

**UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT**

**ESCUELA DE POSTGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA**



**ACTITUD HACIA EL TRABAJO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA PARTICULAR ACREDITADA Y OTRA NO ACREDITADA  
DE LIMA**

**JORGE GARCÍA GÓMEZ**

**ROGER ALBERTO ZÚÑIGA RIOS**

**Asesor: Dr. José Héctor Livia Segovia**

Tesis para optar al Grado Académico de

**MAESTRO**

en

**Evaluación y Acreditación de la Calidad de Instituciones Educativas**

Lima – Perú

## **Dedicatoria**

*A nuestra familia, por su apoyo y comprensión,  
así como a todos aquellos profesionales docentes,  
quienes trabajan arduamente y día a día por lograr  
un servicio educativo de calidad en las escuelas.*

## **Agradecimiento**

Agradecemos, en principio a Dios, por los dones de la vida y la inteligencia; sin ellos no seríamos lo que somos y no haríamos lo que hacemos.

Así también, estaremos eternamente agradecidos con los directores y profesores de las dos instituciones educativas a cuyas instalaciones nos permitieron ingresar, pues colaboraron incondicionalmente con nosotros en la aplicación del instrumento de investigación.

Por último, nuestro reconocimiento y gratitud para el profesor y asesor, Dr. José Livia, en mérito a sus sabias recomendaciones y por haber tenido siempre un tiempo para orientarnos en el proceso de investigación.

## Índice

Introducción	01
I.- Planteamiento del problema	
1.1. Descripción del problema	05
1.2. Formulación del problema	13
1.3. Justificación	14
1.4. Limitaciones	15
II.- Marco teórico	
2.1. Antecedentes	15
2.2. Bases teóricas	32
2.3. Definición de términos básicos	62
III.- Objetivos	
3.1. General	67
3.2. Específicos	67
IV.- Hipótesis	
4.1. Principal	67
4.2. Específicas	67
V.- Método	
5.1. Alcances de la investigación	68
5.2. Tipo de investigación	68
5.3. Diseño de investigación	68
5.4. Variables	69
5.5. Población y muestra	70

5.6. Instrumentos	73
5.7. Procedimientos	75
VI.- Resultados	78
VII.- Discusión	84
VIII.- Conclusiones	90
IX.- Recomendaciones	93
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Tablas

Tabla 1 <i>Definición operacional de la variable Actitud hacia el trabajo</i>	70
Tabla 2 <i>Distribución de la población de docentes de la Institución Educativa no acreditada en función del género y del nivel educativo.</i>	71
Tabla 3 <i>Distribución de la población de docentes de la Institución Educativa acreditada en función del género y del nivel educativo</i>	71
Tabla 4 <i>Características de la muestra de la Institución Educativa Acreditada</i>	72
Tabla 5 <i>Características de la muestra de la Institución Educativa no Acreditada</i>	73
Tabla 6 <i>Correlación ítem-test de la escala de Actitud hacia el trabajo de la IE acreditada y la IE no acreditada de Lima</i>	79
Tabla 7 <i>Características de la Actitud hacia el trabajo en docentes de la Institución Educativa acreditada</i>	80
Tabla 8 <i>Características de la Actitud hacia el trabajo en docentes de la Institución Educativa no acreditada</i>	80
Tabla 9 <i>Comparación de la Actitud hacia el trabajo con relación a los ítems de la IE acreditada y la IE no acreditada de Lima</i>	81
Tabla 10 <i>Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov</i>	83
Tabla 11 <i>Tabla de comparación de medias de Actitud hacia el trabajo entre Institución Educativa acreditada e IE no Acreditada</i>	83

## Resumen

La presente investigación buscó establecer la comparación de la actitud hacia el trabajo entre docentes de una institución acreditada y otra no acreditada de Lima, ambas de gestión privada. El diseño fue no experimental y de tipo descriptivo-comparativo. Para la muestra de la institución educativa acreditada, se tomó en cuenta la población total de 38 docentes, mientras que, para la institución educativa no acreditada, se aplicó la técnica de muestreo aleatorio simple a una población total de 154 docentes, obteniéndose los 38 sujetos requeridos para la comparación y a quienes se les aplicó la Escala de Actitud hacia el Trabajo adaptada de Fernández-Miranda (2014). Se halló que la actitud hacia el trabajo de los docentes de ambas instituciones es positiva, no obstante, comparativamente existe una diferencia significativa entre ambos, observándose mejor actitud hacia el trabajo en los docentes del colegio acreditado. Así también, se determinó que los docentes del colegio no acreditado expresan mayor satisfacción laboral que los del colegio acreditado, aunque las diferencias estadísticas no son significativas. En conclusión, los docentes del colegio acreditado demuestran mejor actitud hacia el trabajo que los docentes del colegio no acreditado, aunque la satisfacción con su entorno laboral no sea la esperada.

**Palabras clave:** Actitud hacia el trabajo, Acreditación, Calidad Educativa, Autoevaluación, Satisfacción Laboral, Motivación, Compromiso Institucional, Identidad Institucional

## **Abstract**

The present research sought to establish the comparison of attitude towards work between teachers of an accredited institution and another non - accredited institution of Lima. The design was non-experimental and descriptive-comparative. For the sample of the accredited educational institution, the total population of 38 teachers was taken into account, whereas for the non-accredited educational institution, the simple random sampling technique was applied to a total population of 154 teachers, obtaining the 38 subjects Required for the comparison and to whom the Attitude Scale adapted to the Work of Fernández-Miranda (2014) was applied. It was found that the attitude towards the work of the teachers of both institutions is positive, however, comparatively there is a significant difference between both, observing a better attitude toward work in the teachers of the accredited college. Likewise, it was determined that the teachers of the non-accredited school express greater job satisfaction than those of the accredited college, although the statistical differences are not significant. In conclusion, the teachers of the accredited school show a better attitude towards work than the teachers of the non-accredited school, although satisfaction with their work environment is not what is expected.

**Key words:** Attitude towards work, Accreditation, Educational Quality, Self Assessment, Job Satisfaction, Motivation, Institutional Commitment, Institutional Identity



## **Introducción**

La apuesta constante por lograr procesos de calidad y la obtención de la tan anhelada acreditación de parte de las instituciones educativas a partir de los años 90, y con más demanda en la última década, implica una serie de aspectos que requieren ser atendidos y tratados al interior de las organizaciones que tienen por misión educar al ser humano.

La calidad en el servicio educativo no se mide solo por la infraestructura, recursos materiales o financieros con que se cuenta en la gestión institucional, sino también y sobre todo por el tipo de maestros profesionales con que se cuenta, la programación académica que se diseña, el ambiente y clima organizacional que se promueve, las relaciones armónicas establecidas entre los miembros de la comunidad educativa, el liderazgo transformacional de la gestión y otros aspectos más que, en conjunto, logran que la propuesta educativa de la institución sea exitosa y alcance los estándares mínimos que debe caracterizar al servicio educativo.

El factor humano tiene una importancia trascendental para aquellas empresas en las que el servicio constituye su rubro principal. Así, en las escuelas, los docentes son elementos muy importantes para el logro de los objetivos planteados a partir de su proyecto educativo, misión y visión institucional. En tal sentido, si la organización está constituida por personas, implica un auténtico requerimiento atender a sus

estados de ánimo, emociones, preocupaciones, nivel de satisfacción con su trabajo, motivación, grado de compromiso, etc.

Un aspecto que empieza a generar mucho interés en el ámbito de estudio de la psicología social, la administración y el comportamiento organizacional es la actitud que los trabajadores proyectan hacia su trabajo pues, sobre todo en el rubro de servicios, de ellos depende en gran medida el éxito de los objetivos institucionales.

Así, los docentes como trabajadores de una institución que brinda servicios educativos, desarrollan actitudes y comportamientos con respecto al trabajo que realizan y ello termina influyendo de manera determinante en el servicio que esta brinda, pudiendo reflejarse de manera positiva o negativa para los objetivos e intereses institucionales.

En la presente investigación, se desarrolló, en un primer capítulo, el planteamiento y formulación del problema relacionado con la actitud de los docentes hacia su trabajo en las instituciones educativas, especificándose la justificación e importancia del estudio y a la vez las limitaciones que se encontraron. En el capítulo segundo, se expuso el marco teórico, para lo cual se tomó en cuenta las investigaciones a nivel nacional e internacional que antecedieron nuestro estudio, las bases teóricas científicas que dan sustento a nuestro trabajo y la definición de términos básicos.

En el capítulo tercero, se formularon los objetivos generales y específicos relacionados con la descripción y comparación de la actitud de los docentes hacia su

trabajo tanto en la institución educativa acreditada como en la no acreditada. En el cuarto capítulo, se estableció la comprobación de la hipótesis planteada que afirma la existencia de diferencias significativas entre la actitud hacia el trabajo de los docentes de una institución educativa acreditada y otra no acreditada.

El capítulo quinto fue orientado hacia la metodología, especificándose el tipo y diseño de investigación, los alcances de esta, así como también la conceptualización y operacionalización de las variables, la población y muestra delimitada para la aplicación del instrumento y sus respectivos procedimientos a seguir para la recolección y sistematización de los datos.

Finalmente, en el capítulo sexto, se exponen los resultados obtenidos en tablas estadísticas tras el procesamiento de la información mediante el programa SPSS versión 22, con las pruebas de fiabilidad y validez, así como el test de comparación ítem por ítem y la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, en la distribución de los datos, para luego pasar al capítulo séptimo, en donde se procede a discutir estos resultados a la luz de la base teórica revisada, y así en los capítulos octavo y noveno, arribar hacia algunas conclusiones y recomendaciones como aspectos posteriores que se desprenden de la investigación.

El campo de la calidad educativa y la acreditación en EBR al interior de nuestro país se entiende como un proceso reciente de exploración, adecuación y modificación de normativas, procedimientos, modelos, etc. Sumado a todo ello, se requiere mayores datos e información de cómo lograr procesos de calidad y mejora continua que sean

aplicables y sostenibles en el tiempo, tomando en cuenta la diversidad de componentes al interior de la dinámica de las instituciones.

Precisamente, por ello consideramos que este trabajo de investigación constituye un aporte para quienes se preocupen por estos aspectos, dado que al conocer las actitudes de los docentes hacia su trabajo en una institución acreditada y otra no acreditada y tras comparar dichas actitudes, se podrían tomar acciones concretas que contemplen el rol preponderante del docente en la institución y que aseguren que ellos sean escuchados y atendidos en sus necesidades diversas como piezas claves y fundamentales de la propuesta educativa y sus objetivos, sobre todo con miras hacia un siempre requerido proceso de autoevaluación institucional con fines de acreditación.

## **I.- Planteamiento del problema**

### **1.1.- Descripción del problema**

En el Perú, contar con un modelo de calidad resulta una necesidad para las instituciones educativas que requieren mejorar sus procesos educativos, ello las ayudaría a perfilarse como centros donde se imparte una educación adecuada; resultado de una serie de acciones, cada una con indicadores que son evaluados y obteniendo así, al final, el reconocimiento público como instituciones que brindan un servicio educativo de calidad. La búsqueda de esta tan mencionada calidad implica un proceso de asunción, no solo de decisiones, sino también de actitudes favorables al cambio por parte de los miembros de la Comunidad Educativa (Landi & Palacios, 2010).

La autoevaluación constituye un primer paso en la búsqueda de calidad de sus procesos en las instituciones educativas (IPEBA, 2013); esta consiste en mirarse de manera reflexiva con respecto a lo que se realiza a nivel institucional, y por tanto, es una invitación a someterse a la autocrítica y valoración de logros, pero a la vez de las debilidades que caracterizan el quehacer cotidiano. Para tal fin, se requiere toma de conciencia sobre la importancia de generar una cultura de evaluación organizacional con fines de mejora continua en las instituciones. “En general no existe una cultura evaluativa instalada en las instituciones y, por lo tanto, no hay experiencia de autoevaluación; iniciar el proceso de aprendizaje colectivo que supone la

Autoevaluación Institucional es el camino más fructífero para construirla” (Landi & Palacios, 2010, p.176).

Se podría decir también que este proceso consiste en el análisis de diferentes aspectos, documentos y procedimientos que realiza la comunidad con referencia a la gestión estratégica, pedagógica y de procesos. A su vez, se inicia con la sensibilización, que constituye uno de los momentos más importantes, puesto que es aquí donde la Comunidad Educativa toma conciencia de cómo está realizando su labor frente a los desafíos educativos que la sociedad demanda.

Los procesos de autoevaluación institucional, en la actualidad, han puesto en evidencia los variados tipos de reacciones perceptivas que se originan principalmente en los docentes, quienes por lo general, asocian la evaluación institucional con acciones planificadas y dirigidas de control y/o fiscalización del rendimiento y la productividad en el trabajo, manifestando actitudes de resistencia a la creencia de que esta tenga fines de consolidación, desarrollo y mejora a partir de las fortalezas y dificultades identificadas.

Focalizamos nuestra atención en los docentes, por cuanto que consideramos que son uno de los agentes más importantes de una institución educativa y por quienes empieza el cambio de actitud con respecto a un trabajo de calidad educativa y la necesidad de asumir una cultura evaluadora que permita a la comunidad mejorar de manera permanente. “La calidad tiene mucha relación

con el docente y las condiciones en las que desempeña su quehacer cotidiano” (Rodríguez, 2012, p.18).

Debido al proceso social en el que se enmarca la búsqueda de calidad por parte de las instituciones educativas, entendemos que los docentes demostrarían diferencias en sus actitudes al tomar, por ejemplo, como referencia sus expectativas en relación al trabajo en la institución o también por cuán satisfechos se encuentren con respecto al ambiente en el que laboran y/o por el tipo de remuneración y motivación extrínseca que reciben. Consideramos, además, que estas aspiraciones personales van de la mano con los niveles de logro profesional y académico, lo que influiría en el comportamiento de los docentes ante la autoevaluación, cambio y mejora continua. “Multiplicidad de factores pueden afectar la docencia dentro y fuera de la sala de clases. Entre estos, los aspectos sociales, políticos, laborales y personales, influyen y determinan la función del docente [...]” (Fernández-Miranda, 2014, pp. 53-54).

Al ser la autoevaluación un proceso de mejora institucional a todo nivel y que pasa por la toma de decisiones de un director o equipo directivo, resulta ineludible considerar cómo la perciben los docentes. Es importante tomar en cuenta que, para el profesor, la institución educativa es su centro de trabajo, y por tanto, se requiere indagar en el grado de identificación y compromiso que tienen hacia ella. Por tal motivo, asumimos que las percepciones docentes, con respecto a acciones de crecimiento, desarrollo y mejora institucional como la autoevaluación, desencadenarían en actitudes que pueden ser positivas o

negativas tomando en cuenta los factores que influyen en su manera de percibir un hecho de la realidad de su entorno laboral.

Los docentes, como trabajadores de una institución educativa, pueden estar influenciados por una serie de eventos sociales y de interrelación con sus pares y con el medio en el que laboran, lo que podría generar en ellos una serie de actitudes y reacciones comportamentales hacia su propio centro de trabajo y que pueden ser, entre las más perjudiciales: descontento, insatisfacción, poco compromiso, falta de identidad, etc. Ante esta posible situación, la institución no cumpliría con sus objetivos, misión y visión estratégicas proyectadas, por cuanto que, los docentes constituyen elementos muy importantes en la dinámica del logro de aprendizajes en los estudiantes y, por tanto, no sería posible alcanzar estándares de calidad educativa y el logro de la acreditación.

El interés y preocupación por esta realidad es cada vez más demandante. Los estudios aún no son los suficientes como para poder entender a cabalidad las dimensiones de la problemática descrita que empieza por afectar al docente, pero que termina complicando a todo el sistema educativo institucional por cuanto que, como ya sabemos, los profesores son pieza clave en el aprendizaje de los estudiantes y este proceso a su vez se considera como central en una institución educativa.

[...] Hace falta comprender las nuevas complejidades de las condiciones de trabajo, entendidas éstas como el amplio escenario donde convergen un



conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas en las cuales laboran los docentes; y, a la vez, explorar aquellos factores que han estado sumergidos bajo una visión en la cual los aspectos eminentemente académicos han sido los únicos dignos de considerar para obtener buenos resultados en los estudiantes (Robalino, 2005, citado en Rodríguez (2012), p. 20).

A nivel internacional, Wasley (2007) estudió una muestra de 300 profesores a tiempo completo en programas de bachillerato y con tres años o más de experiencia. La investigación demostró que un 53% de los profesores mostraron una actitud positiva hacia el trabajo y se sentían sumamente satisfechos con la labor que realizaban. Fields (2000), en su investigación aplicada a facultativos afroamericanos, confirmó que los factores demográficos y profesionales tienen influencia en el desempeño de los docentes, demostrando que habían experimentado una pérdida respecto a representación entre el grupo nacional de profesores universitarios y que había disminuido el reclutamiento de personas de esta raza (citados en Fernández-Miranda, 2014).

En los EE.UU., Europa, Asia y Latinoamérica tenemos los trabajos de Cetin (2006), Fuhrmann (2006), Chen (2006), Prieto (2007), Colina (2008), Eyupoglu (2009) y Velásquez (2009) los cuales se centraron en relacionar la actitud de los docentes y su desempeño en el trabajo y que coincidieron, la mayoría por un lado, en que la actitud de estos era positiva y que reflejaba un

alto grado de satisfacción, mientras que otro número, sostuvo lo contrario (citados en Fernández-Miranda, 2014).

En lo que respecta a Latinoamérica y El Caribe, se sabe que las condiciones del trabajo docente son aspectos poco explorados y con escasos y recientes estudios al respecto. En Puerto Rico, se cuenta con los trabajos de Martínez (2009), Enebral Fernández (2007) e investigaciones de la Asociación Puertorriqueña de Profesores Universitarios (2007). Los resultados de las tres investigaciones demostraron que la actitud de los profesores es reflejo de una multiplicidad de factores relacionados con elementos de tipo personal y ocupacional. Entre los factores investigados, se obtuvo: genero, edad, logros, ascensos, salario, reconocimientos, seguridad en el empleo, años de servicio y rango académico. Finalmente, tenemos el estudio de Fernández-Miranda (2014) quien recogiendo los aportes anteriores, se propuso como finalidad principal identificar otros factores que contribuyan a explicar el problema de actitud hacia el trabajo en los docentes.

En el año 2005, se concretó la realización del Estudio Exploratorio Internacional sobre Condiciones de Trabajo y Salud Docente, con la coordinación general de la OREALC-UNESCO (2005), y la participación de seis países: Argentina (Kohen, J.), Chile (Parra, M.), Ecuador (Fabara, E.), México (Rodríguez, L.), Perú (Cuenca, R.) y Uruguay (Tomasina, F.) cuyos resultados se publicaron en un documento impreso y en formato electrónico.

