planteen un cambio de trabajo (CTR) o una jubilación anticipada (JUB). Estos datos respaldan la

validez convergente y discriminante de la ESL-VP. Las significativas correlaciones de signo positivo con variables globales asociadas con una alta satisfacción laboral global ponen en evidencia los fundamentos de la validez convergente y, por otro lado, las correlaciones de signo negativo, también significativas, y cuyas variables globales aparecen asociadas a una baja satisfacción laboral global, evidencian los principios de la validez discriminante. (Anaya D. &, 2007)

TABLA VII. Coeficientes alpha de Cronbach de la ESL-VP en la muestra general y en los grupos categóricos establecidos en función de la etapa educativa, la antigüedad laboral y el género

	α
Muestra general	.9237
Infantil	.9257
Primaria	.9197
Secundaria	.9202
Menos de 5 años	.9175
Entre 5 y 10 años	.9271
Más de 10 años	.9251
Mujeres	.9253
Hombres	.9176

Figura 2 Coeficiente Alpha De La Escala de Satisfaccion Laboral (Anaya & Suárez, 2007)

Finalmente, en la figura 2 podemos observar los coeficientes alpha de cronbrach que indica la buena consistencia interna de la escala, tanto en lo que respecta a la muestra general, como a los grupos categóricos establecidos en función de la etapa educativa, la antigüedad profesional y el género.

d. Prueba piloto.

Esta prueba piloto tuvo como objetivo el comprobar si la modificación de los ítems era comprensible para los docentes. Se aceptó y considero la observación de los expertos e indicaciones, las cuales fueron cumplidas en este proceso.

La administración de dicha escala se contó con la participación de otros 25 docentes diferentes a los que se consideró en el primer piloto, se consideró a docentes de diferentes facultades seleccionadas aleatoriamente.

Tabla 5

Alpha De Cronbach De La Prueba Piloto 2

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,843	,836	32

En la tabla 5, se observa El indice de confiabilidad de alfa de Cronbach de la primera prueba piloto es superior a .80 por lo que se interpreta como un instrumento de un alto grado de confiabilidad (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 295)

e. Análisis Factorial De la Prueba Piloto

Para determinar las correlaciones de los ítems y factores se realizó un análisis factorial exploratorio.

Tabla 6

Prueba de KMO y Bartlett de la prueba piloto

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,752
Prueba de esfericidad de Aprox. Chi-cuadrado		766,418
Bartlett	GI	496
	Sig.	,000

En la tabla 6, se evidencia el análisis factorial presentado, se llevó a cabo mediante una prueba piloto de 25 docentes, los cuales se les administró la prueba en su formato inicial. Después de someterlo a la prueba de KMO y Bartlett El valor de KMO = .752 se acepta que el análisis Factorial es adecuado.

Tabla 7

Comunalidades De La Prueba Piloto

	Comunalidades	
	Inicial	Extracción
Encuentra motivador el trabajo que realiza	1,000	,243
Obtiene un buen salario	1,000	,117
Participa en la organización de su trabajo como	1,000	,235
Tiene la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	1,000	,205
Dispone de suficiente tiempo para la familia	1,000	,154
Siente que estás realizando algo valioso	1,000	,121
Tiene reconocimiento de su desempeño profesional	1,000	,137
Tiene posibilidad de actualización permanente	1,000	,308
Tiene reconocimiento económico del rendimiento laboral	1,000	,055

Tiene buenas relaciones con los compañeros	1,000	,391
Puede sentir que el trabajo té ayuda a lograr tus necesidades y metas	1,000	,210
Trabaja bajo supervisión de personal consistente.	1,000	,058
Siente que su rendimiento laboral es el adecuado	1,000	,210
Dispone de una buena infraestructura en su lugar de trabajo	1,000	,198
Tiene autonomía en el desarrollo de las actividades	1,000	,450
Dispone de suficiente tiempo libre	1,000	,201
Puede establecerse en una localidad por un tiempo	1,000	,132
Dispone de suficientes medios técnicos y materiales	1,000	,181
Siente que el trabajo es adecuado a tus habilidades	1,000	,200
Tiene un horario flexible	1,000	,284
Participa activamente en el establecimiento de objetivos	1,000	,338
Cuenta con la adecuada seguridad e higiene	1,000	,186
Cuenta con variedad en las actividades del trabajo	1,000	,374
Cuenta con el asesoramiento y ayuda de expertos	1,000	,357
Tiene un plan de trabajo claro	1,000	,133
Participa en programas de perfeccionamiento	1,000	,179
Tiene superiores competentes y justos	1,000	,283
Tiene una opinión propia	1,000	,448
Tiene buenas relaciones con los superiores	1,000	,260
Siente que el trabajo es el adecuado	1,000	,480
Tiene la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento	1,000	,388
Tiene facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo	1,000	,279

Método de extracción: análisis de componentes principales.

En la tabla 7 se observa el cuadro las comunalidades de la segunda prueba piloto de los ítems en los cuales se muestra que no superan más del .5 de extracción, con lo cual nos demuestra que no se debe de extraer ítems.

**f. Ficha técnica de Escala de Satisfacción Laboral -
Version Docentes**

Nombre : Escala de Satisfacción Laboral - Version
Docentes (ESL-VD)

Autor : Mishell Stephanie Quispe Cristóbal

Año : 2019

Procedencia : Huancayo- Perú

Número de ítems : 32 ítems

Tiempo de aplicación : 10 a 15 minutos

Forma de aplicación : Grupal o individual

Tipo de escala : Politómica, de tipo Likert

División : Se dividieron los ítems de acuerdo a las
dimensiones de la satisfacción laboral.

Objetivo de la prueba: Es evaluar la satisfacción laboral
en los docentes universitarios .

Calificación: La prueba consta de 32 ítems distribuidos de
la siguiente manera: Diseño del trabajo 11 ítems ,
Condiciones de vida asociadas al trabajo 7 ítems ,
Realización personal 8 ítems, Promoción y superiores 4
ítems, Salario 2 ítems

La valoración es la siguiente. 1 = bajo;2 = medio;3 = alto.

Confiabilidad: El índice de confiabilidad obtenido es superior a .80 por lo que se interpreta como un instrumento de un alto grado de confiabilidad

Validez :Para la validez de contenido se requirió la participación de nueve expertos evaluadores especializados en psicología. Los cuales tuvieron que evaluar los ítems de la escala evaluar con criterio ético la validez de dicha prueba, la cual llegó a ser muy alta la calificación. Para este proceso se contó con un formato de juicio de expertos.En cuanto a la validez de constructo se observan que las correlaciones de la prueba adaptada son superiores a 0.7, lo que dice de una relación “buena” entre indicadores en cada factor.

3.1.6. TRATAMIENTO DE DATOS

Debido a que el propósito de esta investigación es adaptar un instrumento por medio de conocer la validez y la confiabilidad, además de realizar cambios pertinentes en cuanto al plano lingüístico; gran parte de la estructura de investigación está relacionada al análisis estadístico que se deba realizar; a continuación se detalla:

Se realizará el análisis de las características del test en un grupo piloto que constará como mínimo de 25 participantes; este análisis estará destinado a encontrar los errores más frecuentes en la comprensión de la escala; conociéndose los errores en la comprensión y el análisis hecho por los jueces,

se podrá concluir en la primera adaptación lingüística del instrumento; es decir, luego del primer piloto de investigación, se deberán realizar los cambios necesarios en instrumento, para poder hacerlo más comprensible y adaptable a la muestra en evaluación.

Posteriormente, se deberá aplicar la evaluación con las primeras correcciones, en un segundo piloto de similares características; de este segundo piloto, se deberán obtener los puntajes de la validez por medio del análisis de constructo; esto se realizará por medio de la prueba Alpha de Cronbach (Aron y Aron, 2001) y se estima que el puntaje global sea superior a 0.7 para ser considerado aceptable; de ser menor a este puntaje, la prueba debe tener modificaciones en los ítem que tengan menor puntaje individual, de ser considerado aceptable, la prueba podrá ser aplicada a la muestra para el análisis de la confiabilidad.

Se aplicará la escala, con todas las modificaciones antes señaladas a una muestra homogénea conformada por 264 docentes, el propósito de esta aplicación radicará en realizar el análisis factorial de Kaiser Meyer Olkin KMO, también en realizar el análisis de la confiabilidad por medio de la valoración ítem por ítem y la correspondencia interna ítem – test; se espera que los puntajes mínimos de la confiabilidad sean superiores a 0.7 (Amón, 1985). Para que de este modo se le considere confiable y pueda ser aplicable a un contexto similar a donde se realiza la adaptación.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DEL TRATAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN (TABLAS Y FIGURAS)

4.1.1. PROCESO DE ADAPTACIÓN DEL INSTRUMENTO

El proceso de adaptación se realizó en cinco etapas, las cuales fueron:

- 1ra Etapa: Tratamiento del instrumento , y validación de expertos
- 2da Etapa: Protocolo inicial
- 3ra Etapa: Tipificacion
- 4ta Etapa: Análisis Estadístico De La Prueba Adaptada
- 5to Etapa : Protocolo Final

4.1.1.1. TRATAMIENTO DEL INSTRUMENTO Y VALIDACION DE EXPERTOS

a. Tratamiento del instrumento

Tabla 8*Factor I Diseño del trabajo*

Ítem original	Ítem modificado
3.Participar en el diseño del puesto de trabajo	3.Participar en la organización de su trabajo como docente
4. Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	4.Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades
8.Posibilidad de actualización permanente	8.Posibilidad de actualización permanente
15.Tener autonomía en el desarrollo de las actividades	15.Tener autonomía en el desarrollo de las actividades
18.Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo	18.Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo
21.Participar activamente en el establecimiento de objetivos	21.Participar activamente en el establecimiento de objetivos
23. Variedad en las actividades del trabajo	23. Variedad en las actividades del trabajo
24. Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos	24.Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos
25.Tener un plan de trabajo claro	25.Tener un plan de trabajo claro
26.Participación en programas de perfeccionamiento	26.Participación en programas de perfeccionamiento
28.Tener una opinión propia	28.Tener una opinión propia

En la tabla 8 se observa el factor diseño de trabajo y sus ítems, además de tener como se modificaron cada uno de los ítems de dicho factor.

Tabla 9*Factor II Condiciones De Vida Asociada Al Trabajo*

Ítem original	Ítem modificado
5. Disponer de suficiente tiempo para la familia	5.Disponer de suficiente tiempo para la familia
14. Disponer de una buena seguridad social	14.Disponer de una buena infraestructura en tu lugar de trabajo
16. Disponer de suficiente tiempo libre	16.Disponer de suficiente tiempo libre

17.Poder establecerse en una localidad determinada	17.Poder establecerse en una localidad por un tiempo permanente
20.Tener un horario flexible	20.Tener un horario flexible
22. Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo	22.Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo
32.Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo	32.Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo

En la tabla 9 se observa el factor condiciones de la vida y sus items, además de tener como se modificaron cada uno de los items de dicho factor.

Tabla 10

Factor III Realización Personal

Ítem original	Ítem modificado
1.Encontrar motivador el trabajo que realizas	1.Encontrar motivador el trabajo que realizas
6. Sentir que estás realizando algo valioso	6.Sentir que estás realizando algo valioso
7. Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres	7.Reconocimiento de tu desempeño profesional por parte de los alumnos y/o sus pares
10.Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo	10.Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo
11. Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas	11.Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas
13.Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades	13.Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus habilidades
19. Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos	19.Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos
30. Sentir que el trabajo es el adecuado para ti	30.Sentir que el trabajo es el adecuado para ti

En la tabla 10 se observa el factor realizacin personal y sus items, ademas de tener como se modificaron cada uno de los items de dicho factor.

Tabla 11

Factor IV Promoción Y Superiores

Ítem original	Ítem modificado
12.Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes	12.Trabajo bajo supervisión de personal consistentes e inteligentes
27.Tener superiores competentes y justos	27.Tener superiores competentes y justos
29.Tener buenas relaciones con los superiores	29.Tener buenas relaciones con los superiores
31.Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	31.Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades

En la tabla 11 se observa el factor promocion y superiores y sus items, ademas de tener como se modificaron cada uno de los items de dicho factor.

Tabla 12

Factor V Salario

Ítem original	Ítem modificado
2. Obtener un buen salario	2.Obtener un buen salario
9. Reconocimiento económico del rendimiento laboral	9.Reconocimiento económico del rendimiento laboral

En la tabla 12 se observa el factor salario y sus ítems, además de tener como se modificaron cada uno de los ítems de dicho factor.

b. Primera Prueba piloto.

Tuvo como objetivo el determinar la comprensión de los ítems. La prueba tuvo 32 ítems en un escala de 1 al 3 siendo 1 bajo, 2 medio y 3 alto.

Para la administración de dicha escala se contó con la participación de 25 docentes de la Universidad Nacional del Centro, se consideró docentes de diferentes facultades

Tabla 13

<i>Alpha De Cronbach Prueba Piloto 1</i>		
Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,775	,876	6

En la tabla 13, se observa el resultado que se obtuvo de la prueba piloto, el nivel de alfa de Cronbach de la primera prueba piloto es superior a .80 por lo que se interpreta como un instrumento de un alto grado de confiabilidad (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 295)

c. Análisis Factorial De Prueba Piloto

Para determinar las correlaciones de los items y factores se realizo un apruba de analisis factorial exploratorio .