En México, bajo la coordinación de Rodríguez (2005) se aplicó el Estudio Exploratorio Internacional sobre Condiciones de Trabajo y Salud Docente en escuelas de educación básica de Guanajuato cuyos resultados en base a 1152 profesores muestran los principales obstáculos en el sector educativo como son: sobrecarga de trabajo, deficiente infraestructura escolar y carencia de materiales, exigencias del quehacer pedagógico con los estudiantes en el aula, violencia, problemas del entorno y contexto social y cultural, factores institucionales que dificultan la labor docente.

En el ámbito nacional, el estado de las investigaciones se basa en aspectos relacionados a satisfacción laboral y compromiso institucional como los estudios de Beltrán y Palomino (2014), Guarniz (2012), Salluca (2010), Rivera (2010), Villafranca (2010), León (2011), Ventura (2012) quienes relacionaron la satisfacción laboral con el desempeño de los docentes y el compromiso con su institución a partir de ello, en correlación con variables sociodemográficas; identificando, además, factores como el clima institucional que influye significativamente en el desempeño docente y la satisfacción laboral.

Otro grupo de estudios que tienen relación indirecta con nuestro tema de investigación son aquellos relacionados con el estrés docente, tales son los casos de Castro (2008), Gutierrez (2010) y Donayre (2016). No obstante la limitación con relación a los estudios respecto a la actitud hacia el trabajo en nuestro país, las investigaciones antecedentes nos dan claras referencias de las implicaciones de la realidad laboral del docente en el presente siglo y contexto

globalizado así como sus repercusiones en la salud mental y física de los maestros que se relaciona de manera directa con la situación laboral al interior de las instituciones y que por ende afecta irrefrenablemente el proceso de aprendizaje de los estudiantes, los objetivos estratégicos de la institución y su apuesta por un servicio educativo de calidad.

En la primera Matriz de Evaluación para la Acreditación de la Calidad de la Gestión Educativa de Instituciones de Educación Básica Regular del IPEBA (2013), aunque no se especifica textualmente entre sus estándares e indicadores de calidad la actitud positiva de los docentes hacia su trabajo, deja en claro que, entre los pasos para la acreditación, una de las etapas más importantes es la de sensibilización en donde se debe procurar motivar y comprometer a toda la comunidad educativa con la importancia de la acreditación y con mayor énfasis a los docentes.

En la matriz de evaluación de la Gestión de las Instituciones Educativas se logra identificar también en el Factor 1, estándar 3, indicador 3.3 que el clima institucional positivo es responsabilidad del órgano directivo de la institución y ello implica preocupación por las actitudes generadas entre los miembros de la comunidad educativa, con especial centralidad en los docentes. De la misma manera en el factor 2, estándar 4, indicador 4.3 en donde se alude al monitoreo constante al desempeño docente, de lo cual se deduce que estas acciones redundan en actitudes de satisfacción laboral e identificación con el proyecto

educativo de la institución por cuanto que los docentes se sentirían atendidos en sus necesidades más importantes (IPEBA, 2011, pp. 35-53).

Es deducible, entonces, que docentes que laboran en una institución acreditada deberían demostrar actitudes favorables y de satisfacción hacia su trabajo e institución, contrariamente a lo que sucedería con aquellos que trabajan en una institución no acreditada. No obstante, cabe preguntarse si esto ocurre exactamente así.

## **1.2.- Formulación del problema**

### **Problema general**

- ¿Existen diferencias respecto a la actitud hacia el trabajo en docentes de una institución educativa acreditada y otra no acreditada de Lima?

### **Problemas específicos**

- ¿Cuáles son las características de la actitud hacia el trabajo en los docentes de una institución educativa acreditada de Lima?
- ¿Cuáles son las características de la actitud hacia el trabajo en los docentes de una institución educativa no acreditada de Lima?

### **1.3.- Justificación**

#### **Aporte teórico**

El presente estudio contribuirá con la explicación respecto a la diferencia de actitudes hacia el trabajo existentes en docentes peruanos que se desempeñan en instituciones de Educación Básica Regular acreditadas y no acreditadas, dado que tal aspecto se concibe como un requisito previo importante e indispensable para el logro de un servicio educativo de calidad que apueste por la mejora continua de sus procesos en las escuelas; más allá, incluso, de la misma acreditación. En tal sentido, también servirá de marco referencial para otras investigaciones a nivel nacional e internacional que se interesen en esta línea de investigación.

#### **Aporte metodológico**

El trabajo de investigación tiene como aporte metodológico la validación de la Escala de Actitudes hacia el Trabajo en Docentes (Fernández-Miranda, 2014) aplicada en el contexto de la educación Básica Regular. Así mismo, a partir de los resultados obtenidos, propondremos estrategias y acciones pertinentes que sirvan para el propósito de la toma de decisiones en la gestión institucional en instituciones acreditadas y no acreditadas.

#### **Aporte práctico**

El estudio, al recoger información relevante respecto a la actitud de los docentes hacia su trabajo en una institución educativa acreditada y otra no

acreditada, nos permitirá obtener evidencias que aportarán al logro de calidad educativa y acreditación en instituciones de Educación Básica Regular.

#### **1.4.- Limitaciones**

Señalamos como limitación la ausencia de relación o vínculo entre actitud hacia el trabajo en los docentes y acreditación en las instituciones educativas por cuanto que el estudio es de tipo comparativo. Así también la no asociación con otros factores de trasfondo que puedan explicar las causas de dichas actitudes.

## **II.- Marco teórico**

Para la revisión de estudios precedentes, se analizaron los portales de Redalyc y Scielo, así como las bases de datos ERIC y ProQuest, encontrándose las siguientes investigaciones:

### **2.1. Antecedentes**

#### **Nacionales**

Beltrán y Palomino (2014), en su investigación: *Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral*, plantearon alcances de mejora en la gestión del clima laboral de

la institución educativa privada Santísima Virgen de la Puerta (distrito de San Martín de Porres) para efectos de lograr el incremento de satisfacción en los docentes de la institución y así generar mayor productividad en lo que respecta a enseñanza y calidad educativa.

Para tal efecto, utilizaron el método de investigación descriptiva con mayor tendencia cualitativa que cuantitativa y un diseño de investigación no experimental transversal que posibilitaron la medición del clima laboral de la institución para determinar la relación existente con la satisfacción laboral, utilizándose técnicas variadas como: encuesta, grupos focales, entrevista y observación aplicadas a una población y muestra de 45 docentes en total (25 del sexo femenino y 20 del sexo masculino) en un rango de 25 a 60 años.

Finalmente, obtuvieron como resultado la identificación de variables (condiciones laborales, supervisión, involucramiento laboral, autorrealización y comunicación) que afectan el clima laboral de la institución educativa, las cuales repercuten directamente en la satisfacción laboral de los docentes, así como en la calidad educativa de la institución para lo cual se plantearon acciones de mejora que reviertan dicha situación.

Se demostró que existe insatisfacción laboral en la institución educativa producto de la inadecuada gestión del clima laboral. Por otra parte, se observaron ciertas deficiencias en los factores de autorrealización y comunicación.



Guarniz (2014) realizó una investigación en relación a la *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego 2012*, que buscaba establecer la relación que existe entre el grado de satisfacción laboral, el nivel de compromiso institucional y el desempeño docente.

La investigación fue descriptiva, transversal y correlacional cuya muestra incluyó 103 docentes de Medicina con edades comprendidas entre 30 a 55 años, que enseñaban entre el primero y quinto ciclo, durante el semestre de marzo a julio 2012. El instrumento fue una Ficha de Encuesta de datos generales, grado de satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente; sometida a juicios de expertos y validaciones en los estudios de Oliveros (2006), Barraza (2008) y Peña (2005) (citado en Guarniz, 2014).

Para evaluar el nivel de satisfacción, se aplicó la escala de puntuación de tipo Likert; en el factor de Satisfacción por la Institución, se obtuvo una media de 14.14 que indicó que los docentes tuvieron un calificativo de BUENO; en el Factor de Remuneración, obtuvieron una media de 13.31 que indicó que los docentes tuvieron un calificativo de BUENO; en el factor de Tensión Laboral, se obtuvo una media de 9.55 que indicó que los docentes tuvieron un calificativo de REGULAR; en cuanto al factor según su Condición Laboral, obtuvieron una media de 10.61 que indicó que los docentes obtuvieron un calificativo de BUENO.

Concluyó en que existe influencia significativa y positiva de la Satisfacción Laboral con el desempeño docente, pero no existe influencia significativa ni positiva entre el compromiso institucional con el desempeño docente de los profesores de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012.

Ventura (2012) realizó una investigación en la que analizan la *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07*. En dicho estudio se pretende iniciar una reflexión y análisis sobre las percepciones de satisfacción laboral de los Docentes Directivos de cuatro Instituciones públicas del nivel inicial.

El instrumento empleado fue una entrevista con un guión semi-estructurado que se diseñó para la investigación, cuya validación se realizó mediante dos pasos: la primera fue la prueba piloto, aplicándose a una docente, cuyas características fueron similares a las informantes del trabajo de investigación y la segunda fue a través del juicio de experto.

La investigación tiene inspiración en el enfoque inductivo para la construcción teórica como es la Grounded Theory y se enmarca dentro de la esfera cualitativa que nos permite construir el conocimiento desde la realidad empírica, Por otro lado, la investigación, al tener un nivel exploratorio, sirve como un acercamiento flexible pero también riguroso al tema de la satisfacción laboral de docentes directivos del nivel inicial.

El estudio concluye en que las percepciones de satisfacción laboral de los docentes directivos se manifiestan inicialmente de forma intrínseca estimuladas por el puesto en cuanto asumen el cargo. Estas percepciones, tienen que ver con las oportunidades que tienen para asumir retos y aprender competencias de gestión directiva.

León (2011) realizó un estudio sobre *Satisfacción Laboral en Docentes de Primaria en Instituciones Educativas Inclusivas – Región Callao*, esta investigación tuvo como propósito principal identificar los niveles de satisfacción laboral en una muestra de docentes de Instituciones Educativas Inclusivas de la Región Callao, y segmentar los resultados según institución, edad y tiempo de servicio.

El instrumento empleado tiene una escala de 36 ítems y se aplicó a 20 Instituciones Educativas Inclusivas. La muestra estuvo conformada por 76 docentes. El diseño fue de tipo descriptivo simple, de corte transversal y nivel básico. Además, se utilizó la escala de Satisfacción Laboral diseñada por Sonia Palma (1999) para medir la variable satisfacción laboral e indicadores. La adaptación realizada fue validada por juicio de expertos usando la V de Aiken.

Los resultados indicaron frecuencias de insatisfacción parcial con una tendencia definida a la satisfacción regular a nivel general. A nivel específico, la mayor insatisfacción se da en los docentes de mayor edad y mayor tiempo de servicio.

Villafranca (2010) en su estudio *Relación entre clima y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones de Educación Inicial de la RED N° 8 de la Región Callao*, en el cual se propuso evaluar la relación entre el clima y el compromiso institucional de las docentes de la RED N° 8 de la Región Callao.

La autora utiliza dos instrumentos que resultan de la adaptación del *Cuestionario de Clima Organizacional de Litwing Stringer*, así mismo, el *Cuestionario de Compromiso Institucional* de Meyer y Allen, ambos aprobados por juicio de expertos en el año 2009, y toman como muestra a 66 docentes de Educación Inicial de los sectores de *la RED N° 8 de la Región Callao*, donde se aplicó la técnica de la encuesta a las participantes.

El tipo de investigación fue descriptivo y transversal de diseño correlacional. Para la validez de los instrumentos se aplicó la prueba de Aiken, así mismo, la confiabilidad se realizó mediante la aplicación de una prueba piloto y la consistencia interna.

La investigadora logró demostrar mediante este trabajo que la atmósfera laboral no influye significativamente en el compromiso que tienen las docentes hacia la misma. También, demostró que existe relación entre el clima institucional con el compromiso afectivo con la Institución Educativa, el compromiso de continuidad en la Institución y el compromiso normativo de las docentes de Educación Inicial en los sectores de la RED N° 8 de la Región Callao.

Salluca (2010) en la investigación *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao*, tuvo como propósito estudiar la relación existente entre los niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en las instituciones educativas del Cercado Callao. La muestra estuvo conformada por 87 maestros y 598 alumnos de las diferentes instituciones públicas del Cercado Callao.

El diseño de investigación fue descriptivo correlacional. Los instrumentos utilizados para los profesores fueron cuestionarios con orientación hacia la Satisfacción laboral y desempeño docente, y los instrumentos para los alumnos fueron encuestas orientadas a la percepción de satisfacción laboral y desempeño docente.

Los resultados indicaron que, según los estudiantes, existe relación entre las variables estudiadas, mientras que los profesores, según su auto percepción, indican que son totalmente independientes, por lo que se tuvo que optar por realizar tablas de contingencia entre las dimensiones de ambas variables, obteniendo como resultado un nivel medio en casi todas las dimensiones a excepción de la dimensión de “condición del trabajo” que resultó alto, por lo que se concluye que en ambas variables son regulares.

Se llegó a la conclusión de que la variable satisfacción laboral ha mostrado ser concordante con la variable del desempeño docente en todas sus dimensiones en lo referido a percepción de los alumnos. Los resultados conducen a pensar

que los profesores, en general, se relacionan significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del Cercado Callao en Educación Básica Regular.

Por otro lado, se ha podido observar que los resultados por parte de los maestros no han tenido la aceptación requerida en casi todas sus dimensiones. Muy por el contrario, se han revelado oscilaciones contrarias a la percepción de los alumnos e incluso caídas en los puntajes de significancia hasta resultados negativos. Lo cual permite pensar que no necesariamente los maestros satisfechos se desempeñan bien.

Rivera (2010) realizó una investigación sobre *compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*, donde busca analizar el compromiso organizacional como factor de éxito en la organización, conocer el grado de compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada y correlacionar variables demográficas de los docentes.

La metodología fue cuantitativa y a su vez correlacional. La técnica de recolección de información fue la encuesta, y el instrumento un cuestionario con escalas de opinión y de actitudes tipo lickert; elaborado a partir de los ítems que se obtuvieron de la base bibliográfica de los autores Meyer y Allen (1991) (citado en Rivera, 2010), tomando como muestra 43 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria de una institución educativa privada.

Toda la data recopilada a través del instrumento se trabajó en el programa informático SPSS, versión 15.0. Para el análisis, se utilizó la estadística descriptiva y correlacional a través de diversas tablas de distribución de frecuencia y estadísticos de correlación como el de Pearson y Spearman que analizan el grado de relación entre las variables de la investigación y los datos sociodemográficos antes mencionados.

Se concluye que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo. Siendo las damas quienes presentan mayor compromiso y van marcando distancia con la disyuntiva preexistente. Sin embargo, son los varones quienes señalan estar muy de acuerdo con los valores institucionales que, a diferencia de las damas, su opinión es más discreta y menos entusiasta.

### **Internacionales**

Arévalo, Blandón, Góngora y Ruiz (2015) en su proyecto de investigación de especialización en docencia titulado: *Satisfacción laboral en los docentes de los colegios adventistas Emmanuel e Icolven* describieron el grado de satisfacción laboral en los docentes de los colegios adventistas Emmanuel de Bogotá e Instituto Colombo Venezolano de Medellín como punto de partida para el mejoramiento de la calidad de vida de los docentes dentro del proceso educativo adventista. Así mismo, se propusieron conocer los niveles de

satisfacción de los docentes de dichos colegios con relación a satisfacción, ambiente laboral, supervisión docente, reconocimiento, trato justo y equitativo. La investigación fue desarrollada en el transcurso del primer y segundo semestre académico de 2015 y la muestra fue de 46 docentes de los colegios adventistas Emmanuel Bogotá e Instituto Colombo venezolano de Medellín durante el año escolar 2015. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, con una investigación no experimental, de tipo transversal, descriptivo y diseño correlacional. La técnica utilizada fue la encuesta de satisfacción laboral de Salazar (2001) (citado en Arévalo, Blandón, Góngora y Ruiz, 2015).

Entre las conclusiones a las que llegaron se puede destacar que en el colegio Icolven, en su gran mayoría, los docentes están satisfechos y algunos enlistan una serie de razones del porqué lo están; mientras que, en el colegio Emmanuel, hay una gran mayoría de docentes que manifiestan estar insatisfechos, frente a una escasa minoría que manifiestan lo contrario y no aportan razones ni positivas ni negativas.

Por otra parte, determinaron que el ambiente laboral permea la satisfacción laboral; así, los docentes del colegio Icolven se presentan con un buen nivel de satisfacción, pues sienten que en su lugar de trabajo son reconocidos, valoran las actividades de integración, consideran la dirección buena y las relaciones interpersonales como adecuadas. En contraste, el ambiente laboral en el colegio Emmanuel no es percibido por los docentes como adecuado, pues en su gran mayoría no sienten satisfacción en los aspectos de esta área evaluados.



Así mismo, advierten que el reconocimiento al trabajo bien realizado es el mayor elemento que genera satisfacción a los docentes estudiados en ambas instituciones; reconocimiento no solo por parte de la institución sino de toda la comunidad educativa.

Fernandez-Miranda (2014) realizó un estudio sobre *Factores relacionados con la actitud hacia el trabajo de los profesores universitarios: implicaciones en su rol como docente*, en el cual se propuso (como ampliación de los estudios ya realizados al respecto en Puerto Rico) demostrar que existen factores de trasfondo (género edad, etc.), de formación profesional y ocupacionales que influyen en las actitudes de docentes universitarios respecto a su trabajo en una institución privada de educación superior en Puerto Rico.

El instrumento, elaborado por la misma autora, fue aplicado a una muestra no probabilística de 121 profesores (disponibles para contestar el cuestionario) adscritos a 10 recintos seleccionados y sus centros educativos, del Sistema de Educación Superior privado de Puerto Rico, a excepción del nacional al cual pertenece la investigadora.

Tales recintos cuentan con sólidas escuelas y programas con grados asociados, bachilleratos y múltiples especialidades a nivel sub graduado, así también, con variados programas de graduados con diversidad de maestrías y doctorados. Las escuelas y programas de ambos niveles cuentan con un total de profesores regulares y conferenciantes que representan un alto porcentaje de los grados

doctorales que poseen sus recintos, y en términos de rango académico, estos fluctúan entre los rangos de Instructor y Catedrático. Los profesores regulares poseen amplia experiencia en la cátedra con más años de servicio en la Institución.

El diseño de investigación fue descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo; aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario en el que se presentaron tres escalas para medir la variable dependiente Actitud hacia el Trabajo y las variables independientes como: el género, edad, años de servicio, tipos de nombramiento, rango académico, satisfacción en el ambiente organizacional, etc.

La técnica de procesamiento de datos aplicada fue mediante la estadística descriptiva a través del programa SPSS versión 20, coeficientes de Pearsons, la prueba de muestras independientes y el análisis de varianza unidireccional ANOVA. La investigadora logró demostrar mediante este trabajo que el género, la edad, los años de servicio, el rango académico, preparación académica, expectativas ocupacionales y satisfacción en el ambiente organizacional no influyen significativamente en la actitud hacia el trabajo de los docentes a diferencia del tipo de nombramiento, área de enseñanza en el que se desenvuelven, salario y motivación en el empleo que influyen de manera significativa en la actitud de los docentes universitarios con respecto a su trabajo.

Jaik, Tena & Villanueva (2010) en su trabajo *Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado*, se plantearon como objetivo principal identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes de nivel superior (posgrado) y determinar si hay relación entre los dos parámetros. Participaron en la investigación 36 docentes de 13 programas de posgrado de la ciudad de Durango, México.

La metodología y diseño del estudio es cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental y transversal. Los instrumentos utilizados para la recolección de información fueron: La Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) de Barraza y Ortega (2009) y el instrumento para caracterizar el Clima Organizacional (CO) reportado por Peña (2005) (citados en Jaik, Tena & Villanueva, 2010).

Entre los resultados y conclusiones a los que arribaron se tiene que: los tres ítems que presentaron la media más alta son de compromiso institucional y están relacionados con el compromiso de trabajar con calidad, con el gusto por el trabajo que realizan en la institución y con el orgullo que sienten de pertenecer a esta misma. Así mismo, los tres ítems que presentaron las medias más bajas son de satisfacción laboral y corresponden a la ventilación del espacio físico donde laboran, a la forma de supervisión de los directivos y a la remuneración económica que perciben.

Por otro lado, el puntaje obtenido de satisfacción laboral por los docentes se ubica en un nivel alto. Así mismo, el compromiso institucional que manifiestan los docentes corresponde a un nivel alto. Finalmente, el análisis de los datos les permitió afirmar que hay una correlación positiva y altamente significativa entre las variables satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes. Advierten también que, de acuerdo a los resultados obtenidos y los estudios revisados se observa que se sigue presentando una relación poco clara e inconsistente entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral en relación con las variables sociodemográficas, por lo que sugieren continuar la investigación al respecto.

Martínez (2009), en su investigación sobre *Actitudes y Satisfacción hacia el trabajo de los profesores de la Facultad de Administración de Empresas del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico*, planteó como propósito principal validar el posible descontento y las quejas de los docentes que se observaban de manera informal en la Facultad, donde buscó demostrar que existen diferencias significativas en las actitudes de ellos hacia el trabajo que realizan los docentes. Esto es relevante ya que las actitudes son determinantes sobre la conducta; y las actitudes de los profesores en el trabajo podrían, por lo tanto, estar relacionadas con la apatía y el descontento observado en ese personal docente.

Como método para recopilar los datos, se hizo una encuesta de actitudes, aplicado a una población de 122 profesores a tiempo completo de la Facultad

de Administración de Empresas de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, usando la escala Likert. En esta escala, los encuestados tenían que indicar su grado de acuerdo o desacuerdo ante una serie de declaraciones hacia un objeto dado. Se pudo determinar el sentir de los profesores hacia el ambiente organizacional que impera en la facultad, y establecer algunas diferencias en las actitudes considerando algunas variables demográficas. Por último, se obtuvieron recomendaciones por parte de los profesores para mejorar el ambiente organizacional.

Ansa y Acosta (2008) en su artículo *La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en el Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia* busca determinar la actitud hacia el trabajo presente en el personal administrativo del Núcleo Humanístico de LUZ, apoyados básicamente en las teorías planteadas por Robbins (2004), quien señala que el comportamiento organizacional, como disciplina que estudia al individuo en las organizaciones, aborda el tema de las actitudes desde la perspectiva de tres tipos específicos: la satisfacción con el trabajo, participación en el trabajo y el compromiso con la organización.

El estudio realizado fue de tipo descriptivo, con un diseño de investigación no experimental - transeccional, de campo. Se aplicó un muestreo aleatorio simple y se obtuvo una muestra de setenta y tres sujetos. Como instrumento para la recolección de información, se utilizó un cuestionario tipo escala Likert. Los resultados obtenidos reflejan que en el personal administrativo existe un compromiso con la institución y una participación en el trabajo; sin embargo,

no todos los empleados están satisfechos con su trabajo en lo que respecta a las condiciones físicas que existen, remuneración y recompensas que reciben.

Por lo tanto, se concluye de que en el personal administrativo que integra el Núcleo Humanístico de LUZ está presente una actitud con tendencia positiva o favorable hacia el trabajo y la institución; no obstante, es necesario tomar medidas para mejorar el aspecto relacionado con la satisfacción laboral.

García y García, (2008) en su investigación *La influencia de los rasgos psicológicos en las actitudes hacia el empleo*, explica la influencia que el rasgo psicológico locus de control, conjuntamente con las variables que definen el capital humano de un país género, edad y educación, ejercen sobre las actitudes hacia el empleo en la República de Cabo Verde.

El procedimiento de recojo de información se llevó a cabo mediante una encuesta personal y directa realizada por un encuestador en vías públicas y zonas de confluencia poblacional (plazas públicas, mercados, eventos sociales públicos, etc.). Se obtuvo a través de un cuestionario estructurado y redactado en lengua portuguesa, al que contestó una muestra representativa de la población caboverdiana.

Los 448 cuestionarios recabados muestran que, en este país, los atributos demográficos edad y nivel de estudios, así como el rasgo de personalidad locus de control son importantes determinantes de las actitudes hacia el empleo de la población activa. Los resultados ofrecen las bases sobre las que redirigir las

políticas de empleo en Cabo Verde para afrontar los puntos débiles que limitan el desarrollo del mercado de trabajo y amenazan la integración social.

Martínez (2007), en su tesis doctoral *El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional*, se propuso como objetivo general describir y relacionar los factores internos y externos que intervienen en el desarrollo profesional docente, observando las relaciones de las variables del factor interno: la actitud y el grado de satisfacción; y las del factor externo: el grado académico y el trabajo colaborativo.

Se consideraron 19 escuelas secundarias con una muestra representativa de 326 sujetos que integran el sistema educativo del Estado de Nuevo León, ciudad de Monterrey, México. El método y diseño de investigación es de tipo descriptivo y se trabajaron datos de tipo cualitativo y cuantitativo. Los instrumentos utilizados para recolectar información fueron los siguientes: Instrumento de elaboración propia (para medir actitudes) y Overall Job Satisfaction de War, Cook y Wall (para medir satisfacción laboral) en lo correspondiente a factores internos. Con respecto a los factores externos: Normal Superior de Rodríguez (para medir formación académica) y Johnson y Johnson (para medir trabajo colaborativo).

En sus conclusiones, manifiestan que las relaciones más fuertes de las variables factores internos: a) actitud, b) grado de satisfacción y factores externos:

formación académica (grado académico) d) trabajo colaborativo, se dan entre la actitud y el grado de satisfacción, tanto en general como hacia la colaboración, es decir, a mejor actitud, mayor satisfacción laboral y a la inversa. Por otra parte, el grado académico no mostró una relación significativa con las variables del factor interno: a) actitud, b) grado de satisfacción y las variables del factor externo: c) trabajo colaborativo, en el desarrollo profesional docente.

## **2.2. Bases teóricas**

### **Comportamiento organizacional**

A partir de la década de los 90, en el contexto globalizado mundial, cambiante y diverso en el que interactuamos, las organizaciones han adquirido un rol con mayor nivel de preponderancia en la sociedad, especialmente aquellas que están relacionadas con el rubro de servicios.

Así, Robbins & Judge (2013) advirtieron que “los profesores de administración se han percatado de la relevancia que tiene la comprensión del comportamiento humano para determinar la eficacia de un gerente” (p.4).

Es cada vez más demandante entre los gerentes y administradores empresariales laborales el conocer con mayor profundidad y objetividad la dinámica de interrelaciones que se lleva a cabo al interior de las empresas



(centros o instituciones en las que laboran un conjunto de personas con fines y objetivos laborales comunes y en las que se estructuran de manera jerarquizada cargos, puestos, funciones y roles con respecto a un rubro de negocios, producción y/o servicios y de las cuales se desprenden actividades productivas de diversa índole, planificadas, organizadas, coordinadas y controladas por gerentes, directivos o administradores).

Las organizaciones poseen un orden propio, una estructura definida, recursos materiales y recursos humanos, constituyendo estos últimos, en esencia, el potencial laboral con que se cuenta y que, al estar integrado por personas, son considerados un factor complejo de analizar y comprender en cuanto a su desenvolvimiento, pues como en toda agrupación humana, al interior de esta se desarrollan emociones, sensaciones, percepciones, creencias, motivaciones así como interrelaciones entre pares y grupos que desencadenan, por lo general, en actitudes y comportamientos favorables y/o desfavorables, relacionados al trabajo que cada uno desempeña al interior de una institución y que podría afectar de manera positiva o negativa en el producto o servicio que como rubro empresarial se tenga pensado.

Genesi, Romero y Tinedo (2011) corroboran lo manifestado, diciendo:

(...) Las personas, como entes psico-rationales, frecuentemente enfrentan situaciones conflictivas no solo con su entorno, sino consigo mismo, situaciones estas, que influyen de manera directa en su

desempeño laboral sus relaciones interpersonales y, por ende, en el comportamiento organizacional de la institución” (p. 108).

Por tal motivo, la psicología industrial u organizacional, la psicología social, la sociología y la antropología contribuyen con sus postulados teóricos en el desarrollo de una especialidad con estatus científico en el campo de la administración empresarial como es el caso del llamado comportamiento organizacional (Robbins & Judge, 2013).

El campo de acción de esta disciplina es de absoluto interés de personas ligadas con la gerencia y administración laboral, y ello está relacionado con comprender el comportamiento del personal que labora al interior de la empresa, es decir, saber cuáles son sus motivaciones, creencias, predisposiciones, aspiraciones, nivel de satisfacción con el ambiente laboral que, por lo general, están detrás de sus actitudes y comportamientos así como del grado de compromiso demostrado con relación al trabajo, dado que, como ya se mencionó, todo esto redundará en los logros planteados en términos productivos por la institución.

Robbins & Judge (2013) definen el comportamiento organizacional como “un campo de estudio que investiga el efecto que tienen los individuos, los grupos y la estructura sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones” (p. 10).

Por tanto, se deduce, siguiendo a Genesi, Romero y Tinedo (2011), que “si la motivación es escasa, ya sea por frustración o cualquier otro aspecto que impida la satisfacción de necesidades, el comportamiento organizacional tiende a disminuir provocando estado de desinterés, apatía e inconformidad que podrían afectar el desempeño del talento humano” (p.109).

Es por tal motivo que retomamos la importancia de este campo de estudio llamado comportamiento organizacional por cuanto que permite el conocimiento objetivo del comportamiento de los trabajadores por parte de quienes dirigen empresas e instituciones con la finalidad de optimizar, la producción y prestación de servicios de calidad en una organización.

### **Comportamiento organizacional en instituciones educativas**

Las instituciones educativas, como un tipo de organización, también manifiestan una dinámica comportamental, entendiéndose al director y su equipo directivo como la parte gerencial de esta ‘*empresa*’ que presta servicio educativo a la sociedad.

En una organización educativa de calidad se observa a los directivos preocupados por la satisfacción laboral de sus empleados, quienes vendrían a ser los docentes, el personal administrativo y de mantenimiento o servicio.

Genesi, Romero y Tinedo (2011) complementan esta idea:

(...) El éxito de las instituciones educativas está sujeto a la gestión realizada por sus gerentes, los cuales deben poseer características que los definan como verdaderos líderes: ser creativos, propiciar los cambios e internalizarlos, fomentar la armonía dentro de las organizaciones a través de la integración de grupos, ser flexible, contar con los miembros de la comunidad educativa para tomar decisiones, entre otras (p. 110).

El objetivo principal de una institución educativa es el proceso de aprendizaje en los estudiantes y, por tanto, el trabajo de todo el personal debería estar direccionado hacia ese fin. Así también, el rol del docente tiene una importancia central, en tal sentido, se aprecia un entramado complicado de relaciones interpersonales en una institución educativa, lo que constituye materia de análisis y reflexión por parte de los directores, quienes persiguen como fin último un servicio de calidad educativa brindado a las familias y estudiantes quienes serían sus '*clientes*' en este rubro empresarial. Al respecto, las investigaciones de Genesi, Romero y Tinedo, 2011 advierten que:

(...) Se hace necesario instituciones educativas orientadas a reforzar constantemente las cualidades de su personal a través de planes y políticas que incluyan todo un sistema coordinado. (...) Estos planes y políticas deberán estar orientados a permitir asignar, dirigir y controlar las actividades de los docentes, con el carácter de brindar un comportamiento organizacional que justifique una mayor atención a los procesos y determine el logro de distintos productos educativos (rendimiento

académico, satisfacción, motivación, desarrollo personal, entre otros), a través de la evaluación del desempeño ( p.106).

El tratamiento de la dinámica comportamental en organizaciones educativas no difiere, entonces, del enfoque que se tiene en otro tipo de organizaciones, aunque es importante señalar que no son iguales. Nos debe quedar claro que, donde haya congregación o agrupación de personas con un fin común, el comportamiento organizacional tendrá lugar para describir y explicar las manifestaciones actitudinales de las personas que componen esa institución, con el fin de efectivizar sus logros propuestos y las organizaciones educativas calzan perfectamente en ello.

### **Desempeño laboral docente en organizaciones educativas y satisfacción laboral**

En una institución educativa, los docentes constituyen elementos clave para el desarrollo de sus múltiples procesos cuya finalidad común es el aprendizaje de los estudiantes dentro de una perspectiva de formación integral acorde con los principios axiológicos y razón de ser de la organización.

El desempeño laboral de los docentes está enmarcado en una multiplicidad dinámica de interrelaciones con agentes constitutivos de la comunidad educativa como los estudiantes, padres de familia, sus propios colegas docentes, personal administrativo y de servicio así como con los directivos. Por

tanto, es fácil deducir que su labor no se concreta solo al dictado o enseñanza de una asignatura al interior de un área de conocimiento, sino que, por el contrario, tiene una serie de repercusiones con aspectos relacionados con el abordaje de personas diversas, quienes de una u otra manera también ejercen influencia determinante en el proceso de aprendizaje de los entes clave y razón de ser final de toda institución educativa como son los estudiantes.

Por lo tanto, es lógico asumir que el nivel alto de interrelaciones diversas que entabla el docente con otros sujetos le genera estrés (por decir lo menos), desencadenando en su interior reacciones emocionales que se concretan en pensamientos, actitudes y comportamientos positivos o negativos de los cuales podemos colegir que jugarán un rol preponderante para los intereses institucionales, por cuanto que se configuraría así la satisfacción o insatisfacción laboral de los docentes. Al propósito, Rodríguez (2012) manifiesta lo siguiente:

La escuela como espacio social propicia diferentes niveles de relación e interacción entre las personas. Sin embargo, la dinámica social no siempre garantiza buenos ambientes de trabajo en las escuelas. Al interior de la organización escolar, con frecuencia surgen estilos directivos y conflictos entre colegas que [...] repercuten de manera preponderante en [...] los docentes (p. 24).

Según Robbins & Judge (2013), la satisfacción laboral es un tipo de actitud de los trabajadores diferente a involucramiento en el trabajo y compromiso organizacional que consiste en el sentimiento positivo que manifiesta el sujeto con relación a un puesto de trabajo a partir de la evaluación de sus características. Así, un trabajador con alto nivel de satisfacción tendrá actitudes positivas hacia su trabajo mientras que otro insatisfecho demostrará actitudes negativas.

La creencia de que los trabajadores satisfechos son más productivos que los insatisfechos ha sido un precepto básico entre los gerentes durante muchos años, aunque solo hasta hace poco tiempo las investigaciones han empezado a sustentarlo. Existen amplias evidencias de que los empleados que se sienten más satisfechos y que consideran que reciben un trato justo están más dispuestos a comprometerse cabalmente con el comportamiento de ciudadanía, que es tan importante en el ambiente de negocios actual (Robins & Judge, 2013, p. 26).

Desde los años 30, existen teorías que explican cómo se presenta la satisfacción laboral en los trabajadores. Barraza & Ortega (2010) la conciben como sigue:

La satisfacción laboral se puede definir [...] como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo; dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. En ese sentido,

se puede afirmar que la satisfacción laboral implica también una tendencia valorativa de los individuos y los colectivos en el contexto laboral, que influirán de una manera significativa en los comportamientos [...] (p. 310).

Por otra parte, y en la misma línea; Jaik, Tena & Villanueva (2010), parafraseando a Locke (1976), nos recuerdan:

La satisfacción laboral se define como una respuesta positiva hacia el trabajo en general o hacia algún aspecto del mismo o, como un estado emocional afectivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto (p.120).

### **La actitud hacia el trabajo en los docentes de instituciones de Educación Básica Regular**

La psicología social, a través de la historia, ha contribuido con muchas y variadas explicaciones teóricas acerca de cómo debemos entender las actitudes en el ser humano. Entre los autores más destacados en este campo tenemos a: Thomas y Znaniecki (1918), Watson (1930) y Allport (1935), quienes definieron a la psicología social como la disciplina encargada del estudio científico de las actitudes (Citados en Hogg, Hogg Graha, Vaughan, y Haro, 2010).



Una definición de actitud bastante aceptada en aquella época fue: “Un estado mental y nervioso de preparación, organizado a través de la experiencia, que ejerce una influencia directiva o dinámica sobre la respuesta del individuo a todos los objetos y situaciones con los que está relacionada” (Allport, 1935, p. 810, citado en Hogg, Hogg Graha, Vaughan, y Haro (2010), p. 148) aunque los conductistas afirmarían posteriormente que una actitud es solo un producto de la imaginación que una persona inventa para explicar una conducta ya ocurrida.

En síntesis, se podría decir que los estudios sobre las actitudes para aquella época se concretarían en tres enfoques (McGuire, 1986, citado en Hogg, Hogg Graha, Vaughan, y Haro (2010), p. 148): medición de la actitud y su relación con la conducta (década de los veinte y los treinta); la dinámica del cambio de las actitudes de un individuo (décadas de los cincuenta y los sesenta) y la estructura y la función de los sistemas de actitudes (décadas de los ochenta y los noventa). No obstante, estos tres enfoques de estudio de las actitudes siguen siendo de interés en el campo de la psicología social.