Tabla 14

Prueba De KMO Y Bartlett De La Prueba Piloto 1

Prueba de KMO y Bartlett	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	,730
Prueba de esfericidad de Aprox. Chi-cuadrado	751,159
Bartlett	gl
	Sig.
	,000

En la tabla 14 se evidencia el análisis factorial presentado, se llevó a cabo mediante una prueba piloto de 25 docentes, los cuales se les administro la prueba en su formato inicial. Después de someterlo a la prueba de KMO y Barlett El valor de KMO =. 730 se acepta que el Análisis Factorial es adecuado.

Tabla 15

Comunalidades de la prueba piloto 1

Comunalidades	Comunalidades	
	Inicial	Extracción
Encontrar motivador el trabajo que realizas	1,000	,324
Obtener un buen salario	1,000	,426
Participar en la organización de su trabajo como	1,000	,456
Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	1,000	,427
Disponer de suficiente tiempo para la familia	1,000	,408
Sentir que estás realizando algo valioso	1,000	,366
Reconocimiento de tu desempeño profesional	1,000	,381
Posibilidad de actualizacion permanente	1,000	,442
Reconocimiento económico del rendimiento laboral	1,000	,138
Tener buenas relaciones con los compañeros	1,000	,339

Sentir_que_el_trabajo_te_ayuda_a_lograr_tus_necesidades	1,000	,191
Trabajo_bajo_supervisión_de_personal_consistentes	1,000	,095
Sentir_que_tu_rendimiento_laboral_es_el_adecuado	1,000	,367
Disponer_de_una_buena_infraestructura_en_tu_lugar	1,000	,361
Tener_autonomía_en_el_desarrollo_de_las_actividades	1,000	,132
Disponer_de_suficiente_tiempo_libre	1,000	,411
Poder_establecerse_en_una_localidad_por_un_tiempo	1,000	,135
Contar_con_los_suficientes_medios_técnicos_y_materiales	1,000	,401
Sentir_que_el_trabajo_es_adecuado_a_tus_habilidades	1,000	,379
Tener_un_horario_flexible	1,000	,435
Participar_activamente_en_el_establecimiento_de_objetivos	1,000	,416
Contar_con_la_adecuada_seguridad_e_higiene	1,000	,220
Variedad_en_las_actividades_del_trabajo	1,000	,353
Contar_con_el_asesoramiento_y_ayuda_de_expertos	1,000	,482
Tener_un_plan_de_trabajo_claro	1,000	,212
Participación_en_programas_de_perfeccionamiento	1,000	,259
Tener_superiores_competentes_y_justos	1,000	,307
Tener_una_opinion_propia	1,000	,211
Tener_buenas_relaciones_con_los_superiores	1,000	,339
Sentir_que_el_trabajo_es_el_adecuado	1,000	,431
Posibilidad_de_promoción_sobre_la_base_del_propio_rendimiento	1,000	,221
Facilidad_de_desplazamiento_entre_el_hogar_y_el_centro	1,000	,410

Método de extracción: análisis de componentes principales.

En la tabla 15 las comunalidades de la primera piloto de los ítems en los cuales se muestra que no superan más del .5 de extracción, con lo cual nos demuestra que no se debe de extraer ítems.

d. Juicio de expertos.

Dicho proceso fue el evaluar la validez de contenido de la escala por juicio de expertos. Esta validación según Hernández; Fernández, y Baptista, 2006 se refiere al “grado en que aparentemente un instrumento

de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con voces calificadas” (Burgos & Sánchez, 2012)

Para realización de este procedimiento se contó con 9 profesionales, entre los cuales hubo psicólogos. Después de esta evaluación se llegó a la conclusión de la modificación de los verbos que daban inicio a cada reactivo por un pronombre para que pudiera ser más comprensible el ítem al momento de realizar la prueba.

Se requirió la participación de nueve expertos evaluadores especializados en psicología y lingüística. Los cuales tuvieron que evaluar los ítems de la escala evaluar con criterio ético la validez de dicha prueba, la cual llegó a ser muy alta la calificación. Para este proceso se contó con un formato de juicio de expertos, la cual consistía en los siguientes indicadores calificados del 1-5

Tabla 16*Puntaje de juicio de expertos*

VARIABLES	Mg Jorge Salcedo	Mg Johana Toledo Concha	Lc. Maribel Paucar Acosta	Dr. Carlos Ávila Benito	Lc.Gen aro Moreno Espiritu	Dr. Raul Baldeón Retamozo	Mg. Luis zuñiga V. Gutierrez	Mg Carla Cubas Vergara	Maria Alani Concha	Tot al
1 Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)	4	3	5	5	5	4	4	3	4	37
2 Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)	4	3	4	5	5	4	4	3	5	35
3 El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)	4	3	4	4	4	4	4	2	5	32
4 Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)	4	3	3	5	4	4	5	3	5	36
5 Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)	5	4	3	5	5	4	4	3	4	37
6 Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido(validez)	5	3	4	5	5	4	5	4	4	39

7	Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)	5	4	4	5	5	4	4	4	4	36
8	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)	5	3	4	4	5	4	3	3	4	35
9	Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)	5	4	4	4	5	4	4	3	4	39
10	Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)	5	4	4	5	5	4	4	3	5	39
11	Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)	5	5	5	4	5	4	5	4	4	41
12	Calidad en la redacción de los ítems(visión general)	4	3	4	5	4	4	4	4	4	36
13	Grado de objetividad del instrumento (visión general)	4	4	5	5	5	4	4	3	5	38
14	Grado de relevancia del instrumento (visión general)	4	4	4	5	5	4	5	4	4	39
15	Estructura técnica básica del	4	4	4	5	5	4	4	4	5	39

instrumento
(organización)

67	54	61	71	72	60	63	50	67
89.3%	72%	81.3%	94.6%	96%	85.7%	84%	66.6%	89%
muy alta	alta	muy alta	alta	Muy alta				

En la tabla 16, se observa el puntaje que se obtuvo en el juicio de expertos

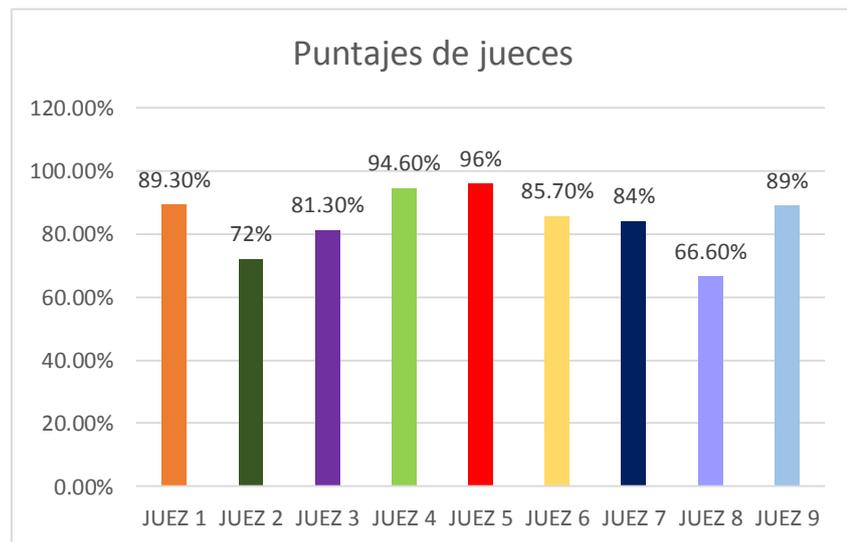


Figura 3 Puntaje De Juicio De Expertos

En la figura 3, se aprecia los puntajes obtenido por parte de los expertos los cuales determinaron puntajes variados que se observar en el cuadro, con una validez muy alta.

e. Adecuación de ítems

La escala de satisfacción laboral versión profesores fue diseñado para una población española, por lo cual se modificó algunas expresiones de los ítems.

f. Segunda Prueba piloto.

Esta prueba piloto tuvo como objetivo el comprobar si la modificación de los ítems era comprensible para los docentes. Se aceptó y considero la observación de los expertos e indicaciones, las cuales fueron cumplidas en este proceso.

La administración de dicha escala se contó con la participación de otros 25 docentes diferentes a los que se consideró en el primer piloto, se consideró a docentes de diferentes facultades seleccionadas aleatoriamente.

Tabla 17

Alpha De Cronbach De La Prueba Piloto 2

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,843	,836	32

En la tabla 17, se observa el índice de confiabilidad de Cronbach de la primera prueba piloto es superior a .80 por lo que se interpreta como un

instrumento de un alto grado de confiabilidad (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 295)

g. **Análisis Factorial De Segunda Prueba Piloto**

Para determinar las correlaciones de los ítems y factores se realizó un prueba de análisis factorial exploratorio .

Tabla 18

Prueba de KMO y Barlett de la prueba piloto 2

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,752
Prueba de esfericidad de Aprox. Chi-cuadrado		766,418
Bartlett	gl	496
	Sig.	,000

En la tabla 18, se evidencia el análisis factorial presentado, se llevó a cabo mediante una prueba piloto de 25 docentes, los cuales se les administro la prueba en su formato inicial. Después de someterlo a la prueba de KMO y Barlett El valor de KMO =. 752 se acepta que el análisis Factorial es adecuado.

Tabla 19

Comunalidades De La Prueba Piloto 2

	Comunalidades	
	Inicial	Extracción
Encuentra motivador el trabajo que realiza	1,000	,243
Obtiene un buen salario	1,000	,117
Participa en la organización de su trabajo como	1,000	,235
Tiene la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	1,000	,205
Dispone de suficiente tiempo para la familia	1,000	,154

Siente que estás realizando algo valioso	1,000	,121
Tiene reconocimiento de su desempeño profesional	1,000	,137
Tiene posibilidad de actualización permanente	1,000	,308
Tiene reconocimiento económico del rendimiento laboral	1,000	,055
Tiene buenas relaciones con los compañeros	1,000	,391
Puede sentir que el trabajo té ayuda a lograr tus necesidades y metas	1,000	,210
Trabaja bajo supervisión de personal consistente.	1,000	,058
Siente que su rendimiento laboral es el adecuado	1,000	,210
Dispone de una buena infraestructura en su lugar de trabajo	1,000	,198
Tiene autonomía en el desarrollo de las actividades	1,000	,450
Dispone de suficiente tiempo libre	1,000	,201
Puede establecerse en una localidad por un tiempo	1,000	,132
Dispone de suficientes medios técnicos y materiales	1,000	,181
Siente que el trabajo es adecuado a tus habilidades	1,000	,200
Tiene un horario flexible	1,000	,284
Participa activamente en el establecimiento de objetivos	1,000	,338
Cuenta con la adecuada seguridad e higiene	1,000	,186
Cuenta con variedad en las actividades del trabajo	1,000	,374
Cuenta con el asesoramiento y ayuda de expertos	1,000	,357
Tiene un plan de trabajo claro	1,000	,133
Participa en programas de perfeccionamiento	1,000	,179
Tiene superiores competentes y justos	1,000	,283
Tiene una opinión propia	1,000	,448
Tiene buenas relaciones con los superiores	1,000	,260
Siente que el trabajo es el adecuado	1,000	,480
Tiene la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento	1,000	,388
Tiene facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo	1,000	,279

Método de extracción: análisis de componentes principales.

En la tabla 19 se observa el cuadro las comunales de la segunda prueba piloto de los ítems en los cuales se muestra que no superan más del .5 de extracción, con lo cual nos demuestra que no se debe de extraer ítems.

4.1.1.2. PROTOCOLO INICIAL

a. Adaptación del instrumento

En el proceso de adaptación se tuvo que ir modificando algunos ítems por motivos de comprensión, redacción, estos fueron sugeridos por los expertos que recomendaron el uso de pronombres al inicio de cada ítem, para su mejor desarrollo y comprensión al momento de ser rellenados por los participantes en este caso los docentes.

En los siguientes cuadros se podrá observar las modificaciones de los ítems por factores. Los cuales fueron cambiados por sinónimos para su mejor comprensión

Tabla 20

Factor I Diseño Del Trabajo

Ítem modificado	Recomendación	Ítem corregido
3.Participar en la organización de su trabajo como docente	Cambiar el verbo por un pronombre	3.Usted participa en la organización de su trabajo como docente
4.Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	Cambiar el verbo por un pronombre	4.Usted tiene posibilidad de desarrollar nuevas habilidades
8.Posibilidad de actualización permanente	Cambiar el verbo por un pronombre	8. Usted tiene la posibilidad de actualizarse permanente
15.Tener autonomía en el desarrollo de las actividades	Cambiar el verbo por un pronombre	15.Usted tiene autonomía en el desarrollo de las actividades
18.Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo	Cambiar el verbo por un pronombre	18.Usted cuenta con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo

21.Participar activamente en el establecimiento de objetivos	Cambiar el verbo por un pronombre	21.Usted participa activamente en el establecimiento de objetivos
23. Variedad en las actividades del trabajo	Cambiar el verbo por un pronombre	23.Usted cuenta con variedad en las actividades del trabajo
24.Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos	Cambiar el verbo por un pronombre	24.Usted cuenta con el asesoramiento y ayuda de expertos
25.Tener un plan de trabajo claro	Cambiar el verbo por un pronombre	25.Usted tiene un plan de trabajo claro
26.Participación en programas de perfeccionamiento	Cambiar el verbo por un pronombre	26.Usted participa en programas de perfeccionamiento
28.Tener una opinión propia	Cambiar el verbo por un pronombre	28.Usted tiene una opinión propia

En la tabla 20, se puede apreciar los items del factor diseño de trabajo de la prueba que son un total de 28 reactivos, la recomendación de cada juez y el item corregido según las sugerencias.