Se puede decir que, antiguamente, las actitudes eran concebidas como algo directamente observable; sin embargo, en la actualidad, con la influencia de la psicología cognitiva (aplicaciones de la investigación experimental con respecto al procesamiento de la información, la memoria y los efectos de estos sobre los afectos, así como también en los sentimientos, en la formación y el cambio de las actitudes), son consideradas por los investigadores como un constructo que, aunque no son directamente observables, preceden a la

conducta y guían las elecciones y decisiones para actuar de los sujetos. Hogg et al. (2010).

Otro aspecto importante en el estudio de las actitudes es la propuesta (herencia antigua) de un modelo de actitud de tres componentes en el cual se la representa con componentes cognitivos, afectivos y conductuales asociados con el pensamiento, el sentimiento y la acción como factores básicos de la experiencia humana. (Hogg et al., 2010, p.149). No obstante, este modelo tuvo problemas al prejuzgar un vínculo entre actitud y conducta, pues definiciones más modernas de actitud explican la influencia de otros factores como creencias y sentimientos en la predicción de las acciones o conducta de las personas (Hogg et al., 2010).

Ante este cuestionamiento surgido, es lógico preguntarse si las actitudes predicen la conducta de los seres humanos. Este tema ampliamente discutido por los teóricos en el campo de la psicología social no deja de ser interesante por cuanto que, para nuestros propósitos, se relaciona con la posibilidad de predecir cómo actuarán las personas, y más aún, si cambiamos las actitudes de las personas, podríamos ser capaces de cambiar su conducta.

Los estudios psicológicos dilucidaron el problema manifestándose la no relación entre actitudes y conducta de un modo uno a uno. Al respecto se planteó la influencia e interacción de las actitudes, creencias, opiniones e intenciones conductuales con las posteriores acciones del sujeto (Hogg et al.,

2010). Así también, se discutió la influencia de la razón (Teoría de la Acción Razonada), la planificación (Teoría de la Acción Planificada) entre las actitudes y la conducta en el ser humano.

Otros aspectos discutidos con relación a las actitudes es su grado de accesibilidad y para ello juega un papel importante la memoria y la afectividad, relacionándose los episodios afectivos experimentados por los seres humanos y almacenados en la memoria con conexiones mucho más rápidas con la conducta a realizarse. “Un individuo que tiene sentimientos negativos sobre un determinado objeto de actitud puede no ser capaz de detectar si éste ha cambiado para mejor o quizás para peor” (Hogg et al., 2010, p. 164).

Por otra parte, el vínculo actitud-conducta ha generado otro tipo de explicaciones teóricas llamadas de conexión o correlación, proponiéndose el aspecto de la fuerza de la actitud para su concreción en un comportamiento o conducta.

Cuando las actitudes se están formando muestran una correlación más intensa con una conducta futura en las siguientes circunstancias: las actitudes son accesibles, las actitudes son estables a lo largo del tiempo, la gente ha tenido una experiencia directa con el objeto de la actitud, la gente refiere con frecuencia sus actitudes (Glassman y Albarracín (2006), citado en Hogg et al., 2010, p. 167).

Siguiendo en la línea de cómo predecir el comportamiento o la conducta de los sujetos, también proponen los teóricos las variables moderadoras como factores predictivos más poderosos de una acción que la actitud básica. Entre ellas tenemos, las variables situacionales como las normas sociales que puede llevar a actuar a las personas de manera incompatible con sus actitudes. Otro caso son las diferencias individuales como por ejemplo los hábitos y su grado de control sobre la conducta, el estado de ánimo, los sesgos cognitivos o la auto identidad.

Consideramos importante también relacionar las actitudes con otro tipo de conceptos como: los valores, la ideología y las representaciones sociales. Hogg et al. (2010) definen los valores como conceptos de orden superior que tienen control sobre las actitudes de las personas, influyendo en su forma adoptada. Con respecto a la ideología, esta connota un sistema de creencias compartido con una base política y social, como por ejemplo, las ideologías religiosas y sociopolíticas. Las ideologías logran que adoptemos una tendencia a pensar que las cosas nos parecen naturales para justificar o legitimar un estado o postura.

Por último, las representaciones sociales son formas en que las personas desarrollan conocimientos simplificados de su mundo a partir de las interrelaciones con sus pares. Así, las creencias de la gente se construyen socialmente, y sus ideas y opiniones se moldean por lo que otras creen o dicen.

Las actitudes están enmarcadas e incluidas en estructuras de representación más amplias, que están basadas, a su vez, en grupos sociales. En este sentido, las actitudes están socialmente construidas y tienden a reflejar la sociedad o los grupos en los que la gente transcurre su vida (Hogg et al., 2010, p. 176).

Tomando en cuenta estas consideraciones teóricas de la psicología social acerca de las actitudes, intentaremos relacionarlas con la variable de nuestro estudio que es la actitud hacia el trabajo, empezando por dar cuenta de que a partir de la década de los noventa las organizaciones han orientado su interés y preocupación por identificar y explicar el origen de las actitudes que los trabajadores puedan mostrar con la finalidad de modificarlas, si fuera necesario, y que ello redunde en un mayor desempeño acorde con la misión y visión de la institución, es decir, comprometidos con la propuesta y el proyecto que se promueve en clara orientación a brindar un servicio que aporte para el desarrollo progresivo de la sociedad.

“[...] ¿Por qué los empleados se aíslan del trabajo? [...] algunas de las razones son las actitudes negativas hacia el trabajo, las emociones y los estados de ánimo, así como las interacciones negativas con colegas y supervisores” (Robins & Judge, 2013, p. 28).

Esta es la situación también de las instituciones educativas, en las cuales se entiende que el rol del docente ha variado sustancialmente, esperándose de

ellos una serie de competencias que sobrepasan el mero dominio de contenidos respecto a una materia científica y se espera que demuestren mayores habilidades sociales; motivados y comprometidos con una educación de calidad.

La actitud se entiende como una manifestación comportamental concreta de las personas y que puede estar influenciada por múltiples factores ya sean sociales, culturales o psicológicos.

La actitud es la predisposición aprendida a responder de un modo consistente a un objeto social. [...] También refleja la postura del cuerpo de una persona cuando transmite algo de manera eficaz o cuando logra captar la atención por alguna cuestión. En el lenguaje común, se refiere al modo de actuar habitual de un sujeto, en relación con algo o alguien de su entorno y que implica sentimientos (Fernández-Miranda, 2014, p. 1).

Las actitudes, además, tienen una predisposición nerviosa y mental que conllevan a la persona a actuar de determinada manera de acuerdo al acontecimiento que se le presenta. Se entiende, entonces, que tienen aspectos que las anteceden y aquellos constituyen valores, normativas transmitidas por padres, profesores, compañeros, y por tanto, son el resultado de un complejo entramado de interrelaciones entre los seres humanos.

La actitud ante el trabajo de los docentes (como de cualquier otro trabajador) se expresa mediante su comportamiento y esta se explica desde aspectos cognitivos, emocionales o afectivos y conductuales. Esta actitud ante el trabajo podría estar influenciada por una serie de sentimientos, emociones y vivencias que darían como respuesta comportamientos positivos o negativos para los intereses de la institución. “[...] A menudo las actitudes tienen consecuencias conductuales que se relacionan directamente con la efectividad de las organizaciones” (Robins & Judge, 2013, p. 26).

Por tal motivo, hoy en día, quienes gestionan organizaciones toman muy en cuenta la importancia de este aspecto, ya que de ello muchas veces dependerá el éxito o fracaso de sus proyectos, metas y objetivos institucionales a los cuales se apuntan en beneficio de la comunidad educativa. La actitud general de un individuo hacia su empleo representa el conjunto de sentimientos y emociones con los cuales los empleados consideran su trabajo (Ansa, 2008, citado en Fernández-Miranda, 2014).

Se espera, entonces, que una persona con un alto grado de satisfacción laboral mantendría una actitud positiva hacia su trabajo, y de manera inversa, un trabajador que posea una baja satisfacción laboral, demostraría una actitud negativa hacia su trabajo. La satisfacción laboral implica aspectos como: remuneración, naturaleza de actividades ejecutadas, compañeros de trabajo y condiciones físicas en las que se desenvuelve (Fernández-Miranda, 2014).

En la medida en que la actitud del profesor impacta su comportamiento en el aula, impacta por igual la calidad del proceso educativo que allí se ejecuta, y por consiguiente la eficacia y la calidad del producto que ofrecen los centros de educación [...] (Fernández-Miranda, 2014, p. 20).

### **Acreditación de la calidad en instituciones de Educación Básica Regular**

Al ser la autoevaluación un proceso de mejora institucional a todo nivel y que pasa por la toma de decisiones de un director o equipo directivo, resulta ineludible considerar cómo la perciben los docentes. Es importante tomar en cuenta que, para el profesor, la institución educativa es su centro de trabajo, y por tanto, se requiere indagar en el grado de identificación y compromiso que tienen hacia ella. Por tal motivo, asumimos que las percepciones docentes, con respecto a acciones de crecimiento, desarrollo y mejora institucional como la autoevaluación, desencadenarían en actitudes que pueden ser positivas o negativas tomando en cuenta los factores que influyen en su manera de percibir un hecho de la realidad de su entorno laboral.

### **Evaluación, calidad educativa, acreditación y mejora continua**

Asumimos que la evaluación institucional, en cualquiera de sus tipos, constituye una herramienta valiosa y eficaz, si lo que se persigue como objetivo es la calidad educativa en los procesos al interior de la institución.



Recordemos que las escuelas y universidades a partir de la década de los 90, a nivel mundial, atraviesan una suerte de presión por parte de la sociedad y del sistema gubernamental al exigírseles mayor transparencia en sus procesos de gestión que evidencien que el servicio educativo que se ofrece es el óptimo como para responder a las demandas que, sobre todo el siglo XXI, ha puesto como valla al ciudadano que se inserta a esta nueva dinámica socio-cultural que caracteriza hoy al mundo.

Por tanto, la búsqueda de calidad en el servicio educativo exige un reconocimiento social que permita la demostración pública del trabajo a la altura de estándares e indicadores de calidad de tipo nacional e internacional. Este reconocimiento es llamado acreditación; otorgado (por una organización autorizada de origen nacional o internacional y tras una visita previa de verificación por un equipo evaluador externo conformado por especialistas) a las instituciones educativas que lograron evaluarse internamente con la finalidad de ordenar y optimizar sus procesos y que, producto de ello, obtienen un resultado de autoevaluación en base a un modelo de calidad.

La acreditación no necesariamente va de la mano con la calidad educativa lograda por las instituciones, sin embargo, al ser un reconocimiento público, se podría considerar como recomendable y justificada en tanto permita valorar el esfuerzo de toda una comunidad educativa en pleno por mejorar el servicio educativo que brindan, habiéndose sometido a un proceso crítico y autorreflexivo constante, además de una mirada especialista externa que haya

corroborado sus niveles de logro declarados. Esta valoración, a su vez, será el aspecto motivador extrínseco que impulsará a toda la comunidad a esforzarse por establecer de manera perenne una cultura evaluadora en su propia dinámica organizacional, y por tanto, una actitud de mejora continua.

Se entiende que, solo cuando los miembros de una institución educativa incorporan en sus hábitos de cultura organizacional actitudes orientadas a la evaluación constante y el deseo siempre cíclico e irrefrenable de mejorar continuamente todo cuanto tenga que ver con los procesos que subyacen a la gestión institucional y que son responsables finalmente de la calidad del servicio que se brinda, entonces se podrá afirmar que el servicio educativo que ofrece una institución garantiza la calidad que se espera de este.

### **La autoevaluación como primer paso para la acreditación de las instituciones educativas**

Si consideramos que una institución educativa ha tomado la decisión de evaluar sus procesos de gestión con la finalidad única de mejorar el servicio que otorga y, por tanto, el logro de la calidad educativa que redundará en el reconocimiento público o también llamada acreditación que implica garantía de un servicio educativo de calidad, entonces el primer paso que debe realizar es la autoevaluación o autoestudio institucional. Landi & Palacios (2010) se refieren a esta de la siguiente manera:

La autoevaluación en las organizaciones escolares las posiciona en el doble papel de sujeto y objeto, lo cual conlleva, para los actores que en ellas trabajan, asumir un papel protagónico y de responsabilidad y, a la vez, construir un objeto de conocimiento: la propia institución (p.158).

Por su parte, Centurión (2007), la describe como sigue:

El proceso de evaluación institucional consensuado entre los actores del sistema educativo, deberá ser el instrumento que garantice la coherencia de la tarea educativa que implementan los equipos docentes de la institución, en consonancia con los enfoques y principios de la educación. Debe ser resultado de una reflexión compartida, que orientada da coherencia a toda la acción educativa. El primer paso ineludible es incorporar (...) la práctica de autoevaluación institucional que compromete a todos los involucrados de la institución y debe ser el resultado de un amplio trabajo en equipo de docentes, estudiantes y otros miembros de la institución; impulsado y coordinado por el equipo directivo de la institución (p. 23).

Podemos entender que la autoevaluación implica un proceso consensuado, democrático, libre, reflexivo y participativo de toda la comunidad educativa, impulsado, liderado y coordinado por el equipo directivo con respecto a sus propios procesos y que tiene por finalidad identificar fortalezas y debilidades que, a su vez, puedan ser optimizadas mediante un plan de mejora. Para ello, es

importante señalar que todo proceso de autoevaluación requiere de un paso previo como es la etapa de sensibilización, dado que serán los propios agentes de la comunidad educativa quienes tendrán por responsabilidad la planificación y ejecución de este ejercicio que consiste en una auto mirada crítica con fines de crecimiento, mejora y autorregulación de los propios mecanismos que hacen posible el desarrollo de los procesos de gestión institucional. El mismo Centurión (2007) nos recuerda:

(...) este proceso requiere un estilo diferente de gestión que favorece el establecimiento de un clima de reflexión y de análisis, de confianza entre los equipos docentes, estimulando el trabajo en equipo, superando las tendencias individualistas y el aislamiento funcional de los distintos sectores educativos (p.24).

Tafur (2013), con respecto a quienes realizan la autoevaluación y con qué finalidad, dice lo siguiente: “La evaluación interna se realiza por los integrantes de la institución evaluada con el propósito de valorar la calidad de servicio que imparte” (p.16).

Centurión (2007, pp. 25-27) nos señala, además, características y criterios que definen el sentido y la esencia de la autoevaluación institucional:

a) **Considera el contexto**; parte de las peculiaridades de la institución, su historia y su cultura.

- b) *Es participativa y negociada*; se va construyendo a través de la participación activa de todos los sujetos involucrados, en condiciones de libertad.
- c) *Es formativa*; su sentido principal en el proceso y resultado es lo educativo y formativo, se orienta hacia la construcción de calidad.
- d) *Usa métodos diversos para captar la complejidad de los fenómenos que se producen en la institución*; requiere de métodos que permitan recoger información sobre la compleja vida de la institución en la que se entremezclan motivos, expectativas, valores, intereses, conocimientos, relaciones y otros.
- e) *Es permanente*; debe instaurarse como cultura e integrarse a las estructuras permanentes de la institución.
- f) *Es operativa y estructurante*; orientada hacia el conocimiento, la interpretación y también hacia la toma de decisiones y transformación de la realidad.
- g) *Es legítima*; tiene legitimidad política y al mismo tiempo técnica.
- h) *Es voluntaria*: no puede ser impuesta, tampoco punitiva y no debe servir para jerarquizaciones.
- i) *Se adapta a cada institución*; respeta la identidad, las peculiaridades y definiciones de cada institución.

Es importante resaltar que la autoevaluación por sí misma no asegura la acreditación de la institución educativa. Por tal motivo, es considerada como un primer paso para el logro de esta misma. SINEACE (2013) se refiere a la

acreditación de esta manera: “La acreditación es tradicionalmente equiparada al reconocimiento público y temporal a una IE que cumple con determinadas expectativas de calidad educativa. Sin embargo, la acreditación debe entenderse como un proceso de mejora continua que comprende cuatro etapas (...)” (p.18).

El logro de la calidad en el servicio educativo exige compromiso al interior de la dinámica de las instituciones, es decir, en cada uno de los agentes de la comunidad: docentes, estudiantes, padres de familia, personal administrativo, personal de mantenimiento, etc. Sin embargo, la exigencia es mayor en los profesores, quienes son considerados el pilar de la gestión pedagógica y en quienes recae la responsabilidad del éxito de los procesos de enseñanza-aprendizaje que a su vez están centrados en los estudiantes. Si asumimos esta premisa, entendemos la importancia de la labor docente y la necesidad de su compromiso incondicional y desde su propia vocación con una educación de calidad. Al respecto, Murillo & Román (2010) nos recuerdan lo siguiente:

Una adecuada evaluación de la calidad de la educación requiere una perspectiva desde la cual la valoración de sus componentes esté interrelacionada y se asuma la interdependencia que existe entre dichos componentes. La evaluación desde esa mirada exige hacer un juicio de valor sobre cómo se desarrolla y qué resultados genera el conjunto del sistema educativo y sus componentes; es decir, desde la estructura, organización y financiamiento; el currículo y su desarrollo; el

funcionamiento de las escuelas; el desempeño de los docentes; lo que aprenden los estudiantes en el aula y sus consecuencias en el acceso a oportunidades futuras y movilidad social (p. 100).

La única manera de asegurar esto es mediante el fomento de una cultura evaluadora que asegure la mejora continua al interior de la institución, es decir, la puesta en práctica de actitudes y acciones orientadas a la evaluación de toda actividad planificada y ejecutada con fines educativos y la consecuente toma de decisiones para la mejora de las sucesivas actividades.

La cultura evaluadora supone un modo y estilo de desempeño al interior de una institución, donde todo es materia de evaluación y que implica su progresiva adquisición como un hábito que se incorpora en la comunidad educativa y que la empodera de una actitud reflexiva, crítica y constructiva de sus propios procesos que se enmarcarán en un devenir cíclico de toma de decisiones y mejora continua en el logro de la calidad del servicio educativo. Los docentes lideran estos procesos, y por tanto, deben ser los primeros comprometidos con la asunción de una cultura evaluadora para la mejora continua.

### **Estándares de calidad del modelo de acreditación en EBR del SINEACE relacionados con la actitud hacia el trabajo en los docentes**

La diversidad y pluriculturalidad del Perú plantea el reto de una educación equitativa y en iguales condiciones para todos sus habitantes y es partir de esta

premisa que el SINEACE, por Ley N° 28740, en el año 2006, promueve la elaboración de estándares de calidad educativa con la participación descentralizada de diversos agentes, asociaciones y sectores de la educación peruana que permitieran a las diversas instituciones públicas y privadas del país evaluar su propia gestión con la finalidad de garantizar una educación de calidad para todos como lo expresaba IPEBA (2013):

[...] el Perú es un país donde la diversidad se expresa en cultura, población, territorio y recursos; donde aún no existe igualdad de oportunidades para que todos los peruanos accedan a una educación de calidad. Reconocida esa situación, el IPEBA suscribe el lema: diversidad como punto de partida, diversidad y calidad educativa con equidad como llegada (p. 5).

Dichos estándares se articulan en un modelo de evaluación de la calidad con matrices de indicadores e instrumentos propios de autoevaluación institucional, que en un principio fueron administrados a través de los desaparecidos órganos operadores como: IPEBA (EBR y ETP), CONEACES (Institutos Superiores) y CONEAU (Educación Superior Universitaria).

Se consultó dos matrices de autoevaluación, la primera con cinco factores, doce estándares y cuarenta y tres indicadores; la segunda matriz actualizada con cinco factores, 12 estándares y 58 indicadores.



Los resultados arrojan tres colegios acreditados y, por el momento, el SINEACE somete a discusión y proceso de aprobación, con participación de colaboradores a nivel nacional, la propuesta de una nueva matriz con características diferentes para cada nivel educativo.

Desde la temática abordada en esta investigación, se intentó identificar estándares relacionados con la actitud hacia el trabajo del docente, sin embargo, reconocemos que no existen estándares ni indicadores del modelo de calidad del SINEACE que expliciten de manera directa esta condición. No obstante, es de conocimiento generalizado que el proceso de acreditación de las instituciones educativas se lleva a cabo a través de cuatro fases o procesos: etapa de sensibilización, autoevaluación, evaluación externa y finalmente el reconocimiento público de la organización como una institución de calidad que alcanzó o está en proceso avanzado de logro de los estándares requeridos.

La sensibilización se orienta a generar y mantener en la comunidad educativa INTERÉS, MOTIVACIÓN, VOLUNTAD Y COMPROMISO, en otras palabras, buscamos involucrar y generar buena disposición mediante la información de los beneficios que obtendremos con la autoevaluación y la comunicación permanente de los avances realizados por la Comisión de autoevaluación (IPEBA, 2013, p. 55).

En principio, el SINEACE recomienda plenamente la sensibilización de la comunidad educativa con especial énfasis en los docentes, quienes son los que

integran principalmente el equipo de trabajo sobre el que recae la responsabilidad de coordinar y dirigir las acciones conducentes para autoevaluar la institución bajo el respaldo y firme decisión de la dirección general del colegio. “[...] Para iniciar nuestro proceso de autoevaluación es indispensable contar con la decisión, compromiso y liderazgo de la Dirección [...] interesar y comprometer a docentes y padres de familia principalmente” (IPEBA, 2013, p. 49).

Para tal fin, se requiere que sean personas comprometidas con la institución, con un perfil personal y profesional adecuados y con características de liderazgo democrático así como habilidades para el trabajo en equipo. Las personas que acompañan al Director en esta Comisión son elegidas democráticamente por la comunidad de nuestra Institución Educativa y deben reunir ciertas características que les ayuden con la tarea que deben realizar [...]:

- Capacidad para comunicarse de manera efectiva.
- Capacidad para el trabajo en equipo.
- Compromiso con la Institución Educativa.
- Ser reconocidos por sus cualidades profesionales y personales.

(IPEBA, 2013, p.52).

Se remarca, sobretodo, la actitud positiva que deben tener hacia los beneficios que la autoevaluación aportará a la institución educativa, y ello debe ser una

característica no solo de los docentes que conforman el equipo evaluador, sino de todos los que integran la comunidad educativa.

Podemos deducir que, para alcanzar tal nivel de compromiso y motivación de los miembros de una comunidad educativa, y en especial de los docentes, se requiere un trabajo previo de gestión en el que se haya atendido a todas estas personas en sus diferentes necesidades y roles al interior de la dinámica del colegio. Sin embargo, limitémonos solo a los docentes de quienes se espera compromiso laboral e institucional y la proyección de actitudes y comportamientos positivos en relación con los propósitos institucionales para alcanzar la calidad educativa y acreditación que se requieren.

Entendemos claramente, por tanto, que aunque el modelo de calidad del SINEACE no lo explicita mediante estándares ni indicadores concretos, es un requisito indispensable para el logro de la calidad educativa y la acreditación en las instituciones el contar con (entre otros miembros de la comunidad educativa) docentes cuyas actitudes sean positivas hacia su trabajo, que demuestren compromiso con su institución y que proyecten relaciones armoniosas con sus compañeros de trabajo; es decir, profesores que demuestren satisfacción laboral con el puesto y las condiciones de trabajo con que se desempeñan en la institución.

En la escuela, [...] potenciar la colaboración entre todos los actores, la socialización entre los equipos y la búsqueda de consensos como

modalidades de interacción, de manera que se consiga una mayor coherencia en el trabajo, lo que es considerado un punto clave para la mejora de la calidad en las escuelas. Ello tiene como base el trabajo en un clima de relaciones horizontales e interpersonales buenas (IPEBA, 2013, p. 15).

Por otra parte, la matriz de autoevaluación presenta cinco factores enfocados en la estructura de gestión institucional con un número de estándares e indicadores cada uno que proponen los niveles de logro institucional. En el factor 1, relacionado con la dirección institucional, el estándar 3, indicador de evaluación 3.3, exige un clima institucional adecuado: “Implementamos estrategias para desarrollar un clima institucional de confianza y respeto que nos permita identificar factores que facilitan y dificultan nuestro trabajo y mejorar nuestro desempeño” (IPEBA, 2013, p. 44).

Por tanto, se deduce que los directivos se preocupan por el mantenimiento de un buen clima organizacional, lo que implica la realización de acciones estratégicas para atender las necesidades laborales de los docentes, quienes constituyen uno de los engranajes importantes en el proceso de aprendizaje.

Así también, en el factor 2, relacionado con el soporte al desempeño docente, en el estándar n°4, indicador 4.3, se alude a la necesidad de capacitación y monitoreo de la labor docente: “Monitoreamos y acompañamos permanentemente la labor docente en el aula para analizar cómo impacta en el

desempeño de los estudiantes y orientar la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje” (IPEBA, 2013, p. 46).

A partir de ello, se interpreta que los directivos se preocupan por las necesidades de capacitación constante de los docentes así como del monitoreo y acompañamiento frecuente que redundan en un mejor y óptimo desempeño laboral, y por ende, docentes más satisfechos con su rendimiento y aporte a la institución que les fomenta mayor compromiso e identificación.

[...] El liderazgo no es ni debe ser una característica exclusiva del rol de director, sino que es deseable en todos los actores que asumen la responsabilidad sobre una tarea, o contribuyen a generar visiones de cambio. Así el trabajo de los docentes, su importancia para el desarrollo del liderazgo en la escuela, y la mejora de la escuela se convierten en elementos para reflexionar y planificar (IPEBA, 2013, p. 13).

### **2.3.- Definición de términos básicos**

#### **Actitud**

Manifestaciones de aprobación o desaprobación que emiten los sujetos con respecto a objetos, individuos o eventos. De por sí, se pueden catalogar como complejas por las razones intrínsecas que subyacen a ellas. De acuerdo con Robbins & Judge (2013) tienen tres componentes principales: cognición, afecto y comportamiento.

#### **Actitud hacia el trabajo**

Es el conjunto de emociones, sentimientos y predisposiciones de los sujetos empleados en una organización con respecto a su trabajo o labores que desempeña al interior de esta. “Conjunto de sentimientos y emociones con los cuales los empleados consideran su trabajo” (Davis y Newstrom, 2001, citado en Ansa, 2008, p. 125).

De acuerdo con Robbins (2013), las actitudes hacia el trabajo son de tres tipos: satisfacción laboral, involucramiento en el trabajo y compromiso organizacional. Las del primer tipo se refieren a las actitudes generales de un individuo hacia su empleo; la segunda, se refiere a aquellas actitudes mediante las cuales las personas se identifican con su trabajo, participan en él y consideran su desempeño importante para la valoración propia; y la tercera,

está referida al grado en el cual un empleado se identifica con la organización y sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros (Ansa, 2008).

### **Acreditación**

Es el proceso voluntario en el cual la Institución Educativa opta para ser reconocida públicamente como una institución que cuenta con procesos educativos de calidad, según el informe que realiza la entidad evaluadora y teniendo en cuenta la normativa vigente. La acreditación es temporal y debe ser constantemente sensibilizada por parte del equipo directivo e implica un nuevo proceso de autoevaluación así como de una evaluación externa. “La Acreditación es el reconocimiento público y temporal de la institución educativa, área, programa o carrera profesional que voluntariamente ha participado en un proceso de evaluación de su gestión pedagógica, institucional y administrativa [...]” (Art. 11 Ley del SINEACE).

### **Autoevaluación**

Es un procedimiento voluntario que se realiza como cultura del trabajo mas no como una norma institucional. Consiste en el primer paso para lograr la acreditación; es de suma importancia debido a la alta participación de la comunidad educativa, que a través de la reflexión crítica, consciente y colaborativa que se realiza, puede determinar los aspectos positivos, así como los aspectos negativos en las que la institución debe mejorar.

“[...] Se trata de un proceso complejo que supone una acción reflexiva y valorativa sobre una serie de aspectos organizativos, curriculares, contextuales, de gestión [...] que interactúan para lograr la calidad del centro” (Landi & Palacios, 2010, p. 159).

### **Calidad**

“El término calidad es muy general y se puede aplicar a un producto, a un proceso o a un sistema. Es decir, podemos hablar de la calidad de los productos, calidad de los procesos o calidad de los sistemas” (Sangüesa, M., Mateo, R., Ilzarbe, L., 2006, p. 13).

Entonces, para el propósito de la investigación, calidad se asume como la adecuación del producto o servicio al fin que se destina, en completa conformidad con la demanda del beneficiario. Por tanto, implica no solo conseguir un grado alto de satisfacción en la atención al cliente, sino también lograr la excelencia en el servicio.

### **Calidad educativa**

Está referida directamente con el buen servicio que brinda una institución durante el proceso educativo. Consiste en la eficiencia con la que se relacionan y vinculan todos los procesos que se ejecutan en una comunidad educativa, dando como resultado una institución que genera aprendizajes acorde a las



necesidades sociales que enfrentan las personas para abordar los retos del desarrollo humano, ejerciendo su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida (L.G.E. art. 13).

### **Cultura de evaluación**

Conjunto de estrategias metodológicas o técnicas de la evaluación educativa propia de una institución donde se reconoce la calidad de los aprendizajes alcanzados, que son base en la toma de decisiones destinadas a mejorar el servicio educativo. Es la actividad sistemática de recolección, procesamiento y análisis de información y su contrastación con propósitos y criterios de evaluación previamente definidos para apoyar la toma de decisiones. Valenzuela, Ramírez, & Alfaro (2011) la definen como: “[...] Conjunto de valores, acuerdos, tradiciones, creencias y pensamientos que una comunidad educativa asigna a la acción de evaluación” (p. 45).

### **Mejora continua**

Objetivo de la gestión de calidad que busca la mejora permanente y acciones correctivas y preventivas en base a los resultados de una evaluación externa. Constituye un ciclo constante a través del cual identificamos un área de mejora, planeamos cómo realizarla, la implementamos, verificamos los resultados y actuamos de acuerdo con ellos, ya sea para corregir desviaciones o para proponer otra meta más retadora (Aguilar-Morales, 2010).

Pilozo, Tejeda & Fuentes (2014) manifiestan lo siguiente:

La mejora continua se asocia a la calidad total, considerada esta última como el nivel más elevado en las transformaciones sufridas por el término calidad desde una perspectiva histórica. [...] Esta evolución puede subdividirse en tres etapas fundamentales: control de calidad, aseguramiento de la calidad y calidad total como un sistema de gestión enlazado sólidamente con los conceptos de mejora continua y competitividad, y que contiene las dos etapas anteriores. [...] La mejora continua cumple una doble función en el logro de la calidad total: como principio y como proceso. Es un principio porque es base, regla, guía, fundamento. Sin mejora continua, debidamente intencionada y organizada, no es posible hablar de calidad (p. 76).

### **III.- Objetivos**

#### **3.1.- General**

Conocer si existen diferencias respecto a la actitud hacia el trabajo en los docentes de una institución educativa acreditada y otra no acreditada de Lima.

#### **3.2.- Específicos**

Describir la actitud hacia el trabajo en los docentes de una institución educativa acreditada de Lima.

Describir la actitud hacia el trabajo en los docentes de una institución educativa no acreditada de Lima.

### **IV.- Hipótesis**

#### **4.1. Principal**

Existen diferencias significativas respecto a la actitud hacia el trabajo en los docentes de una institución educativa acreditada y otra no acreditada de Lima.

#### **4.2. Específicas**

**H<sub>1</sub>**: La actitud hacia el trabajo en los docentes de una institución educativa acreditada es positiva.

**H<sub>2</sub>:** La actitud hacia el trabajo en los docentes de una institución educativa no acreditada es negativa.

## **V.- Método**

### **5.1. Alcance de la investigación**

Según Hernández et al. (2014), el alcance es descriptivo, dado que busca especificar las propiedades, características y los perfiles de dos grupos de docentes pertenecientes a una institución acreditada y otra no acreditada.

### **5.2. Tipo de investigación**

De acuerdo con Bisquerra (1989), el tipo de investigación es cuantitativa, por cuanto que concibe el objeto de estudio como externo, dado que su finalidad es lograr describir las leyes generales referidas al grupo.

### **5.3. Diseño de investigación**

El diseño es no experimental, ya que no se manipularán las variables, es decir, no se experimentará con ellas (Hernández et al., 2014). Además, según Sierra (2005), el diseño será de tipo descriptivo-comparativo por cuanto que el estudio abarca dos grupos distintos y se efectuará comparaciones entre ellos.

Sánchez y Reyes (2015) también lo consideran como descriptivo-comparativo porque la investigación identifica y describe la actitud frente al trabajo de los docentes en una Institución Educativa acreditada y otra no acreditada.

Este tipo de diseño de investigación tiene el siguiente diagrama:

$M_1$  -----  $O_1$

$M_2$  -----  $O_1$

Donde:

- $M_1$ : Docentes de la institución educativa acreditada
- $M_2$ : Docentes de la institución educativa no acreditada
- $O_1$ : Actitud hacia el trabajo

#### 5.4. Variables

##### **Variable: Actitud hacia el trabajo**

**Definición conceptual:** Son las creencias, pensamientos, valores, y comportamientos de los docentes relacionados con su trabajo en una institución educativa. Es una variable unidimensional compuesta por 25 ítems de tipo escala de Likert y se considera, para el presente estudio, como cuantitativa.

Tabla 1

*Definición operacional de la variable Actitud hacia el trabajo*

Variable	Definición operacional de medida
Actitud hacia el Trabajo	Es la puntuación obtenida al aplicar la Escala sobre Actitud hacia el Trabajo de los Docentes en una institución educativa acreditada y otra no acreditada.

**5.5. Población y muestra****Población**

La población está compuesta por 158 docentes de la Institución Educativa no acreditada, la misma que se distribuye en 45 varones (28%) y en 113 mujeres (72%). La Institución Educativa se encuentra dividida por niveles formativos compuestos de la siguiente manera: el nivel inicial, compuesto por docentes de grado preescolar; nivel primaria, compuesto por estudiantes del 1° al 6° grado y nivel secundario, compuesto por docentes del 1° al 5° grado. Así mismo, se considera los docentes del área de talleres que realizan las actividades con los estudiantes, de manera masiva, fuera del horario escolar. La distribución de los docentes con estas características, género y nivel formativo al que pertenecen, se muestra en la tabla 2.

Tabla 2

*Distribución de la población de docentes de la Institución Educativa no acreditada en función del género y del nivel educativo*

Sexo	Inicial	Primaria	Secundaria	Talleres	Total
Hombres	0	2	20	23	45
Mujeres	13	42	46	12	113
Total	13	44	66	35	158

Fuente: Base de datos de la Institución Educativa no acreditada

La población de la Institución Educativa acreditada está compuesta por 38 docentes, esta se distribuye en 15 varones (39%) y en 23 mujeres (61%). La Institución Educativa se encuentra dividida por niveles formativos distribuidos de la siguiente manera: el nivel inicial, compuesto por docentes de grado preescolar; nivel primaria, compuesto por estudiantes del 1° al 6° grado y nivel secundario compuesto por docentes del 1° al 5° grado. La distribución de los docentes con estas características, género y nivel formativo al que pertenecen, se muestra en la tabla 3.

Tabla 3

*Distribución de la población de docentes de la Institución Educativa acreditada en función del género y del nivel educativo*

Sexo	Inicial	Primaria	Secundaria	Total
Hombres	0	2	13	15
Mujeres	5	10	8	23
Total	5	12	21	38

Fuente: Base de datos de la Institución Educativa acreditada

## Muestra

Para la obtención de la muestra se tomó en cuenta el total de la población de la Institución Educativa acreditada que suma 38 docentes, mientras que, en la Institución Educativa no Acreditada, que cuenta con una población mucho mayor a 158 docentes, se aplicaron los criterios de exclusión planificados, obteniendo como resultado que los docentes de talleres no sean considerados en la aplicación del instrumento, puesto que su permanencia en la institución y el contacto con los estudiantes era mucho menor en comparación con los docentes que trabajan a tiempo completo y no se alinean en la misma perspectiva con relación a la actitud hacia el trabajo. De los docentes de la Institución Educativa no Acreditada que participaron de la aplicación del instrumento se seleccionó, utilizando la técnica aleatoria simple, 38 docentes con la finalidad de equiparar las muestras a ser comparadas (Ver tablas 4 y 5).

Tabla 4

*Características de la muestra de la Institución Educativa Acreditada*

Sexo	Inicial	Primaria	Secundaria	Total
Hombres	0	2	13	15
Mujeres	5	10	8	23
Total	5	12	21	38



Tabla 5

*Características de la muestra de la Institución Educativa no Acreditada*

Sexo	Inicial	Primaria	Secundaria	Total
Hombres	0	0	10	10
Mujeres	3	18	7	28
Total	3	18	17	38

Se consideraron dos criterios para incluir o excluir docentes participantes de la encuesta, que a continuación detallamos:

**Criterios de inclusión:** Los docentes a tomar en cuenta serán:

- Los que trabajen y asistan por tiempo completo a la institución.
- Los que acepten participar de la investigación.

**Criterios de exclusión:** No formarán parte de la muestra:

- Los que no acepten participar de la investigación.
- Los que se encontraran de licencia o vacaciones en el momento de la aplicación de los instrumentos.
- Aquellos que tienen cargos de autoridad como coordinaciones o subdirecciones.