Tabla 21

Factor II Condiciones De Vida Asociada Al Trabajo

Ítem modificado	Recomendación	Ítem corregido
5.Disponer de suficiente tiempo para la familia	Cambiar el verbo por un pronombre	5.Usted dispone de suficiente tiempo para la familia
14.Disponer de una buena infraestructura en tu lugar de trabajo	Cambiar el verbo por un pronombre	14. Usted dispone de una buena infraestructura en su lugar de trabajo
16.Disponer de suficiente tiempo libre	Cambiar el verbo por un pronombre	16.Usted dispone de suficiente tiempo libre
17.Poder establecerse en una localidad por un tiempo permanente	Cambiar el verbo por un pronombre	17.Usted se puede establecer en una localidad por un tiempo permanente

20.Tener un horario flexible	Cambiar el verbo por un pronombre	20.Usted tiene un horario flexible
22.Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo	Cambiar el verbo por un pronombre	22.Usted cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo
32.Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo	Cambiar el verbo por un pronombre	32.Usted tiene facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo

En la tabla 21 , se puede apreciar los items del factor organización, la recomendación de cada juez y el ítem corregido según las sugerencias.

Tabla 22

Factor III Realización Personal

Ítem modificado	Recomendación	Ítem corregido
1.Encontrar motivador el trabajo que realizas	Cambiar el verbo por un pronombre	1.Usted encuentra motivador el trabajo que realiza
6.Sentir que estás realizando algo valioso	Cambiar el verbo por un pronombre	6.Usted siente que está realizando algo valioso
7.Reconocimiento de tu desempeño profesional por parte de los alumnos y/o sus pares	Cambiar el verbo por un pronombre	7. Usted tiene reconocimiento de su desempeño profesional por parte de los alumnos y/o sus pares
10.Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo	Cambiar el verbo por un pronombre	10.Usted tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo
11.Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas	Cambiar el verbo por un pronombre	11.Usted siente que su trabajo ayuda a lograr sus necesidades y metas
13.Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus habilidades	Cambiar el verbo por un pronombre	13.Usted siente que su rendimiento laboral es el adecuado a sus habilidades
19.Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos	Cambiar el verbo por un pronombre	19.Usted siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos

30.Sentir que el trabajo es el adecuado para ti	Cambiar el verbo por un pronombre	30.Usted siente que su trabajo es el adecuado
-------------------------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------------------

En la tabla 22 , se puede apreciar los items del factor realizacion personal, la recomendación de cada juez y el item corregido según las sugerencias.

Tabla 23

Factor IV Promoción y superiores

Ítem modificado	Recomendación	Ítem corregido
12.Trabajo bajo supervisión de personal consistentes e inteligentes	Cambiar el verbo por un pronombre	12.Usted trabaja bajo supervisión del personal consistentes e inteligente
27.Tener superiores competentes y justos	Cambiar el verbo por un pronombre	27.Usted tiene superiores competentes y justos
29.Tener buenas relaciones con los superiores	Cambiar el verbo por un pronombre	29.Usted tiene buenas relaciones con los superiores
31.Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	Cambiar el verbo por un pronombre	31.Usted cuenta con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades

En la tabla 23 , se puede apreciar los items de organización del factor, la recomendación de cada juez y el item corregido según las sugerencias.

Tabla 24

Factor V Salario

Ítem modificado	Recomendación	Ítem corregido
2.Obtener un buen salario	Cambiar el verbo por un pronombre	2.Usted obtiene un buen salario
9.Reconocimiento económico del rendimiento laboral	Cambiar el verbo por un pronombre	9.Usted tiene reconocimiento económico por su rendimiento laboral

En la tabla 24 , se puede apreciar los items de organización del factor, la recomendación de cada juez y el item corregido según las sugerencias.

b. Protocolo inicial



**ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL-VERSIÓN PARA
DOCENTES (ESL-VD)**

Nombre _____ Sexo _____ Edad _____

Categoría _____ Fecha _____

Nº años en el puesto _____

¿En qué grado (1 = bajo; 2 = medio; 3= alto) consideras que en tu actual trabajo como profesor se dan los siguientes hechos? (Por favor, marca con un x)

1.Encuentra motivador el trabajo que realiza	1	2	3
2.Obtiene un buen salario	1	2	3
3.Participa en la organización de su trabajo como docente	1	2	3
4.Tiene posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	1	2	3
5.Dispone de suficiente tiempo para la familia	1	2	3
6.Siente que está realizando algo valioso	1	2	3
7.Tiene reconocimiento de su desempeño profesional por parte de los alumnos y/o sus pares	1	2	3
8. Tiene la posibilidad de actualizarse permanente	1	2	3
9.Tiene reconocimiento económico por su rendimiento laboral	1	2	3
10.Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo	1	2	3
11.Siente que su trabajo ayuda a lograr sus necesidades y metas	1	2	3
12.Trabaja bajo supervisión del personal consistentes e inteligente	1	2	3
13.Siente que su rendimiento laboral es el adecuado a sus habilidades	1	2	3
14.Dispone de una buena infraestructura en su lugar de trabajo	1	2	3
15.Tiene autonomía en el desarrollo de las actividades	1	2	3
16.Dispone de suficiente tiempo libre	1	2	3
17.Se puede establecer en una localidad por un tiempo permanente	1	2	3

18.Cuenta con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo	1	2	3
19.Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos	1	2	3
20.Tiene un horario flexible	1	2	3
21.Participa activamente en el establecimiento de objetivos	1	2	3
22.Cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo	1	2	3
23.Cuenta con variedad en las actividades del trabajo	1	2	3
24.Cuenta con el asesoramiento y ayuda de expertos	1	2	3
25.Tiene un plan de trabajo claro	1	2	3
26.Participa en programas de perfeccionamiento	1	2	3
27.Tiene superiores competentes y justos	1	2	3
28.Tiene una opinión propia	1	2	3
29.Tiene buenas relaciones con los superiores	1	2	3
30.Siente que su trabajo es el adecuado	1	2	3
31.Cuenta con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	1	2	3
32.Tiene facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo	1	2	3

Plantilla de Corrección

Factores	Ítems	Total
Diseño del trabajo	3,4,8,15,21,23,24,25,26,28	
Condiciones de vida asociadas al trabajo	5,14,16,17,20,22,32	
Realización personal	1,6,7,10,11,13,19,30	
Promoción y superiores	12,27,29,31	
Salario	2,9	

Factores

- *Diseño del trabajo.* Se trata de una dimensión de la satisfacción laboral que tiene que ver con la participación del profesor en la determinación de objetivos y tareas

relativos al puesto de trabajo, con la claridad y la variedad del trabajo que hay que realizar, y con los recursos formativos, materiales y humanos con los que cuenta para realizar su actividad.

- *Condiciones de vida asociadas al trabajo.* Esta dimensión tiene que ver con las facilidades temporales y espaciales que el trabajo permite, y con los servicios y las condiciones de seguridad laboral asociados al mismo.
- *Realización personal.* Ésta es una dimensión de la satisfacción laboral relacionada con la visión del trabajo como algo valioso y adecuado para el desarrollo personal, y con el sentimiento de adecuación entre cualidades personales y las características del trabajo (el ajuste persona-trabajo).
- *Salario.* Esta última dimensión está singularmente centrada en las recompensas dinerarias del trabajo.

4.1.1.3. TIPIFICACIÓN

a. Datos demográficos

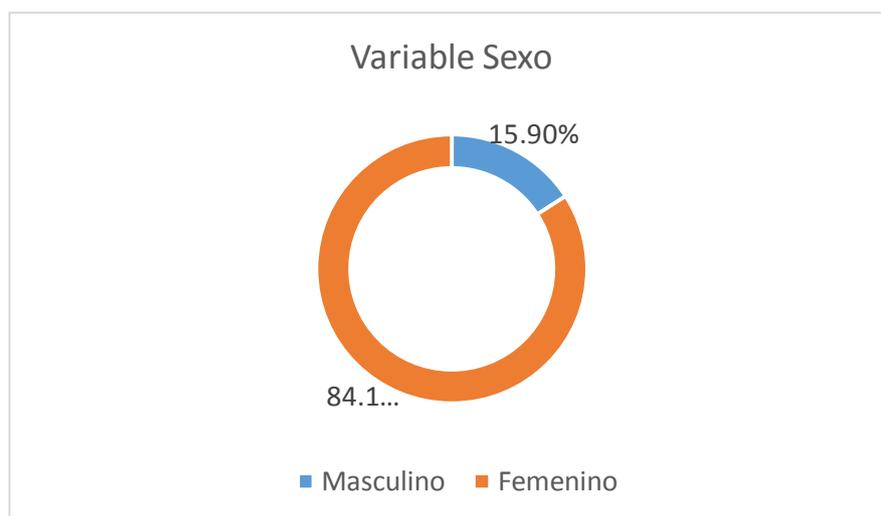


Figura 4 Media De La Variable Sexo

En la figura 4 se puede observar que en la aplicación de la escala se contó con una mayoría de hombres con un

84,1%, mientras que las mujeres solo fueron 15,1% de la muestra.

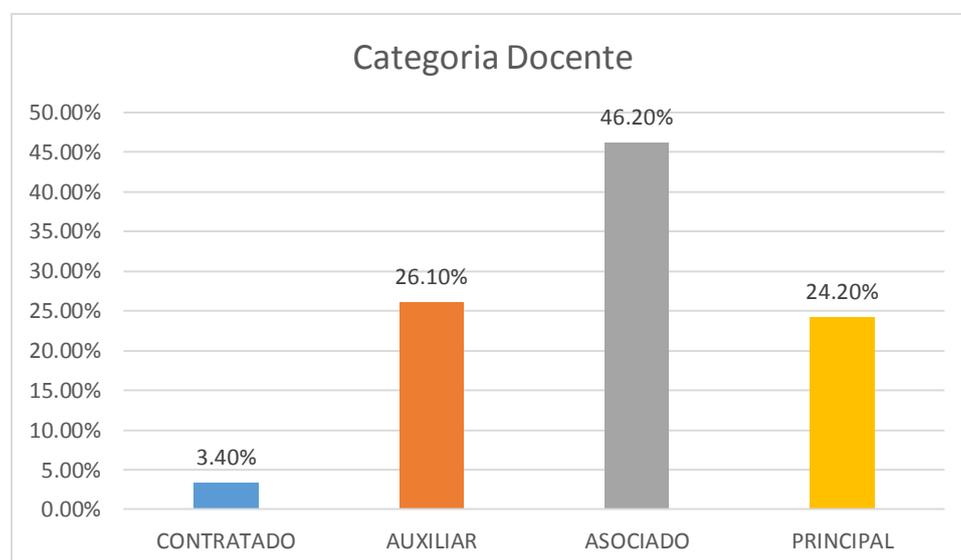


Figura 5 Porcentajes Por Categorías

En la figura 5 se demuestra que los porcentajes de la categoría de los docentes, siendo Asociado la categoría con mayor porcentajes. En cuanto a la variable categoría docente, se puede observar que dentro de las cuatro categorías la que más predomina es el de la categoría asociada con un porcentaje de 46,2 % siendo casi la mitad de los encuestados.

Tabla 25*Estadísticos De La Variable Edad Y Antigüedad*

Estadísticos		Edad	Antigüedad
N	Válido	264	264
	Perdidos	0	0
Media		54,86	22,66
Mediana		55,00	23,00
Desviación estándar		8,169	8,744
Asimetría		-,135	-,452
Error estándar de asimetría		,150	,150
Rango		38	37
Mínimo		32	1
Máximo		70	38

En la tabla 25 se puede apreciar que para la variable edad, los encuestados en este caso docentes que se encuentran en una media de edad de 55 años, y en cuanto al tiempo de labor se tiene de 23 años.

Tabla 26*Variables*

Variable	Medidas
Edad	<p>La media de 54,86 años nos dice que la edad promedio es alta a comparación con Latinoamérica cuyo promedio no supera los 47 años (Falus & Golberg, 2011).</p> <p>La desviación estándar de 8,169 años es muy alta, por lo que se deduce que existen edades muy dispersas o atípicas.</p> <p>La asimetría es negativa, lo que se interpreta como que las edades más frecuentes son mayores en el rango de 32 a 70 años.</p>

Antigüedad en el puesto	<p>Media: 22,66 años es el promedio de años de trabajo en la labor docente. En Latinoamérica más del 53% de los profesores universitarios tiene menos de 20 años de experiencia (Falus & Golberg, 2011).</p> <p>La desviación estándar de 8,744 años, lo que indica una</p> <hr/> <p>variabilidad alta y la posibilidad de datos atípicos.</p> <p>La asimetría de -0,452 se interpreta como que los valores más frecuentes de Antigüedad son Tiempos de antigüedad muy altos.</p>
-------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

En la tabla 26 se observara las variables a trabajar en la investigacon como son: la edad y la antigüedad,

4.1.1.4. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS:

a. CONFIABILIDAD O FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Tabla 27

Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach		
Alfa de Cronbach	basada en elementos estandarizados	N de elementos
,814	,813	32

En la tabla 27 , se visualiza que se realizo el estadistico del alfa de Cronbach, con la ayuda del software SPSS V24 se obtuvo:

El indice de confiabilidad obtenido es superior a .80 por lo que se interpreta como un instrumento de un alto grado de confiabilidad (Hernández, Fernández, &

Baptista, 2014, pág. 295), para 32 Items o reactivos y 264 individuos entrevistados.

b. VALIDEZ DE CONTENIDO:

Se requirió la participación de nueve expertos evaluadores especializados en psicología. Los cuales tuvieron que evaluar los ítems de la escala evaluar con criterio ético la validez de dicha prueba, la cual llegó a ser muy alta la calificación. Para este proceso se contó con un formato de juicio de expertos, la cual consistía en los siguientes indicadores calificados del 1-5

c. VALIDEZ DE CONSTRUCTO

Para este paso se requirió de utilizar estadísticos especializados para determinar su validez , en este caso se utilizó un análisis factorial y un análisis confirmatorio

d. ANÁLISIS FACTORIAL

Análisis de comunalidades

El análisis de las comunalidades expresa la proporción de la varianza explicada por las dimensiones comunes a una variable (Gardner, 2003).citado por (Burgos & Sánchez, 2012)

En el análisis de factores, se encontró con el apoyo del programa estadístico SPSS V24:

Análisis Kaiser Meyer Olkin KMO:

Tabla 28

Resultados de la Prueba de KMO

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,862
Prueba de esfericidad de Aprox. Chi-cuadrado		3500,750
Bartlett	gl	496
	Sig.	,000

En la tabla 28 se observa que se realizó la prueba “El Índice Kaiser-Meyer-Olkin: Mide la adecuación de la muestra. Indica qué tan apropiado es aplicar el Análisis Factorial. Los valores entre 0.5 y 1 indican que es apropiado aplicarlo” (Montoya, 2007, pág. 3)

El valor de KMO = .862 se acepta que el Análisis Factorial es adecuado.