## 5.6. Instrumento

El instrumento que se aplicó en esta investigación lleva como título: Escala sobre Actitud hacia el Trabajo de los Docentes (ver anexo 1), que responde a la

adaptación del instrumento de medición que diseñó la investigadora Trinidad Fernández - Miranda en el año 2014 para recopilar la información pertinente a su investigación y se titula: Escala sobre la actitud hacia el trabajo de los profesores universitarios en donde se desarrollaron tres niveles, para medir la variable dependiente actitud hacia el trabajo y las variables independientes satisfacción con el ambiente organizacional y motivación en el empleo, usando la escala Likert de cinco (5) puntos.

La validación del instrumento en mención fue realizada por un Panel de Expertos que consistió en examinar cada una de las aseveraciones de las tres escalas presentadas, asegurándose que las mismas se relacionaran y correspondieran a la variable en cuestión, luego se condujo la Prueba Piloto para establecer la confiabilidad de la escala. Esta se administró a personas con características similares a la muestra seleccionada para el estudio y bajo los mismos procedimientos y condiciones a las que se sometió dicha muestra. Administrada la Prueba Piloto, se procedió a medir la consistencia interna del instrumento mediante el coeficiente alfa de Cronbach para cada una de las escalas, donde los resultados de confiabilidad de las tres escalas del cuestionario, diseñado por la investigadora, fluctuaron entre .87 y .92, lo cual lo clasificó como un instrumento confiable que reunió los criterios establecidos para su consistencia interna (Miranda, 2014).

Para la validez de la versión adaptada del instrumento, se utilizó el programa estadístico SPSS versión 22 con el cual se dio énfasis al análisis con respecto a

la validez de contenido y consistencia interna mediante las pruebas de correlación ítem por ítem y la prueba estadística t-Student. Con respecto a la confiabilidad, se aplicó la prueba Alfa de Cronbach y Spearman Brown (dos mitades).

Consideramos que este instrumento se aproximó lo suficiente a nuestra investigación que pretende identificar las diferencias respecto a la actitud hacia el trabajo en los docentes de una institución educativa acreditada y otra no acreditada de Lima.

## **5.7. Procedimientos**

### **Coordinaciones previas**

Como parte de las acciones previas a tomar en cuenta, se procedió a realizar citas de coordinación con los directores de ambas instituciones educativas colegio con la finalidad de dar a conocer el estudio, el instrumento que se aplicó y obtener una respuesta aprobatoria que aseguró su concreción y viabilidad. Así mismo, se estableció como prioridad la clarificación con respecto a los términos de participación de los docentes y las responsabilidades que se adquirieran al aplicar la investigación en el colegio si es que esta fuera autorizada.

## **Presentación**

Se procedió a citar en el auditorio de la institución a los profesores que conformaron la muestra del presente trabajo. Acto seguido, se les explicó la finalidad de la investigación y a su vez, se dio a conocer las pautas para la resolución de los cuestionarios que tuvo un tiempo de duración de 30 minutos aproximadamente.

## **Consentimiento informado**

Antes de que los participantes resuelvan los cuestionarios del instrumento, se les pidió que lean y den conformidad y anuencia con sus datos personales y firma en el documento de consentimiento informado; requisito importante que garantiza su participación voluntaria y que, además, puso bajo su conocimiento el objetivo de la investigación y su rol como participantes en ella, enfatizándose también la confidencialidad en el tratamiento de las respuestas emitidas.

## **Instrucciones**

Se leyeron las instrucciones del Cuestionario sobre Actitud hacia el trabajo de los Docentes y se mencionó que no existen respuestas buenas o malas, por lo cual se les solicitó su sinceridad. Posteriormente, se aplicó la prueba a los

participantes, Finalmente, se retiraron, entregando los cuestionarios desarrollados a los responsables en los sobres en los que les fueron entregados.

### **Procesamiento de la información**

Se utilizó el programa Excel y el IBM SPSS Statistics 22.0, para el procesamiento de información recogida mediante el instrumento aplicado. Así también, se tomó en cuenta medidas de resumen, medidas de tendencia central y variabilidad. De la misma manera, se aplicó una prueba paramétrica (t-Student) sobre los resultados obtenidos con la finalidad de comparar los grupos.

Los resultados fueron presentados mediante tablas estadísticas - descriptivas con la finalidad de facilitar el análisis e interpretación de acuerdo a la variable de estudio. Así mismo, se utilizaron tablas de doble entrada o tablas de contingencia.

## **VI. Resultados**

### **Aspectos métricos de la escala de actitud hacia el trabajo**

El índice de discriminación de la escala de Actitud hacia el Trabajo señala que todos los ítems contribuyen al puntaje total, dado que no existen correlaciones negativas como se puede apreciar en la (tabla 6). Así mismo, el coeficiente Alfa de Cronbach para los 25 ítems, cuya escala fue: 0.750 permite constatar que las condiciones son consistentes.

Tabla 6

*Correlación ítem-test de la escala de Actitud hacia el trabajo de la IE acreditada y la IE no acreditada de Lima*

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Me siento satisfecho(a) con el trabajo que realizo en la Institución Educativa.	91,00	109,705	,327	,743
Trabajar es algo que hago para sentirme productivo.	91,08	109,551	,252	,745
Trabajar es una oportunidad que provee significado a mi vida.	91,31	104,019	,404	,735
El trabajo puede requerir hacer cosas poco éticas.	92,08	104,403	,265	,744
Me siento incómodo(a) cuando no estoy trabajando.	91,82	102,771	,416	,733
Trabajar es una carga pesada.	92,03	103,638	,355	,737
Trabajar es fuerte, pero no es aburrido.	91,15	108,552	,383	,741
Trabajar es divertido.	91,15	107,569	,389	,739
Trabajar sirve para algo más que pasar el tiempo.	91,79	106,431	,233	,746
Lo único importante en un trabajo es tener un buen salario.	91,85	112,028	,032	,757
Nada me hace sentir mejor que un día fuerte de trabajo.	92,03	102,196	,394	,734
Trabajar es retador.	91,24	112,383	,062	,752
El trabajo físico es extenuante.	91,63	111,942	,039	,756
Trabajar es una experiencia que da satisfacción.	91,63	102,434	,348	,738
Trabajar es un desperdicio del potencial humano.	92,39	95,421	,513	,723
Trabajar es solo una oportunidad para hacer dinero.	92,76	99,400	,413	,732
Trabajar sirve para el crecimiento personal.	90,92	110,731	,179	,748
Trabajar es una oportunidad para obtener sentimiento de valía.	91,34	110,359	,129	,751
No me molestaría empezar un trabajo ganando el salario mínimo.	92,68	105,730	,255	,744
Me siento culpable si como empleado no estoy haciendo algo productivo.	91,21	109,283	,255	,745
Si yo fuera económicamente autosuficiente, aun seguiría trabajando.	91,85	110,356	,079	,756
Trabajar es agotador.	92,56	98,152	,481	,726
Trabajar es aburrido.	92,79	98,693	,440	,730
Mi trabajo es útil a la sociedad.	91,18	108,640	,189	,748
El trabajo puede hacerme sentir estresado y agobiado.	92,47	106,122	,242	,745

Tabla 7

*Características de la Actitud hacia el trabajo en docentes de la Institución Educativa acreditada*

Ítems	Media	Desviación estándar
Me siento satisfecho(a) con el trabajo que realizo en la Institución Educativa.	4,52	,508
Trabajar es una experiencia que da satisfacción.	4,61	,558
Nada me hace sentir mejor que un día fuerte de trabajo.	3,61	1,145
No me molestaría empezar un trabajo ganando el salario mínimo.	3,19	1,014
Trabajar es agotador.	3,45	1,261
Mi trabajo es útil a la sociedad.	4,77	,560

En la tabla 7, se aprecia que los ítems más altos en la Actitud hacia el Trabajo en docentes de la Institución Educativa acreditada son: “Mi trabajo es útil a la sociedad” la cual presenta una media de 4,77. Mientras que, la puntuación más baja corresponde al ítem: “No me molestaría empezar un trabajo ganando el salario mínimo” la cual presenta una media de 3,19.

Tabla 8

*Características de la Actitud hacia el trabajo en docentes de la Institución Educativa no acreditada*

Ítems	Media	Desviación estándar
Me siento satisfecho(a) con el trabajo que realizo en la Institución Educativa.	4,65	,608
Trabajar es fuerte, pero no es aburrido.	4,52	,626
Trabajar es un desperdicio del potencial humano.	2,32	1,166
Trabajar es solo una oportunidad para hacer dinero.	1,87	1,088
Trabajar sirve para el crecimiento personal.	4,81	,601
Trabajar es aburrido.	1,74	1,032



En la tabla 8, se aprecia que los ítems más altos en la Actitud hacia el Trabajo en docentes de la Institución Educativa no acreditada son: “Me siento satisfecho(a) con el trabajo que realizo en la Institución Educativa” el cual presenta una media de 4,65. Mientras que, la puntuación más baja corresponde al ítem: “Trabajar es aburrido” la cual presenta una media de 1,74.

Tabla 9

*Comparación de la Actitud hacia el trabajo con relación a los ítems de la IE acreditada y la IE no acreditada de Lima*

Ítems	Institución Educativa	Media	Desviación estándar	t	Sig.																																																																																																
Me siento satisfecho(a) con el trabajo que realizo en la Institución Educativa.	Colegio Acreditado	4,52	,508	3,519	,001																																																																																																
	Colegio no Acreditado	4,65	,608			Trabajar es algo que hago para sentirme productivo.	Colegio Acreditado	4,45	,888	3,572	,001	Colegio no Acreditado	4,55	,506	Trabajar es una oportunidad que provee significado a mi vida.	Colegio Acreditado	4,48	,724	3,709	,000	Colegio no Acreditado	4,06	1,289	El trabajo puede requerir hacer cosas poco éticas.	Colegio Acreditado	4,06	,892	4,002	,000	Colegio no Acreditado	2,94	1,569	Me siento incómodo(a) cuando no estoy trabajando.	Colegio Acreditado	3,94	,964	-,556	,580	Colegio no Acreditado	3,58	1,311	Trabajar es una carga pesada.	Colegio Acreditado	4,16	,820	3,712	,000	Colegio no Acreditado	2,94	1,237	Trabajar es fuerte, pero no es aburrido.	Colegio Acreditado	4,35	,608	3,451	,001	Colegio no Acreditado	4,52	,626	Trabajar es divertido.	Colegio Acreditado	4,42	,720	3,359	,001	Colegio no Acreditado	4,45	,723	Trabajar sirve para algo más que pasar el tiempo.	Colegio Acreditado	4,06	,854	2,701	,009	Colegio no Acreditado	3,52	1,480	Lo único importante en un trabajo es tener un buen salario.	Colegio Acreditado	3,61	,844	3,208	,002	Colegio no Acreditado	3,84	1,241	Nada me hace sentir mejor que un día fuerte de trabajo.	Colegio Acreditado	3,61	1,145	2,742	,008	Colegio no Acreditado	3,48	1,387	Trabajar es retador.	Colegio Acreditado	4,16	,820	4,038	,000
Trabajar es algo que hago para sentirme productivo.	Colegio Acreditado	4,45	,888	3,572	,001																																																																																																
	Colegio no Acreditado	4,55	,506			Trabajar es una oportunidad que provee significado a mi vida.	Colegio Acreditado	4,48	,724	3,709	,000	Colegio no Acreditado	4,06	1,289	El trabajo puede requerir hacer cosas poco éticas.	Colegio Acreditado	4,06	,892	4,002	,000	Colegio no Acreditado	2,94	1,569	Me siento incómodo(a) cuando no estoy trabajando.	Colegio Acreditado	3,94	,964	-,556	,580	Colegio no Acreditado	3,58	1,311	Trabajar es una carga pesada.	Colegio Acreditado	4,16	,820	3,712	,000	Colegio no Acreditado	2,94	1,237	Trabajar es fuerte, pero no es aburrido.	Colegio Acreditado	4,35	,608	3,451	,001	Colegio no Acreditado	4,52	,626	Trabajar es divertido.	Colegio Acreditado	4,42	,720	3,359	,001	Colegio no Acreditado	4,45	,723	Trabajar sirve para algo más que pasar el tiempo.	Colegio Acreditado	4,06	,854	2,701	,009	Colegio no Acreditado	3,52	1,480	Lo único importante en un trabajo es tener un buen salario.	Colegio Acreditado	3,61	,844	3,208	,002	Colegio no Acreditado	3,84	1,241	Nada me hace sentir mejor que un día fuerte de trabajo.	Colegio Acreditado	3,61	1,145	2,742	,008	Colegio no Acreditado	3,48	1,387	Trabajar es retador.	Colegio Acreditado	4,16	,820	4,038	,000	Colegio no Acreditado	4,52	,570						
Trabajar es una oportunidad que provee significado a mi vida.	Colegio Acreditado	4,48	,724	3,709	,000																																																																																																
	Colegio no Acreditado	4,06	1,289			El trabajo puede requerir hacer cosas poco éticas.	Colegio Acreditado	4,06	,892	4,002	,000	Colegio no Acreditado	2,94	1,569	Me siento incómodo(a) cuando no estoy trabajando.	Colegio Acreditado	3,94	,964	-,556	,580	Colegio no Acreditado	3,58	1,311	Trabajar es una carga pesada.	Colegio Acreditado	4,16	,820	3,712	,000	Colegio no Acreditado	2,94	1,237	Trabajar es fuerte, pero no es aburrido.	Colegio Acreditado	4,35	,608	3,451	,001	Colegio no Acreditado	4,52	,626	Trabajar es divertido.	Colegio Acreditado	4,42	,720	3,359	,001	Colegio no Acreditado	4,45	,723	Trabajar sirve para algo más que pasar el tiempo.	Colegio Acreditado	4,06	,854	2,701	,009	Colegio no Acreditado	3,52	1,480	Lo único importante en un trabajo es tener un buen salario.	Colegio Acreditado	3,61	,844	3,208	,002	Colegio no Acreditado	3,84	1,241	Nada me hace sentir mejor que un día fuerte de trabajo.	Colegio Acreditado	3,61	1,145	2,742	,008	Colegio no Acreditado	3,48	1,387	Trabajar es retador.	Colegio Acreditado	4,16	,820	4,038	,000	Colegio no Acreditado	4,52	,570															
El trabajo puede requerir hacer cosas poco éticas.	Colegio Acreditado	4,06	,892	4,002	,000																																																																																																
	Colegio no Acreditado	2,94	1,569			Me siento incómodo(a) cuando no estoy trabajando.	Colegio Acreditado	3,94	,964	-,556	,580	Colegio no Acreditado	3,58	1,311	Trabajar es una carga pesada.	Colegio Acreditado	4,16	,820	3,712	,000	Colegio no Acreditado	2,94	1,237	Trabajar es fuerte, pero no es aburrido.	Colegio Acreditado	4,35	,608	3,451	,001	Colegio no Acreditado	4,52	,626	Trabajar es divertido.	Colegio Acreditado	4,42	,720	3,359	,001	Colegio no Acreditado	4,45	,723	Trabajar sirve para algo más que pasar el tiempo.	Colegio Acreditado	4,06	,854	2,701	,009	Colegio no Acreditado	3,52	1,480	Lo único importante en un trabajo es tener un buen salario.	Colegio Acreditado	3,61	,844	3,208	,002	Colegio no Acreditado	3,84	1,241	Nada me hace sentir mejor que un día fuerte de trabajo.	Colegio Acreditado	3,61	1,145	2,742	,008	Colegio no Acreditado	3,48	1,387	Trabajar es retador.	Colegio Acreditado	4,16	,820	4,038	,000	Colegio no Acreditado	4,52	,570																								
Me siento incómodo(a) cuando no estoy trabajando.	Colegio Acreditado	3,94	,964	-,556	,580																																																																																																
	Colegio no Acreditado	3,58	1,311			Trabajar es una carga pesada.	Colegio Acreditado	4,16	,820	3,712	,000	Colegio no Acreditado	2,94	1,237	Trabajar es fuerte, pero no es aburrido.	Colegio Acreditado	4,35	,608	3,451	,001	Colegio no Acreditado	4,52	,626	Trabajar es divertido.	Colegio Acreditado	4,42	,720	3,359	,001	Colegio no Acreditado	4,45	,723	Trabajar sirve para algo más que pasar el tiempo.	Colegio Acreditado	4,06	,854	2,701	,009	Colegio no Acreditado	3,52	1,480	Lo único importante en un trabajo es tener un buen salario.	Colegio Acreditado	3,61	,844	3,208	,002	Colegio no Acreditado	3,84	1,241	Nada me hace sentir mejor que un día fuerte de trabajo.	Colegio Acreditado	3,61	1,145	2,742	,008	Colegio no Acreditado	3,48	1,387	Trabajar es retador.	Colegio Acreditado	4,16	,820	4,038	,000	Colegio no Acreditado	4,52	,570																																	
Trabajar es una carga pesada.	Colegio Acreditado	4,16	,820	3,712	,000																																																																																																
	Colegio no Acreditado	2,94	1,237			Trabajar es fuerte, pero no es aburrido.	Colegio Acreditado	4,35	,608	3,451	,001	Colegio no Acreditado	4,52	,626	Trabajar es divertido.	Colegio Acreditado	4,42	,720	3,359	,001	Colegio no Acreditado	4,45	,723	Trabajar sirve para algo más que pasar el tiempo.	Colegio Acreditado	4,06	,854	2,701	,009	Colegio no Acreditado	3,52	1,480	Lo único importante en un trabajo es tener un buen salario.	Colegio Acreditado	3,61	,844	3,208	,002	Colegio no Acreditado	3,84	1,241	Nada me hace sentir mejor que un día fuerte de trabajo.	Colegio Acreditado	3,61	1,145	2,742	,008	Colegio no Acreditado	3,48	1,387	Trabajar es retador.	Colegio Acreditado	4,16	,820	4,038	,000	Colegio no Acreditado	4,52	,570																																										
Trabajar es fuerte, pero no es aburrido.	Colegio Acreditado	4,35	,608	3,451	,001																																																																																																
	Colegio no Acreditado	4,52	,626			Trabajar es divertido.	Colegio Acreditado	4,42	,720	3,359	,001	Colegio no Acreditado	4,45	,723	Trabajar sirve para algo más que pasar el tiempo.	Colegio Acreditado	4,06	,854	2,701	,009	Colegio no Acreditado	3,52	1,480	Lo único importante en un trabajo es tener un buen salario.	Colegio Acreditado	3,61	,844	3,208	,002	Colegio no Acreditado	3,84	1,241	Nada me hace sentir mejor que un día fuerte de trabajo.	Colegio Acreditado	3,61	1,145	2,742	,008	Colegio no Acreditado	3,48	1,387	Trabajar es retador.	Colegio Acreditado	4,16	,820	4,038	,000	Colegio no Acreditado	4,52	,570																																																			
Trabajar es divertido.	Colegio Acreditado	4,42	,720	3,359	,001																																																																																																
	Colegio no Acreditado	4,45	,723			Trabajar sirve para algo más que pasar el tiempo.	Colegio Acreditado	4,06	,854	2,701	,009	Colegio no Acreditado	3,52	1,480	Lo único importante en un trabajo es tener un buen salario.	Colegio Acreditado	3,61	,844	3,208	,002	Colegio no Acreditado	3,84	1,241	Nada me hace sentir mejor que un día fuerte de trabajo.	Colegio Acreditado	3,61	1,145	2,742	,008	Colegio no Acreditado	3,48	1,387	Trabajar es retador.	Colegio Acreditado	4,16	,820	4,038	,000	Colegio no Acreditado	4,52	,570																																																												
Trabajar sirve para algo más que pasar el tiempo.	Colegio Acreditado	4,06	,854	2,701	,009																																																																																																
	Colegio no Acreditado	3,52	1,480			Lo único importante en un trabajo es tener un buen salario.	Colegio Acreditado	3,61	,844	3,208	,002	Colegio no Acreditado	3,84	1,241	Nada me hace sentir mejor que un día fuerte de trabajo.	Colegio Acreditado	3,61	1,145	2,742	,008	Colegio no Acreditado	3,48	1,387	Trabajar es retador.	Colegio Acreditado	4,16	,820	4,038	,000	Colegio no Acreditado	4,52	,570																																																																					
Lo único importante en un trabajo es tener un buen salario.	Colegio Acreditado	3,61	,844	3,208	,002																																																																																																
	Colegio no Acreditado	3,84	1,241			Nada me hace sentir mejor que un día fuerte de trabajo.	Colegio Acreditado	3,61	1,145	2,742	,008	Colegio no Acreditado	3,48	1,387	Trabajar es retador.	Colegio Acreditado	4,16	,820	4,038	,000	Colegio no Acreditado	4,52	,570																																																																														
Nada me hace sentir mejor que un día fuerte de trabajo.	Colegio Acreditado	3,61	1,145	2,742	,008																																																																																																
	Colegio no Acreditado	3,48	1,387			Trabajar es retador.	Colegio Acreditado	4,16	,820	4,038	,000	Colegio no Acreditado	4,52	,570																																																																																							
Trabajar es retador.	Colegio Acreditado	4,16	,820	4,038	,000																																																																																																
	Colegio no Acreditado	4,52	,570																																																																																																		