Prueba de esfericidad de Bartlett

Tabla 29

Resultados De La Prueba De Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,862
Prueba de esfericidad de Aprox. Chi-cuadrado		3500,750
Bartlett	gl	496
	Sig.	,000

En la tabla 29, se evidencia que se ha utilizado la prueba de Bartlett, para probar la Hipótesis Nula que afirma que las variables no están correlacionadas en la población. Es decir, comprueba si la matriz [A] de

correlaciones es una matriz de identidad” (Montoya, 2007).

H0: $[A] = I$ Las variables no están correlacionadas. No debe aplicarse el análisis Factorial.

H1: $[A] \neq I$ Las variables están correlacionadas. Debe aplicarse el análisis Factorial.

Con la ayuda de SPSS V24 se obtuvo:

Regla de decisión: Si el Valor $P \leq .05$ rechazaremos H0 como verdadera:

Valor $P = .000 < \alpha = .05$ nos obliga a rechazar H0 como verdadera, por tanto, se debe asumir que H1 es verdadero: “Las variables están correlacionadas. Debe aplicarse el análisis Factorial”.

Tabla 30

Estadísticos Descriptivos de Items

	Estadísticos descriptivos		
	Media	Desviación estándar	N de análisis
Encuentra Motivador El Trabajo Que Realiza	2,67	,503	264
Obtiene Un Buen Salario	2,14	,527	264
Participa En La Organización De Su Trabajo Como	2,45	,528	264
Tiene La Posibilidad De Desarrollar Nuevas Habilidades	2,48	,558	264
Dispone De Suficiente Tiempo Para La Familia	2,28	,526	264
Siente Que Estás Realizando Algo Valioso	2,51	,545	264
Tiene Reconocimiento De Su Desempeño Profesional	2,38	,571	264
Tiene Posibilidad De Actualización Permanente	2,32	,556	264
Tiene Reconocimiento Económico Del Rendimiento	2,26	,595	264
Laboral			
Tiene Buenas Relaciones Con Los Compañeros	2,43	,540	264
Puede Sentir Que El Trabajo Té Ayuda A Lograr Tus	2,39	,526	264
Necesidades Y Metas			

Trabaja Bajo Supervisión De Personal Consistente.	2,34	,576	264
Siente Que Su Rendimiento Laboral Es El Adecuado	2,42	,560	264
Dispone De Una Buena Infraestructura En Su Lugar De Trabajo	2,31	,555	264
Tiene Autonomía En El Desarrollo De Las Actividades	2,47	,557	264
Dispone De Suficiente Tiempo Libre	2,31	,572	264
Puede Establecerse En Una Localidad Por Un Tiempo	2,41	,558	264
Dispone De Suficientes Medios Técnicos Y Materiales	2,35	,516	264
Siente Que El Trabajo Es Adecuado A Tus Habilidades	2,38	,509	264
Tiene Un Horario Flexible	2,36	,553	264
Participa Activamente En El Establecimiento De Objetivos	2,40	,535	264
Cuenta Con La Adecuada Seguridad E Higiene	2,35	,572	264
Cuenta Con Variedad En Las Actividades Del Trabajo	2,33	,554	264
Cuenta Con El Asesoramiento Y Ayuda De Expertos	2,30	,608	264
Tiene Un Plan De Trabajo Claro	2,48	,544	264
Participa En Programas De Perfeccionamiento	2,35	,572	264
Tiene Superiores Competentes Y Justos	2,34	,597	264
Tiene Una Opinión Propia	2,45	,542	264
Tiene Buenas Relaciones Con Los Superiores	2,41	,550	264
Siente Que El Trabajo Es El Adecuado	2,56	,527	264
Tiene La Posibilidad De Promoción Sobre La Base Del Propio Rendimiento	2,46	,597	264
Tiene Facilidad De Desplazamiento Entre El Hogar Y El Centro De Trabajo	2,43	,619	264

En la tabla 30 se puede observar la el cuadro de comunalidades obtenidas, siendo la mayoría de los ítems un puntaje superior al .5, siendo la más alta del ítem 32 y la más baja del ítem

Extracción de factores:

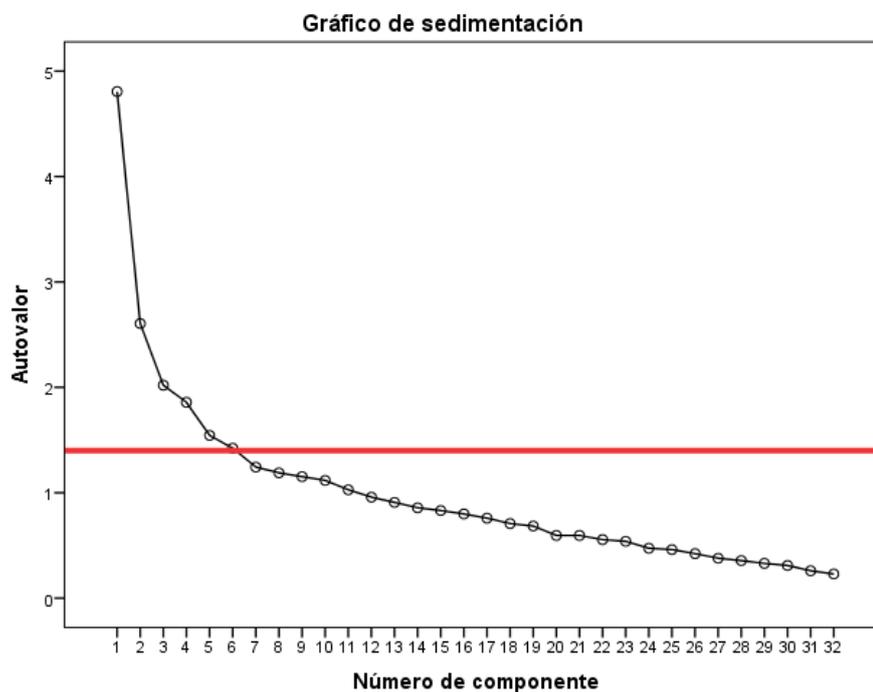


Figura 6 Gráfico de sedimentación

En la figura 6, se puede apreciar como la selección de los componentes se hizo por el método de componentes principales mediante el gráfico de sedimentación

En el siguiente gráfico se puede apreciar un gráfico de sedimentación el cual nos muestra que los ítems están sometidos a una extracción, se considera que los que se encuentran por debajo de 0.3 serán eliminados, y podemos apreciar que los factores se encuentran por encima de este rango determinando el no extraer ningún ítem.

Tabla 31*Varianza Total*

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de var	% acum	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4,806	15,019	15,019	4,806	15,019	15,019	2,976	9,300	9,300
2	2,605	8,142	23,160	2,605	8,142	23,160	2,775	8,672	17,97
3	2,020	6,313	29,474	2,020	6,313	29,474	2,764	8,638	26,61
4	1,858	5,806	35,279	1,858	5,806	35,279	2,625	8,203	34,81
5	1,544	4,826	40,105	1,544	4,826	40,105	1,694	5,292	40,10
6	1,423	4,448	44,553						
7	1,244	3,886	48,439						
8	1,189	3,716	52,155						
9	1,153	3,603	55,758						
10	1,117	3,492	59,250						
11	1,029	3,214	62,464						
12	,958	2,994	65,458						
13	,909	2,839	68,298						
14	,858	2,680	70,978						
15	,831	2,597	73,575						
16	,799	2,498	76,073						
17	,759	2,371	78,444						
18	,708	2,211	80,655						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

La tabla 31, se refiere a la varianza explicada no puede mostrar una mejor perspectiva:

Los primeros cinco factores tienen valores propios superiores en varianza a 4 y cada uno de ellos tiene una contribución significativa a la varianza total del modelo. Explican el 40,105%. Los factores elegidos tienen mucha representatividad en el modelo, aunque son los que más contribuyen.

Tabla 32

Matriz de componentes de los ítems

		Matriz de componente ^a				
		Componente				
		1	2	3	4	5
1	Cuenta con la adecuada seguridad e higiene	,492	-,405	-,011	-,060	-,196
2	Tiene autonomía en el desarrollo de las actividades	,477	,193	,145	-,446	-,079
3	Tiene reconocimiento económico del rendimiento laboral	,460	-,233	,067	-,228	-,060
4	Puede sentir que el trabajo té ayuda a lograr tus necesidades y metas	,452	-,049	,074	-,445	,120
5	Dispone de suficiente tiempo libre	,441	-,333	-,176	,281	,136
6	Participa en programas de perfeccionamiento	,438	-,080	-,404	-,001	-,271
7	Tiene facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo	,426	,220	-,374	,000	,000
8	Tiene posibilidad de actualización permanente	,408	,059	-,099	,132	-,228
9	Tiene un horario flexible	,404	-,346	-,102	-,007	,101
10	Dispone de suficiente tiempo para la familia	,363	-,251	,054	-,206	-,044
11	Obtiene un buen salario	,356	-,201	,015	-,302	,190
12	Tiene la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento	,340	,087	,237	,029	-,279
13	Puede establecerse en una localidad por un tiempo	,329	,231	,296	-,254	-,176
14	Participa en la organización de su trabajo como	,321	,281	-,111	,056	,186
15	Siente que el trabajo es adecuado a tus habilidades	,226	,499	,232	,028	-,213
16	Dispone de suficientes medios técnicos y materiales	,372	-,498	-,169	,213	,158
17	Participa activamente en el establecimiento de objetivos	,359	,484	,162	,098	-,027
18	Siente que su rendimiento laboral es el adecuado	,405	,426	,050	-,309	-,064
19	Tiene buenas relaciones con los compañeros	,308	,379	-,050	,352	-,127
20	Siente que estás realizando algo valioso	,270	,346	-,247	,263	,033
21	Tiene la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	,315	,346	-,153	,173	,214
22	Tiene superiores competentes y justos	,471	-,180	,516	,106	-,051
23	Tiene una opinión propia	,377	,250	-,500	-,067	,173
24	Siente que el trabajo es el adecuado	,342	,253	-,497	-,116	,181
25	Tiene buenas relaciones con los superiores	,407	,011	,479	,281	-,169
26	Trabaja bajo supervisión de personal consistente.	,383	-,265	,061	,401	-,048
27	Dispone de una buena infraestructura en su lugar de trabajo	,394	-,350	-,031	,396	,026
28	Encuentra motivador el trabajo que realiza	,297	,271	,066	,305	-,039
29	Cuenta con el asesoramiento y ayuda de expertos	,511	-,258	-,221	-,175	-,521
30	Tiene un plan de trabajo claro	,385	,072	,413	,107	,495
31	Cuenta con variedad en las actividades del trabajo	,391	,052	,228	,126	,483

32 Tiene reconocimiento de su desempeño profesional	,301	-,140	,057	-,395	,400
------------------------------------------------------------	------	-------	------	-------	------

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 5 componentes extraídos.

En la tabla 32 se indica o se demuestra que los factores de la prueba están rotados se puede apreciar la asociación entre elementos. Se observa la matriz de componente en los cuales se determinan los factores serían extraídos, con los puntajes obtenidos se determinan que no se deben de extraer ítems.

Análisis Confirmatorio

Correlaciones

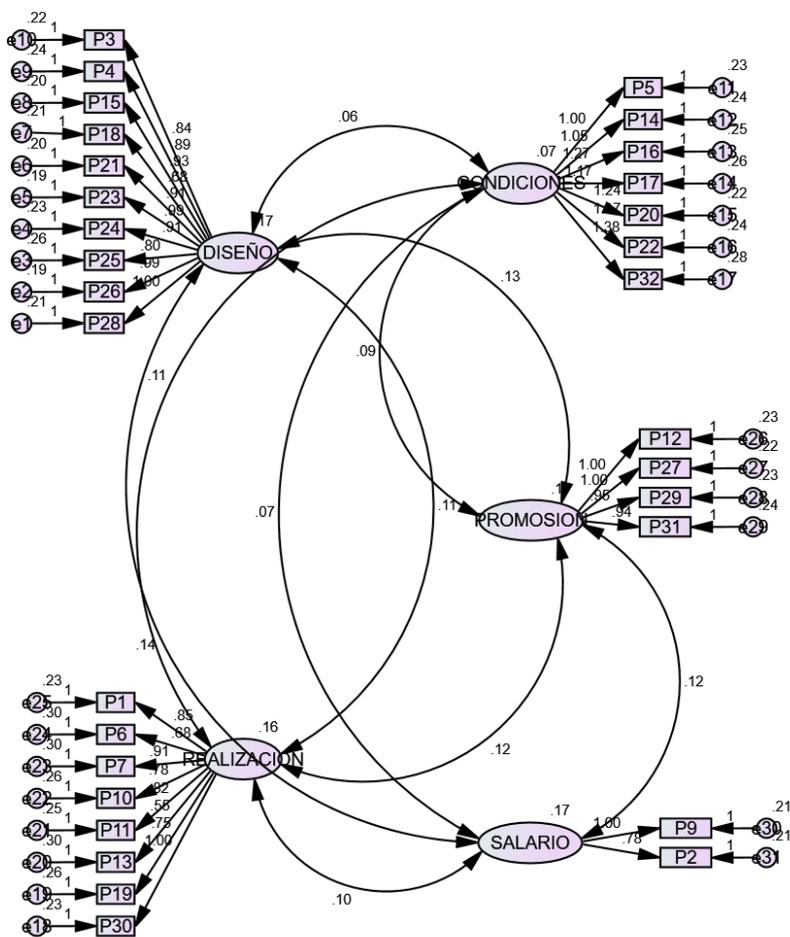


Figura 7 Grafico De Correlaciones

En el figura 7 se observan Las correlaciones de la prueba adaptada y nos demuestra que las msmas son superiores a 0.7, lo que dice de una relación “buena” entre indicadores en cada factor.

4.1.1.5. PROTOCOLO FINAL

Este protocolo final es como quedo la escala de satisfaccion laboral version para docentes (ESL-VD).



ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL-VERSIÓN PARA DOCENTES (ESL-VD)

Nombre _____ Sexo _____ Edad _____

Categoría _____ Fecha _____

Nº años en el puesto _____

¿En qué grado (1 = bajo; 2 = medio; 3= alto) consideras que en tu actual trabajo como profesor se dan los siguientes hechos? (Por favor, marca con un x)

1.Encuentra motivador el trabajo que realiza	1	2	3
2.Obtiene un buen salario	1	2	3
3.Participa en la organización de su trabajo como docente	1	2	3
4.Tiene posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	1	2	3
5.Dispone de suficiente tiempo para la familia	1	2	3
6.Siente que está realizando algo valioso	1	2	3
7. Tiene reconocimiento de su desempeño profesional por parte de los alumnos y/o sus pares	1	2	3
8. Tiene la posibilidad de actualizarse permanente	1	2	3
9.Tiene reconocimiento económico por su rendimiento laboral	1	2	3
10.Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo	1	2	3
11. Siente que su trabajo ayuda a lograr sus necesidades y metas	1	2	3
12 Trabaja bajo supervisión del personal consistentes e inteligente	1	2	3
13.Siente que su rendimiento laboral es el adecuado a sus habilidades	1	2	3
14.Dispone de una buena infraestructura en su lugar de trabajo	1	2	3

15.Tiene autonomía en el desarrollo de las actividades	1	2	3
16.Dispone de suficiente tiempo libre	1	2	3
17.Se puede establecer en una localidad por un tiempo permanente	1	2	3
18.Cuenta con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo	1	2	3
19.Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos	1	2	3
20.Tiene un horario flexible	1	2	3
21.Participa activamente en el establecimiento de objetivos	1	2	3
22.Usted cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo	1	2	3
23.Cuenta con variedad en las actividades del trabajo	1	2	3
24.Cuenta con el asesoramiento y ayuda de expertos	1	2	3
25.Tiene un plan de trabajo claro	1	2	3
26.Participa en programas de perfeccionamiento	1	2	3
27.Tiene superiores competentes y justos	1	2	3
28.Tiene una opinión propia	1	2	3
29.Tiene buenas relaciones con los superiores	1	2	3
30.Siente que su trabajo es el adecuado	1	2	3
31.Cuenta con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	1	2	3
32.Tiene facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo	1	2	3

Plantilla de Corrección

En el presente cuadro se otorgan los datos de como se corrige la prueba por factores y cuales son los items que se tiene que evaluar para cada factor

Factores	Ítems	Total
Diseño del trabajo	3,4,8,15,21,23,24,25,26,28	
Condiciones de vida asociadas al trabajo	5,14,16,17,20,22,32	
Realización personal	1,6,7,10,11,13,19,30	
Promoción y superiores	12,27,29,31	
Salario	2,9	

Factores

- *Diseño del trabajo.* Se trata de una dimensión de la satisfacción laboral que tiene que ver con la participación del profesor en la determinación de objetivos y tareas relativos al puesto de trabajo, con la claridad y la variedad del trabajo que hay que realizar, y con los recursos formativos, materiales y humanos con los que cuenta para realizar su actividad.
- *Condiciones de vida asociadas al trabajo.* Esta dimensión tiene que ver con las facilidades temporales y espaciales que el trabajo permite, y con los servicios y las condiciones de seguridad laboral asociados al mismo.
- *Realización personal.* Ésta es una dimensión de la satisfacción laboral relacionada con la visión del trabajo como algo valioso y adecuado para el desarrollo personal, y con el sentimiento de adecuación entre cualidades personales y las características del trabajo (el ajuste persona-trabajo).
- *Salario.* Esta última dimensión está singularmente centrada en las recompensas dinerarias del trabajo.

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación tuvo el objetivo de adaptar la Escala de Satisfacción Laboral –Version Docentes, para ello se tuvo en cuenta una muestra de docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú ya que la adaptación está dirigida a los docentes .

Se pudo confirmar que la prueba se puede adaptar , ya que cuenta con una buena confiabilidad y una validez óptima, reafirmando lo que dice (Calero, 2004), que toda prueba psicológica debe contar con adecuadas garantías que respalden su uso, Estos requisitos psicométricos se refieren a la validez y a la confiabilidad .Teniendo eso en

cuenta la prueba conto con lo mencionado por el autor un buen calculo de confiabilidad y validez .

En el proceso de adaptar dicha escala se tuvo en cuenta la prueba piloto , para esta investigacion se realizo dos pruebas que constaron con veinticinco docentes en cada una de ellas . Para la primera prueba piloto se conto con las modificaciones como el utilizar terminos mas comprensibles , para dicho piloto se realizo algunas pruebas , las cuales determinaron su validez y confiabilidad. Para la realizacion de la segunda prueba piloto se tuvo en cuenta la sugerencias de los jueces expertos , los cuales recomendaron el uso de pronombres para su mejor comprension y administracion . Para (Elousaa, Mujikaa, Hermosilla, & Almeida, 2014) la Prueba piloto es un procedimiento que se aplica antes de la fase operacional de validación para disponer de datos obtenidos en una pequeña muestra representativa de la población a la que va dirigida la prueba. Estos datos permitiran de que los ítems se comprenden correctamente, cerciorarse de que las instrucciones están bien redactadas y se entienden bien, registrar el tiempo necesario para la ejecución de la prueba. Despues de la realizacion de las pruebas pilotos se pudo confirmar que la escala cuenta con una buena comprension de items , estan redactadas correctamente , contando con un tiempo preciso para su administracion y en cuanto a los indices psicometricos se obtuvo una buena validez y confiabilidad para luego pasar a la fase operacional de la prueba, la muestra obtenida

En cuanto a la confiabilidad de la escala se obtuvo mediante el alpha de cronbach donde se obtuvo un puntaje superior , haciendo la escala confiable para su aplicacion . Según (Kenlinger y Lee, 2008) citado por (Burgos & Sánchez, 2012) que dice que la confiabilidad seria el grado en que una prueba puede generar resultados consistentes,

estables y fiables. En este sentido la adaptación de la prueba nos lleva a decir que los resultados son consistentes, estables y fiables para su administración, la confiabilidad de nuestro instrumento fue testeada a través del estadístico alfa de Cronbach, siendo esta una forma de medida de la coherencia interna del instrumento, la cual se considera significativo si su puntuación es superior a 0,75 en escala de 0 a 1 (Namakforoosh, 2005), citado por (Burgos & Sánchez, 2012). La escala cuenta con una puntuación ,81 siendo superior, afirmando que el instrumento cuenta con una consistencia interna, al igual que la prueba original Escala de Satisfacción Laboral Versión Profesores (Anaya D. &, 2007)

La validez, es “definida como el grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (Hernández; Fernández, y Baptista, 2006,) y (Namakforoosh, 2005) citado por (Burgos & Sánchez, 2012) Para poder determinar el grado de validez se tuvo en cuenta los tipos de validez, en este caso la validez de contenido y de constructo, los que ayudaron a determinar la validez de la escala. En las cuales se obtuvieron óptimos resultados por los cuales podemos afirmar que la escala mide la satisfacción laboral.

En cuanto a la validez de contenido que según (Hernández; Fernández, y Baptista, 2006) se refiere al “grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con voces calificadas” citado por (Burgos & Sánchez, 2012) siendo estas voces los expertos. Por lo cual la prueba fue sometida a una evaluación de juicio de expertos, los cuales determinaron su óptimo puntaje. Llegando a la conclusión que la escala cuenta con una validez de constructo muy alta haciéndolo

por ende en válido. A diferencia de la escala original que no conto con este procedimiento.

Por otra parte la validez de constructo en palabras de Stenner, Smith y Burdick (1983) citado por (Morales, 2006), el proceso de agregar significados a las puntuaciones obtenidas con un determinado instrumento, y es más necesario cuando aumenta el grado de abstracción de la variable medida. El cual hace referencia a al proceso de validar un constructo determinando por los puntajes obtenidos , en esta caso se utilizo pruebas como el analisis factorial exploratorio y confirmatorio para aumentar el grado de abstraccion de la variable satisfaccion laboral , al igual que la prueba original Escala de Satisfaccion Laboral Version Profesores (Anaya D. &, 2007) que cuenta con una validez de constructo, concluyendo que el modelo subyacente de la satisfacción laboral del docente. Así, la escala facilita información a los midiendolo a nivel global como por factores los cuales son diseño del trabajo ,condiciones de vida asociadas al trabajo, realización personal, promoción y superiores y por ultimo salario.

La satisfaccion como constructo es muy amplio , si lo vemos por la rama de la psicologia organizacional lo definen como la disposicion frente al trabajo , contando con factores importantes para su determinacion como la edad , la salud , el tiempo de trabajo , etc . según (Atalaya, 2018) , es por esto que la escala cuenta con preguntas como la edad, el tiempo de trabajo , la categoria docente que son entes importantes para identificar la satisfaccion laboral al igual que sus factores .

Para la adaptacion de una escala existen dos razones fundamentales , la primera, es de índole práctica, es decir, adaptar un test es más rápido y económico que desarrollar uno

nuevo. Adicionalmente, hay una serie de investigaciones previas que dan soporte a la validez del test que se pretende adaptar (Ercikan, 2002) citado por (Chahín-Pinzón, 2014) es por estas razones que la Escala de Satisfacción Laboral Versión Docentes fue llevada a cabo, ya que el adaptar una prueba es más rápida que la construcción de una misma, y al ser creado por Anaya y Suárez, profesionales relacionados con docentes fue indicada para llevarla a cabo en la Universidad del Centro del Perú.

En conclusión podemos decir que la investigación tuvo como objetivo el adaptar la Escala de Satisfacción Laboral Versión Docentes, el cual fue logrado ya que se pudo determinar la validez, y confiabilidad convirtiéndolo en una escala apta para su aplicación en ámbitos educativos por expertos relacionados a estos temas; sometiendo a la prueba a todos los pasos preliminares y que son parte de la importante de la teoría ya mencionada y constatada en este trabajo,

CONCLUSIONES

A la primera conclusión que se llegó es que la Escala de Satisfacción Laboral- Versión Docentes es adaptable, por lo que se interpreta como un instrumento de un alto grado de confiabilidad, lo que implica que es un instrumento confiable que se puede aplicar en nuestro país, contando con ítems comprensibles para su resolución. Con el propósito de hacerlo más rápido y conciso.

Se debe indicar que la prueba mide la satisfacción laboral, cumpliendo así con el objetivo de la prueba, validez de contenido obtenido por los expertos y una validez de constructo. En la psicología organizacional afirma que la satisfacción laboral podemos describirla como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. (Atalaya, 2018), además de que existen algunos factores que influyen en el constructo como por ejemplo la edad, la salud, etc. (Shultz, 1990).citado por (Atalaya, 2018). Es por esto que esta investigación hace hincapié en adaptar en la escala de Satisfacción Laboral- Versión Docente, y su identificación tanto de forma global como por factores para saber si el contar con la satisfacción laboral afecta al rendimiento del estudiante o al rendimiento del mismo docente.

Por otro lado con la adaptación de la escala se pretende medir el mismo constructo y de manera equivalente que el original, pero en función de las características y cultura de la nueva población (UNED., 2018) En este caso se adaptó la prueba para que se pudiera utilizar para determinar la satisfacción laboral pero se tuvo en cuenta los términos que hicieron que sea más comprensible la escala; teniendo en cuenta a la psicometría y la elaboración de un constructo que sirva para ampliar la gama de baterías en la psicología educativa y organizacional.