El trabajo físico es extenuante.	Colegio Acreditado	4,26	,773	3,081	,003
	Colegio no Acreditado	3,65	1,170		
Trabajar es una experiencia que da satisfacción.	Colegio Acreditado	4,61	,558	1,651	,104
	Colegio no Acreditado	3,29	1,596		
Trabajar es un desperdicio del potencial humano.	Colegio Acreditado	4,06	1,482	1,899	,062
	Colegio no Acreditado	2,32	1,166		
Trabajar es solo una oportunidad para hacer dinero.	Colegio Acreditado	3,77	1,203	2,344	,022
	Colegio no Acreditado	1,87	1,088		
Trabajar sirve para el crecimiento personal.	Colegio Acreditado	4,52	,769	2,576	,012
	Colegio no Acreditado	4,81	,601		
Trabajar es una oportunidad para obtener sentimiento de valía.	Colegio Acreditado	4,19	,946	1,934	,058
	Colegio no Acreditado	4,29	,973		
No me molestaría empezar un trabajo ganando el salario mínimo.	Colegio Acreditado	3,19	1,014	3,519	,001
	Colegio no Acreditado	2,61	1,407		
Me siento culpable si como empleado no estoy haciendo algo productivo.	Colegio Acreditado	4,29	,783	3,572	,001
	Colegio no Acreditado	4,45	,723		
Si yo fuera económicamente autosuficiente, aun seguiría trabajando.	Colegio Acreditado	3,81	,910	3,709	,000
	Colegio no Acreditado	3,65	1,473		
Trabajar es agotador.	Colegio Acreditado	3,45	1,261	4,002	,000
	Colegio no Acreditado	2,58	1,478		
Trabajar es aburrido.	Colegio Acreditado	3,84	1,068	-,556	,580
	Colegio no Acreditado	1,74	1,032		
Mi trabajo es útil a la sociedad.	Colegio Acreditado	4,77	,560	3,712	,000
	Colegio no Acreditado	4,03	1,278		
El trabajo puede hacerme sentir estresado y agobiado.	Colegio Acreditado	3,55	,768	3,451	,001
	Colegio no Acreditado	2,68	1,469		

De acuerdo con la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, el análisis de la distribución de los datos se presenta de manera normal. (Tabla 10)

Tabla 10

*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov*

Instituciones	Actitud hacia el Trabajo		Distribución
	kS	Sig.	
IE acreditada	.09	.20	Normal
IE no acreditada	.11	.20	Normal

La comparación de la Actitud hacia el Trabajo señala que la Institución Educativa acreditada presenta una Media de 102,16 y una Desviación Estándar de 10,05. Para la Institución Educativa no Acreditada, la Media fue de 89,00 y una Desviación Estándar de 6,40. Los datos nos indican que existen diferencias significativas. ( $t = -3.8$ ,  $p = .001$ ) (Tabla 11)

Tabla 11

*Tabla de comparación de medias de Actitud hacia el trabajo entre IE acreditada e IE no acreditada*

Grupo	Media	Desviación Estándar	t	Significancia
IE acreditada	102,16	10,05	6.1	.00
IE no acreditada	89,00	6,40		

## VII. Discusión

Los resultados estadísticos obtenidos mediante la aplicación de la Escala de Actitud hacia el Trabajo en los docentes de las instituciones educativas acreditadas y no acreditadas generan varias reflexiones que nos acercan a la determinación de cuál es finalmente su actitud frente a la labor que realizan en las organizaciones en las que prestan servicios.

A partir de los ítems con puntajes más altos y más bajos obtenidos, se interpreta que la característica predominante en la actitud que tienen hacia el trabajo los docentes de ambas instituciones es positiva y que, además, consideran a este como útil para la sociedad y que trabajar sirve para el crecimiento personal y social.

Al tomar en cuenta las medias obtenidas, se aprecia que en el colegio acreditado la actitud hacia el trabajo de los docentes es mejor y ello está sustentado por los datos estadísticos que nos arrojan una diferencia significativa.

Este resultado confirma nuestra hipótesis principal y ha sido corroborado por el análisis estadístico a partir del cual se entiende que el proceso mismo de acreditación implica el desarrollo de una predisposición positiva en los docentes con respecto a sus labores en el centro de trabajo y que está relacionado con otros componentes actitudinales tales como: motivación,

identidad y compromiso institucional. Tal es el caso del modelo de acreditación del Sineace (2013) el cual deja en claro que una de las etapas más importantes de la acreditación es la de sensibilización durante el proceso de autoevaluación institucional, en donde se debe procurar motivar y comprometer a toda la comunidad educativa con la importancia de la acreditación, y con mayor énfasis, a los docentes.

Para lograr ese nivel de compromiso y motivación, se requiere un trabajo previo de gestión en el que se haya atendido a todas estas personas en sus diferentes necesidades y roles al interior de la dinámica del colegio.

Para alcanzar la calidad educativa y acreditación tan requeridas se espera, como requisito previo e indispensable, el compromiso laboral e institucional y así también la proyección de actitudes y comportamientos positivos en relación con los propósitos de la institución.

Un aspecto importante que se observa en los docentes de la institución educativa no acreditada es que en algunas de sus respuestas, relacionadas con ciertos ítems, se encuentran más satisfechos con su trabajo que los docentes de la institución educativa acreditada, como por ejemplo cuando afirman que *para ellos, trabajar no es aburrido o cuando manifiestan que trabajar no es un desperdicio del potencial humano* (tabla n° 7; ítems 6, 7, 8 y 23).

Existen algunas respuestas de los docentes de la Institución Educativa no acreditada que reflejan mayor satisfacción hacia el trabajo, a diferencia de los docentes de la Institución Educativa acreditada aunque las diferencias estadísticas no son significativas, como se observa en la tabla n° 09.

Al propósito, Fernández-Miranda (2014) logró demostrar que la satisfacción en el ambiente organizacional (entre otros factores) no influye significativamente en la actitud hacia el trabajo de los docentes.

Esta inconsistencia entre las respuestas de los docentes de ambas instituciones, se genera por cuanto que, al parecer, los docentes de la institución educativa acreditada podrían haber experimentado vivencias o situaciones que no les permiten ser coherentes respecto de su actitud hacia el trabajo y sus respuestas relacionadas con la satisfacción laboral en el colegio; observándose, por el contrario, que para los docentes de la institución educativa no acreditada *trabajar no significa un desperdicio del potencial humano; no es solo una oportunidad para hacer dinero y mucho menos puede resultar aburrido* (tabla n°07; ítems 15, 16, 6, 7, 8 y 23).

Esto nos lleva a reflexionar sobre la importancia de la motivación y la satisfacción laboral que se debe promover en toda Institución Educativa en proceso de autoevaluación y acreditación con fines de mejora.

Esta afirmación está respaldada por el estudio de Beltran y Palomino (2014), quienes identificaron en la institución educativa Santísima Virgen de la Puerta, en el distrito de San Martín de Porres, variables tales como: condiciones laborales, supervisión, involucramiento laboral, autorrealización y comunicación que afectaban el clima laboral y que repercutían directamente en la satisfacción laboral de los docentes, así como en la calidad educativa de la institución, lo que los llevó a desarrollar la propuesta de un programa de mejora de la satisfacción laboral en los profesores.

De la misma manera, Arévalo, Blandón, Góngora y Ruiz (2015), quienes determinaron que el ambiente laboral permea claramente la satisfacción laboral y que el reconocimiento al trabajo bien realizado es el mayor elemento que genera satisfacción a los docentes.

Para comprender mejor estos resultados es importante remitirnos a la teoría postulada por la Psicología Social con respecto a las actitudes. Siguiendo a Hogg et al. (2010) afirmamos con él que la actitud es considerada un constructo que antecede a la conducta y que no es directamente observable, pero que guía las elecciones y decisiones de los sujetos con respecto a su forma de actuar y que está influenciada por situaciones externas como afectos, sentimientos, experiencias, etc. que la configuran y determinan.

En base a los resultados, es posible interpretar que la acreditación obtenida por una de las instituciones no asegura la actitud positiva ideal de su personal con

respecto a su trabajo, en este caso, el de los docentes. De ser así, se hubieran registrado respuestas consistentes y coherentes unas con otras que refuercen y complementen el nivel de actitud al que se hubiera esperado llegar de parte de los docentes que laboran en una institución acreditada.

Por el contrario, en los docentes del colegio no acreditado, aunque su actitud no es tan buena en comparación con los del colegio acreditado, expresan mayor satisfacción en sus respuestas (aparte de mayor consistencia y coherencia) con relación a su entorno laboral, aunque las diferencias no sean significativas.

Entendemos que la actitud está ligada con eventos o situaciones experimentadas a nivel emocional y psicológico. Al parecer, tal es motivo por el cual se aprecia mayor satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa no acreditada y menor en la acreditada, situación que podría estar relacionada con aspectos vividos al interior de la dinámica institucional y que generan este tipo de respuestas contradictorias en el personal docente.

Siguiendo a Genesi, Romero y Tinedo (2011); “si la motivación es escasa, ya sea por frustración o cualquier otro aspecto que impida la satisfacción de necesidades, el comportamiento organizacional tiende a disminuir provocando estado de desinterés, apatía e inconformidad que podrían afectar el desempeño del talento humano” (p.109).



Lo que sí queda claro es que la acreditación institucional, como tal, no parece ser un factor único y determinante para la mejora de las actitudes de los trabajadores con respecto a su labor. Martínez (2009) manifestó que las actitudes son determinantes sobre la conducta. Por otro lado, las investigaciones de Genesi, Romero y Tinedo (2011) advierten que:

(...) Se hace necesario instituciones educativas orientadas a reforzar constantemente las cualidades de su personal a través de planes y políticas que incluyan todo un sistema coordinado. (...) Estos planes y políticas deberán estar orientados a permitir asignar, dirigir y controlar las actividades de los docentes, con el carácter de brindar un comportamiento organizacional que justifique una mayor atención a los procesos y determine el logro de distintos productos educativos (rendimiento académico, satisfacción, motivación, desarrollo personal, entre otros), a través de la evaluación del desempeño ( p.106).

## VIII. Conclusiones

- Los resultados estadísticos del presente estudio comparativo confirman la hipótesis principal planteada mediante la cual se esperaba la existencia de diferencias significativas en la actitud hacia el trabajo de parte de los docentes en una institución acreditada y otra no acreditada de Lima, demostrándose que la actitud hacia el trabajo es mayor en los docentes del colegio acreditado.
- Se confirma la primera hipótesis específica que planteaba que la actitud hacia el trabajo en los docentes de una institución educativa acreditada es positiva.
- Se concluye que la actitud hacia el trabajo de los docentes de la institución educativa no acreditada no es negativa, desconfirmándose la segunda hipótesis específica por cuanto que los puntajes obtenidos en las respuestas a los ítems formulados en la escala son similares, y en algunos casos, mayores a los respondidos por los docentes de la institución educativa acreditada.
- Los docentes de la institución educativa no acreditada demuestran mayor satisfacción laboral, de manera contraria a lo que se hubiera esperado, aunque las diferencias no sean significativas desde el ámbito de la estadística.

- No necesariamente la mayor o menor satisfacción laboral está relacionada con la actitud positiva o negativa hacia el trabajo y un posterior comportamiento, sin embargo es muy probable que tenga un grado considerable de influencia sobre lo cual habría que tomarse acciones preventivas.
- En el presente trabajo de investigación se modificó y adaptó el instrumento de investigación Escala de Actitud hacia el trabajo en profesores universitarios de la Dra. Trinidad Fernández-Miranda (2014), comprobándose su fiabilidad, validez y consistencia interna.
- A partir de las puntuaciones más altas y bajas obtenidas mediante la escala, la actitud hacia el trabajo de los docentes de la institución educativa acreditada se caracteriza por ser positiva; ellos manifiestan sentirse satisfechos con su entorno laboral y que el trabajo lo consideran importante para su crecimiento personal y social, no obstante, también asocian (de manera contradictoria) el trabajo con el aburrimiento, el cansancio y la desmotivación.
- Las puntuaciones más altas y bajas obtenidas por los docentes de la institución educativa no acreditada nos permiten describir que su actitud hacia el trabajo es también positiva aunque no tanto como la de los docentes del colegio acreditado. A diferencia de estos últimos, ellos manifiestan mayor satisfacción con su trabajo y algunas de sus respuestas (más

coherentes y consistentes) nos conducen a determinar que, aunque estadísticamente no se obtuvieron diferencias significativas en cuanto a su grado de satisfacción con el entorno laboral, existe una gran probabilidad de que el ambiente en el que se desenvuelven goce de mayores opciones de crecimiento, oportunidades, recursos y beneficios que los estimulan a valorar más su trabajo en la institución, sin que por ello dejen de existir situaciones contextuales complicadas irresueltas que no les imposibilitan tener la mejor actitud y predisposición hacia su labor.

## IX. Recomendaciones

- Los resultados mostrados en la presente investigación nos sugieren la pauta de ampliar el estudio sobre los factores que determinan las características de la actitud hacia el trabajo en los docentes de EBR en el Perú y poder así comprender y explicar de manera más fundamentada el porqué de las respuestas, al parecer, incoherentes y contradictorias que posiblemente estén relacionadas de manera causal a situaciones contextuales o de trasfondo como ya lo había advertido Fernández-Miranda (2014) en el ámbito de la docencia universitaria en Puerto Rico.
- Entre los aportes e importancia del estudio, se rescata la sugerencia (dados los resultados obtenidos) de que los directivos y gestores educacionales tanto en instituciones públicas y privadas tomen en cuenta acciones y estrategias así como investigaciones relacionadas con la motivación, satisfacción laboral, identidad y compromiso institucional en los docentes de los colegios acreditados y no acreditados a su cargo, en una clara orientación hacia la línea de una mejora continua del servicio educativo.
- La calidad educativa y la acreditación exhortan, a través de todas sus etapas y procesos, a todos aquellos profesionales comprometidos con la gestión educativa a atender mediante planes de mejora a su personal, especialmente docente, en sus diferentes necesidades y roles al interior de la dinámica del colegio, puesto que de ellos se espera compromiso laboral e institucional y

la proyección de actitudes y comportamientos positivos en relación con los propósitos institucionales y contribuir así a la mejora del nivel de la educación en nuestro país.

- De acuerdo con la literatura revisada, se ha constatado que existen pocos estudios relacionados al tema de actitud hacia el trabajo en instituciones educativas de EBR tanto a nivel nacional como internacional, por lo que se sugiere corroborar, ampliar y mejorar el campo de investigación del presente trabajo.
- En la misma orientación, y dado el proceso inicial e interrumpido que atraviesa la autoevaluación y acreditación en nuestro medio nacional en instituciones de EBR, se requiere con mayor urgencia la elaboración y validación de instrumentos de medición de la actitud de los docentes hacia su trabajo, al ser estos, como ya se explicó antes con bastante detalle, elementos más que importantes en este tipo de procesos.

## REFERENCIAS

- Aguilar-Morales, J. (2010) *La mejora continua*. Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.  
Recuperado de [http://www.conductitlan.net/psicologia\\_organizacional/la\\_mejora\\_continua.pdf](http://www.conductitlan.net/psicologia_organizacional/la_mejora_continua.pdf)
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento* (2ª ed.)  
Lima: Editorial Universitaria URP
- Ansa, P., Acosta, A. (2008). La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en su núcleo humanístico de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 14(1), 1-10.
- Arévalo, Y., Blandón, L., Góngora, P., Ruíz, Y. (2015). *Satisfacción laboral en los docentes de los colegios Adventistas Emmanuel e Icolven*, (Tesis de Maestría) Corporación Universitaria Adventista. Recuperado de [http://repository.unac.edu.co/jspui/bitstream/11254/111/1/Trabajo%20de%20grado%20\(rev\)](http://repository.unac.edu.co/jspui/bitstream/11254/111/1/Trabajo%20de%20grado%20(rev))
- Avendaño, F., Campos, C., Sánchez, R., Moreno, J. (2010). Actitud en el trabajo, base del desempeño. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional* 5(10).33  
Recuperado de

<http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/uploads/archivos/Articulo/Actitud%20en%20el%20trabajo,%20base%20del%20desempe%C3%B1o-2010.pdf>

Barraza, A., Ortega, F. (2010). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. *V Foro de Investigación Educativa; El impacto de la investigación educativa en las instituciones académicas*. Recuperado de [http://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/3257/Satisfaccion laboral en instituciones formadoras de docentes.pdf?sequence=1](http://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/3257/Satisfaccion%20laboral%20en%20instituciones%20formadoras%20de%20docentes.pdf?sequence=1)

Beltrán, E., Palomino M. (2014). *Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral*, (Tesis de Maestría) Universidad del Pacífico. Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1022/BeltranEnrique2014.pdf?sequence=1>

Bisquerra, R. (1989). *Métodos de investigación educativa: Guía práctica*. Barcelona: CEAC

Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Revista Profesorado 6 (1-2)*, revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>



Castro, P. (2008). *El estrés docente en los profesores de escuela pública*. (Tesis de Maestría) PUCP, Lima.

Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía-Brasil)* (Tesis doctoral) Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf;sequence=1>

Centurión, D. (2007). La evaluación institucional: garantía de la calidad educativa (I). Experiencia en instituciones formadoras de formadores. Revista electrónica Irundú. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4814481.pdf>

Fernández-Miranda, T. (2014). *Factores relacionados con la actitud hacia el trabajo de los profesores universitarios: implicaciones en su rol como docente*. (Tesis doctoral) Universidad Metropolitana de Puerto Rico. Recuperado de [http://www.suagm.edu/umetbiblioteca/UMTESIS/Doctorado\\_Educacion/DOCTORADO%202014TFernandezMiranda.pdf](http://www.suagm.edu/umetbiblioteca/UMTESIS/Doctorado_Educacion/DOCTORADO%202014TFernandezMiranda.pdf)

García, A., García M. (2008). La influencia de los rasgos psicológicos en las actitudes hacia el empleo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 24 (2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316495005>

- Genesi, M., Romero, N., Tinedo, Y. (2011). Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas. *Revista Negotium* 18 (7). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78218453007>
- Guarniz, A. (2014). *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego, 2012* (Tesis de Maestría) Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/738/1/GUARNIZ\\_ANGHELL\\_A\\_SATISFACCI%C3%93N\\_LABORAL\\_INSTITUCIONAL.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/738/1/GUARNIZ_ANGHELL_A_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_INSTITUCIONAL.pdf)
- Gutierrez, M. (2010). *Nivel de estrés en docentes de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. (Tesis de Maestría) PUCP, Lima.
- Donayre, C. (2016). *Percepción sobre Estrés Laboral en Docentes de Educación Básica Regular de Nivel Secundario que aplican Programas Internacionales en una Institución Educativa Privada Bilingüe*. (Tesis de Maestría) PUCP, Lima.
- Hernández, R., Fernández C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.) México: McGraw- Hill Education
- Hogg, M., Hogg Graha, M., Vaughan, M., y Haro, M. (2010). *Psicología Social* (5ª ed.) Madrid: EDITORIAL MÉDICA PANAMERICANA, S.A.

IPEBA (2013). *¿Qué y cómo evaluamos la gestión de la Institución Educativa?*

Matriz y guía de autoevaluación de la gestión educativa de instituciones de Educación Básica Regular (2° ed.) Lima: IPEBA

IPEBA (2011). *Matriz de Evaluación para la Acreditación de la Calidad de la Gestión Educativa de Instituciones de Educación Básica Regular. Diversidad como punto de partida, diversidad y calidad educativa con equidad como llegada.* Lima: IPEBA

Jaik, A. Tena, J., Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista electrónica Diálogos Educativos 10(19)*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/3294739.pdf>

Landi, N., Palacios, M. (2010). La autoevaluación institucional y la cultura de la participación. *Revista Iberoamericana de Educación (53)*. Recuperado de <http://rieoei.org/rie53a07.htm>

León, B. (2011). Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – Región Callao. (Tesis de Maestría) Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1231/1/2011\\_Le%C3%B3n\\_Satisfacci%C3%B3n%20laboral%20en%20docentes%20de%20primaria%20e](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1231/1/2011_Le%C3%B3n_Satisfacci%C3%B3n%20laboral%20en%20docentes%20de%20primaria%20e)

[n%20instituciones%20educativas%20inclusivas-  
%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf](#)

Lorenzo, R. (2010). La racionalización de la evaluación institucional: necesidad y realidad. *Revista Iberoamericana de Educación 2 (53)*, Evaluación de la Calidad de la Educación, OEI para la Educación, la ciencia y la Cultura. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/3782Lorenzo.pdf>

Martinez, E. (2009). *Actitudes y Satisfacción hacia el trabajo de los profesores de la Facultad de Administración de Empresas del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico*. Recuperado de <http://cicia.uprrp.edu/PII/ElenaMartinezMediciondeActitudesySatisfaccion.pdf>

Martínez, O. (2007). *El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional* (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5048/oemt1de1.pdf;jsessionid=F4DEE7714555CCCA933F9D012B746E77?sequence=1>

Munné, F. (2008). *La Psicología social como ciencia teórica*. <http://wb.ucc.edu.co/psicologiasocial/files/2011/03/libro-munne-la-psic-soc-como-ciencia-teorica.pdf>

Murillo, F., Román, M. (2010). Retos en la evaluación de la calidad de la educación.

*Revista Iberoamericana de Educación* (53). Recuperado de

<http://rieoei.org/rie53a07.htm>

Navarro, J. (2003). *La evaluación y las actitudes de los docentes frente a ella:*

*dificultades y alternativas de política.* UNESCO, Evaluar las evaluaciones.

Una mirada política acerca de las evaluaciones de la calidad educativa.

Recuperado de <http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/Reduc/pdf/pdf/9305.pdf>

OREALC / UNESCO (2005). Condiciones de Trabajo y Salud Docente. Estudios de

casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Recuperado de

<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>

Parra, M. (2005). Condiciones de trabajo y salud en el trabajo docente. *Revista*

*PRELAC (Proyecto Regional de Educación para América Latina y El Caribe),*

(1).

Recuperado

de

<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s.pdf>

Pilozo, R., Tejeda., R., Fuentes, D. (2014). Mejora continua y rediseño curricular:

¿sucesión o coexistencia de procesos en el tiempo? *Revista Órbita Pedagógica*

2(1).

Recuperado

de

*revista.isced-*

*hbo.ed.ao/index.php/rop/article/download/97/115*

- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Tesis de Maestría) PUCP, Lima
- Robbins, S., Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15° ed.) México: Ed. Pearson
- Rodríguez, L. (2012). Condiciones de trabajo docente: aportes de México en un estudio latinoamericano. *Revista electrónica Diálogos Educativos* 12 (24). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4156160.pdf>
- Salluca, L. (2010). *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao*. (Tesis de Maestría) Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1306/1/2010\\_Salluca\\_Relacion%20entre%20niveles%20de%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20del%20cercado%20Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1306/1/2010_Salluca_Relacion%20entre%20niveles%20de%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20del%20cercado%20Callao.pdf)
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5° ed.). Lima: Business Support Aneth SRL
- Sangüesa, M., Mateo, R., Ilzarbe, L. (2006). *Teoría y práctica de la calidad*. Madrid: International Thonsom Ediciones Paraninfo, S.A.

- Sierra, R. (2005). *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica*. Madrid: Thomson.
- Tafur, R. (2013). Sobre la evaluación de instituciones educativas. *Revista sobre docencia universitaria, En Blanco & Negro 4(1)*. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/enblancoynegro/article/download/74087632>.
- Valenzuela, H. (2010). Los Sistemas de Calidad en las Instituciones Educativas. Tendencias Actuales. *Revista digital La educación (142)* OEA, El Portal Educativo de las Américas-Departamento de Desarrollo Humano. Recuperado de [http://www.educoea.org/portal/La\\_Educacion\\_Digital/la\\_educacion\\_142/articles/Lo\\_sSistemas\\_de\\_Calidad\\_en\\_las\\_Instituciones\\_Educativas\\_Tendencias\\_Actuales\\_Hugo\\_Valenzuela](http://www.educoea.org/portal/La_Educacion_Digital/la_educacion_142/articles/Lo_sSistemas_de_Calidad_en_las_Instituciones_Educativas_Tendencias_Actuales_Hugo_Valenzuela)
- Valenzuela, J., Ramírez, M., Alfaro, J. (2011). Cultura de evaluación en instituciones educativas. Comprensión de indicadores, competencias y valores subyacentes. *Revista electrónica Perfiles Educativos XXXIII (131)*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13218531004>
- Villafranca, C. (2010). *Relación entre clima y compromiso institucional en docentes de las instituciones de educación inicial de la red N° 08 de la región Callao*. (Tesis de Maestría) Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1336/1/2010\\_Villafranca\\_R](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1336/1/2010_Villafranca_R)

[elaci%C3%B3n%20entre%20clima%20y%20compromiso%20institucional%20en%20docentes%20de%20las%20instituciones%20de%20educaci%C3%B3n%20inicial%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%202008%20de%20la%20Re.p  
df](#)

Ventura, Z. (2012). *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07.* (Tesis de Maestría) PUCP, Lima.



# **ANEXOS**

# **ANEXO 01**

## **DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **Estimado(a) profesor(a):**

El propósito de este documento de consentimiento es proporcionar a usted una clara explicación de la naturaleza de esta investigación, así como de su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por: Jorge García Gomez y Roger Zúñiga Rios, estudiantes de la Escuela de Posgrado en el Programa de Maestría en Evaluación y Acreditación de la Calidad en Instituciones Educativas de la Universidad Marcelino Champagnat. La meta de este estudio es conocer las diferencias entre las actitudes hacia el trabajo de docentes de EBR en dos instituciones educativas de Lima; una acreditada y otra no acreditada.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a un cuestionario de 25 (Escala de Actitud hacia el Trabajo), 18 (Escala de Satisfacción con el Ambiente Laboral) y 15 (Escala de Motivación en el Empleo) preguntas. Esto tomará, aproximadamente, 30 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. Así mismo, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán

codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. De igual manera, puede retirarse de la investigación en cualquier momento, sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar a los investigadores responsables del estudio a los teléfonos: 962 752 734 / 949 892 335 o a los correos: [rogzuri@gmail.com](mailto:rogzuri@gmail.com) / [jorge270@hotmail.com](mailto:jorge270@hotmail.com).

Desde ya, le agradecemos por su participación.

---

**Roger Alberto Zúñiga Rios**  
**(Investigador)**

---

**Jorge García Gomez**  
**(Investigador)**

---

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por los investigadores: Roger Zúñiga Rios y Jorge García Gomez. He sido informado(a) de que la meta de este estudio es conocer las diferencias entre las actitudes hacia el

trabajo de docentes de EBR en dos instituciones educativas de Lima; una acreditada y otra no acreditada.

Me han indicado también que tendré que responder un cuestionario de 25 (Escala de Actitud hacia el Trabajo), 18 (Escala de Satisfacción con el Ambiente Laboral) y 15 (Escala de Motivación en el Empleo) preguntas, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo brinde en esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto genere perjuicio alguno para mi persona. Entiendo que puedo pedir información sobre esta investigación, para lo cual puedo contactar a los investigadores responsables a los teléfonos: 962 752 734 / 949 892 335 o a los correos: [rogzuri@gmail.com](mailto:rogzuri@gmail.com) / [jorge270@hotmail.com](mailto:jorge270@hotmail.com)

-----  
**Nombre del participante**

-----  
**Firma del participante**

Fecha: ...../...../.....

# **ANEXO 02**



**UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT**

**-ESCUELA DE POSGRADO-**

**ESCALA SOBRE ACTITUD HACIA EL  
TRABAJO DE LOS DOCENTES**

**-2016-**

**Estimado profesor(a):**

**Para efectos de un adecuado manejo de la información que usted nos proporcionará, le solicitamos que complete algunos datos importantes, marcando con un aspa o escribiendo en los recuadros y/o líneas siguientes:**

❖ **Sexo:**

Masculino  Femenino

❖ **Edad:** \_\_\_\_\_

❖ **Tiempo de servicio en la Institución educativa:**

\_\_\_\_\_

❖ **Nivel educativo en el que se desempeña:**

Inicial

Primaria

Secundaria

---

➤ *Recuerde que los datos que Ud. nos proporcione serán tratados de manera confidencial, y en orden estricto, para el cumplimiento de los fines de la presente investigación.*



## ACTITUD HACIA EL TRABAJO

### INSTRUCCIONES

Las siguientes aseveraciones están relacionadas con aspectos ocupacionales que pueden influir en la actitud hacia el trabajo de los profesores. Por favor, indique el nivel que mejor describa su percepción, *circulando* del número 1 al 5 en la siguiente escala.

<b>1</b>	=	Totalmente en desacuerdo
<b>2</b>	=	Bastante en desacuerdo
<b>3</b>	=	Indeciso(a) o Ninguna Opinión
<b>4</b>	=	Bastante de acuerdo
<b>5</b>	=	Totalmente de acuerdo

		Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Indeciso(a) o ninguna opinión	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	Me siento satisfecho(a) con el trabajo que realizo en la Institución Educativa.	1	2	3	4	5
2.	Trabajar es algo que hago para sentirme productivo.	1	2	3	4	5
3.	Trabajar es una oportunidad que provee significado a mi vida.	1	2	3	4	5
4.	El trabajo puede requerir hacer cosas poco éticas.	1	2	3	4	5
5.	Me siento incómodo(a) cuando no estoy trabajando.	1	2	3	4	5
6.	Trabajar es una carga pesada.	1	2	3	4	5
7.	Trabajar es fuerte, pero no es aburrido.	1	2	3	4	5
8.	Trabajar es divertido.	1	2	3	4	5
9.	Trabajar sirve para algo más que pasar el tiempo.	1	2	3	4	5
10.	Lo único importante en un trabajo es tener un buen salario.	1	2	3	4	5
11.	Nada me hace sentir mejor que un día fuerte de trabajo.	1	2	3	4	5
12.	Trabajar es retador.	1	2	3	4	5
13.	El trabajo físico es extenuante.	1	2	3	4	5
14.	Trabajar es una experiencia que da satisfacción.	1	2	3	4	5
15.	Trabajar es un desperdicio del potencial humano.	1	2	3	4	5
16.	Trabajar es solo una oportunidad para hacer dinero.	1	2	3	4	5
17.	Trabajar sirve para el crecimiento personal.	1	2	3	4	5
18.	Trabajar es una oportunidad para obtener sentimiento de valía.	1	2	3	4	5
19.	No me molestaría empezar un trabajo ganando el salario mínimo.	1	2	3	4	5
20.	Me siento culpable si como empleado no estoy haciendo algo productivo.	1	2	3	4	5
21.	Si yo fuera económicamente autosuficiente, aun seguiría trabajando.	1	2	3	4	5
22.	Trabajar es agotador.	1	2	3	4	5
23.	Trabajar es aburrido.	1	2	3	4	5
24.	Mi trabajo es útil a la sociedad.	1	2	3	4	5
25.	El trabajo puede hacerme sentir estresado y agobiado.	1	2	3	4	5

# **ANEXO 03**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**ACTITUD HACIA EL TRABAJO EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ACREDITADA Y OTRA NO ACREDITADA DE LIMA**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>
<p><b>General:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Existen diferencias respecto a la actitud hacia el trabajo en docentes de una institución educativa acreditada y otra no acreditada de Lima?</li></ul> <p><b>Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Cómo se presenta la actitud hacia el trabajo en los docentes de una institución educativa acreditada de Lima?</li><li>• ¿Cómo se presenta la actitud hacia el trabajo en los docentes de una institución educativa no acreditada de Lima?</li></ul>	<p><b>General:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Conocer si existen diferencias respecto a la actitud hacia el trabajo en los docentes de una institución educativa acreditada y otra no acreditada de Lima.</li></ul> <p><b>Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Describir la actitud hacia el trabajo en los docentes de una institución educativa acreditada de Lima.</li><li>• Describir la actitud hacia el trabajo en los docentes de una institución educativa no acreditada de Lima.</li></ul>	<p><b>Principal</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Existen diferencias significativas respecto a la actitud hacia el trabajo en los docentes de una institución educativa acreditada y otra no acreditada de Lima.</li></ul> <p><b>Específicas</b></p> <p><b>H<sub>1</sub>:</b> La actitud hacia el trabajo en los docentes de una institución educativa acreditada se presenta de manera positiva.</p> <p><b>H<sub>2</sub>:</b> La actitud hacia el trabajo en los docentes de una institución educativa no acreditada se presenta de manera negativa.</p>	<p><b>VARIABLE ATRIBUTIVA:</b></p> <p>Actitud hacia el trabajo</p>

# **ANEXO 04**

### TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN NOMINAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Actitud hacia el trabajo	Son las creencias, pensamientos, valores, y comportamientos de los docentes relacionados con su trabajo en una institución educativa.	Unidimensional	Manifestaciones de los docentes expresadas en niveles de acuerdo o desacuerdo sobre aspectos ocupacionales que pueden influir en su actitud hacia el trabajo.

# **ANEXO 05**

## FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VERSIÓN ORIGINAL	VERSIÓN ADAPTADA
<b>NOMBRE:</b> Cuestionario sobre Actitud hacia el Trabajo de los Docentes Universitarios	<b>NOMBRE:</b> Escala sobre Actitud Hacia el Trabajo de los Docentes
<b>OBJETIVOS:</b> Describir, explicar y auscultar la asociación de los factores de trasfondo, los ocupacionales y lo de formación profesional y su influencia en la actitud hacia el trabajo que tienen los profesores universitarios.	<b>OBJETIVO:</b> Identificar y describir la actitud hacia el trabajo que tienen los docentes.
<b>AÑO DE EDICIÓN:</b> 2013	<b>AÑO DE MODIFICACIÓN:</b> 2016
<b>AUTORA:</b> Trinidad Fernández –Miranda	<b>INVESTIGADORES:</b> Roger Zúñiga Ríos y Jorge García Gómez
<b>VALIDEZ:</b> A través de un panel de expertos	<b>VALIDEZ:</b> De contenido y consistencia interna (correlación ítem por ítem)
<b>FIABILIDAD:</b> Prueba piloto/ Alfa de Cronbach	<b>FIABILIDAD:</b> Alfa De Cronbach / Spearman- Brown
<b>ADMINISTRACIÓN:</b> Individual	<b>ADMINISTRACIÓN:</b> Individual
<b>DURACIÓN:</b> 30 minutos	<b>DURACIÓN:</b> 30 minutos
<b>SUJETOS DE APLICACIÓN:</b> Docentes de 10 instituciones de Educación Superior Privada de Puerto Rico	<b>SUJETOS DE APLICACIÓN:</b> Docentes de Educación Básica Regular de dos instituciones (acreditada y no acreditada)
<b>DIMENSIONES:</b> Escala de Actitud hacia el Trabajo / Satisfacción con el Ambiente Organizacional / Motivación en el Empleo	<b>DIMENSIONES:</b> Escala de Actitud hacia el Trabajo