RECOMENDACIONES

Para la aplicación de la Escala de Satisfacción Versión Docentes, se recomienda se realice online para que los docentes puedan resolver en su tiempo libre ya que por contar con una mucha actividad no tiene un tiempo suficiente para su resolución.

Se sugiere que sea administrado por un profesional relacionado al ámbito educativo como docente, psicólogo, o quien esté relacionada a evaluar a los docentes o estudiantes.

La adaptación de la escala sirve como precedente para futuras investigaciones dirigidas a la satisfacción laboral en torno al docente.

La prueba cuenta con una validez y una confiabilidad alta, pero se recomienda que para poder obtener niveles de validez mayores se utilice a escala de uno a cinco.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alderete, A., Fernández, A., Fernández, M., Pérez, E., & Richaud, M. (2010). ¿Construir O Adaptar Tests Psicológicos? Diferentes Respuestas A Una Cuestión Controvertida. *Laboratorio De Evaluación Psicológica Y Educativa*, 10, 60-74.
- Alfaro, G. (2015). *Satisfacción laboral de los docente en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015*. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Aliaga, J. (2018). *DePsicometria: Tests Psicométrico*. Recuperado de [Http://Blog.Uca.Edu.Ni/Kurbina/Files/2011/06/Test-Psicometrico_Confiabilidad-Y-Validez.Pdf](http://Blog.Uca.Edu.Ni/Kurbina/Files/2011/06/Test-Psicometrico_Confiabilidad-Y-Validez.Pdf)
- Alva, J. (2015). *Adaptación Y Estandarización Del Cuestionario De Vivencias Académicas Para Jóvenes Universitarios: Un Análisis Psicométrico*. Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Álvarez, D., Mercedes, J. ..., Nuñez, J., & Rodríguez, F. (2015). Adaptación y validación del CUVE3-EP para la evaluación de la violencia escolar en centros de enseñanza básica de la República Dominicana. *Anales Psicología. Revista Scielo*, 31(3), 859-868.
- Amón, J. (1985). *Estadística para psicólogos*. Madrid: Pirámide.
- Anastasi, A. (1998). *Test psicológicos* (7 ed.). Mexico: Prentice Hall.
- Anaya, D., & Suárez, J. (2010). Evaluación De La Satisfacción Laboral Del Profesorado Y Aportaciones A Su Mejora En Orden A La Calidad De La Educación. *REOP*, 2(21), 283-294.
- Anaya, D. &. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 3(44), 217-243.
- Anaya, D., & Suaréz, J. (2004). La Escala De Satisfacción Laboral-Versión Para Orientadores (ESL-VO) Como Recurso Para La Evaluación De La Satisfacción Laboral. *Revista De Investigación Educativa*, 2(22), 519-553.
- Atalaya, M. (2018). *Satisfacción laboral y productividad*. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Bados, A. (2008). *La intervención Psicológica*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Barragán, A., Cardila, F., Carrión, J., Garzón, A., Gázquez, J., Molero, M., . . . Mercader, I. (2015). Adaptación Española del Cuestionario de Expectativas del Alcohol en Adolescentes, versión breve, cuyo objetivo fue validar la versión española del Alcohol expectancy Questionnaire Adolescent,. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 5(3), 357-369.
- Buccioni, G., Cid, V., Dufey, M., Fernández, A., & Muñoz, J. (2015). Adaptación del Cuestionario de Componentes del Valor de Pareja al Contexto Chileno Universidad De Chile, Avaluacion Psicológica. *Asociación Iberoamerica de Diagn*, 40(2), 94-102.
- Burgos, C., & Sánchez, P. (2012). *Adaptación Y Validación Preliminar Del Cuestionario De Motivación Y Estrategias De Aprendizaje (MSLQ)*. Chillán, Chile: Universidad De Bio Bio.

- Calero, D. (2004). Validez de la evaluación del potencial de aprendizaje. *Psicothema*, 16(2), 217-221.
- Chahín-Pinzón, N. (2014). Aspectos A Tener En Cuenta Cuando Se Realiza Una Adaptación De Test Entre Diferentes Culturas. *Psychologia: Avances De La Disciplina*, 8(2), 109-112.
- Chiavenato, L. (1999). *Administración De Recursos Humanos* (Vol. 5). Santafé De Bogotá, Madrid: Mcgraw-Hill.
- Chiner, E. (2018). *Validez*. Recuperado de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/25/Tema%206-Validez.pdf>
- Coronado, J. (2007). *Escalas de medición*. Colombia: Corporación Universitaria Unitec.
- DeConceptos.com*. (2018). Concepto de plenitud: Recuperado de <https://deconceptos.com/general/plenitud>
- Definicion*. (2018). Recuperado de <https://definicion.de/recompensa/>
- Definicion abc*. (2018). Definición de Estímulo Recuperado de: <https://www.definicionabc.com/general/estimulo.php>
- Definicion ABC*. (2018). Intrinsic: Recuperado de <https://www.definicionabc.com/general/intrinseco.php>
- Díaz, C., & Barra, E. (2017). Resiliencia Y Satisfacción Laboral En Profesores De Colegios Municipales Y Particulares Subvencionados De La Comuna De Machal. *Estudios Pedagógicos*, 1, 75-86.
- Elgueta, M., & Zamorano, F. (2014). *Validación Del Instrumento De Medición Para La Caracterización Nacional De Estudiantes De Derecho*. *Pedagogía Universitaria Y Didáctica Del Derecho*,. Santiago, Chile: Universidad De Chile.
- Elousaa, P., Mujikaa, J., Hermosilla, D., & Almeida, L. (2014). Procedimientos analítico-razonales en la adaptación de tests. Adaptación al español de la batería de pruebas de razonamiento. *Revista Latinoamericana De Psicología*, 2, 117-126.
- Falus, L., & Golberg, M. (2011). *International Institute for Educational Planning - UNESCO*. , SITEAL Sistema de Información de tendencias educativas en América Latina Recuperado de: http://www.siteal.iipe.unesco.org/sites/default/files/cuaderno09_20110624.pdf
- Faria, F. (1995). *Desarrollo Organizacional.Enfoque Integral*. México: Noriega Editores.
- Formación y estudios*. (2018).El orientador educativo: Recuperado de <https://www.formacionyestudios.com/el-orientador-educativo.html>
- Gamboa, E. (2018). *Satisfacción Laboral: Descripción Teórica De Sus Determinantes*. *Psicologiacientifica.Com* Recuperado de: <Http://Www.Psicologiacientifica.Com/Satisfaccion-Laboral-Determinantes/>
- Gonzáles, G. (2016). *Adaptación de la escala de estrategias de Aprendizaje (ACRA) En Estudiantes De Una Universidad Privada - San Juan De Lurigancho*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.

- Hernández, C., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología De La Investigación*. México: Mcgraw-Hill.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico D. F.: Mc Graw Hill.
- La medicion en psicología*. (2017). Ajuste psicosocial a la enfermedad Recuperado de: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/8727/Capitulo2.pdf>
- La optimización*. (2018). Recuperado de <http://www.lateinamerika-studien.at/content/wirtschaft/ipoesp/ipoesp-759.html>
- La Torre, R. (2017). *Adaptación de la Escala de Empatía Animal en Estudiantes Universitarios de la Provincia del Santa*. Chimbote, Perú: Universidad César Vallejo.
- Mikulic, I. (2018). *CONSTRUCCION Y ADAPTACION DE PRUEBAS PSICOLOGICAS* . Buenos Aires: UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES.
- Millán, L., & Montero, M. (2017). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Los Colaboradores De La Empresa Oncorad De Chiclayo Del 2016*. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.
- Mondy., W. (2011). *Administración de recursos humanos* (9 ed.). Mexico: Pearson Educación de México.
- Montoya, O. (2007). *Dialnet*. Dialnet Universidad de la Rioja Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4804281.pdf>
- Morales, P. (2006). *Medición de actitudes en psicología y educación* (3 ed.). Madrid: Universidad Pontificia Comillas de Madrid.
- Muñiz, J., Elousa, P., & Hambleton, R. (2013). Directrices Para La Traducción Y Adaptación De Los Tests: Segunda Edición. *Psicothema*, 25, 151-157.
- Nuñez, J., & Martin-Albo, J. (2004). *Psicología de la competición*. España: Wanceulen Editorial Deportiva.
- oxforddictionaries*. (2018). Dimensión Recuperado de: <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/dimension>
- Redondo, D. (2012). *Adaptación De La Segunda Versión Del Inventario De Depresión De Beck Al Gran Área Metropolitana De Costa Rica*. Costa Rica, Costa Rica: Universidad De Costa Rica.
- Redsoleido. (2018) Recuperado de. <http://www.redsoleido.com.ar/Matriz%20Soleido/4.3factoremoc.htm>.
- Reidl, L. (2013). Confiabilidad en la medicion. *investigacion en la educacion medica*, 2(6), 107-111.
- Salazar , S., & Llanos, M. (2012). Adaptación Del Cuestionario De Estilos De Aprendizaje En Estudiantes De 4to, 5to De Secundaria Y Universitarios De Los Primeros Ciclos, En Una Muestra Piloto-Universidad Femenina del Sagrado Corazón. *Av.psicol.*, 20(2), 191-233.
- Sánchez, I. (2015). *Conceptos Básicos de la Metodología de la Investigación*. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

- Sánchez, J. (2016). *Adaptación Del Inventario De Burnout De Maslach En Conductores De Dos Empresas De Transporte Del Distrito De San Juan De Lurigancho*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Severo, I. (1981). *Principios del método de la investigación científica*. Editorial Tiempo y Obra.
- Soriano, A. (2014). Diseño y validación de instrumentos. *Editorial Universidad Don Bosco*, 8(4), 19-40.
- SUNEDO. (2018). *SUNEDO*, Informe bienal Realidad Universitaria Recuperado de: <https://www.sunedu.gob.pe/informe-bienal-sobre-realidad-universitaria/>
- Téllez, S. (2015). *La satisfacción de los profesores de los centros educativos de educación infantil y educación primaria en las comarcas del Bierzo Y Valdeorras*. León, España: Universidad León.
- Velásquez, S. (2015). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Los Empleados De Hitachi Chemical, En Montemorelos*. Nuevo León, México: Universidad De Montemorelos.

ANEXOS

ANEXO I MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 33

Matriz De Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA									
TITULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO DE DATOS	MODALIDAD DE OBTEN.	Fuente de Información	POBLACION	METODO
ADAPTACION DE LA ESCALA DE SATISFACCION LABORAL- VERSION PARA DOCENTES (ESL-VD) EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO PERÚ	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	Variable		Series de tiempo y corte	Recolección. 1ra. Mano			Método General:
	¿La Escala de Satisfacción Laboral para Docentes (ESL-VD) es válida y confiable en los docentes de la Universidad Nacional Del Centro Del Perú?	Adaptar el nivel de validez y confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Docentes (ESL-VD) en la Universidad Nacional del Centro del Perú.	Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño del trabajo • Condiciones de vida asociadas al trabajo • Realización personal • Promoción y superiores • Salario 	6 meses	Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Docentes (ESL-VD)	De acuerdo con Robbins, citado por Del Castillo y Bojórquez (2010): “Una persona con una gran satisfacción en el trabajo tiene actitudes positivas, mientras que aquella que se siente insatisfecha	Para Hernández y Baptista (2010) “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 65). Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la	Científico

alberga actitudes negativas”. población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

Por lo tanto nuestra población no experimental son de 830 profesores de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Constituidas por 24 facultades.

**PROBLEMAS
ESPECIFICOS** **OBJETIVOS
ESPECIFICOS**

INDICADORES

MUESTRA **Método
especifico**

¿Cuál es el nivel de validez de la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Docentes (ESL-VD) en la Universidad Nacional del Centro del Perú?

Analizar la validez de la escala de Satisfacción Laboral-Versión para Docentes (ESL-VD) en la Universidad Nacional del Centro del Perú.

- Bueno
- Regular
- Malo

MUESTREO PROBABILÍSTICO PARA POBLACIONES FINITAS Tipo descriptivo

Según el análisis y el cálculo muestral para poblaciones finitas, determinado al 95% de confianza, con un margen de error de 5% (Amón, 1985) se estima que la muestra debe estar conformada por 277 participantes; esta muestra será determinante para poder establecer los parámetros del análisis de la confiabilidad.

¿Cuál es el grado de validez estimada para la adaptación de la escala de satisfacción Laboral-Versión para Docentes (ESL-VD) en la Universidad Nacional del Centro del Perú?	Determinar la confiabilidad de la adaptación de la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Docentes (ESL-VD) la Universidad Nacional del Centro Perú
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ANEXO II OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Tabla 34

Operacionalizacion De Variables

Variable	Definición de la variable	Dimensión	Indicador	Definición de los indicadores	Ítem
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral se entiende como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo; esto es, refiere a cómo la gente se siente en relación con su trabajo con los diferentes aspectos de sus trabajos. En definitiva, al grado en el que a uno le gusta su trabajo (Belkelman, 2004;	Bueno Regular Malo	Diseño del trabajo	Se trata de una dimensión de la satisfacción laboral que tiene que ver con la participación del profesor en la determinación de objetivos y tareas relativos al puesto de trabajo, con la claridad y la variedad del trabajo que hay que realizar, y con los recursos formativos, materiales y humanos con los que cuenta para realizar su actividad.	<p>3.Usted participa en la organización de su trabajo como docente</p> <p>4.Usted tiene posibilidad de desarrollar nuevas habilidades</p> <p>8. Usted tiene la posibilidad de actualizarse permanente</p> <p>15.Usted tiene autonomía en el desarrollo de las actividades</p> <p>21.Usted participa activamente en el establecimiento de objetivos</p> <p>23.Usted cuenta con variedad en las actividades del trabajo</p> <p>24.Usted cuenta con el asesoramiento y ayuda de expertos</p> <p>25.Usted tiene un plan de trabajo claro</p> <p>26.Usted participa en programas de perfeccionamiento</p> <p>28.Usted tiene una opinión propia</p> <p>(3,4,8,15,21,23,24,25,26,28)</p>
			Condiciones de al trabajo	.Esta dimensión tiene que ver con las facilidades temporales y espaciales que el trabajo permite, y con los servicios y las	<p>5.Usted dispone de suficiente tiempo para la familia</p> <p>14. Usted dispone de una buena infraestructura en su lugar de trabajo</p> <p>16.Usted dispone de suficiente tiempo libre</p>

Dinham y Scott,
2000) citado por (
Anaya y Suárez
,2010)

	condiciones de seguridad laboral asociados al mismo	17.Usted se puede establecer en una localidad por un tiempo permanente 20.Usted tiene un horario flexible 22.Usted cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo 32.Usted tiene facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo (5,14,16,17,20,22,32)
Realización personal	.Ésta es una dimensión de la satisfacción laboral relacionada con la visión del trabajo como algo valioso y adecuado para el desarrollo personal, con el sentimiento de adecuación entre cualidades personales y las características del trabajo (el ajuste persona-trabajo)	1.Usted encuentra motivador el trabajo que realiza 6.Usted siente que está realizando algo valioso 7. Usted tiene reconocimiento de su desempeño profesional por parte de los alumnos y/o sus pares 10.Usted tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo 11.Usted siente que su trabajo ayuda a lograr sus necesidades y metas 13.Usted siente que su rendimiento laboral es el adecuado a sus habilidades 19.Usted siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos 30.Usted siente que su trabajo es el adecuado (1,6,7,10,11,13,19,30)
Promoción superiores	y Esta dimensión hace referencia a las posibilidades de una promoción justa, y a la capacidad y la equidad de los superiores	12.Usted trabaja bajo supervisión del personal consistentes e inteligente 27.Usted tiene superiores competentes y justos

		29.Usted tiene buenas relaciones con los superiores
		31.Usted cuenta con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades
		(12,27,29,31)
Salario	Esta última dimensión está singularmente centrada en las recompensas dinerarias del trabajo y queda definida por las facetas:	2.Usted obtiene un buen salario
		9.Usted tiene reconocimiento económico por su rendimiento laboral
		(2,9)

ANEXO III INSTRUMENTO ORIGINAL

Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP)

Nombre _____ Sexo _____ Edad _____ Centro de trabajo _____ Localidad _____ Provincia _____ Fecha _____ Nº años como profesor _____ Nº años en el puesto actual _____

¿En qué grado (1 = muy bajo; 2 = bajo; 3 = medio; 4 = alto; 5 = muy alto) consideras que en tu actual trabajo como profesor se dan los siguientes hechos? (por favor, rodea con un círculo)

1. Encontrar motivador el trabajo que realizas	1 2 3 4 5
2. Obtener un buen salario	1 2 3 4 5
3. Participar en el diseño del puesto de trabajo	1 2 3 4 5
4. Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	1 2 3 4 5
5. Disponer de suficiente tiempo para la familia	1 2 3 4 5
6. Sentir que estás realizando algo valioso	1 2 3 4 5
7. Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres	1 2 3 4 5
8. Posibilidad de actualización permanente	1 2 3 4 5
9. Reconocimiento económico del rendimiento laboral	1 2 3 4 5
10. Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo	1 2 3 4 5
11. Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas	1 2 3 4 5
12. Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes	1 2 3 4 5
13. Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades	1 2 3 4 5
14. Disponer de una buena seguridad social	1 2 3 4 5
15. Tener autonomía en el desarrollo de las actividades	1 2 3 4 5
16. Disponer de suficiente tiempo libre	1 2 3 4 5
17. Poder establecerse en una localidad determinada	1 2 3 4 5
18. Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo	1 2 3 4 5
19. Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos	1 2 3 4 5
20. Tener un horario flexible	1 2 3 4 5
21. Participar activamente en el establecimiento de objetivos	1 2 3 4 5
22. Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo	1 2 3 4 5
23. Variedad en las actividades del trabajo	1 2 3 4 5
24. Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos	1 2 3 4 5
25. Tener un plan de trabajo claro	1 2 3 4 5
26. Participación en programas de perfeccionamiento	1 2 3 4 5
27. Tener superiores competentes y justos	1 2 3 4 5
28. Tener una opinión propia	1 2 3 4 5
29. Tener buenas relaciones con los superiores	1 2 3 4 5
30. Sentir que el trabajo es el adecuado para ti	1 2 3 4 5
31. Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	1 2 3 4 5
32. Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo	1 2 3 4 5

ANEXO IV INSTRUMENTO UTILIZADO EN LA PRUEBA PILOTO

**ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL-VERSIÓN PARA DOCENTES
(ESL-VD)**



Nombre _____ Sexo _____ Edad _____

Categoría _____ Fecha _____

Nº años en el puesto _____

¿En qué grado (1 = bajo; 2 = medio; 3= alto) consideras que en tu actual trabajo como profesor se dan los siguientes hechos?

(Por favor, rodea con un círculo)

1.Encontrar motivador el trabajo que realizas	1	2	3
2.Obtener un buen salario	1	2	3
3.Participar en la organización de su trabajo como docente	1	2	3
4.Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	1	2	3
5.Disponer de suficiente tiempo para la familia	1	2	3
6.Sentir que estás realizando algo valioso	1	2	3
7.Reconocimiento de tu desempeño profesional por parte de los alumnos y/o sus pares	1	2	3
8.Posibilidad de actualización permanente	1	2	3
9.Reconocimiento económico del rendimiento laboral	1	2	3
10.Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo	1	2	3
11.Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas	1	2	3
12.Trabajo bajo supervisión de personal consistentes e inteligentes	1	2	3
13.Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus habilidades	1	2	3
14.Disponer de una buena infraestructura en tu lugar de trabajo	1	2	3
15.Tener autonomía en el desarrollo de las actividades	1	2	3
16.Disponer de suficiente tiempo libre	1	2	3
17.Poder establecerse en una localidad por un tiempo permanente	1	2	3
18.Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo	1	2	3
19.Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos	1	2	3
20.Tener un horario flexible	1	2	3
21.Participar activamente en el establecimiento de objetivos	1	2	3
22.Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo	1	2	3
23.Variedad en las actividades del trabajo	1	2	3
24.Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos	1	2	3
25.Tener un plan de trabajo claro	1	2	3
26.Participación en programas de perfeccionamiento	1	2	3
27.Tener superiores competentes y justos	1	2	3
28.Tener una opinión propia	1	2	3
29.Tener buenas relaciones con los superiores	1	2	3
30.Sentir que el trabajo es el adecuado para ti	1	2	3
31.Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	1	2	3
32.Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo	1	2	3

ANEXO V INSTRUMENTO UTILIZADO EN LA SEGUNDA PRUEBA PILOTO

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL-VERSIÓN PARA DOCENTES (ESL-VD)



Nombre _____ Sexo _____ Edad _____

Categoría _____ Fecha _____

Nº años en el puesto _____

¿En qué grado (1 = bajo; 2 = medio; 3= alto) consideras que en tu actual trabajo como profesor se dan los siguientes hechos? (Por favor, marca con un x)

1.Encuentra motivador el trabajo que realiza	1	2	3
2.Obtiene un buen salario	1	2	3
3.Participa en la organización de su trabajo como docente	1	2	3
4.Tiene posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	1	2	3
5.Dispone de suficiente tiempo para la familia	1	2	3
6.Siente que está realizando algo valioso	1	2	3
7. Tiene reconocimiento de su desempeño profesional por parte de los alumnos y/o sus pares	1	2	3
8. Tiene la posibilidad de actualizarse permanente	1	2	3
9.Tiene reconocimiento económico por su rendimiento laboral	1	2	3
10.Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo	1	2	3
11. Siente que su trabajo ayuda a lograr sus necesidades y metas	1	2	3
12 Trabaja bajo supervisión del personal consistentes e inteligente	1	2	3
13.Siente que su rendimiento laboral es el adecuado a sus habilidades	1	2	3
14.Dispone de una buena infraestructura en su lugar de trabajo	1	2	3
15.Tiene autonomía en el desarrollo de las actividades	1	2	3
16.Dispone de suficiente tiempo libre	1	2	3
17.Se puede establecer en una localidad por un tiempo permanente	1	2	3
18.Cuenta con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo	1	2	3
19.Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos	1	2	3
20.Tiene un horario flexible	1	2	3
21.Participa activamente en el establecimiento de objetivos	1	2	3
22.Usted cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo	1	2	3
23.Cuenta con variedad en las actividades del trabajo	1	2	3
24.Cuenta con el asesoramiento y ayuda de expertos	1	2	3
25.Tiene un plan de trabajo claro	1	2	3

26.Participa en programas de perfeccionamiento	1	2	3
27.Tiene superiores competentes y justos	1	2	3
28.Tiene una opinión propia	1	2	3
29.Tiene buenas relaciones con los superiores	1	2	3
30.Siente que su trabajo es el adecuado	1	2	3
31.Cuenta con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	1	2	3
32.Tiene facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo	1	2	3

ANEXO VI INSTRUMENTO FINAL


**ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL-VERSIÓN PARA
DOCENTES (ESL-VD)**

Nombre _____ Sexo _____ Edad _____

Categoría _____ Fecha _____

N° años en el puesto _____

¿En qué grado (1 = bajo; 2 = medio; 3= alto) consideras que en tu actual trabajo como profesor se dan los siguientes hechos? (Por favor, marca con un x)

1.Encuentra motivador el trabajo que realiza	1	2	3
2.Obtiene un buen salario	1	2	3
3.Participa en la organización de su trabajo como docente	1	2	3
4.Tiene posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	1	2	3
5.Dispone de suficiente tiempo para la familia	1	2	3
6.Siente que está realizando algo valioso	1	2	3
7. Tiene reconocimiento de su desempeño profesional por parte de los alumnos y/o sus pares	1	2	3
8. Tiene la posibilidad de actualizarse permanente	1	2	3
9.Tiene reconocimiento económico por su rendimiento laboral	1	2	3
10.Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo	1	2	3
11. Siente que su trabajo ayuda a lograr sus necesidades y metas	1	2	3
12 Trabaja bajo supervisión del personal consistentes e inteligente	1	2	3
13.Siente que su rendimiento laboral es el adecuado a sus habilidades	1	2	3
14.Dispone de una buena infraestructura en su lugar de trabajo	1	2	3
15.Tiene autonomía en el desarrollo de las actividades	1	2	3
16.Dispone de suficiente tiempo libre	1	2	3
17.Se puede establecer en una localidad por un tiempo permanente	1	2	3
18.Cuenta con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo	1	2	3
19.Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos	1	2	3
20.Tiene un horario flexible	1	2	3
21.Participa activamente en el establecimiento de objetivos	1	2	3
22.Usted cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo	1	2	3
23.Cuenta con variedad en las actividades del trabajo	1	2	3
24.Cuenta con el asesoramiento y ayuda de expertos	1	2	3
25.Tiene un plan de trabajo claro	1	2	3
26.Participa en programas de perfeccionamiento	1	2	3
27.Tiene superiores competentes y justos	1	2	3
28.Tiene una opinión propia	1	2	3
29.Tiene buenas relaciones con los superiores	1	2	3
30.Siente que su trabajo es el adecuado	1	2	3
31.Cuenta con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	1	2	3
32.Tiene facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo	1	2	3

**ANEXO VII GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS - ESCALA DE SATISFACCIÓN
LABORAL-VERSIÓN PARA DOCENTES (ESL-VD)**

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos:

.....

Centro laboral:

.....

Título profesional:

.....

Grado

.....

Mención

.....

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto.

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Bien 5: Muy bien

Juicio de experto

INDICADORES	Categoría				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)					
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)					
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)					
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido(validez)					
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto(pertinencia y eficacia)					
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)					
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					

12. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)					
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					
Puntaje parcial					
Puntaje total					

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100=.....

3. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación

* Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez

4. Conclusión general y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Firma del juez

**ANEXO VIII CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA UN TEST
PSICOLOGICO**

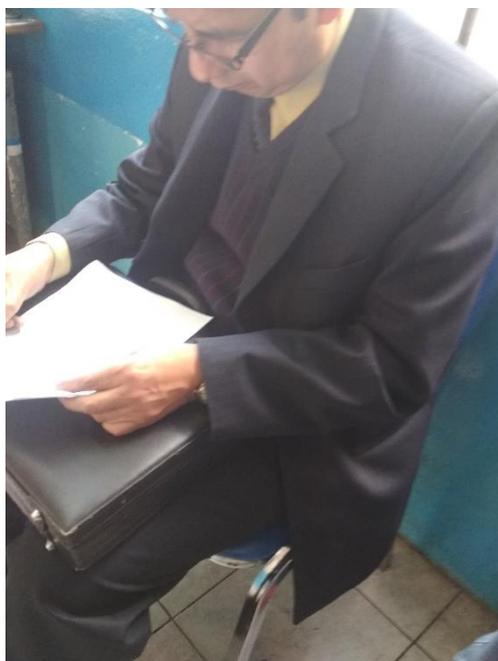
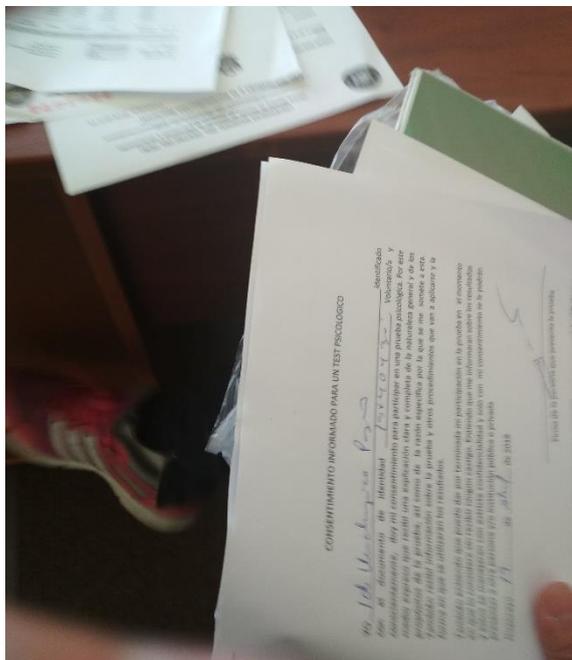
YO _____ identificado
ado con el documento de identidad _____. Voluntario/a y
conscientemente, doy mi consentimiento para participar en una prueba psicológica. Por este
medio expreso que recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y de los
propósitos de la prueba, así como de la razón específica por la que se me somete a esta.
También recibí información sobre la prueba y otros procedimientos que van a aplicarse y la
forma en que se utilizarán los resultados.

También entiendo que puedo dar por terminada mi participación en la prueba en el momento
en que lo considere sin recibir ningún castigo. Entiendo que me informarán sobre los resultados
y estos se manejarán con estricta confidencialidad y solo con mi consentimiento se le podrán
presentar a otra persona y/o institución pública o privada

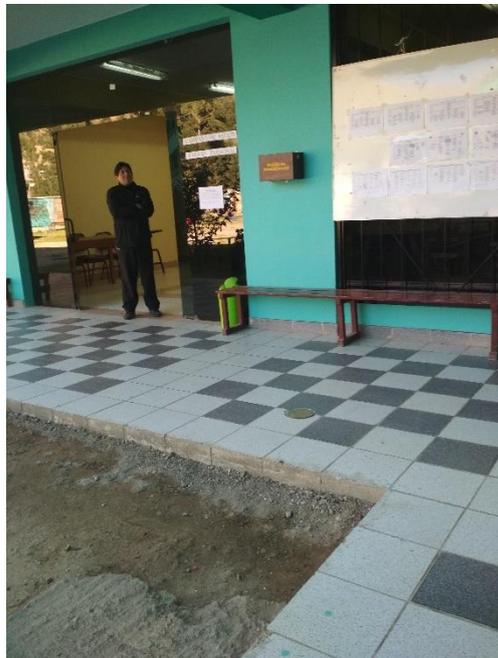
Huancayo.....de de 2018

Firma de la persona que presenta la prueba

ANEXO IX FOTOS







ANEXO X JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO I

GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS - ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL-
VERSIÓN PARA DOCENTES (ESL-VD)

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos:

..... Jorge A. Salcedo Chugumantani

Centro laboral:

..... Universidad Continental

Título profesional:

..... Licenciado en Psicología

Grado

..... Magister

Mención

..... Educación Superior

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto.

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Bien 5: Muy bien

Juicio de experto

INDICADORES	Categoría				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)				X	
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)				X	
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)				X	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)				X	
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido(validez)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto(pertinencia y eficacia)					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)					X
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X

10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)				X	
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)				X	
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)				X	
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)				X	
Puntaje parcial				32	35
Puntaje total				67	

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100 = $67 / 75 \times 100 = 89.3\%$

3. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación

* Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez

4. Conclusión general y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


Jorge Salcedo Chuquimantari
 Director de la EAP Psicología
 Universidad Continental

Firma del juez

ANEXO XII JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO II

GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS - ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL -
VERSIÓN PARA DOCENTES (ESL-VD)

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos:

Johanna E. Toledo Concha,

Centro laboral:

Hospital Noc. Rómulo Priale P. Essalud

Título profesional:

Lic. Psicología

Grado

Magister

Mención

Psicología Clínica.

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto.

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Bien 5: Muy bien

Juicio de experto

INDICADORES	Categoría				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)			X		
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)			X		
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)			X		
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)			X		
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)				X	
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido(validez)			X		
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto(pertinencia y eficacia)				X	
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)			X		
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)				X	

10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)				X	
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)			X		
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)			X		
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)			X		
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)			21	28	5
Puntaje parcial					54
Puntaje total					

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100 = 72.

3. Escala de validación

Muy baja 00-20 %	Baja 21-40 %	Regular 41-60 %	Alta 61-80%	Muy Alta 81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación

* Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez

4. Conclusión general y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

Item 1: " En contrar / Encuentres
 Observo que los ítems están redactados en 3ª persona, considerar si los resultados mejorarían con la redacción en 1ª pna, ya q así el evaluado se sentiría más identificado.

Johana Toledo
Dr. Johanna Toledo Concha
 SERVICIO PSICOLÓGICO
 C. Ps. 57
 HOSPITAL IV RUA 57
Firma del juez

ANEXO XIII JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO III

GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS - ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL - VERSIÓN PARA DOCENTES (ESL-VD)

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos:

Mariela Lopez Ruiz Acosta

Centro laboral:

UNCP

Título profesional:

Licenciada en Educación Inicial

Grado

Magister en Educación

Mención

Educación

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto.

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Bien 5: Muy bien

Juicio de experto

INDICADORES	Categoría				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					✓
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)					✓
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)				✓	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)					✓
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					✓
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido(validez)					✓
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto(pertinencia y eficacia)					✓
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)				✓	
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					✓

10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					✓
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)				✓	
12. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)					✓
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					✓
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					✓
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					✓
Puntaje parcial				16	55
Puntaje total			71		

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100 = 94.6

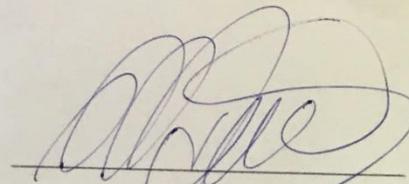
3. Escala de validación

Muy baja 00-20 %	Baja 21-40 %	Regular 41-60 %	Alta 61-80%	Muy Alta 81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación

* Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez

4. Conclusión general y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

Dependiendo de la institución y/o empresa educativa desde la que se tome la prueba no tiene mucha relevancia los nombres que sea así mínima pena mayor control.



Firma del juez

DNV 20115094

ANEXO XIV JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO IV

**GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS - ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL-
VERSIÓN PARA DOCENTES (ESL-VD)**

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos:

Carlos A. Benito

Centro laboral:

Ministerio Público - Medicina Legal

Título profesional:

Lic. Psicología

Grado

Doctor

Mención

Psicología

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto.

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Bien 5: Muy bien

Juicio de experto

INDICADORES	Categoría				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					/
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)				/	
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)				/	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)			/		
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)			/		
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido(validez)				/	
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto(pertinencia y eficacia)				/	
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)				/	
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)				/	

10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)			/	
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)			/	
12. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)			/	/
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)			/	
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)			/	
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)			/	
Puntaje parcial		6	40	15
Puntaje total				61

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100= 81.8.

3. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación

* Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez

4. Conclusión general y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

.....

.....

.....

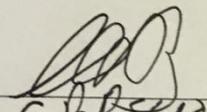
.....

.....

.....

.....

.....


 C. B. 5610
 Firma del juez

ANEXO XV JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO V

**GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS - ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL-
VERSIÓN PARA DOCENTES (ESL-VD)**

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos:

Genaro Moreno Espirito

Centro laboral:

UNCP

Título profesional:

Lic. Antropología

Grado

Mención

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto.

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Bien 5: Muy bien

Juicio de experto

INDICADORES	Categoría				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)			x		
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)			x		
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)		x			
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)			x		
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)			x		
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido(validez)				x	
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto(pertinencia y eficacia)				x	
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)			x		
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)			x		

10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)			2	
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)			2	1
12. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)			2	
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)			2	
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)			2	
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)			2	
Puntaje parcial		2	24	24
Puntaje total				50

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100 = 66.6

3. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación

* Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez

4. Conclusión general y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

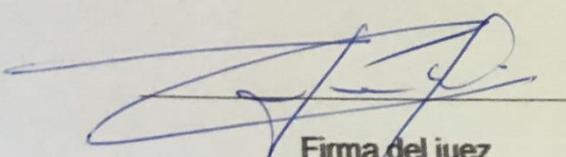
En general es un instrumento adecuado, el pedir el nombre puede perjudicar la calidad de la información. Se recomienda que sea anónima.

.....

.....

.....

.....


 Firma del juez
 2006710

ANEXO XVI JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO VI

GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS - ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL -
VERSIÓN PARA DOCENTES (ESL-VD)

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos:

RAÚL JESÚS BALDEÓN RETAMORO

Centro laboral:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ

Título profesional:

INGENIERO DE MINAS

Grado

Doctor

Mención

SEGURIDAD Y CONTROL EN MINERÍA

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto.

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Bien 5: Muy bien

Juicio de experto

INDICADORES	Categoría				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)				X	
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)				X	
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)				X	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)				X	
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido(validez)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto(pertinencia y eficacia)				X	
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)			X		
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)				X	

10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)				X	
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)				X	
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)				X	
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)				X	
Puntaje parcial			3	40	20
Puntaje total					63

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100=...84..

3. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación

* Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez

4. Conclusión general y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

El instrumento de recolección de datos mantiene coherencia con los objetivos planteados.

Bam
 Firma del juez
 CIP 24879

ANEXO XVII JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO VII

**GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS - ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL
VERSIÓN PARA DOCENTES (ESL-VD)**

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Luis Zamiga V. Gutiérrez

Centro laboral: ONCEP - Director Ejec. Salud de la Persona

Título profesional: Médico - Cirujano

Grado: Maestro

Mención: Administración de Servicios de Salud

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto.

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Bien 5: Muy bien

Juicio de experto

INDICADORES	Categoría				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)				✓	
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)				✓	
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)				✓	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)				✓	
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)				✓	
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido(validez)				✓	
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto(pertinencia y eficacia)				✓	
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)				✓	
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)				✓	

10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)				✓
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)				✓
12. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)				✓
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)				✓
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)				✓
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)				60
Puntaje parcial				60
Puntaje total				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100 = 80%

3. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación

* Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez

4. Conclusión general y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

.....

.....

.....

.....

.....

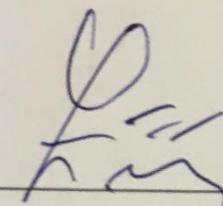
.....

.....

.....

.....

.....



Firma del juez

ANEXO XVIII JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO VIII

GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS - ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL -
VERSIÓN PARA DOCENTES (ESL-VD)

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos:

Carla Cubas Vergara

Centro laboral:

Universidad Continental, UPLA, Clínica Fertilidad Perú

Título profesional:

Licenciada en Psicología

Grado

Magister

Mención

Gestión de los Servicios de la Salud

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto.

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Bien 5: Muy bien

Juicio de experto

INDICADORES	Categoría				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)				X	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)				X	
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido(validez)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto(pertinencia y eficacia)					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)					X
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos					X

de cantidad(extensión)					
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)			X		
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial				12	60
Puntaje total				72	

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100 = 96

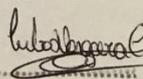
3. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación

* Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez

4. Conclusión general y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

Obtine un índice de validez Muy Alto con 96% .
 Por lo que el instrumento está listo y es apto
 para su aplicación



 Mg. Carla G. Cubas Vergara
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 18260

Firma del juez

ANEXO XIX JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO IX

GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS - ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL -
VERSIÓN PARA DOCENTES (ESL-VD)

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos:

María Isabel Alania Concha

Centro laboral:

*DIRESA- Junio

Título profesional:

Licenciada en Psicología

Grado

Mención

Especialista en Recursos Humanos

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto.

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Bien 5: Muy bien

Juicio de experto

INDICADORES	Categoría				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)				✓	
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)					✓
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)					✓
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)					✓
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)				✓	
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido(validez)				✓	
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto(pertinencia y eficacia)				✓	
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)				✓	
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)				✓	
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos					✓

de cantidad(extensión)									✓
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)									✓
12. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)									✓
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)									✓
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)									✓
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)									✓
Puntaje parcial								32	35
Puntaje total									67

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100 = ... 89,3

3. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación

* Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez

4. Conclusión general y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

Colocar la Valoración 1,2,3 en la parte superior del cuadro una interpretación directa

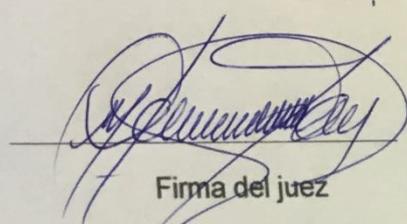
.....

.....

.....

.....

.....


 Firma del juez